

Secretaría de Seguridad

ACUERDO NÚMERO 1379-2019

SECRETARIA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE SEGURIDAD

COMAYAGUELA, M.D.C. 28 DE AGOSTO DEL 2019

CONSIDERANDO: Que el Artículo 293 reformado de la Constitución de la República, establece: La Policía Nacional se debe regir por una legislación especial y es necesario dictar Disposiciones para organizarla y ponerla en funcionamiento debiendo regirse en base a los principios de legalidad, continuidad, profesionalismo, jerarquía, disciplina, apoliticidad partidista, igualdad, solidaridad, ética, imparcialidad y equidad.

CONSIDERANDO: Que mediante los Decretos Legislativos **18-2017** y **69-2017** publicados en el Diario Oficial “La Gaceta” en fecha 10 de octubre del año 2017, fueron aprobadas la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de La Policía Nacional de Honduras; y la Ley de la Carrera Policial, ambas Leyes vigentes desde el 21 de enero del año 2018.

CONSIDERANDO: Que la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, en su artículo 47 numeral 10) establece que el Director General de la Policía Nacional tiene como principales atribuciones las siguientes “Proponer al Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad, las recomendaciones pertinentes para el correcto funcionamiento de la institución y mayor efectividad en los planes, programas, proyectos, estrategias de seguridad y aquellos que sean acordados en Directorio Estratégico Policial que considere oportuno”.

CONSIDERANDO: Que el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras, faculta al Directorio Estratégico Policial liderar el proceso de Calificación de Certificación de Méritos de los miembros de la Carrera Policial, el cual se realizará conforme al presente Reglamento.

CONSIDERANDO: Que el artículo 56 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras, establece la **Conformación del Directorio Estratégico Policial**. El Directorio Estratégico Policial depende de la Dirección General de la Policía Nacional y para el desempeño de sus funciones está integrado por el Director General, Subdirector General, Inspector General y los titulares de las direcciones siguientes:

- 1) Dirección de Planeamiento, Procedimientos Operativos y Mejora Continua
- 2) Dirección de Inteligencia Policial (DIPOL);
- 3) Dirección de Recursos Humanos;
- 4) Dirección de Logística; y,
- 5) Dirección de Asuntos Interinstitucionales y Comunitarios...

CONSIDERANDO: Que la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, en su artículo 57 numeral 3) establece que el Directorio Estratégico Policial tiene las funciones siguientes. “Proponer la creación y reforma de reglamentos, manuales, guías e instructivos en materia de seguridad, procedimientos policiales y administrativos.”

CONSIDERANDO: Que el artículo 55 de la Ley de la Carrera Policial dispone: “**CALIFICACIÓN DE MÉRITOS DE LOS MIEMBROS DE LA CARRERA POLICIAL.** La calificación de méritos policiales es el mecanismo que permite determinar la capacidad, habilidad, actitud, competencia, desempeño, disposición de servicio, conducta y ética que debe poseer todo miembro de la Carrera Policial, para el ejercicio de una asignación o en el cumplimiento de sus funciones. La calificación de mérito requiere que el miembro de la Carrera Policial este suficientemente capacitado para dedicar todos los esfuerzos al cumplimiento de sus funciones o de las asignaciones encomendadas, debiendo observar en todo momento conductas éticas, repudiar y denunciar los actos de corrupción. El Directorio Estratégico Policial debe liderar el proceso de calificación de certificación de méritos de los miembros de la Carrera Policial. La falta de méritos o calificación deficiente determinada mediante los elementos de ponderación previamente establecidos, es causa constitutiva de la cancelación directa del miembro de la Carrera Policial, sin responsabilidad para el Estado. El proceso de calificación

de méritos, así como los elementos de ponderación deben ser debidamente reglamentados”.

CONSIDERANDO: Que la permanencia de los miembros de la Carrera Policial está condicionada al cumplimiento de los requisitos que determinan la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional y la Ley de la Carrera Policial.

POR TANTO:

El Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad en uso de las facultades de que esta investido y en aplicación de los artículos: 293 de la Constitución de la República; 36 numerales 1) y 8), 116 y 118 de la Ley General de la Administración Pública; 47 numeral 10), 55, 56, 57 numeral 3) de la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras; 55 de la Ley de la Carrera Policial.

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar en cada una de sus partes el “**REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN DE CERTIFICACIÓN DE MÉRITOS DE LOS MIEMBROS DE LA CARRERA POLICIAL**”, que literalmente dice:

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES
OBJETIVO**

ARTÍCULO 1: El Objetivo del presente reglamento es establecer los parámetros del proceso a seguir para la calificación de la certificación de méritos de los miembros de la Carrera Policial, de conformidad a lo establecido en el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras; artículo 55 numeral 4) De la Ley de la Carrera Policial, por Falta de Méritos o Calificación Deficiente.

