

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
ESCUELA DE POSGRADO**



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**TESIS DE POSGRADO:
SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS EN POLICÍA
COMUNITARIA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA ACADEMIA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

**NELSON ERNESTO CABRERA CISNEROS
ALEIDA ESMERALDA LINARES CASTILLO**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR

ASESORA:

LICDA. Y MED. KRYSSIA MABEL AZENÓN DE GALICIA

ENERO DE 2018

SANTA ANA EL SALVADOR CENTROAMÉRICA.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES**



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**MSc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
RECTOR**

**DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**ING. AGR. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LICDO. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ
SECRETARIO GENERAL**

**MSc. CLAUDIA MARÍA MELGAR DE ZAMBRANA
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARIN
FISCAL**

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

DECANO

ING. Y MED. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS

VICEDECANO

LICDO. Y MSc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA

SECRETARIO

LICDA. Y MED. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO

ING. Y MED. MAURICIO ERNESTO GARCIA EGUIZÁBAL

COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

TRIBUNAL EVALUADOR:

MAESTRO MARIO ERNESTO MARTÍNEZ AGUILAR
PRESIDENTE

MAESTRO JORGE ISMAEL GARCÍA CORLETO
SECRETARIO

LICDA. Y MED. KRYSSIA MABEL AZENÓN DE GALICIA
VOCAL

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios todo poderoso por haberme permitido llegar con bien hasta este momento y culminar la carrera.

A mi madre Ana Gloria Cisneros de Cabrera (QEPD) por traerme al mundo y haber sido siempre esa luz en mi camino a través de sus sabios consejos y amor sin medida.

A mi padre José Margarito Cabrera Salinas, por enseñarme el valor de la vida y motivarme a salir adelante pese a las adversidades.

A mi esposa Maribel Yesenia Gómez; a mis hijas Susana Maribel Cabrera Gómez y Yesenia Nohemy Cabrera Gómez; y a mi hijo Nelson Omar Cabrera Gómez, por su comprensión y sacrificio para apoyarme a lo largo de la carrera.

A mi compañera de tesis Aleida Esmeralda Linares por su comprensión, dedicación, tolerancia y conocimientos transmitidos a lo largo de la carrera y en el trabajo de grado.

A las autoridades de la ANSP por haberme dado la oportunidad y facilitarme la participación en este proceso.

Al coordinador de la Maestría, docentes de las diferentes áreas y asesora del trabajo de tesis, por haber jugado un papel indispensable en el desarrollo de la carrera y compartir sus conocimientos.

A todas las instituciones, familiares y amigos que de forma desinteresada, apoyaron para la elaboración del presente trabajo.

Nelson Ernesto Cabrera Cisneros

AGRADECIMIENTOS

A Dios creador del Universo por permitirme el don de la vida y llenarme de fortaleza en la lucha diaria para alcanzar mis sueños y metas.

A mi madre Fidelina por su incondicional amor, apoyo y creer siempre en mí, y por su gran ejemplo de mujer virtuosa, trabajadora y valiente.

A mi padre Ernesto, quien hasta el último momento de su vida, fue un gran ejemplo de honradez, perseverancia y optimismo ante las adversidades.

A mi compañero de tesis Nelson por su integridad, tenacidad, abnegación, tolerancia y amistad sincera en todo momento de la carrera.

A las autoridades de la ANSP, de la PNC y de la UES, por darme esta oportunidad de desarrollo profesional y facilitarme las condiciones materiales de participación en la carrera.

Al coordinador de la Maestría, personal docente y asesora del trabajo de tesis, por su profesionalismo en sus roles y compartir sin reservas sus conocimientos y experiencias.

A mis apreciables hermanas, familiares y amistades; mi equipo de trabajo, compañeras y compañeros de estudios, por su afecto, comprensión, aliento y apoyo durante este proceso.

Y especialmente a mis amadas hijas Xóchitl Aleyda y Metzly Esmeralda y a mi amado hijo Benjamín Oswaldo, a quienes dedico este triunfo con todo mi amor, por ser la fuente de mi motivación para superarme y como muestra que valió la pena el sacrificio por las largas horas de ausencia en momentos cotidianos y especiales, en los que siempre contamos con el total apoyo y valiosa presencia de su dedicado y amoroso padre Benjamín.

Y en general a todas las personas, que directa o indirectamente y de forma desinteresada, han contribuido para culminar con éxito este proyecto, mis sinceros agradecimientos.

Aleida Esmeralda Linares Castillo

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| ÍNDICE DE DIAGRAMAS, FIGURAS, GRÁFICOS, IMÁGENES, MATRICES, ORGANIGRAMAS Y TABLAS | I |
| ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS | IX |
| INTRODUCCIÓN..... | XI |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN | 14 |
| 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 14 |
| 1.4 JUSTIFICACIÓN..... | 15 |
| 1.5 LÍMITES Y ALCANCES | 16 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA (ESTADO DEL ARTE) | 19 |
| 2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA | 19 |
| 2.2 TEORÍA Y CONCEPTOS BÁSICOS..... | 21 |
| 2.3 MARCO JURÍDICO | 34 |
| 2.4 CONTEXTUALIZACIÓN | 77 |
| CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO | 92 |
| 3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... | 92 |
| 3.2 TIPO DE ESTUDIO | 94 |
| 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA (FUENTES DE INFORMACIÓN)..... | 95 |
| 3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN..... | 97 |
| 3.5 HIPÓTESIS O SUPUESTOS DE INVESTIGACIÓN | 101 |
| 3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES / CATEGORÍAS..... | 101 |
| 3.7 ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN..... | 107 |

| | | |
|-------------|---|------------|
| 3.8 | CONSIDERACIONES ÉTICAS | 107 |
| | CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE “LA SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS DE POLICÍA COMUNITARIA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA” | 108 |
| 4.1. | SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN INICIAL, EN POLICÍA COMUNITARIA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA | 133 |
| 4.2. | SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE ASCENSOS, EN POLICÍA COMUNITARIA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA | 140 |
| 4.3. | SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE ACTUALIZACIÓN, EN POLICÍA COMUNITARIA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA..... | 159 |
| 4.4. | SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE ESPECIALIDADES, EN POLICÍA COMUNITARIA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA | 174 |
| | CONCLUSIONES | 183 |
| | RECOMENDACIONES..... | 195 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 199 |
| | ANEXOS..... | 205 |

Índice de diagramas, figuras, gráficos, imágenes, matrices, organigramas y tablas

| <u>Detalle</u> | <u>Nombre</u> | <u>Página</u> |
|------------------------|--|---------------|
| <u>Diagrama</u> | | |
| N° 1 | Jerarquización de la normativa aplicable a la ANSP y PNC | 34 |
| N° 2 | Plan para implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014 | 60 |
| N° 3 | Instituciones del Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia (CNSCC) | 78 |
| N° 4 | Planeación Curricular | 86 |
| N° 5 | Los cuatro pilares de la educación | 89 |
| N° 6 | Desarrollo integral de competencias | 90 |
| N° 7 | Estructura del escalafón de la PNC de El Salvador | 109 |
| N° 8 | Hoja de Ruta de la Investigación | 111 |
| N° 9 | Clasificación de la evaluación | 119 |
| N° 10 | Curso de Formación Inicial Nivel Básico | 134 |
| N° 11 | Curso de Formación Inicial Nivel Ejecutivo | 137 |
| N° 12 | Curso de Formación Inicial Nivel Superior | 139 |
| N° 13 | Proceso de Ascensos | 140 |
| N° 14 | Ascenso de la categoría de Agente a la categoría de Cabo de la PNC | 146 |

| | | |
|-------|---|-----|
| N° 15 | Consolidación de la categoría de Cabo de la PNC | 147 |
| N° 16 | Ascenso de la categoría de Cabo a la categoría de Sargento de la PNC | 148 |
| N° 17 | Consolidación de la categoría de Sargento de la PNC | 149 |
| N° 18 | Curso de Promoción Interna para los Agentes y Cabos con título universitario a la categoría de Subinspector de la PNC | 150 |
| N° 19 | Curso de ascenso de Sargento con título universitario a la categoría de Subinspector de la PNC | 151 |
| N° 20 | Curso de ascenso de Sargento sin título universitario a la categoría de Subinspector de la PNC | 152 |
| N° 21 | Ascenso de la categoría de Subinspector a la categoría de Inspector de la PNC | 153 |
| N° 22 | Ascenso de la categoría de Inspector a la categoría de Inspector Jefe de la PNC | 155 |
| N° 23 | Ascenso de la categoría de Inspector Jefe a la categoría de Subcomisionado de la PNC | 156 |
| N° 24 | Ascenso de la categoría de Subcomisionado a la categoría de Comisionado de la PNC | 157 |
| N° 25 | Grupo focal Docentes | 159 |
| N° 26 | Grupo focal Coordinadores de Formación | 160 |
| N° 27 | Grupo focal Evaluadores | 161 |
| N° 28 | Grupo focal Jefes de operaciones | 166 |
| N° 29 | Grupo focal Jefes de Delegación | 169 |

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| N° 30 | Grupo focal autoridades PNC | 170 |
| N° 31 | Grupo focal personal básico de seguridad pública | 171 |
| N° 32 | Grupo focal participantes en los cursos de ascenso | 172 |
| N° 33 | Grupo focal miembros de la SD Antipandillas | 173 |
| N° 34 | Aspectos positivos identificados en grupos focales año 2014 | 173 |
| N° 35 | Aspectos a mejorar identificados en grupos focales 2014 | 174 |
| <u>Figura</u> | | |
| N° 1 | Participación para incluir en la currícula de la ANSP, cursos o contenidos relacionados a la Policía Comunitaria | 131 |
| <u>Gráfico</u> | | |
| N° 1 | Percepción sobre la incidencia de la implementación de la Policía Comunitaria en la seguridad pública | 70 |
| N° 2 | Incremento de la confianza ciudadana por la implementación de la Policía Comunitaria | 71 |
| N° 3 | Evaluación de la Implementación de la Policía Comunitaria | 73 |
| N° 4 | Personal graduado del curso básico para Agentes | 135 |
| N° 5 | Personal de Formación Inicial del Nivel Básico que recibió la temática de Policía Comunitaria | 135 |
| N° 6 | Curso de Formación Inicial para el Nivel Ejecutivo 2008–2016 | 138 |
| N° 7 | Cursos de Ascenso de la categoría de Agente a la categoría de Cabo de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 147 |

