

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA
POLICIA NACIONAL



MANUAL DE ASCENSO

MAYO 2,007

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CAPITULO II CONCEPTOS

CAPITULO III PROCEDIMIENTO DE ASCENSO

CAPITULO IV RECURSOS

CAPITULO V PROHIBICIONES

CAPITULO VI COMISIONES EVALUADORAS Y JUNTAS REVISORAS

CAPITULO VII REQUISITOS GENERALES PARA ASCENSO

REQUISITO POR RANGO

CAPITULO VIII PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE ASCENSO

CAPITULO IX TRANSITORIO

ANEXOS

INTRODUCCION

Al iniciar el análisis de la situación de nuestra Institución, en torno al proceso de ascensos, debemos hacerlo remitiéndonos a Diciembre de 1989, la invasión de los Estados Unidos a Panamá, ya que posterior a este histórico evento, el Gobierno que asume la conducción del país decide entre otros aspectos llamar a retiro a la gran mayoría de los altos mandos institucionales y de los comandantes del nivel medio, esto trajo como consecuencia que oficiales subalternos asumieran el mando de unidades, dependencias, zonas, direcciones, sin contar con el rango requerido para asumir las nuevas responsabilidades.

A raíz de lo anterior, actualmente, muchas de las Direcciones, Zonas Policiales, Dependencias Especializadas, Unidades Sensitivas, están siendo comandadas por oficiales que aún no han **accesado** a rangos acordes con la función que desempeñan, esto es un factor crítico al analizar el proceso de ascensos.

Otro factor muy relevante resulta del hecho que con la aprobación de la Ley 20 de 1983, Orgánica de las desaparecidas Fuerzas de Defensa, se incrementó de 25 a 30 años el tiempo de servicio que debían cumplir todos los miembros de la Institución que ingresaran a partir del 1 de enero de 1985. Esta condición se mantuvo con la aprobación de la Ley 18 de 1997 Orgánica de la Policía Nacional.

A pesar de que los textos de ambas disposiciones son idénticas en cuanto al incremento de 5 años para acogerse a la jubilación, la diferencia viene dada por el hecho de que en 1983 se incrementaron 5 años con la Ley 20, pero en ese mismo texto igualmente se incrementaron 3 posiciones, cargos o rangos por encima de la de Coronel, lo que permitía escalar cada posición en un período de 3 a 4 años. En Ley 18 de junio de 1990 se transcribe la misma disposición, pero se recorta la estructura de la carrera, hasta el cargo de Comisionado, trayendo entre otros los siguientes problemas:

1. El estancamiento de los oficiales de carrera, producto de esta resolución.
2. La aplicación de requisitos disímiles o de doble escalafón para oficiales que iniciaron su carrera en una misma época, con los mismos parámetros y bajo iguales condiciones.
3. El incremento de la incertidumbre en todos los escalones y niveles de la estructura.
4. La presentación de alternativas parciales que en su momento dado resultaron ser elementos que aumentan la complejidad del problema.

La solución que tradicionalmente se ha presentado para dar solución a la problemática es aumentar el tiempo que cada miembro de la Institución debe permanecer en cada rango, sin embargo lejos de contribuir a la solución de la problemática ha contribuido a agravar el mismo, ya que aparte de la disminución en el salario de todas las unidades, se han incrementado los niveles de

incertidumbre, la falta de compromiso y de sentido de pertenencia, lo que se refleja en la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

La actual secuencia de los ascensos, nos permite percatarnos que hasta el año 2012 la institución tiene la posibilidad, de lograr la ampliación de los rangos en los distintos escalafones de la Institución, sin embargo, esto no implica que las promociones a los rangos en los diversos escalafones deban cesar, por el contrario, como ya se señaló al principio de esta introducción, mantenemos oficiales del nivel subalterno, medio y superior, cumpliendo funciones que están muy por encima del rango que ostentan, este es un punto de conflicto del proceso de ascenso que esta directiva busca corregir.

Hasta que esto sea efectivo, la directiva presentada, pretende dar un ordenamiento y estabilidad Institucional en pos de una Carrera Policial, basada en los principios de eficiencia de la organización y de igualdad de oportunidades, equidad y crecimiento profesional, que redunde en el bienestar de la Comunidad.

El propósito de los requisitos de ascenso, se enmarca en la aplicación de un sistema de promoción al rango inmediato superior, a través de un proceso de evaluación integral que le permita aspirar a puestos de carácter administrativos y/o operativos, según la estructura orgánica de la Institución, respetando el Escalafón Policial, descartando cualquier medio ilícito e influencias, sino en base a los postulados señalados en los principios éticos de los servidores públicos.