ARTÍCULO 2: El presente reglamento tiene como alcance regular las disposiciones y forma en que se aplicará el instrumento de calificación de certificación de méritos, para determinar la capacidad, habilidad, actitud, competencia,

desempeño, disposición de servicio, conducta y ética que debe poseer todo miembro de la carrera policial, para el ejercicio de una asignación o en el cumplimiento de sus funciones, dentro o fuera de la institución para su continuidad o terminación de la Carrera Policial.

ARTÍCULO 3: El Proceso de Evaluación debe ser objetivo, imparcial y estar sustentado en elementos de ponderación previamente establecidos mediante los hechos reales y datos estadísticos, que validen y fundamenten la Calificación de Certificación de Méritos.

ARTÍCULO 4: La falta de méritos o calificación deficiente determinada mediante los elementos de ponderación previamente establecidos, es causa constitutiva de la cancelación directa del miembro de la Carrera Policial, sin responsabilidad para el Estado, sin embargo, la evaluación será tomada en cuenta durante todos sus años de servicio en la Institución Policial y no tendrá prescripción alguna.

ARTÍCULO 5: El Directorio Estratégico Policial liderará el proceso de calificación de certificación de méritos de los miembros de la Carrera Policial, de todos aquellos casos especiales que sean necesarios y oportunos conocer, a fin de darle celeridad y una respuesta de manera expedita a los casos sometidos a evaluación, mediante informe enviado por el señor Director General.

**CAPÍTULO II
CALIFICACIÓN DE CERTIFICACIÓN**

ARTÍCULO 6: El Directorio Estratégico deberá iniciar el proceso, una vez recibido el informe de autoridad competente de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional, que servirá de soporte en el procedimiento que se iniciará para la calificación de certificación de méritos de cualquier miembro de la Carrera Policial, verificando su hoja de vida y otros documentos.

ARTÍCULO 7: La Calificación de Certificación de Méritos que realice el Directorio Estratégico a los miembros de la Carrera Policial, se plasmará por escrito, de conformidad con las formalidades establecidas, de forma objetiva e imparcial, sin que intervengan prejuicios de índole personal y profesional.

ARTÍCULO 8: Después de analizado el caso y la evaluación resulta ser deficiente, el Directorio Estratégico tendrá hasta 30 días hábiles para emitir el correspondiente dictamen técnico.

Recomendando la terminación de la Carrera Policial, de los miembros de la Institución sometidos al proceso de calificación de certificación de méritos; el resultado de la evaluación deberá ser remitido con la propuesta de cancelación por medio del Director General, al Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad para el procedimiento correspondiente.

CAPÍTULO III CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 9: El presente reglamento es aplicable a todos los miembros de la carrera policial de las categorías de oficiales, sub oficiales, clases, agentes de policía, técnicos y auxiliares activos según el artículo 19 de la Ley de la Carrera Policial. Se exceptúan la categoría de aspirantes de los Centros de Formación Policial, por estar sometidos a un Régimen especial.

CAPÍTULO IV

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DE CERTIFICACIÓN DE MÉRITOS

ARTÍCULO 10: Los criterios de evaluación se basarán en aspectos personales y profesionales, los cuales serán establecidos en forma numérica del 1 al 20, con un valor máximo de cinco (5) por ciento en cada criterio, para hacer un total de cien (100) por ciento, por cada miembro del Directorio Estratégico lo que deberá promediarse para obtener la calificación final del miembro de la Carrera Policial que será evaluado, de acuerdo a los porcentajes siguientes:

- a. **Calificación Eficiente (70% - 100%)**
- b. **Calificación Deficiente (00% - 69%)**

ARTÍCULO 11: De las Responsabilidades de los Evaluadores

- a) Los evaluadores serán directamente responsables de las calificaciones que hagan.

- b) Realizarán calificaciones en duplicado.
- c) El formulario original deberá ser llenado de forma manuscrita por los evaluadores.
- d) Elaborar el Dictamen técnico sobre la calificación de certificación de méritos, adjuntando los resultados y documentos soportes.
- e) Remitir copia de las calificaciones a la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional, para que se agregue a la hoja de vida.

ARTÍCULO 12: En ausencia de un miembro del Directorio Estratégico por caso fortuito o fuerza mayor y en caso que sea sometido a evaluación, asumirá las responsabilidades delegadas en el presente reglamento el Subdirector de cada Dirección Nominada.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 13: El presente reglamento podrá ser reformado en cualquier tiempo, aplicando la normativa procedimental que se utilizó para su aprobación.

ARTÍCULO 14: Formará parte íntegra de este Reglamento, el formato titulado, Instrumento para la Calificación de Certificación de Méritos de los miembros de la Carrera Policial.