| | | |
|-------|---|-----|
| N° 8 | Cursos de consolidación de la categoría de Cabo de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 148 |
| N° 9 | Cursos de ascenso de la categoría de Cabo a la categoría de Sargento de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 149 |
| N° 10 | Cursos de consolidación de la categoría de Sargento de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 150 |
| N° 11 | Cursos de Promoción Interna de Agentes y Cabos (con título universitario) a la categoría de Subinspector de la PNC, impartido en el periodo 2008–2016 | 151 |
| N° 12 | Cursos de ascenso de la categoría de Sargento con título universitario a la categoría de Subinspector de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 152 |
| N° 13 | Cursos de ascenso de la categoría de Sargento sin título universitario a la categoría de Subinspector de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 153 |
| N° 14 | Cursos de ascenso de la categoría de Subinspector a la categoría de Inspector de la PNC, impartido en el periodo 2008–2016 | 154 |
| N° 15 | Cursos de ascenso de la categoría de Inspector a la categoría de Inspector Jefe de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 156 |
| N° 16 | Cursos de ascenso de la categoría de Inspector Jefe a la categoría de Subcomisionado de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 157 |
| N° 17 | Cursos de ascenso de la categoría de Subcomisionado a la categoría de Comisionado de la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 158 |
| N° 18 | Consolidado de cursos de ascenso que han recibido la temática de Policía Comunitaria, en el periodo 2008–2016 | 158 |

| | | |
|----------------------|---|-----|
| N° 19 | Cursos de actualización y reforzamiento para aspirantes a reingresar a la PNC, impartidos en el periodo 2008–2016 | 164 |
| N° 20 | Consolidación de cursos de Policía Comunitaria, componente ODAC | 169 |
| N° 21 | Consolidación de cursos de Policía Comunitaria, componente del Sistema Salvadoreño, impartidos en el periodo 2008–2010 | 170 |
| N° 22 | Cursos de Instructores de Policía Comunitaria | 176 |
| N° 23 | Cursos de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria | 177 |
| N° 24 | Consolidado de cursos de Especialidades en la temática de Policía Comunitaria | 178 |
| N° 25 | Consolidado de Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria, impartidos en puestos de trabajo, durante el periodo 2008–2016 | 179 |
| <u>Imagen</u> | | |
| N° 1 | Mini estación policial de la Policía Comunitaria | 22 |
| N° 2 | Escudo de la Policía Francesa Japonesa | 22 |
| N° 3 | Bandera de los Estados Unidos de América | 24 |
| N° 4 | Constitución de la República de El Salvador | 35 |
| N° 5 | Ley General de Educación | 42 |
| N° 6 | Ley de Educación Superior | 45 |
| N° 7 | Plan Quinquenal de Desarrollo 2010–2014 | 50 |
| N° 8 | Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia 2010–2014 | 51 |

| | | |
|-------|--|----|
| N° 9 | PEI PNC 2009–2014 | 52 |
| N° 10 | Diagnóstico Organizacional de la PNC | 53 |
| N° 11 | PEI ANSP 2010–2014 | 55 |
| N° 12 | Plan para implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014 | 59 |
| N° 13 | Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en FPC a nivel nacional, 2010–2014 | 64 |
| N° 14 | Plan Quinquenal 2014–2019 “El Salvador Productivo, Educado y Seguro” | 66 |
| N° 15 | Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia 2014–2019 | 67 |
| N° 16 | PEI de la PNC 2015–2019 “Una nueva institución para un El Salvador Seguro” | 69 |
| N° 17 | PEI ANSP de 2015–2019 “Formación Integral en Seguridad Pública con participación social” | 74 |
| N° 18 | Normativa del IES ANSP | 76 |
| N° 19 | Plan El Salvador Seguro | 79 |
| N° 20 | Fundamentos del SEPI | 83 |
| N° 21 | Manual de Planificación Curricular por competencias | 85 |
| N° 22 | Mapas de ubicación de las sedes ANSP Santa Tecla y San Luís Talpa | 92 |
| N° 23 | Fotografía y mapa de ubicación de la sede ANSP Santa Tecla | 93 |

| | | |
|----------------------|--|-----|
| N° 24 | Fotografía y mapa de ubicación de la sede ANSP San Luís Talpa | 93 |
| N° 25 | Instructivo del uso de uniforme y accesorios de la PNC | 108 |
| N° 26 | Manual de Policía Comunitaria, versión Experimental | 112 |
| N° 27 | Manual de Formación de Policía Comunitaria de El Salvador | 116 |
| N° 28 | Evaluación al servicio del aprendizaje | 118 |
| N° 29 | Distintivos de categorías del Nivel Básico PNC | 133 |
| N° 30 | Distintivos de categorías del Nivel Ejecutivo PNC | 140 |
| N° 31 | Distintivos de categorías del Nivel Superior de la PNC | 141 |
| N° 32 | Instructivos de prácticas policiales | 144 |
| N° 33 | Formación Policial, Diseño Curricular de la Escala Ejecutiva del CNP | 167 |
| N° 34 | Buenas prácticas en la implementación del nuevo modelo policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria en El Salvador | 181 |
| <u>Matriz</u> | | |
| N° 1 | Operacionalización de las variables | 102 |
| N° 2 | Resultados de aplicación de la lista de cotejo a los programas e instructivos de los cursos de ascenso en los Niveles Superior y Ejecutivo de la PNC, desarrollados durante el periodo 2008–2016 | 145 |
| N° 3 | Resultados de aplicación de la lista de cotejo a los programas e instructivos de los cursos de ascenso en el Nivel Básico de la PNC, desarrollados durante el periodo 2008–2016 | 146 |

| | | |
|---------------------------|---|-----|
| <u>Organigrama</u> | | |
| N° 1 | Estructura Organizativa de la PNC, 2016 | 48 |
| N° 2 | Estructura Organizativa del IES-ANSP, 2016 | 58 |
| N° 3 | Estructura Organizativa de la ANSP, 2013 | 121 |
| <u>Tabla</u> | | |
| N° 1 | Financiamiento Plan El Salvador Seguro del 2015 al 2019 | 81 |
| N° 2 | Línea de tiempo de Modelos Pedagógicos | 88 |

Abreviaturas y Acrónimos

ANSP: Academia Nacional de Seguridad Pública

BASE: Búsqueda, Análisis, Solución y Evaluación

CFCI: Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC

CNSCC: Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia

DAE: Departamento de Actualización y Especialidades

DAS: Departamento de Ascensos

DES: División de Estudios

DFI: Departamento de Formación Inicial

DG: Director General

FPC: Filosofía de Policía Comunitaria

IES-ANSP: Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública

IML: Instituto de Medicina Legal

IPC: Instructor de Policía Comunitaria

JICA: Agencia de Cooperación Internacional del Japón

LES: Ley de Educación Superior

LCP: Ley de la Carrera Policial

LDP: Ley Disciplinaria Policial

LGE: Ley General de Educación

LOANSP: Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública

LOPNC: Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil

MJSP: Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

NMP: Nuevo Modelo Policial

ODAC: Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana

PC: Policía Comunitaria

PEA: Proceso de Enseñanza Aprendizaje

PEI: Plan Estratégico Institucional

PESS: Plan El Salvador Seguro

PNC: Policía Nacional Civil

PPD: Plan de Prevención Delincuencial

RLOPNC: Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil

SEPI: Sistema Educativo Policial Integral

SRC: Secretaría de Relaciones con la Comunidad

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

UPC: Unidad de Policía Comunitaria

USAID: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

VIF: Violencia Intrafamiliar

Introducción

El Gobierno de El Salvador, en sus esfuerzos por afrontar la violencia e inseguridad del país, ha adoptado un modelo policial orientado a la comunidad, para ello es menester que la comunidad y otros actores locales tengan una estrecha coordinación de trabajo con la Policía para identificar, prevenir y cooperar en la resolución de problemas que la afectan.

La implementación de un modelo policial comunitario, tiene como base las experiencias exitosas obtenidas en su aplicación por otros países y en El Salvador, es por ello que se posee la certeza que la corresponsabilidad juega un papel importante para la resolución de problemas. Por otro lado, la Policía Nacional Civil, que en adelante también se denominará como PNC o la Policía, debe estar en la capacidad de relacionarse con la comunidad, como parte de la sociedad misma.

La Academia Nacional de Seguridad Pública, que en el presente documento también se denominará Academia o ANSP, es la institución responsable de la formación de las y los policías según su Ley Orgánica; es la llamada a que se desarrolle el tema de Policía Comunitaria en todos sus programas de estudio y no limitarla al cumplimiento de un programa como tal, por el contrario, debe ser un eje transversal en la formación y actualización de cada policía.

Lo anterior garantiza, un cambio en la forma de actuar, en cuanto a la atención que se debe brindar a la ciudadanía; insertándose a la sociedad como parte de la misma; ayudando y resolviendo los problemas de la comunidad, haciendo partícipe a todos los sectores que intervienen en ella; generando confianza y logrando una buena percepción ciudadana hacia la PNC.

La implementación de la Policía Comunitaria como eje transversal en los procesos de formación de la Academia Nacional de Seguridad Pública, implica el ordenamiento de los pasos, las etapas y la recopilación de la documentación existente en cada Departamento de formación. Es por ello que en el presente trabajo se pretende sistematizar los procesos formativos relacionados a la Policía Comunitaria como un eje transversal institucional.

El trabajo consta de cuatro capítulos, en el capítulo I se presenta el planteamiento del problema, el cual se divide en delimitación del problema y preguntas de la investigación. Seguidamente se plantea el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden con esta investigación; la justificación del estudio y el establecimiento de los límites y alcances.

El capítulo II, el marco teórico de referencia o estado del arte, contiene los antecedentes del problema, teorías y conceptos básicos, el marco jurídico y la contextualización.

Por otra parte el capítulo III contiene el diseño metodológico de la investigación, en el que se da a conocer el enfoque de la investigación; el tipo de estudio; la población y muestra (fuentes de información); las técnicas e instrumentos de recolección de información; la hipótesis o supuesto de investigación; la operacionalización de variables o categorías; las estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información y las consideraciones éticas.

En el capítulo IV se presenta el análisis y la interpretación de resultados, de la información que se obtuvo mediante el suministro de las técnicas e instrumentos, definidas en el capítulo precedente; por cada categoría de análisis de los procesos de formación: Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades, se vaciaron los datos de mayor relevancia para la investigación, lo que facilitó la elaboración de conclusiones y la presentación de recomendaciones al final del capítulo.

Posterior al desarrollo de los capítulos, se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas como soporte de la información clave y al final del documento se integran los anexos, que contienen los instrumentos utilizados para la obtención de la información, las fotografías y copia del registro de gestión documental oficial.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1 Delimitación del problema

La Academia Nacional de Seguridad Pública, como una institución responsable de la formación, actualización y especialización del personal policial, está en la obligación de innovar sus programas de estudios, de tal forma que haya correspondencia con las necesidades de formación que exige el trabajo en los distintos niveles y categorías policiales.

Entre las necesidades de formación se encuentra el Nuevo Modelo de Policía Comunitaria, el cual es una apuesta de la Policía para la prevención de la violencia y delincuencia, y se encuentra establecido en el Plan Estratégico Institucional de la PNC, como una línea estratégica.