Este manual contempla las disposiciones generales previstas en la Ley 18 de 3 de junio de 1997, Reglamentadas por el Decreto Ejecutivo 172 del 29 de julio de 1999, donde se desarrolla el Capítulo V Ascensos, el cual abarca del Artículo 395 al 444, en los cuales se desarrollan los procedimientos en cuanto a la Evaluación y Ascensos de los diferentes niveles jerárquicos de la Institución.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de los requisitos del proceso de ascenso es buscar el ordenamiento y estabilidad Institucional en pos de una Carrera Policial, basado en los principios de eficiencia de la organización y de igualdad de oportunidades, equidad y crecimiento profesional, que redunde en el bienestar de la Comunidad.

Enmarcado en la aplicación de un sistema de promoción al rango inmediato superior, a través de un proceso de evaluación integral que le permita aspirar a puestos de carácter administrativos y/u operativos, según la estructura orgánica de la Institución, respetando el Escalafón Policial, descartando cualquier medio ilícito e influencias, sino en base a los postulados señalados en los principios éticos de los servidores públicos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Garantizar el cumplimiento del Escalafón Policial a través de un ordenamiento y equilibrio de la carrera policial.
- b. Establecer por promociones un sistema de orden de mérito, a través de un proceso de evaluación integral y permanente.
- c. Fomentar la disciplina institucional, a fin de fortalecer los postulados éticos, morales y cívicos, que constituyen los pilares fundamentales de la carrera policial.
- d. Promover una competencia justa en el desempeño laboral entre los integrantes de cada promoción, para obtener un proceso de evaluación objetivo.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS

ASCENSO

Se concederá como estímulo al mérito profesional, la antigüedad y eficiencia en el servicio. Tiene como finalidad fortalecer el espíritu policial.

ESCALAFON

El Decreto Ejecutivo 172 de 29 de julio de 1999, establece en su artículo 247 lo siguiente: "El escalafón policial lo conformará el pie de fuerza, agrupado por rango, antigüedad en el rango y en la Institución".

Artículo 404: Las Comisiones Evaluadoras establecerán el Orden de Mérito y Escalafón policial general.

El pie de fuerza y la posición dentro de la estructura jerárquica están definidos, la antigüedad en el rango la otorgan la fecha del último ascenso y el orden de mérito para los ascendidos en igual fecha, se utilizará la antigüedad en la Institución para efectos de dirimir empates en el orden de mérito. En el evento de que dos o más unidades tengan el mismo tiempo de servicio en la Institución, se determinará su prelación por el orden de mérito que ostentan al momento de la competencia.

PROMOCION

Desde el punto de vista genérico, se entiende por promoción, a todos (as) los (as) egresados (as) de un mismo centro de formación nacional o extranjero, para la misma fecha y con igual título, ya sea en el nivel básico o el nivel de Oficiales, contemplada en el acta de toma de posesión.

Para el caso de los que ingresan por el Nivel Básico, las promociones estarán definidas por el nombramiento como Agentes de Policía y para estos efectos serán de una misma promoción todos los agentes que han sido nombrados en la misma fecha.

Para el caso de los que ingresan por el Nivel de Oficiales, las promociones estarán definidas por el nombramiento como Subtenientes, y para estos efectos serán de una misma promoción todos (as) los (as) Subtenientes que han sido nombrados en la misma fecha.

El concepto de promoción no es estático, es dinámico, lo que implica que todo miembro de la institución que no alcance el ascenso con su promoción, pasará a formar parte de la promoción con la cual ascienda, con los cuales deberá competir para su ubicación dentro del orden de mérito. Un miembro de la institución que no

ascienda en dos ocasiones consecutivas será remitido a la Junta Evaluadora respectiva, quien determinara su permanencia o no en la Institución.

En los casos de los miembros de la institución que no asciendan con su promoción por haber sido sometido a juicio o contra quien se hubiere dictado auto de detención, sea suspendido del cargo, mantenga caso con la Junta Disciplinaria Superior o Dirección de Responsabilidad Profesional, terminado el juicio respectivo con sobreseimiento provisional o definitivo, sentencia absolutoria o finalizado el proceso y haya sido eximido de responsabilidad en las investigaciones a lo interno de la institución, se le reconocerá el derecho de ascenso con efecto retroactivo a la promoción que le corresponde según su último ascenso, previa evaluación de la junta evaluadora respectiva y el cumplimiento de los requisitos que ésta determine.

ORDEN DE MERITO

El orden de mérito representa la prelación o antigüedad entre integrantes de una misma promoción estableciendo posiciones mando y subordinación entre estos. Está definido en función de los promedios resultantes en las Evaluaciones integrales de Desempeño, Conducta y Prueba de Acondicionamiento Físico durante el período que permanezca en el rango y del puntaje obtenido en el Curso o Examen Promocional, de acuerdo a la ponderación que le corresponda a cada uno de estos aspectos.