ARTÍCULO 15: El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

JULIÁN PACHECO TINOCO
Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad

MANUEL DE JESÚS LUNA GUTIÉRREZ
Secretario General



REPUBLICA DE HONDURAS
SECRETARIA DE SEGURIDAD
POLICIA NACIONAL DE HONDURAS
DIRECTORIO ESTRATEGICO

Nº de evaluación _____

**INSTRUMENTO PARA LA CALIFICACIÓN DE CERTIFICACIÓN DE MÉRITOS
DE LOS MIEMBROS DE LA CARRERA POLICIAL**

Lugar y Fecha _____

I. GENERALIDADES

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CATEGORIA: _____

GRADO/CARGO: _____

ANTIGÜEDAD EN
EL GRADO/CARGO _____

UNIDAD A LA QUE PERTENECE: _____

II. INSTRUCCIONES GENERALES

El presente instrumento tiene como finalidad realizar la calificación de méritos de los miembros de la Carrera Policial, conforme al artículo 108 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y Policía Nacional de Honduras, artículo 55 de la Ley de la Carrera Policial.

A. CRITERIOS DE EVALUACION PERSONAL

| Nº | DESCRIPCION | DGPN | SDGPN | IGPN | DPPOMC | DIPOL | DRH | DL | DAIC | PROMEDIO |
|----|--|------|-------|------|--------|-------|-----|----|------|----------|
| 1 | Ha demostrado un comportamiento apropiado en su actuar y desempeño profesional con apego a la ética y la moral. | | | | | | | | | |
| 2 | Su comportamiento denota profundo sentido de pertenencia y respeto con la Institución. | | | | | | | | | |
| 3 | Se preocupa por su apariencia física e imagen personal, dentro y fuera de la Institución. | | | | | | | | | |
| 4 | Ha demostrado una conducta aceptable y de cooperación con sus familiares, superiores, compañeros y población en general. | | | | | | | | | |
| 5 | Es un servidor público que nunca ha utilizado mecanismos inadecuados para evadir responsabilidades personales o procedimientos administrativos en su contra. | | | | | | | | | |
| 6 | Durante su trayectoria no ha sido denunciado ante autoridad competente por cualquier falta o delito, fuera del cumplimiento del deber. | | | | | | | | | |
| 7 | Representa un gran ejemplo e influencia positiva para los demás miembros de la carrera policial. | | | | | | | | | |
| 8 | Ha mostrado liderazgo ante sus compañeros policías y población en general. | | | | | | | | | |
| 9 | Se preocupa por mantenerse alejado de los vicios, influencias negativas y actuaciones indecorosas. | | | | | | | | | |
| 10 | Ha sido relacionado o vinculado con organizaciones criminales, maras, pandillas, narcotráfico u otras actividades ilícitas. | | | | | | | | | |

B. CRITERIOS DE EVALUACION PROFESIONAL

| Nº | DESCRIPCION | DGPN | SDGPN | IGPN | DPPOMC | DIPOL | DRH | DL | DAIC | PROMEDIO |
|----|--|------|-------|------|--------|-------|-----|----|------|----------|
| 1 | Ha contribuido en los procesos de fortalecimiento, engrandecimiento y reforma de la Policía Nacional. | | | | | | | | | |
| 2 | Ha participado en operaciones policiales de alto impacto, con resultados positivos. | | | | | | | | | |
| 3 | Demuestra genuino entusiasmo Y profesionalismo en su desempeño institucional. | | | | | | | | | |
| 4 | Ha sido propuesto para recibir reconocimientos o méritos institucionales . | | | | | | | | | |
| 5 | Posee iniciativa y creatividad para proyectar la imagen favorable de la Policía Nacional ante la población. | | | | | | | | | |
| 6 | Nunca ha realizado acciones en su desempeño profesional que afecten la imagen de la institución. | | | | | | | | | |
| 7 | No ha sido denunciado, ni tiene informes pendientes por sus malas actuaciones policiales. | | | | | | | | | |
| 8 | Demuestra esmero y cortesía para atender a sus superiores, compañeros, subalternos y población en general. | | | | | | | | | |
| 9 | Reconoce el uniforme como símbolo de autoridad, confianza pública y respeto para el buen desempeño en beneficio de la comunidad. | | | | | | | | | |
| 10 | Siempre ha demostrado profesionalismo, responsabilidad y compromiso al momento de cumplir sus funciones asignadas. | | | | | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | | | |

DICTAMEN FINAL: El miembro de la Carrera Policial, reprobará este instrumento de evaluación con un porcentaje menor a 70%, por lo que será sujeto a lo dispuesto en lo establecido en la Ley de la Carrera Policial artículo 55.- Terminación de la Carrera Policial: Los miembros de la Carrera Policial terminan la prestación de servicios en los casos siguientes: ...4) La falta de méritos o calificación deficiente. En estos casos no corresponde responsabilidad para el Estado de Honduras.

III. OBSERVACIONES:

Dado en la Ciudad de _____ departamento _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

CONSTANCIA: Por este medio se hace constar que la evaluación dada en el presente instrumento fue realizada con objetividad y siguiendo los lineamientos establecidos en La Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley de la Carrera Policial, y el reglamento de aplicación del presente instrumento, se firma para constancia.

Firma Evaluador 1: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 2: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 3: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 4: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 5: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 6: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 7: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS

Firma Evaluador 8: _____

GRADO NOMBRES Y APELLIDOS