Ante esta situación la Academia Nacional de Seguridad Pública, ha realizado esfuerzos para preparar al personal policial con esta doctrina; sin embargo, los esfuerzos han sido aislados en cada área educativa, limitando el alcance de los objetivos institucionales, siendo uno de los problemas principales la inexistencia de una sistematización de la información en los procesos formativos que se desarrollan en cada Departamento de estudio y que permitan plantear mejoras en el diseño de planes y programas de formación.

En consecuencia y conscientes de la importancia que tiene el Nuevo Modelo de Policía Comunitaria en la prevención de la violencia y la delincuencia, se debe considerar capitalizar todos los esfuerzos, las experiencias exitosas y lecciones aprendidas, mediante un proceso de compilación y sistematización de las mismas.

En países como Japón, Brasil, Estados Unidos y otras naciones europeas, donde se ha adoptado el Modelo de Policía Comunitaria, ha existido un impacto positivo en la percepción ciudadana sobre el servicio que prestan los profesionales en seguridad pública, y gracias a que estas experiencias han sido sistematizadas y aprovechadas en los procesos de formación de cada institución formadora en cada país, también se facilitó la transferencia de conocimientos a nivel internacional.

Con estos referentes y por la aplicación del Modelo de Policía Comunitaria en El Salvador, dada algunas experiencias, se han retomado los aspectos que son de factible aplicación en la situación actual. Por ello existe un requerimiento formal de la PNC a la Academia, para que además de capacitar a cada estudiante conforme al Manual de Filosofía de Policía Comunitaria, se realice la mejora continua de los mismos.

El referido manual sirve de guía para orientar la formación de cada policía que la sociedad demanda y que jugará un papel protagónico en la prevención de la violencia y delincuencia; sin embargo, el manual no establece las estrategias como se transmitirá esta formación, es decir carece de criterios pedagógicos, lo que deja a libre juicio de cada dependencia, docente o instructor la forma de impartir estos contenidos, derivando en marcadas diferencias en los procesos formativos.

1.2 Preguntas de investigación

- a. ¿Los programas de formación de Policía Comunitaria están sistematizados?
- b. ¿Existen líneas rectoras del diseño curricular de Policía Comunitaria de la ANSP?
- c. ¿Los formatos para la macro y micro planificación de Policía Comunitaria están estandarizados?
- d. ¿Existe un procedimiento rector para desarrollar los programas de formación del eje transversal de Policía Comunitaria?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. General

Sistematizar la formación en Policía Comunitaria como eje transversal en la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016.

1.3.2. Específicos.

1. Diagnosticar la formación en Policía Comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016.
2. Compilar los planes, manuales y programas de estudio para la formación en Policía Comunitaria desarrollados en los procesos formativos que ha implementado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016.

1.4 Justificación

La relevancia de realizar un estudio para la sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria, como eje transversal en la ANSP es muy alta, dada la apuesta de las autoridades del Órgano Ejecutivo por el tema, considerándolo como la estrategia por excelencia para dar una respuesta integral y articulada ante la situación actual de violencia y delincuencia que se vive en El Salvador.

En tal sentido la formación permanente, de las personas garantes de la seguridad pública en el país, se vuelve un elemento clave en la transformación positiva de la actuación policial orientada a la comunidad.

Por tal razón se dispuso recabar información comprendida desde el año 2008 hasta el año 2016, concerniente al eje transversal de Policía Comunitaria, particularmente en los programas que han ejecutado los Departamentos de formación adscritos a la División de Estudios de la ANSP, haciendo énfasis en aquellos en los que se ha incluido la temática de Policía Comunitaria, para ser impartida a profesionales de la carrera policial.

La obtención de la información facilitó el análisis sobre las fortalezas y deficiencias encontradas, haciendo las recomendaciones del caso para contribuir al cumplimiento de la misión institucional de la Academia Nacional de Seguridad Pública, la cual reza de la siguiente manera “Formamos policías profesionales de manera integral para servir a la sociedad”, también a la línea estratégica 1. “Educación policial integral al servicio de la

comunidad”, cuya misión y línea estratégica se establecen en el Plan Estratégico Institucional de la ANSP 2015–2019 (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2015).

Además de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 3, literal a) de su Ley Orgánica, el cual establece que debe “Formar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional Civil, según los requerimientos que ella exija y conforme lo establece la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil”.

Por otro lado, la Policía Nacional Civil, se verá beneficiada al contar con personal competente para la implementación del Nuevo Modelo de Policía Comunitaria, agilizando la ejecución del mismo en todo el país y ahorrando el tiempo que actualmente se utiliza para el readiestramiento del personal, lo cual facilitará dar cumplimiento al Plan Estratégico Institucional, específicamente a la línea estratégica 1. “Prevención de la violencia y la delincuencia con enfoque de Policía Comunitaria”.

Finalmente la sociedad salvadoreña tendrá espacios para participar en la resolución de los problemas y en la prevención de la violencia y delincuencia, generándose una relación de socios entre comunidad y Policía, al contar con la apertura de cada policía asignado a su comunidad.

1.5 Límites y alcances

1.5.1. Límites

La investigación realizada sobre la sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública, encontró algunos límites, tales como la accesibilidad a la documentación del registro oficial para los fines del estudio, particularmente los programas de estudio de los diferentes cursos debidamente aprobados por el Honorable Consejo Académico, ya sea por la inexistencia de los mismos o por la prohibición de acceso a ellos.

Por otra parte las dificultades para acceder a las fuentes de la información para la obtención de documentación tales como: planes, programas de estudio, guías de aprendizaje, cartas didácticas, informes de desarrollo de los cursos, planes de mejora de los cursos; evaluaciones del proceso, evaluaciones docentes, registros mediante hojas de afiliación, bases de datos estadísticos relacionados a los procesos formativos, entre otros, ya que cada docente o instructor en su proceso, ha gozado de independencia para desarrollar la temática sin tener mayores lineamientos en cuanto a la profundidad o desarrollo de los contenidos, ni la forma como impartirlos, quedando a su criterio, sin ningún mecanismo establecido, control o exigencia de presentar a la Academia, informes sobre lo que se ha impartido en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.5.2. Alcances

El trabajo incluye la obtención de información de los procesos de capacitación relacionados al Nuevo Modelo de Policía Comunitaria, que se han desarrollado en los Departamentos adscritos a la División de Estudios de la Academia Nacional de Seguridad Pública, asimismo el ordenamiento y análisis de datos para determinar la forma de cómo se generó la documentación en las diferentes dependencias, para luego sistematizar la ejecución de estos procesos formativos y con ello facilitar la estandarización del proceso de aprendizaje de cada policía.

Se desarrolla una categoría de análisis por cada proceso de formación policial que se ofrece en la ANSP: Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades.

Considerando que los límites dentro del marco teórico y práctico se orientaron a la obtención de la información resguardada a nivel institucional, siendo los resultados esperados, el orden y análisis de la información encontrada.

Lo anterior permitió la develación de los aportes, a la luz de las necesidades de formación en los diferentes procesos, y a su vez la identificación de estrategias de mejora

continúa en el proceso de diseño de nuevos programas de estudio, que puedan satisfacer las necesidades de formación, de acuerdo a los Planes Estratégicos Institucionales de la ANSP y de la PNC.

En cuanto a las oportunidades previstas, la pretensión es el aporte a la gestión del conocimiento en la formación de los profesionales de seguridad pública de El Salvador.

Capítulo II: Marco teórico de referencia (Estado del arte)

2.1 Antecedentes del problema

La creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública, surge como producto de una solución negociada del conflicto armado entre la guerrilla y el Estado Salvadoreño, el cual venía afectando al país por más de una década; su nacimiento se da varios meses antes que el de la Policía Nacional Civil y es la institución que tiene la atribución de la formación policial.

La Ley Orgánica, establece su misión a la ANSP “...Formar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional Civil” (Decreto Legislativo No.195, 1992).

Lo anterior conduce necesariamente a retomar el perfil de las personas aspirantes a pertenecer a la nueva institución policial, contenido en el Acuerdo de Chapultepec de 1992: “a) vocación de servicio a la comunidad; b) capacidad para las relaciones humanas; c) madurez emocional; d) conducta y e) condiciones físicas necesarias para desempeñarse como policía” (Acuerdos de Chapultepec, 1992).

Al inicio de su funcionamiento, la Academia fue instada a formar y graduar de manera masiva a los miembros de la institución policial, con el objetivo de desplegar y cubrir todo el territorio nacional para darle salida a los antiguos cuerpos de seguridad.

Este esfuerzo requirió que la reciente Academia, en un plazo sumamente corto, seleccionara a los futuros aspirantes de la PNC, impartiendo cursos de formación acelerada para los primeros contingentes de policías civiles desplegados en el país, comprometiendo con ello, la calidad de la formación y dada la cantidad de trabajo, se vio en la necesidad de reforzar los conocimientos generales de los seleccionados, impartiendo cursos de nivelación académica, previo al de formación policial.

Con el apoyo de organismos internacionales y de países amigos, la Academia desarrolló los primeros cursos para los tres niveles de formación; Los primeros grupos que

ingresaron a la Academia, fueron instruidos por personal docente conformado por integrantes de los cuerpos de seguridad de España, Suecia, Noruega, Chile, Estados Unidos, Brasil y otros países amigos.

La influencia ejercida por la presencia extranjera en la ANSP, postergó en cierta medida el desarrollo del cuerpo docente nacional, permanente y con experiencia; primero, porque existió la necesidad de desplegar policías inmediatamente, y segundo, porque la Policía estimó que existía un reducido número de personal y no podían dedicarse a impartir clases, lo que la obligó a que se dependiera de los instructores extranjeros durante más de tres años. Lo antes referido, si bien trajo una riqueza de enfoques, también conllevó a un aspecto negativo, pues cada persona enfatizaba en lo que, para su realidad fuera mejor con base a su experiencia en otro contexto.

Según el texto del Acuerdo de Chapultepec, la Policía Nacional Civil sería “...un cuerpo nuevo, con nueva organización, nuevos cuadros, nuevos mecanismos de formación y adiestramiento y nueva doctrina” (Acuerdos de Chapultepec, 1992). Este cambio se vio reflejado de forma simbólica en el diseño de los uniformes, con escasez de insignias y accesorios, el color de los mismos, en los vehículos y sobre todo en la clase de armamento.