Ante el evento de la no disponibilidad de posiciones para el rango superior inmediato, tendrá prelación el orden de mérito, para este efecto, la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional, publicará en la Orden General del Día el listado de Orden de Mérito, atendiendo lo que establezcan la Comisiones Evaluadoras respectivas.

EVALUACION ANUAL

Documentos utilizados para estimar los conocimientos, actitudes, aptitudes y rendimiento de la unidad, la misma está compuesta por la hoja de evaluación de personal, que comprende lo siguiente: Evaluación de Desempeño, Conducta y P.A.F., y se hará anualmente para todos los miembros de la Policía Nacional.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE ASCENSO

A. ASCENSOS

El numeral 12 del artículo 109 de la Ley 18 del 3 de junio de 1997, señala "El miembro de la Policía Nacional tendrá derecho a":

1. Recibir los ascensos que le correspondieren, conforme a las normas de la reglamentación respectivas.
2. Ningún acto tendiente al reconocimiento de ascenso podrá emitirse o celebrarse con infracción del presente Reglamento.

B. PROCEDIMIENTO

El Decreto Ejecutivo No. 172, de 29 de julio de 1999, en cuanto a los ascensos establece:

1. Artículo 399: Para ser ascendido será necesario acreditar la antigüedad correspondiente, y la aptitud en el cargo, así como la formación profesional que permita prever su desempeño en las funciones inherentes al cargo inmediatamente superior.
2. Artículo 409: Anualmente el Director General dispondrá la cantidad de plazas vacantes para cada cargo, en atención al presupuesto de la institución y a las necesidades de la misma.
3. Artículo 410: Las vacantes serán llenadas de acuerdo al escalafón policial, orden general de méritos y a los procedimientos previstos en el manual respectivo.
4. Artículo 411: las plazas para los ascensos, estarán determinadas por las vacantes publicadas por la orden general del día, emanadas por la Dirección General de la Policía Nacional, de acuerdo al escalafón policial.

En base al marco legal señalado el procedimiento anual para ascenso sería el siguiente:

1. Durante el primer cuatrimestre de cada año, previo análisis de la estructura de personal, las necesidades institucionales y la realidad presupuestaria, realizado por la Dirección General de servicios Generales, la Dirección de Operaciones (Departamento de Planeamiento) y la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional, se procede la publicación en la Orden General del Día de las plazas vacantes para cada cargo.

2. Al momento de publicar las vacantes vigentes, la Dirección de Recursos Humanos atendiendo el escalafón policial, establecido por la Junta Evaluadora respectiva, publica el listado de los miembros de la Policía Nacional, que reúnan los requisitos necesarios para ser llamados a postular para concursar por las plazas vacantes.
3. A partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, se establece el **27 de enero** de cada año como fecha de ascensos para la Policía Nacional; a excepción de ascensos póstumos de unidades fallecidos en cumplimiento del deber y los que cumplan con lo establecido en el artículo 400 del Decreto Ejecutivo 172.

Tal como lo señala el Artículo 399 del Decreto Ejecutivo 172, es necesario establecer mecanismos que permitan prever el desempeño de los postulantes en el cargo inmediatamente superior.

En el contexto anterior, los seminarios de capacitación policial son la aplicación del entendimiento a los aspectos inherentes a la formación, capacitación, desarrollo y especialización de los miembros de la Policía Nacional, los cuales serán de carácter profesional y permanente en aras de lograr estimular la superación personal en el ámbito cognoscitivo, socio – afectivo, y psicomotor a todos los niveles jerárquicos administrativos y operativos con fundamento a la Constitución Política de la República y las Leyes a fin de desarrollar conceptos e ideales de disciplina, la vocación de servicio, las normas de lealtad institucional, el trabajo en equipo, el respeto a la jerarquía y el respeto a la vida humana.

Cuando por incapacidad validada por la junta médica de la Policía Nacional no pudiese asistir al seminario o en el caso de gravidez, Junta Evaluadora correspondiente, **realizará las gestiones a fin de este sea evaluado a distancia.**

Para participar en los cursos de capacitación para optar al rango inmediato superior se requiere que el miembro de la institución presente los exámenes necesarios, que permita determinar si el mismo reúne los conocimientos y competencias requeridos para el nuevo rango, para tal fin...

- El Departamento de Docencia de la Policía Nacional, confecciona, publica y distribuye los Módulos de Estudio, en los cuales se establecen los temas que serán evaluados por nivel, y la bibliografía de consulta, con el objeto de determinar si el concursante posee los conocimientos previos requeridos para participar en el curso de perfeccionamiento.
- La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional junto con la publicación de las vacantes para cada cargo publicará el cronograma de exámenes, los cuales deben realizarse en el primer cuatrimestre del año.

- Constituye requisito para participar en el curso de perfeccionamiento para aspirar al rango inmediatamente superior aprobar el Examen de Admisión, por ende toda unidad que no acredite un promedio igual o mayor a 71 % en este examen, será descalificado para postular a una vacante al rango inmediatamente superior.
- La Comisión Evaluadora respectiva confecciona, aplica, supervisa y califica los exámenes de los diversos niveles.
- Una vez terminado el período de evaluación, la Comisión Evaluadora respectiva, procederá a remitir a la Dirección de Recursos Humanos para su uso, publicación y notificación el Orden de Mérito obtenido por los concursantes para cada cargo.
- La Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional, una vez recibido los resultados de los exámenes de admisión, curso de perfeccionamiento y de la evaluación para ascenso, notificará por escrito a las unidades reprobadas. A la vez se informará mediante nota al Jefe inmediato de la unidad reprobada para que re-oriente y ponga en conocimiento el derecho de apelación que le asiste.
- Los postulantes al rango inmediatamente superior, reprobados en base a lo señalado en el párrafo anterior o que no alcancen a ocupar alguna de las vacantes publicadas por la Dirección de Recursos Humanos, pasan a formar parte de la promoción subsiguiente, prevaleciendo su antigüedad según lo contemplado en el artículo 402 del Decreto Ejecutivo 172 de 29 de julio de 1999, debiendo concursar con la misma, cumpliendo todos los requisitos establecidos en esta directiva, debiendo considerarse para su evaluación integral, la totalidad de las evaluaciones de los años que ha ocupado el cargo.

CAPÍTULO IV

RECURSOS

Se reconoce el derecho a los recursos de reconsideración y apelación a los miembros de la Policía Nacional que consideren que sus expectativas de ascensos no hayan sido satisfechas, en algunas de los siguientes casos:

1. No haber sido llamado a concursar para los exámenes de admisión y/o curso de perfeccionamiento.
2. Por la ubicación en el escalafón, promoción y/o orden de mérito.
3. Por el resultado obtenido en el examen de admisión y/o de ascenso.
4. Por el resultado obtenido en el curso de perfeccionamiento.

El recurso presentado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Interponerse dentro de cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha de publicación en la Orden General del Día del listado de concursante, Orden de Mérito o de la notificación escrita de los resultados obtenidos, ante la instancia correspondiente.
- b. Fundamentarse en hechos objetivos y concretos.

El escrito de formalización del recurso deberá contener:

1. La instancia a la cual se dirige.
2. La evaluación que se recurre y la razón de su impugnación.
3. El nombre, rango, posición y facción del recurrente.
4. Lugar, fecha y firma.
5. Los demás requisitos que establezcan las disposiciones legales.

El error en la calificación del recurso o al expresar el título o nombre de la instancia a la que va dirigido, por parte del recurrente, no impedirá su tramitación, siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter y se pueda identificar la instancia a la que va dirigido.

No puede presentarse recurso de reconsideración en este proceso, por la evaluación de desempeño, servicio, conducta, prueba de acondicionamiento físico, para la misma debe seguirse el proceso establecido, en la directiva respectiva.

CAPÍTULO V

PROHIBICIONES

Con el fin de garantizar la correcta aplicación de este Reglamento, el logro de sus objetivos y el efectivo ejercicio del derecho de ascenso, los miembros de la Policía Nacional, no podrán ser ascendidos cuando se encuentren en las siguientes condiciones:

1. Llamados a juicio en procesos penales.
2. Detenidos y suspendidos del cargo por orden de la Autoridad Competente.
3. Sindicados en procesos penales ejecutados fuera del servicio policial.
4. Sancionado por la Junta Disciplinaria Superior en el Periodo comprendido para ascenso.
5. Aquellos cuyas actuaciones inherentes al servicio policial que sean objeto de investigación por la Dirección de Responsabilidad Profesional o la Junta Disciplinaria Superior por faltas disciplinarias gravísimas de conformidad al Reglamento de disciplina de la Policía Nacional.

Parágrafo: Terminado el proceso respectivo con sobreseimiento provisional o definitivo o con resultado favorable a quien sea objeto de un juicio, una investigación o proceso disciplinario, la comisión evaluadora respectiva revisará el caso, con la intención de determinar si el candidato puede ser objeto de ascenso con efectos retroactivos, mediante el reconocimiento del tiempo y los salarios dejados de percibir a través de un resuelto interno y determinará los mecanismos para el cumplimiento de los requisitos que hagan falta en coordinación con las direcciones pertinentes.