Con lo antes expresado se pretendió dar una buena imagen institucional y el mensaje a la población, que el arma de fuego era parte del equipo policial, pero que la solución de los problemas, no dependía totalmente del uso de ella, sino por el contrario, como el último recurso a utilizar, tal como lo establece la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil, en el Artículo 27, numerales 1, 3, y 5:

1. En el desempeño de sus funciones, los miembros de la Policía Nacional Civil utilizarán, en la medida de lo posible, medios no violentos antes de recurrir al empleo de la fuerza y de armas de fuego. Podrán utilizar la fuerza y armas de fuego solamente cuando otros medios resulten ineficientes o no garanticen de ninguna manera el logro del resultado legítimo previsto; 2. Los miembros de la Policía Nacional Civil no emplearán armas de fuego contra las personas salvo en defensa propia o de otras personas, en caso de peligro inminente de muerte o lesiones graves, con el propósito de evitar la comisión de un delito particularmente grave que entrañe una seria amenaza para la vida, con el objeto de detener a una persona que represente ese

peligro y oponga resistencia y sólo en caso de que resulten insuficientes medidas menos extremas para lograr dichos objetivos. En cualquier caso, sólo se podrá hacer uso intencional de armas letales cuando sea estrictamente inevitable para proteger una vida... 5. Dentro del cumplimiento de su deber de salvaguardar el ejercicio de los derechos de las personas, los miembros de la Policía Nacional Civil, protegerán el ejercicio del derecho de reunión y manifestación. Cuando por órdenes legales, se vean obligados a disolver una manifestación o una reunión, utilizarán los medios menos peligrosos y únicamente en la mínima medida necesaria. Los miembros de la Policía Nacional Civil se abstendrán de utilizar armas de fuego en esos casos, salvo si se trata de reuniones violentas en las cuales hayan agotado los otros medios y sólo cuando se reúnan las circunstancias previstas en el numeral 2 de este Artículo..." (Decreto Legislativo No.653, 2001).

Con los acuerdos de cese al conflicto armado o Acuerdos de Paz, se abre la esperanza de vivir en un país democrático, donde las personas pueden expresar sus ideas y elegir libremente a sus gobernantes; acordando la extinción de los antiguos cuerpos de seguridad y la creación de una nueva institución policial más profesional, encargada de brindar seguridad pública, respetuosa de los Derechos Humanos y alejada de toda actividad partidista.

2.2 Teoría y conceptos básicos

En esta fase del trabajo de investigación se mencionan dos componentes de mucha importancia, para la construcción de su base conceptual, siendo estos las experiencias exitosas de instituciones policiales de reconocido prestigio a nivel mundial.

2.2.1. Teoría

Existen muchos enfoques de la Policía Comunitaria, lo cual depende de la situación o coyuntura, la historia o la idiosincrasia de cada país.

A manera de ejemplo, se mencionan algunas formas de la implementación del Modelo de Policía Comunitaria por parte de algunos países, los cuales fueron retomados del Manual de Formación de Policía Comunitaria de la Policía Nacional Civil y se detallan en los temas siguientes.

2.2.1.1. La Policía Comunitaria Japonesa

Está centrada en una especie de mini estaciones policiales, conocidas como los KOBAN y cumplen básicamente dos funciones: proveer información y asistencia. Además de mantener el orden a través del patrullaje cotidiano. La clave está en la habilidad de escuchar las diferentes demandas ciudadana, vinculadas o no a temas criminales, y, a partir de las mismas, responder con eficacia preventiva (este modelo fue retomado por la Policía Militar de Sao Paulo, Brasil).

Imagen N°1: Mini estación policial de la Policía Comunitaria Japonesa.



Fuente:

<http://www.nippon.com/es/features/jg00057/>

2.2.1.2. La Policía Comunitaria Francesa

Está centrada en la policía de proximidad que se caracteriza por los siguientes rasgos: primero, énfasis en la perspectiva territorial–local, por ello la actividad policial se estructura con base a

Imagen N°2: Escudo de la Policía Francesa.



Fuente:

https://www.todocoleccion.net/coleccionismo-pins/2-42-escudo-policia-francesa-x37455193#sobre_el_lote

localidades y distritos; segundo, estableciendo contratos de seguridad local, que es una especie de convenios en los que se detallan funciones y responsabilidades de los actores; tercero, características polifacéticas del Agente policial, desde la función coercitiva hasta el servicio social; cuarto, confianza en el criterio de discrecionalidad que se otorga al policía.

La Policía propicia su propia apertura como institución, dando cabida y prominencia a factores externos, como los individuos, comunidades, iglesias, organizaciones gubernamentales, entre otras.

Bajo este enfoque, se revalorizan y asumen otros giros del control social, tanto formal como informal. Al ampliar los objetivos policiales, así como las funciones y metodología de trabajo, se requiere que los y las policías dominen habilidades diferentes, especialmente las vinculadas al establecimiento de relaciones, liderazgo y manejo de grupos, así como de comunicación en general.

Planteados los objetivos en un espectro más amplio, la Policía de Proximidad asume trabajar con instrumentos orientados a potenciar el bienestar de la comunidad (procedimientos administrativos, ordenanzas municipales). En este sentido, la legislación penal deja de ser el instrumento exclusivo del trabajo.

Además, dado que el alcance de la Policía es más amplio, la Policía de Proximidad aspira a convertirse en un referente, una especie de pivote facilitador para que otras instancias presten sus servicios sociales y comunitarios. Para algunos críticos, este punto es, sin duda, uno de los más polémicos, por cuanto se corre el riesgo que los policías se conviertan en una especie de “trabajadores sociales”, desdibujándose las acotaciones y fronteras del quehacer policial.

Otras tres características definen a la Policía de Proximidad: primero, este enfoque exige que la gestión y prestación de los servicios policiales sea descentralizada, dado que la estructura policial tradicional no se ajusta a las realidades y necesidades locales, inhibiendo, por su peso burocrático y vertical, la iniciativa y capacidades locales de resolución de problemas; segundo, desde esta perspectiva, los y las policías están obligados a ser más integrales, o su contrario, menos especialistas; y tercero, el sistema de evaluación para medir el éxito de la Policía amplía los criterios e indicadores, sin que esto suponga disminuir la importancia de los indicadores propios de la incidencia delictiva.

2.2.1.3. La Policía Comunitaria de Estados Unidos

La Policía está orientada a la resolución de conflictos, la función policial se establece a partir del problema que la comunidad establece como prioritario, este enfoque utiliza una metodología conocida como BASE (Búsqueda, Análisis, Solución y Evaluación), la búsqueda es la elaboración del diagnóstico sobre los problemas que enfrenta la comunidad, luego se analiza el problema, se establece una solución concreta al problema y finalmente se evalúa el resultado logrado.

La Filosofía de Policía Comunitaria ha adoptado diferentes expresiones y matices. La base común de estas variaciones pueden perfilarse como:



- a. Define el rol de la Policía con el propósito de incrementar las actividades de prevención de crimen;
- b. Promueve la descentralización de los servicios policiales y de los mandos;
- c. Busca una mayor reciprocidad en las relaciones entre la Policía y la comunidad;
- d. Los objetivos policiales se amplían, incluyendo temas como el delito y el miedo al delito, la seguridad pública, bienestar comunitario y la calidad de vida;
- e. Desde esta lógica, la comunidad juega un rol activo en la formulación de los objetivos locales que la

Policía debe buscar, y en la evaluación de los mismos.

El otro enfoque de Policía Comunitaria, de mucha difusión en los Estados Unidos de América, es el denominado Policía Orientada a la Resolución de Problemas (POP), el cual está centrado en la solución de “problemas específicos”.

En todo caso los modelos presentados proporcionan algunos caminos a seguir al momento de implementar la Policía Comunitaria en el país, pero es fundamental conocer las

características de cada comunidad, los factores de riesgo, como las potencialidades que éstas tienen. De esa manera podrá construirse un enfoque pertinente al momento de abordar la problemática delincriminal en el país; esta filosofía es el punto de arranque para construir un nuevo tipo de relación entre Policía y comunidad, estableciendo una nueva concepción de seguridad pública.

Hay que recordar que la prevención no es un paradigma que se utiliza únicamente en el tema de seguridad pública, también ha sido útil en el tema de salud o en la relación sociedad y medio ambiente.

2.2.2. Conceptos básicos

Acuerdos de Paz: conjunto de acuerdos producto del proceso de diálogo negociación iniciado en La Palma, Chalatenango, El Salvador, el 15 de octubre de 1984 y finalizado el 31 de diciembre de 1991 en Nueva York, Estados Unidos, entre las comisiones del Gobierno de El Salvador y las fuerzas insurgentes del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN). El acta de los Acuerdos de Paz, con la cual se dio fin al conflicto armado salvadoreño, fue firmada el 16 de enero de 1992, en solemne acto en el Castillo de Chapultepec, México, por los miembros de las Comisiones del GOES, FMLN e invitados especiales, bajo el auspicio de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Aprendizaje: proceso continuo de adquisición e integración de conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoramiento de las competencias en las personas.

Competencias: es un conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), actitudes (querer hacer) y aptitudes (poder hacer) que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o tarea, manifestada en las evidencias como parte del proceso de evaluación (Arévalo Rosa, 2006).

Competencias profesionales: conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos armónicamente integrados, para el desempeño exitoso en las distintas circunstancias de una función determinada.

Contenidos: es el cuerpo de conocimientos (hechos, datos, conceptos, principios y generalizaciones) de las diferentes áreas, disciplinas o asignaturas, desarrolladas mediante los procesos de enseñanza aprendizaje (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2012, pág. 40); elementos del currículo que constituyen el objeto directo de aprendizaje para los alumnos, el medio imprescindible para conseguir el desarrollo de capacidades. Tradicionalmente ha sido utilizado como una significación restrictiva equivalente a concepto (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 19).

Coordinadores de formación: personal policial capacitado y acreditado por ANSP para la gestión de la formación en las Delegaciones policiales, en coordinación con el Centro de Formación y Capacitación Institucional de PNC.

Currículo: producto de un proceso orientado a definir cuáles son los conocimientos indispensables, las capacidades esenciales y los valores más importantes que la escuela tiene que privilegiar y cuáles son en efecto los aprendizajes fundamentales que es necesario asegurar a fin que las nuevas generaciones estén efectivamente preparadas a vivir en la sociedad que se aspira construir (Amadio, M.; Operti, R. y J. C. Tedesco, 2014); es el instrumento clave de concepción, sistematización y organización de los procesos formativos (MINED, Dirección Nacional de Educación, 1999); compendio sistematizado de los aspectos referidos a la planificación y el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje. Se considera equivalente a términos como plan o programa (aunque con un fuerte componente técnico - pedagógico). Los elementos principales son los objetivos, contenidos, principios metodológicos y criterios de evaluación (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 21); del latín curriculum “carrera”: plan de estudios; conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades (Real Academia Española, 2014); el currículo desde la socio formación es buscar el mejoramiento continuo en las prácticas

educativas en los diferentes escenarios sociales (dentro de los cuales están las instituciones educativas), por medio de la reflexión de los diferentes actores involucrados: comunidades, familias, líderes sociales, políticos, directivos y docentes, para asegurar la plena autorrealización, la construcción del tejido social, el desarrollo económico y el equilibrio ambiental–ecológico (Tobón, 2014, pág. 12).