6. Padezcan trastornos mentales debidamente comprobados.
7. No hayan prestado servicio en el cargo inmediatamente anterior.
8. Estén bajo tratamiento de la Comisión Institucional para la prevención de la adicción (C. I. P. M. A.), hasta tanto esta Comisión no emita un concepto favorable para su incorporación al servicio, y la junta evaluadora respectiva establezca los requisitos que deba cumplir para aspirar al rango inmediato superior.
9. Incapacitados por Enfermedad Común, por un periodo igual o superior a 12 meses que impida ser evaluados en atención a su condición de salud. En estos casos la Junta evaluadora respectiva establecerá los requisitos que debe cumplir para aspirar al rango inmediatamente superior.

CAPÍTULO VI

COMISIONES EVALUADORAS Y JUNTAS REVISORAS

1- COMISIÓN EVALUADORA

a. PARA CLASES Y AGENTES

Conformadas por un Oficial de Nivel Superior y dos del Nivel de Oficiales.

b. PARA OFICIALES

Conformada por tres Oficiales del Nivel de Oficiales Superior.

Los integrantes de estas Comisiones Evaluadoras no podrán estar sujetos a ascensos en el año calendario fiscal respectivo, y serán designados por el Director o Subdirector de la Policía Nacional, previa recomendación del Director de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO:

Las Comisiones Evaluadoras confeccionarán y publicarán, mediante Orden General del Día, el listado de mérito definitivo que resulte después de finalizado el proceso de evaluación, en función de las calificaciones numéricas obtenidas por cada candidato.

CAPITULO VII

REQUISITOS GENERALES PARA ASCENSO

Los Requisitos Generales de ascenso que se describen a continuación, estarán enmarcados dentro de las normas que establece el artículo 409 del Decreto Ejecutivo No. 172 del 29 de julio de 1999 que a la letra dice:

“Anualmente el Director General dispondrá la cantidad de plazas vacantes para cada cargo, en atención al presupuesto de la institución y a las necesidades de la misma.”

Son requisitos para ascensos:

- a.- Acreditar la antigüedad en el Rango.
- b.- Obtener la evaluación mínima de desempeño en su Rango (evaluación igual o superior a 71 puntos).
- c.- Poseer conducta adecuada conforme con la moral social e institucional en el rango (evaluación igual o superior a 71 puntos).
- d. Poseer aptitudes físicas comprobadas, por servicio y edad, (evaluación igual o superior a 71 puntos).
- e. Aprobar el examen de admisión en los Rangos establecidos en este manual
- f. Aprobar examen o Curso de Ascenso.

REQUISITOS POR RANGO

Nivel Oficiales Superior:

Comisionado

Para ascender a Comisionado, el Subcomisionado deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de veintidós años de antigüedad como Oficial.
- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior.
- 3.- Acreditar un promedio de Evaluación Integral de Desempeño, Servicio, y Conducta, igual o mayor al 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.

Subcomisionado

Para ascender a Subcomisionado, el Mayor deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de dieciocho años de antigüedad en el servicio como Oficial.
- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Mayor).
- 3.- Acreditar un promedio de Evaluación Integral, de desempeño, y Conducta igual o mayor al 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.
- 4.- Aprobar con puntaje igual o mayor a 71% el Examen de Admisión al curso de ascenso. (OBLIGATORIO)
- 5.- Haber aprobado el Curso de Perfeccionamiento para el rango inmediato Superior con una evaluación igual o mayor a 71%. (OBLIGATORIO)

Nivel de Oficiales:

Mayor

Para ascender a Mayor, el Capitán deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de catorce años de antigüedad en el servicio como Oficial.
- 2.- Acreditar un mínimo de cinco años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Capitán).
- 3.- Acreditar un promedio de Evaluación Integral de Desempeño, Servicio, Prueba de Evaluación Física y Conducta igual o mayor a 71%, comprendido en los cinco años anteriores.
- 4.- Aprobar con puntaje igual o mayor a 71% el Examen de Admisión al curso de ascenso. (OPCIONAL)

- 5.- Haber aprobado el curso Perfeccionamiento para ascensos, con una evaluación igual o mayor a 71%. (OPCIONAL)

Capitán

Para ascender a Capitán, el Teniente deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de nueve años de antigüedad en el servicio como Oficial.
- 2.- Acreditar un mínimo de cinco años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (teniente).
- 3.- Acreditar un promedio de Evaluación Integral de Desempeño, Prueba de Evaluación Física y Conducta igual o mayor a 71%, comprendido en los cinco años anteriores.
- 4.- Aprobar con puntaje igual o mayor a 71% el Examen de Admisión al curso de ascenso. (OBLIGATORIO)
- 5.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%. (OBLIGATORIO)

Teniente

Para ascender a Teniente, el Subteniente deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el servicio como Oficial.
- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Subteniente).
- 3.- Acreditar un promedio de Evaluación Integral de Desempeño, Prueba de Evaluación Física y Conducta igual o mayor a 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.

- 4.- Aprobar con puntaje igual o mayor a 71% el Examen de Admisión al curso de ascenso. (OPCIONAL)
- 5.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%. (OPCIONAL)

Subteniente

Para ascender a Subteniente, el Sargento 1ro. Deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de veinte años de antigüedad en el servicio.
- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Sargento 1ro).
- 3.- Acreditar un promedio de evaluación de Servicio, de Desempeño, Conducta y Prueba de Evaluación Física, igual o mayor a 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.
- 4.- Aprobar con puntaje igual o mayor a 71% el Examen de Admisión al curso de ascenso. (OBLIGATORIO)
- 5.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%. (OBLIGATORIO)

Nivel Básico:

Sargento Primero

Para ascender a Sargento 1ro, el Sargento 2do., deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de dieciséis años de antigüedad en el servicio.
- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Sargento 2do).

- 3.- Acreditar un promedio de evaluación Integral de Desempeño, Conducta y Prueba de Evaluación Física, igual o mayor a 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.
- 4.- Aprobar con puntaje igual o mayor a 71% el Examen de Admisión al curso de ascenso. (OPCIONAL)
- 5.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%. (OPCIONAL)

Sargento Segundo

Para ascender a Sargento 2do., el Cabo 1ro., deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de doce años de antigüedad en el servicio.
- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Cabo 1ro).
- 3.- Acreditar un promedio de evaluación Integral, de Desempeño, Conducta y Prueba de Evaluación Física, igual o mayor a 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.
- 4.- Aprobar con puntaje mayor o igual a 71% el Examen de Admisión al Curso de Ascenso. (OBLIGATORIO)
- 5.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%. (OBLIGATORIO)

Cabo 1ro.

Para ascender a Cabo 1ro., el Cabo 2do., deberá satisfacer los Requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de ocho años de antigüedad en el servicio.

- 2.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado (rango) inmediato anterior (Cabo 2do).
- 3.- Acreditar un promedio de evaluación Integral de Desempeño, Conducta y Prueba de Evaluación Física, igual o mayor a 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.
- 4.- Aprobar con un puntaje igual o mayor a 71% el examen de admisión al curso de ascenso (OPCIONAL).
- 5.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso y/o Examen de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%. (OPCIONAL).

Cabo 2do.

Para ascender a Cabo 2do., el Agente deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Acreditar un mínimo de cuatro años de antigüedad en el servicio.
- 2.- Acreditar un promedio de evaluación Integral de Desempeño, Conducta y Prueba de Evaluación Física, igual o mayor a 71%, comprendido en los cuatro años anteriores.
- 3.- Aprobar el Curso Promocional de Ascenso y/o Examen de Ascenso con una evaluación igual o mayor a 71%.
(OPCIONAL).

CAPÍTULO VIII

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE ASCENSO

Este procedimiento es de uso exclusivo de la Comisión Evaluadora)

a- Hoja de Evaluación de Ascenso (Ver anexo)

NOTA: El candidato para ascenso deberá tener un puntaje mayor o igual al mínimo establecido en cada una de las evaluaciones antes señaladas en este procedimiento de Evaluación de ascenso. Se establece que el candidato que tenga un puntaje menor al requerido en cualquiera de estas evaluaciones, será descalificado para su ascenso.

b- Orden de Mérito

b-1 Ponderación

La ponderación es el puntaje asignado para determinar el promedio de evaluación, adjudicando un orden de puntaje, dándole prioridad a la disciplina del evaluado, totalizando 100% de ponderación, tal como se detalla a continuación:

-	Evaluación de Conducta	40	puntos
-	Examen Escrito	30	puntos
-	Evaluación de Desempeño.	20	puntos
-	Prueba de Evaluación Física	<u>10</u>	puntos
	Total	100	puntos

b-2 Procedimiento de Orden de Mérito

El orden de Mérito es la suma de los promedios de las evaluaciones anuales, el Examen de Ascenso o aprobación del Curso de Ascenso, ponderados a la tabla antes descrita (100 puntos).

Procedimiento de Apelación ante la Junta Revisora

Una vez recibidas las Evaluaciones en la Dirección de Recursos Humanos, la Comisión Evaluadora de Ascenso procederá a notificar mediante **Formato N°1**, a todas las unidades que reprobaron en Desempeño, Conducta y Prueba Física.