Curso: en un plan de estudio, una de las partes o unidades elementales con lo que se facilita el logro de uno o varios de los objetivos denominados particulares (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 21).

Cursos de actualización: programas por medio de los cuales los integrantes de la PNC, ponen al día los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de sus funciones y actividades de acuerdo con su área de servicio (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 42).

Curso de ascenso: es el proceso mediante el cual se le proporciona a los miembros de la Policía Nacional Civil, los conocimientos científicos, técnicos y operativos, necesarios para ascender a la categoría inmediata superior (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 20).

Curso de consolidación: es el proceso mediante el cual un mando policial de la escala básica, valida su categoría (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 21).

Curso de formación: acción de formación profesional definida por su naturaleza y contenido, que se dicta en un lugar específico de acuerdo a una fecha de iniciación y terminación y que contempla una lista de participantes previamente establecida (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 21).

Derechos Humanos: conjunto de 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, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Diagnóstico: es recoger datos para identificar los problemas, los recursos y la disposición de la población dentro de un área geográfica y así atender las necesidades y los vacíos (Instituto Nacional de Coaliciones Comunitarias Antidrogas, 2008, pág. 4).

Diagnóstico de necesidades de formación: documento elaborado cada año, que sistematiza la información colectada a través de diferentes instrumentos y técnicas, referente a las necesidades de capacitación y especialización del personal de la Policía Nacional Civil.

Director General o Dirección General de la PNC: se refiere al Director General de la Policía Nacional Civil. Es la máxima autoridad administrativa y representante legal de la Institución, a la vez que ejerce el mando ordinario de la misma (Decreto Legislativo No.518, 2007) art. 5 inciso 5°; unidad responsable de la gestión estratégica para el funcionamiento de la corporación policial, a través de las dependencias responsables de la prevención y combate de hechos delictivos y de las áreas de apoyo, a fin de proporcionar un eficiente servicio a la comunidad en todo el territorio nacional.

Disciplina: es una condición esencial para el funcionamiento de la Institución y consiste en la observancia de las leyes, reglamentos, normas en general y las órdenes inherentes al nivel profesional; se mantiene mediante el cumplimiento de los propios deberes y ayudando a los demás a cumplir los propios (Inciso 8° del Art. 5 de la Ley Disciplinaria Policial).

Eje transversal: instrumento integrador de carácter interdisciplinario que recorre la totalidad del currículo y en particular la totalidad de las áreas de formación, las disciplinas y saberes, con la finalidad de crear condiciones favorables para proporcionar a los estudiantes una mayor competencia en aspectos sociales, ambientales, de género y salud. Los ejes que se deberán tomar en consideración en el proceso de diseño curricular son los determinados por el Ministerio de Educación y el Consejo Académico: Derechos Humanos, Ética y Deontología Policial, Equidad de Género y Prevención de la Violencia Contra la Mujer, Policía Comunitaria, Derechos de la Niñez y Prevención de la Violencia Juvenil, Cambio Climático (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 37).

Enfoque por competencias: es la articulación de conocimiento, habilidades de pensamiento, actitudes, valor y destrezas para la resolución de problemas que se presentan en el campo de la seguridad pública (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 42).

Especialización: programa mediante el cual los integrantes de la PNC profundizan en una determinada rama del conocimiento policial y de seguridad pública, para desempeñar funciones y actividades que requieren conocimientos, habilidades y actitudes de mayor complejidad. En este rubro quedarán comprendidos los niveles de especialización técnica y profesional, es un nivel que representa la aplicación de la formación científica y tecnológica dentro de la educación profesional, para el desempeño en áreas específicas, orientado a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias que demandan los servicios policiales; comprenden materias relacionadas con una disciplina particular, asociada a la carrera policial y abarca un periodo de tiempo establecido (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 42).

Estado de Derecho: está formado por dos componentes: el Estado (como forma de organización política) y el Derecho (como conjunto de las normas que rigen el funcionamiento de una sociedad). En estos casos, por lo tanto, el poder del Estado se encuentra limitado por el Derecho (Porto, 2013).

Evaluación educativa: proceso sistemático y planificado de levantamiento de información relativa al proceso de aprendizaje de los estudiantes, al proceso de enseñanza, al centro educativo, entre otros, para su posterior valoración, de modo que sea posible tomar las decisiones oportunas para fortalecer el hecho educativo.

Formación: acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos a quien no tiene conocimientos previos de una ocupación, con el fin de calificarlos para la vida profesional. También significa Proceso de Enseñanza Aprendizaje integral, referido a conocimientos, habilidades, destrezas, Ética y valores que se imparten en los cursos de formación inicial, técnica y superior.

Formación continua: es un proceso permanente y progresivo de formación para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades y desarrollo humano de los integrantes de la PNC, permitiéndoles actualizarse de una manera más expedita en cuanto a los nuevos conocimientos de las ciencias policiales y seguridad pública y está vinculada con el desarrollo de las plataformas tecnológicas. Se realizará a través de actividades académicas, como Diplomados, Cursos, Seminarios, Talleres, Pasantías, Congresos, entre otros. Estas actividades deben recibir la acreditación formal que corresponda por parte de la autoridad competente: comprende los cursos de actualización y especialización (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 42).

Implementación: es la ejecución o puesta en marcha de una idea programada, ya sea de una aplicación informática, un plan, un modelo científico, diseño específico, estándar, algoritmo o política.

Indicadores de logro: son los parámetros que determinan el grado y la forma en que el alumnado realiza el aprendizaje (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013).

Instrumentos de evaluación: son los recursos específicos que se emplean para recoger datos de forma sistematizada y objetiva a partir de una técnica o de una actividad de evaluación, ejemplos: escalas de valoración, listas de control o de cotejos, registros anecdóticos, rúbricas (Ministerio de Educación, 2008, pág. 38).

Ley de la Carrera Policial: normativa que tiene por objeto regular todo lo concerniente al ingreso de aspirantes a la Policía Nacional Civil, así como lo relativo a los ascensos y la terminación de la Carrera Policial.

Ley Orgánica de la ANSP: normativa pertinente a la creación, naturaleza, objeto y demás que regulan la actividad y funciones de la Academia Nacional de Seguridad Pública de El Salvador.

Modalidad educativa: dinámica de los procesos de formación determinada por la presencia física e interacción de estudiantes y docentes o por los medios utilizados para la facilitación del aprendizaje.

Modalidad presencial: aprendizaje caracterizado por la asistencia física de los alumnos y docentes en un centro educativo con actividades y fechas establecidas en un horario. En esta modalidad la posición del alumno cambia, puesto que progresivamente debe asumir la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje. Cambia también la posición del docente, quien deja de ser la única fuente de información y se convierte en un activo participante.

Modalidad en línea: también llamada E-Learning; caracterizada por ser una enseñanza a distancia, abierta, flexible e interactiva; desarrollada en formato no presencial y secuencial, asistida por un tutor a través de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) que se convierten no sólo en mediadoras de los campus, aulas o entornos virtuales; se configuran como sistemas interactivos desde los que se pueden provocar de forma simulada prácticamente todas las sensaciones propias de un ambiente físico y real. Su modelo de organización es horizontal (sin jerarquías) por cuanto el tutor es más un facilitador que un conductor del aprendizaje, y se constituye en tanto es un “espacio” a construir, independientemente de sus zonas geográficas, residencia, nacionalidad y cultura o edad, compartiendo un espacio creado con recursos electrónicos.

Modalidad mixta: modalidad caracterizada por la combinación de las formaciones presencial y en línea, conocida también como “Blended Learning”.

Orden: es la manifestación expresa de la autoridad competente de estricto cumplimiento, siempre y cuando ésta cumpla con el requisito de legalidad, así como que hubiere sido dictada conforme al conducto regular, dentro del marco de la función policial y sea física y materialmente posible (Art. 5, inciso 12 de la Ley Disciplinaria Policial).

Plan de acciones formativas: denominado anteriormente Plan Anual de Capacitación, referido a los procesos de formación a desarrollar por la ANSP, en diferentes modalidades, de acuerdo a las necesidades de formación de la PNC.

Plan El Salvador Seguro: es un plan de carácter integral y flexible que consta de cinco ejes y ciento veinticuatro acciones prioritarias, urgentes, de corto, mediano y largo plazo, para enfrentar la violencia y la criminalidad, garantizar el acceso a la justicia y la atención y protección de las víctimas; es un marco de resultados, metas y recursos que define las acciones y canaliza las energías de todos los actores del Consejo. Incorpora el principio de gestión basada en resultados y por tanto constituye un documento vivo que se retroalimenta del seguimiento y la evaluación para decidir sobre las estrategias, acciones y la asignación de recursos para alcanzar sus objetivos (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, 2015, pág. 3).

Planeación Curricular: es un plan o proceso que norma o conduce explicativamente un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje, que se desarrolla en una institución educativa (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2012, pág. 69).

Policía Comunitaria: es una filosofía y a la vez una estrategia organizativa que promueve una nueva relación entre la comunidad y su Policía, y entre directivos y operativos de la corporación policial; definición institucional, es una concepción del deber ser de una Policía, en la cual se genera una relación efectiva con la población, potenciando la participación activa con la comunidad en la identificación, priorización, prevención y resolución de problemas que la afectan, contribuyendo a mejorar su calidad de vida (Policía Nacional Civil, 2013, pág. 39).

Prácticas policiales: es el complemento de la formación académica y profesional que todo policía en curso de Ascenso o de Promoción Interna deberá cumplir y su ejecución estará sujeta a un programa de coordinación, supervisión y evaluación, según lo dispuesto en el “Instructivo General para las Prácticas Policiales del personal participante en los Cursos de Ascenso y de Promoción Interna” (ANSP, PNC, 2013).

Principios curriculares: son pautas orientadoras cuya función principal es servir de base para la organización del currículo, a saber: integración, secuencia vertical, continuidad, coherencia horizontal (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2012, pág. 73 y 74).

Proceso formativo: es el ordenamiento lógico de las fases del curriculum relacionados y regulados entre sí con el objetivo de obtener un hecho educativo (Unidad de Planeación Educativa, 2012, pág. 56).

Recursos educacionales: constituyen las instalaciones, laboratorios, talleres, equipamiento, biblioteca, soporte informático y otros recursos necesarios para satisfacer las exigencias de los procesos académicos (Dirección Nacional de Educación Superior, pág. 51).

Red de coordinadores de formación: personal policial destacado en las sedes policiales, cuyas competencias pedagógicas han sido fortalecidas para la gestión de la formación en coordinación con el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC y la División de Estudios de la ANSP.

Seguridad pública: servicio responsabilidad del Estado para con la ciudadanía a fin que goce de sus derechos y libertades sin importar su condición política, ideológica, social, económica y otras.