La unidad que repruebe el examen escrito o curso

promocional será notificada por la Comisión Evaluadora, mediante el **Formato N° 2**. La unidad podrá solicitar una revisión de su examen ante la Junta Revisora.

Una vez notificada la unidad, la misma tiene cinco días hábiles para presentar su apelación por escrito, por intermedio de su Jefe de Zona, Área o Dependencia a la Junta Revisora.

La Junta Revisora podrá entrevistar a las unidades que presenten la apelación, para escuchar sus argumentos, y verificará los motivos por los cuales fue excluido.

CAPÍTULO IX

TRANSITORIO

Se establece como norma para los niveles de Oficiales y Superior, egresados de Escuelas de Formación de Oficiales, debidamente acreditados; que ingresaron antes del 1º de enero de 1985, para ascender a los rangos subsiguientes deben cumplir con todos los requisitos de ascensos, con excepción de que deben cumplir con **cuatro años de antigüedad en el rango inmediato anterior**, de igual manera el nivel básico.

El presente Manual entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Directorio de la Policía Nacional; para garantizar una transición entre el actual sistema de ascenso y el presente manual durante los cuatro años a partir de su entrada en vigencia, los periodos de evaluación serán de la siguiente manera:

A. ASCENSOS PROMOCIÓN 2007:

Para el personal que cumple los requisitos para ascenso Promoción 2003, cuyo rango exige un período de cuatro años, será evaluado:

- Desempeño y Servicio: 2004 y 2005
- PAF: 2004, 2005 y 2006
- Conducta: 2004, 2005, 2006 y 2007.

B. ASCENSOS PROMOCIÓN 2008:

Para el personal que cumple los requisitos para ascenso Promoción 2004 será evaluado:

- Desempeño y Servicio: 2005
- Evaluación de Desempeño 2007 (Nuevo Modelo)

- PAF: 2005, 2006 y 2007
- Conducta: 2005, 2006, 2007 y 2008.

Las Unidades concursantes en los rangos de Tenientes y Capitanes, Promoción 2003, que deberán acreditar **Cinco años** de antigüedad en el Rango, se les evaluarán:

- Desempeño y Servicio: 2005
- Evaluación de Desempeño: 2007, (Nuevo Modelo)
- PAF: 2004, 2005, 2006 y 2007
- Conducta: 2004, 2005, 2006, 2007, y 2008 .

C. ASCENSOS PROMOCIÓN 2009:

Para el personal que cumple los requisitos para ascenso Promoción 2005, será evaluado:

- Evaluación de Desempeño: 2007, 2008
- PAF: 2006, 2007 y 2008
- Conducta: 2006, 2007, 2008 y 2009.

Las Unidades concursantes en los rangos de Tenientes y Capitanes, Promoción 2004, que deberán acreditar **Cinco años** de antigüedad en el Rango, se les evaluarán:

- Desempeño y Servicio: 2005
- Evaluación de Desempeño: 2007 y 2008 (Nuevo Modelo)
- PAF: 2005, 2006, 2007 y 2008
- Conducta: 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009.

D. ASCENSOS PROMOCIÓN 2010:

Para el personal que cumple los requisitos para ascenso promoción 2006 será evaluado

- Evaluación de Desempeño: 2007, 2008 y 2009
- PAF: 2007, 2008 y 2009
- Conducta: 2007, 2008, 2009 y 2010.

Las Unidades concursantes en los rangos de Tenientes y Capitanes, Promoción 2005, que deberán acreditar **Cinco años** de antigüedad en el Rango, se les evaluarán:

- Evaluación de Desempeño: 2007,2008 y 2009.
- PAF: 2006, 2007, 2008 y 2009
- Conducta: 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.

ASCENSOS PROMOCIÓN 2011:

Para el personal que cumple los requisitos para ascenso promoción 2007; será evaluado:

- Evaluación de Desempeño: 2008, 2009 y 2010.
- PAF: 2008, 2009 y 2010.
- Conducta: 2008, 2009, 2010 y 2011.

Las Unidades concursantes en los rangos de Tenientes y Capitanes, Promoción 2006, que deberán acreditar **Cinco años** de antigüedad en el Rango, se les evaluarán:

- Evaluación de Desempeño: 2007, 2008, 2009 y 2010.
- PAF: 2007, 2008,2009 y 2010
- Conducta: 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011.