Sistema de aulas periféricas de formación: aulas equipadas con equipo informático y conexión de Internet, habilitadas en las sedes policiales para que el personal pueda acceder a los cursos en línea impartidos por la ANSP en coordinación con el CFCl.

Sistematización: recuperación de la experiencia de ejecución de un proceso donde los actores aprenden. Tal recuperación se realiza a través de una reflexión colectiva sobre la propia práctica compartida y la documentación de la misma, para ser reinterpretada, compartida y puesta a disposición en forma de conocimiento (David A., 1984).

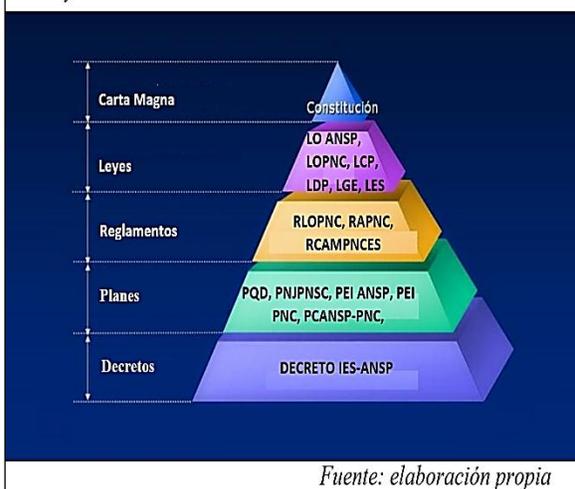
Técnicas de evaluación: son los procedimientos que se utilizan para la obtención de la información sobre el Proceso Enseñanza Aprendizaje (Ministerio de Educación, 2008, pág. 29).

Tutor: profesor o guía que actúa en la coordinación didáctica del plan tutorial, facilitando y orientando las experiencias de aprendizaje y evaluación del curso en mención.

2.3 Marco jurídico

El marco jurídico para impartir la formación inicial, permanente o continua, al personal policial responsable de la seguridad pública, ubica en la cúspide de la pirámide la Constitución

Diagrama N° 1: Jerarquización de la normativa aplicable a la ANSP y PNC



de la República, en el segundo nivel, las Leyes Orgánicas de la Academia Nacional de Seguridad Pública y de la Policía Nacional Civil, la Ley de la Carrera Policial, la Ley Disciplinaria Policial, la Ley General de Educación y La Ley de Educación Superior; en el tercer nivel, Los Reglamentos: de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador, de Ascensos de la Policía Nacional Civil y el de los Cursos de Ascenso para los miembros de la Policía Nacional Civil; en el

cuarto nivel correspondiente a dos periodos (2009–2014 y 2015–2019), los Planes Quinquenales de Desarrollo, las Políticas Nacionales de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, los Planes Estratégicos Institucionales de la Academia Nacional de Seguridad Pública y de la Policía Nacional Civil, el Plan para Implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014 y el Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional durante el periodo 2010–2014 y en el quinto nivel el Decreto de Creación del Instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública”¹.

¹ Jerarquización de la normativa aplicable por las instituciones responsables de la seguridad pública de El Salvador.

2.3.1. Constitución de la República de El Salvador

El Artículo primero de la Constitución de la República de El Salvador reza de la siguiente manera “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del

Imagen N°4: Constitución de la República de El Salvador.



Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y el bien común. Así mismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción.

En consecuencia, es obligación del Estado, asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social” (Constitución de la República, 1983).

La Constitución consagra dentro de los derechos sociales, el derecho a la educación y a la cultura y responsabiliza al Estado de propiciar la investigación y el quehacer científico, según el Artículo 53; en tal sentido, esos deberes deben ser retomados por los diferentes centros educativos del Estado, entre ellos la Academia Nacional de Seguridad Pública.

En lo concerniente a la educación superior, la Constitución establece que ésta se regirá por una ley especial, según el Artículo 61, siendo el Estado el responsable de velar por el funcionamiento democrático y por el adecuado nivel académico de las instituciones que la impartan, lo cual es aplicable al Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública.

Por otra parte en el Artículo 159, inciso segundo, se establece que...“La Seguridad Pública estará a cargo de la Policía Nacional Civil, que será un cuerpo profesional, independiente de la Fuerza Armada y ajeno a toda actividad partidista, y en el inciso tercero establece las bases legales de la Policía Nacional Civil como Policía Comunitaria, el cual reza de la siguiente manera: “La Policía Nacional Civil tendrá a su cargo las funciones de Policía urbana y Policía rural que garanticen el orden, la seguridad y la tranquilidad pública, así como

la colaboración en el procedimiento de investigación del delito, y todo ello con apego a la ley y estricto respeto a los Derechos Humanos”.

Para llevar a cabo las funciones antes descritas se establecieron las normativas especiales que rigen a la ANSP y a la PNC, como responsables de la seguridad pública del país, tanto a nivel de leyes como de reglamentos.

En lo concerniente a la Policía Nacional Civil, el Presidente de la República, según el Artículo 169 de la Constitución de la República, tiene las siguientes potestades “Organizar, conducir y mantener la Policía Nacional Civil para el resguardo de la paz, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública, tanto en el ámbito urbano como en el rural, con estricto apego al respeto de los Derechos Humanos y bajo la dirección de autoridades civiles” (Constitución de la República, 1983).

2.3.2. Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública

La Academia Nacional de Seguridad Pública se gesta en los Acuerdos de Paz y su nacimiento a la vida jurídica se lo otorga la Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública (LOANSP), (Decreto Legislativo No.195, 1992), donde afirma en sus considerandos que para ser miembro de la Policía Nacional Civil, es imprescindible que todo aspirante a la misma, ingrese previamente a la ANSP para su proceso de formación.

Esta ley establece que la Academia Nacional de Seguridad Pública, es una Institución Autónoma, de derecho público adscrita al Ministerio de Seguridad Pública.

Las principales atribuciones de la Academia se establecen en el Artículo 3 y son las que a continuación se detallan:

1. Formar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional Civil, según requerimientos que ella exija y conforme lo establece la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil;

2. Elaborar los planes de selección y realizar las pruebas respectivas para el ingreso a la Academia y la promoción en la Policía Nacional Civil;
3. Investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la Policía Nacional Civil y la Seguridad Pública;
4. Evaluar sistemáticamente al personal de la Policía Nacional Civil y organizar los cursos correspondientes, para los efectos de promoción y ascenso de sus miembros en todos los niveles y categorías;
5. Crear en los alumnos una conciencia cívica acorde con las funciones que han de desempeñar en la sociedad, especialmente el respeto a los Derechos Humanos y su responsabilidad de servidores públicos.

La Academia proporcionará el apoyo correspondiente a los ciclos de formación que se organicen para la Policía Nacional Civil, de acuerdo con los planes de estudio que se establezcan. Para lograrlo promoverá la colaboración institucional necesaria del Ministerio de Educación, de las Universidades, del Órgano Judicial, del Ministerio Público y de otras instituciones nacionales o extranjeras para las finalidades docentes de la misma (Decreto Legislativo No.195, 1992).

La conducción de la Academia se establece en los Artículos 4 y 10 de su Ley Orgánica, cuyas autoridades son el Director General y el Consejo Académico, nombrados por el Presidente de la República. En cuanto a lo educativo, le corresponde al Director: presidir el Consejo Académico, expedir diplomas y certificados; mantener la debida coordinación con el Director General de la Policía Nacional Civil; elaborar el anteproyecto de presupuesto; dirigir la ejecución de los planes de formación y selección, entre otros.

Por otra parte en los Artículos 11 y 12 de la misma ley, refiere que el Consejo Académico, deberá estar integrado por ocho miembros civiles con destacada actuación en la vida civil, cultural, jurídica, técnica policial o académica del país y que son nombrados con base en los criterios de pluralismo político; tendrán entre otras atribuciones: las funciones normativas y de controlaría de la Academia, así como aprobar los planes de estudio de la Academia. También se contempla la participación del Director General de la Policía Nacional Civil o su representante como observadores con derecho a voz en el Consejo Académico (Decreto Legislativo No.195, 1992).

2.3.3. Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador

La Policía Nacional Civil se crea mediante la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil (LOPNC)² y en ella se establecen las disposiciones relativas a los principios rectores de la institución policial, tales como: ser de naturaleza civil, profesional, ajena a toda actividad partidista y con estructura y organización de naturaleza jerárquica.

En su primer Artículo, la ley en mención hace referencia al objeto de creación de la Institución “...de proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas; prevenir y combatir toda clase de delitos, mantener la paz interna, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública, tanto en el ámbito urbano como rural”, con estricto apego a los Derechos Humanos” (Decreto Legislativo No.653, 2001).

La ley también refiere que sus miembros, en cuanto al ejercicio de sus funciones, tendrán para los efectos legales, la consideración de Agentes de autoridad; estableciendo que los deberes y derechos se determinen en el Reglamento respectivo³ y que el ejercicio profesional se regule en la Ley de la Carrera Policial, según se dispone en los Artículos 1, 2, 18 y 30(Decreto Legislativo No.653, 2001).

2.3.4. Ley de la Carrera Policial

La Ley de la Carrera Policial (LCP)⁴, se crea para normar lo relativo al personal policial y contribuir a su seguridad jurídica, lo cual redundará en beneficio de la seguridad de los habitantes de El Salvador (Decreto Legislativo N°773, 1996).

² La primera Ley Orgánica de la PNC de El Salvador se crea mediante Decreto Legislativo No. 269, de fecha 25 de junio de 1992, publicado en el Diario Oficial No. 144, Tomo 316, del 10 de agosto de 1992, siendo sustituida por otra cuya denominación es Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador, mediante Decreto Legislativo No. 653 del día 6 de diciembre del 2001, publicada en el Diario Oficial N° 240, Tomo 353 del 2001.

³ El Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador fue creado mediante Decreto No. 82, en fecha 25 de septiembre de 2002.

⁴ La LCP surge mediante Decreto Legislativo N° 773 del 18 de julio de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 144, Tomo 332, del 7 de agosto de 1996.

Así mismo la Ley de la Carrera Policial, de forma general en los Artículos 44, 45 y 46, también mandata a la planificación, organización y diseño de los Seminarios, Conferencias, Programas de los cursos y edición de Publicaciones, cuyo objeto sea la actualización, así también establece la finalidad, es decir que irán dirigidos fundamentalmente a mantener e incrementar los conocimientos y la capacidad del personal policial en todos los niveles y categorías, especialmente en aquellas materias que hayan experimentado modificaciones o evoluciones substanciales, lo cual es responsabilidad tanto de la PNC, como de la ANSP.

Es importante destacar que dichas actividades se deben realizar sobre la base de los resultados obtenidos en las evaluaciones que anualmente realice la Academia, al personal policial en todas sus actividades profesionales.

Por otra parte, en el Artículo 85 de la LCD se les da la potestad a las jefaturas, para la autorización de permisos de estudio relacionados con la Carrera Policial, ya sea cursos de capacitación o becas de estudio; así también los Artículos Art. 109 y 110, regulan lo concerniente a las becas, las cuales podrán ser otorgadas por el Gobierno, Estados extranjeros, Organismos internacionales o instituciones privadas, para su otorgamiento refiere un dictamen favorable de un tribunal de becas. Dichas becas tienen como propósito, estimular la superación personal y profesional de los policías que demuestren fehacientemente méritos especiales.

2.3.5. Ley Disciplinaria Policial

La Ley Disciplinaria Policial ha sido creada para regular la conducta de sus miembros y asegurar con ello, el cumplimiento de los fines institucionales de la PNC, por tanto establece en su segundo considerando, lo siguiente: "...con el objeto de permitir el cumplimiento de los fines y las funciones constitucionalmente encomendadas a la Policía Nacional Civil, es preciso establecer el régimen disciplinario..." (Decreto Legislativo No.518, 2007).

El objeto de la ley de acuerdo al primer inciso del Artículo 1, consiste en establecer el régimen disciplinario que se aplicará a los miembros y al personal de la Policía Nacional Civil,

cualquiera que sea el puesto que desempeñen en la función policial o administrativa en que se encuentran tanto dentro como fuera del territorio de la República; y en su Artículo 2 establece que “en la aplicación de esta ley se tendrá en cuenta que el régimen disciplinario tiene por finalidad garantizar el cumplimiento efectivo del servicio y la función policial” (Decreto Legislativo No.518, 2007).

A continuación se detallan, las faltas en que podría incurrir el personal policial de no dar cumplimiento a las órdenes giradas en torno al tema de Policía Comunitaria, lo cual puede ser aplicable al tema de investigación.

La Ley Disciplinaria Policial establece que las infracciones disciplinarias se clasifican en faltas leves, graves y muy graves, según el Artículo 6; el Artículo 7 detalla cuales son las conductas constitutivas de faltas leves en el numeral 8) “No instruir debida y oportunamente a los subalternos acerca de la observancia de los reglamentos, manuales, instructivos, circulares u órdenes relacionados con la prestación del servicio, cuando se está obligado por razón del cargo o función”.

En las faltas graves contenidas en el Artículo 8 de la Ley Disciplinaria Policial, se pueden mencionar las siguientes:

1. Numeral 6) “incumplir las obligaciones profesionales relacionadas con la función policial o las inherentes al cargo”.
2. Numeral 18) “no prestar oportunamente un servicio o eludir la prestación del mismo.
3. Numeral 21) “desautorizar o interferir, sin justa causa, decisiones u órdenes que, con base en atribuciones legales o reglamentarias, adopte cualquier mando de la Institución en relación con el servicio, cuando no se afecte el desarrollo del mismo”.

Con respecto a las faltas muy graves, en el Artículo 9 de la Ley Disciplinaria Policial, se mencionan:

1. Numeral 7) “negar injustificadamente al superior la colaboración o el apoyo necesario para la prestación del servicio, afectando el desarrollo del mismo”.
2. Numeral 9) “desautorizar o interferir decisiones u órdenes que, con base en atribuciones legales o reglamentarias, adopte cualquier mando de la Institución en relación con el servicio, afectándose el mismo”.

El marco disciplinario contempla sanciones que van desde la amonestación verbal privada en las faltas leves, hasta la destitución en las faltas muy graves.

2.3.6. Ley General de Educación

La Ley General de Educación (LGE)⁵ determina los objetivos generales de la educación, siendo aplicable a todos los niveles y modalidades, también regula la prestación del servicio de las instituciones oficiales y privadas.

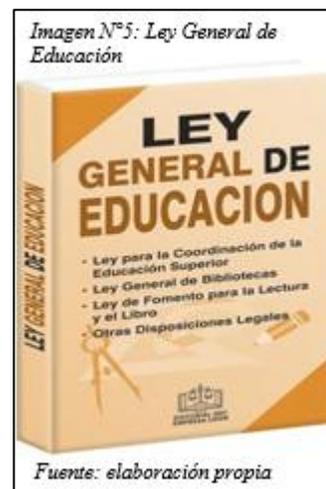
La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Decreto Legislativo N°917, 1996).

Los objetivos generales de la educación nacional, son establecidos en el Artículo 3 y entre estos se encuentran, los siguientes literales:

- c) Establecer las secuencias didácticas de tal manera que toda información cognoscitiva promueva el desarrollo de las funciones mentales y cree hábitos positivos y sentimientos apegados a la moral deseables;

⁵ La LGE se crea mediante Decreto Legislativo No. 917, de fecha 12 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial No. 242, Tomo 333, a los 21 días del mes de diciembre de 1996; con cuatro reformas, la última por Decreto Legislativo N° 687, del 13 de mayo de 2005, publicado en el Diario Oficial N° 108, Tomo 367, del 13 de junio de 2005.

- e) Sistematizar el dominio de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, los hábitos y las actitudes del educando, en función de la eficiencia para el trabajo, como base para elevar la calidad de vida de los salvadoreños;
- f) Propiciar las relaciones individuales y sociales en equitativo equilibrio entre los derechos y deberes humanos, cultivando las lealtades cívicas, es de la natural relación interfamiliar del ciudadano con la patria y de la persona humana con la cultura;
- h) Cultivar relaciones que desarrollen sentimientos de solidaridad, justicia, ayuda mutua, libertad y paz, en el contexto del orden democrático que reconoce la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado” (Decreto Legislativo N°917, 1996).



Al efectuar la revisión de la Ley General de Educación se plantea que el Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades de educación: la formal y la no formal; la Educación Formal es la que se imparte en establecimientos educativos autorizados, en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, corresponde a los niveles inicial, parvulario, básico, medio y superior; en tanto que la Educación No Formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad (Artículos 8, 9 y 10 de la Ley General de Educación).

Por otra parte en los Artículos 12 y 13 de la LGE, se plantea que el Ministerio de Educación establecerá las normas y mecanismos necesarios, para que el sistema educativo coordine y armonice sus modalidades y niveles, así mismo normará lo pertinente para asegurar la calidad, eficiencia y cobertura de la educación. Coordinará con otras instituciones, el proceso permanente de planificación e investigación educativa; de acuerdo al Artículo 60 de la

Constitución, velará porque se fomente en todo el sistema educativo, el estudio de la historia nacional; la Constitución de la República; la formación cívica y moral del educando; la comprensión y observación de los Derechos Humanos; la protección y sustentabilidad ambiental; la gestión ecológica del riesgo; la adaptación y mitigación del cambio climático; y, la conservación del patrimonio natural y cultural (Decreto Legislativo N°917, 1996).

En lo que corresponde a la Educación Superior, el mismo Decreto refiere que ésta se rige por una Ley Especial.

La Ley General de Educación establece que la educación no formal está constituida por todas aquellas actividades educativas tendiente a habilitar a corto plazo, en aquellos campos de inmediato interés y necesidades de las personas y de la sociedad (Artículo 44 de la Ley General de Educación).

Otro aspecto importante para el análisis en la presente investigación, se refiere al currículo nacional, el cual es establecido por el Ministerio de Educación y se basa en los fines y objetivos de la educación nacional, desarrolla las políticas educativas y culturales del Estado y se expresa en: planes y programas de estudio, metodologías didácticas y recursos de enseñanza-aprendizaje, instrumentos de evaluación y orientación, el accionar general de los educadores y otros agentes educativos y la administración educativa (Artículo 47 de la Ley General de Educación).

Así también se ha determinado la relevancia de la evaluación, que en el desarrollo de la LGE se establece como “un proceso integral y permanente, cuya función principal es aportar información sobre las relaciones entre los objetivos propuestos y los alcanzados en el sistema educativo nacional”; puede ser de tres tipos: curricular; de logros de aprendizaje de los estudiantes y de la gestión institucional (Artículos 51 y 53 de la Ley General de Educación).

Es importante señalar, para los propósitos de este estudio, lo plasmado en el Artículo 53 de la LGE:

La evaluación curricular contemplará dos aspectos. El primero se refiere a la evaluación de los instrumentos y procedimientos curriculares y el segundo, a la evaluación que realizan los maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje; la evaluación de logros de aprendizaje se orientará a la medición y valoración del alcance y calidad de los aprendizajes en relación con los propósitos curriculares de cada nivel del sistema educativo y la evaluación de la gestión institucional estará referida a las políticas, programas y proyectos de apoyo al desarrollo curricular, relacionados con la calidad de la educación, cobertura, eficiencia y eficacia del sistema educativo (Decreto Legislativo N°917, 1996).

De acuerdo a lo que se establece la LGE en el Artículo 56, la evaluación educativa debe aportar a las instancias correspondientes, la información pertinente, oportuna y confiable para apoyar la toma de decisiones en cuanto a mejorar la calidad, eficiencia y eficacia del sistema educativo en lo referente a: a) Proceso de enseñanza aprendizaje; b) Diseño y desarrollo del currículo; c) Los programas y proyectos de apoyo al proceso educativo; d) La definición de políticas educativas; y e) Aspectos organizativos o administrativos institucionales.

Otro aspecto de singular relevancia está consignado en los Artículos 87 y 88 de la LGE, donde define al educador, como el profesional que tiene a su cargo la formación del educando, por tanto debe proyectar una personalidad moral, honesta, solidaria y digna; también incorporarse a programas de capacitación y actualización, a efecto de realizar la orientación del aprendizaje de una forma adecuada; por otra parte el educando es el niño, niña, joven o adulto, que aparezca inscrito en alguna institución educativa autorizada.

2.3.7. La Ley de Educación Superior

La Ley de Educación Superior (LES)⁶ establece como objeto regular de manera especial la educación superior y las instituciones que la imparten, cuyos objetivos establecen: formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios éticos; promover la investigación en todas sus formas; prestar un servicio social a la comunidad; y,

⁶ La LES, se crea mediante Decreto Legislativo N° 522, de fecha 30 de noviembre de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 236, Tomo N° 329, del 20 de diciembre de 1995, la cual se deroga mediante Decreto Legislativo N° 468, de fecha 14 de octubre de 2004, Publicado en el Diario Oficial N° 216 Tomo 365, de fecha 19 de noviembre de 2004.

cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural en su dimensión nacional y universal, según los Artículos 1 y 2 de la ley (Decreto Legislativo N°468, 2004).