**POLICIA NACIONAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE RECURSOS
HUMANOS
EVALUACION DE ASCENSOS**

TIPO: DIRECTIVA DE ORDEN GENERAL	FECHA DE EMISIÓN: junio de 2007
	FECHA DE REVISIÓN:
CODIGO: D.O.G.- 20-03	Nº DE REVISIÓN:
	FECHA DE VIGENCIA: junio 2007
TEMA: REGLAMENTACIÓN DE LA EVALUACION DE ASCENSOS	

1. **PROPÓSITO :**

Establecer el Reglamento de Ascensos en la Policía Nacional.

2. **ALCANCE :**

Todos los aspectos descritos en esta Directiva son de carácter específico, para conocimiento y cumplimiento de cada uno de los componentes de la Dirección Nacional de Recursos Humanos de la Policía Nacional y de todos los miembros juramentados de la Policía Nacional.

3. **OBJETIVOS :**

Establecer la organización, estructura, requisitos y procedimientos del proceso de evaluación de Ascenso.

Buscar el ordenamiento y estabilidad institucional en pos de la carrera policial, basado en los principios de eficiencia de la institución y de igualdad de oportunidades, equidad y crecimiento profesional, que redunde en el bienestar de la comunidad.

4. **REFERENCIA :**

- a. Constitución Política de la República de Panamá.
- b. Ley 18 del 3 de junio de 1997 "Ley Orgánica de la Policía Nacional", Numeral 12 del artículo 109.
- c. Decreto Ejecutivo N° 172 del 29 de julio de 1999, Capítulo V Ascensos, Artículos 395 al 444, en los cuales se desarrollan los procedimientos relacionados con la Evaluación de Ascenso de los de los diferentes niveles jerárquicos de la Institución.

5. **DEFINICIONES :**

a. **ORGANIZACIÓN:**

Manera en que un estado, una administración o un servicio está constituido.

b. **ESTRUCTURA:**

Manera en que las diferentes partes de un conjunto, concreto o abstracto, están dispuestas entre sí y son solidarias, y sólo adquieren sentido en relación al conjunto.

c. **FUNCIÓN:** Ejercicio de un empleo, facultad u oficio.

d. **ASCENSO:**

Es el estímulo que se concede al mérito profesional, la antigüedad y eficiencia en el servicio y que tiene como finalidad, fortalecer espíritu policial.

e. **ESCALAFON:**

"El escalafón policial lo conformará el pie de fuerza, agrupado por rango, antigüedad en el rango y en la Institución." (Artículo 247 del Decreto Ejecutivo 172 del 29 de julio de 1999).

f. **PROCEDIMIENTOS:**

Método, operación o serie de operaciones con que se pretende obtener un resultado.

g. **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE ASCENSO:**

Políticas y procedimientos que norman el sistema de evaluación de ascensos.

h. **PROCESO DE EVALUACIÓN DE ASCENSO:**

Es un proceso sistemático que consiste en la aplicación de un sistema de promoción al rango inmediatamente superior, a través de un proceso de evaluación integral que permite aspirar a puestos de

RESPONSABILIDADES : carácter administrativos y/u operativos, según la estructura orgánica de la Institución, respetando el escalafón policial.

a. La Dirección Nacional de Recursos Humanos de la Policía Nacional: Será responsable de que el proceso de evaluación de ascenso sea desarrollado por todos los niveles jerárquicos de la institución y acaten lo establecido en el Reglamento de evaluación de ascensos de la Policía Nacional.

b. Todos los Directores Nacionales deben conocer y cumplir con lo establecido en el Reglamento de Evaluación de Ascenso de la Policía Nacional.

6. **PROCEDIMIENTO:** El Reglamento de Evaluación de ascenso de la Policía Nacional, contiene 1x Capítulos a saber, Disposiciones Generales, Conceptos, Procedimiento de Ascenso, Recursos, Prohibiciones, Comisiones Evaluadoras y Juntas revisoras, Requisitos Generales para Ascensos, (Requisitos por Rangos), Procedimiento de Evaluación de Ascenso y el Capítulo Transitorio.

7. **REGLAS :**

a. Todos los miembros de la Policía Nacional deberán cumplir estrictamente con lo establecido en esta Directiva, de igual forma con el Reglamento de Evaluación de Ascensos.

b. Esta Directiva entrará a regir a partir de la fecha de su aprobación.

8. OFICINA DE INTERÉS PRIMARIO:

- a. Dirección General
- b. Subdirección General
- c. Inspectoría General
- d. Dirección de Recursos Humanos
- e. Departamento de Recursos Humanos



Rolando A. Mirones Jr.
Director General de la Policía Nacional



ANEXO "A": Reglamento de Evaluación de Desempeño

DISTRIBUCIÓN: Para todas las Direcciones, Zonas, Áreas, Dependencias Administrativas y Servicios de la Policía Nacional.

D.O.G-DEA

4-100