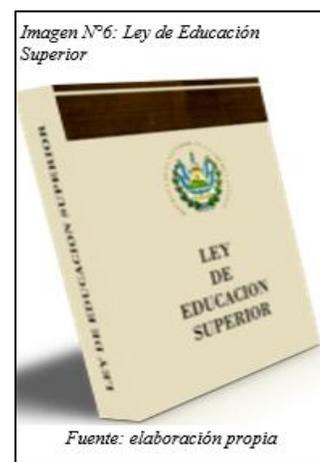
Lo anterior en correspondencia a las funciones que la integran, es decir la docencia, la investigación científica y la proyección social, tal como lo establece el Artículo 3 de la LES:

La docencia busca enseñar a aprender, orientar la adquisición de conocimientos, cultivar valores y desarrollar en los estudiantes habilidades para la investigación e interpretación, para su formación integral como profesionales. La investigación es la búsqueda sistemática y análisis de nuevos conocimientos para enriquecer la realidad científica, social y ambiental, así como para enfrentar los efectos adversos del cambio climático. La proyección social es la interacción entre el quehacer académico con la realidad natural, social, ambiental y cultural del país (Decreto Legislativo N°468, 2004).

La Ley de Educación Superior (LES), regula el esfuerzo sistemático de formación posterior a la enseñanza media y comprende: la Educación Tecnológica y la Universitaria; los Institutos Especializados de Nivel Superior y las Universidades podrán otorgar todos los grados académicos del referido nivel, siendo estos: Técnico, Profesor, Tecnólogo, Licenciado, Ingeniero y Arquitecto, Maestro, Doctor y Especialista, y extenderán los títulos correspondientes los cuales llevarán las firmas y sellos que se especifiquen en sus estatutos; dichos grados adoptarán la declinación del género correspondiente a la persona que los reciba; para su obtención, los interesados deberán cursar y aprobar el plan de estudios correspondiente y cumplir con los requisitos de graduación establecidos (Artículos 4 ,5 y 21 de la Ley de Educación Superior).

Lo antes señalado implica la aplicación de la de Ley de Educación Superior, que en los Artículos 6 y 7 establece el sistema de unidades valorativas, las cuales corresponden a un mínimo de veinte horas de trabajo académico del estudiante.

Según los Artículos 22, 24 y 25 de la LES, los Institutos Especializados de Nivel Superior son Instituciones de Educación



Superior y son los dedicados a formar profesionales en un área de las ciencias, la técnica o el arte; como tales sus docentes e investigadores, gozan de libertad de cátedra. Los institutos especializados estatales están sujetos a la dependencia de la unidad primaria correspondiente.

El Artículo 37 de la ley antes mencionada, establece los requisitos mínimos, para que una institución de educación superior conserve la calidad como tal, entre ellos ofrecer al menos una carrera profesional técnica, científica o humanística, disponer de planes de estudio adecuados, docentes con el grado académico que se ofrece y conocimiento específico de la materia que impartan; infraestructura adecuada, una relación de docente por cada 40 alumnos.

2.3.8. Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador

El Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador⁷, según lo dispone en el primer Artículo, tiene como objeto el desarrollo de la ley, normar el funcionamiento como el accionar y la relación de la Policía Nacional Civil con la población, atendiendo la naturaleza civil y profesional que la Constitución le confiere.

El Reglamento será aplicable a los funcionarios, personal de la función policial, técnico y de servicio que laboran en las distintas dependencias que conforman la estructura organizativa de la institución policial, de acuerdo a su Artículo 2. Desarrolla la estructura organizativa, funciones y órganos de fiscalización de la PNC, así como las relaciones de la Policía y sus miembros.

En el Artículo 3 se define la estructura organizativa institucional de naturaleza jerárquica, siendo el Director General, quien ejerce el mando ordinario y que podrá recomendar al

⁷ El referido Reglamento ha sufrido ocho reformas, siendo emitida la última, mediante Decreto Ejecutivo N° 6, de fecha 28/01/2016, publicada el Diario Oficial N° 19, Tomo 410, de fecha 28 de enero de 2016.

Presidente de la República, la creación o supresión de las dependencias policiales que considere necesarias.

Por otra parte el Artículo 24, reza de la manera siguiente “la División de Talento Humano, a través del Centro de Formación y Capacitación Institucional, en coordinación con la Academia Nacional de Seguridad Pública, deberá mantener un sistema de investigación de necesidades, de formación especializada y capacitación en áreas afines a la labor policial, para que diagnostique y proponga estrategias y metodologías para su ejecución en las distintas áreas de la corporación policial” (Decreto Ejecutivo No.82, 2002).

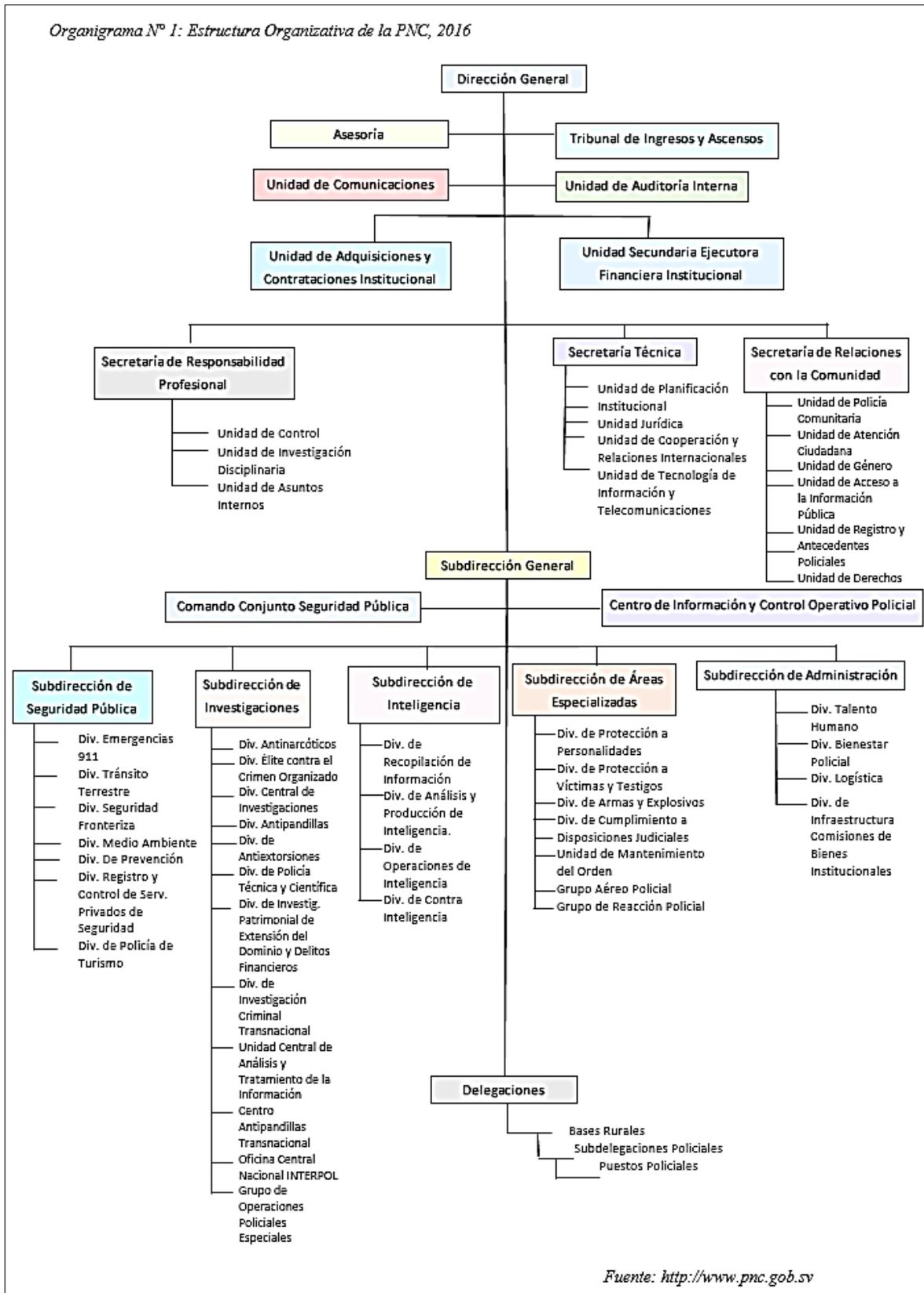
Las últimas reformas al citado Reglamento han permitido formular una nueva estructura organizativa, acorde a las decisiones estratégicas adoptadas por las autoridades de la PNC, la cual se mantiene vigente hasta la fecha, siendo la que a continuación se presenta.

2.3.9. Reglamento de Ascensos de la Policía Nacional Civil

El Reglamento de Ascensos de la Policía Nacional Civil tiene por objeto regular lo relativo a los ascensos en las distintas categorías y niveles de la Policía Nacional Civil, entre otros. Dicho Reglamento fue reformado mediante Decreto Ejecutivo No. 20, dado en casa presidencial a los 15 días del mes de marzo de 2016 y en el Artículo 6 que reforma el Artículo 19, reza de la siguiente manera: “el contenido y objetivos de los cursos de ascenso y de las respectivas prácticas serán fijados por el Ministro de Justicia y Seguridad Pública, a propuesta del Consejo

Académico de la ANSP, previo informe del Director General de la PNC (Decreto Ejecutivo No.38, 1999).

Organigrama N° 1: Estructura Organizativa de la PNC, 2016



Fuente: <http://www.pnc.gob.sv>

2.3.10. Reglamento de los Cursos de Ascenso para los Miembros de la Policía Nacional Civil

El Reglamento de los Cursos de Ascenso para los Miembros de la Policía Nacional Civil, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1, desarrollará con carácter general y obligatorio los principios y conceptos establecidos en la Ley de la Carrera Policial, a efecto de facilitar y asegurar su aplicación, en lo relativo al desarrollo de los diferentes cursos de ascenso, los que organizará e implementará la Academia Nacional de Seguridad Pública, para el personal policial en servicio activo de la Policía Nacional Civil.

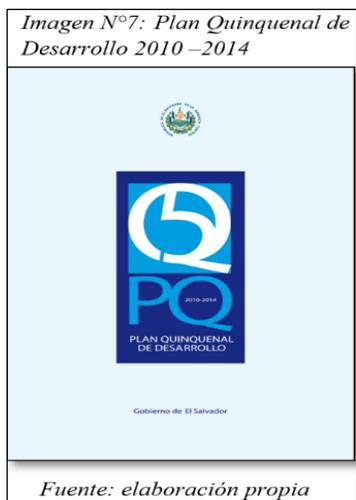
Por otra parte en el inciso segundo del Artículo 5 del Reglamento se consigna: “La educación y el adiestramiento policial de los distintos cursos se implementarán dándose estricto cumplimiento al ordenamiento jurídico”.

Así también en el Artículo 10, se contempla que la Academia a través de su Consejo Académico, elaborará y aprobará los instructivos de los diferentes cursos de ascenso. En cada instructivo deberán incluirse aspectos de carácter académico, tales como: el objeto y alcance de cada curso; la duración del mismo, el cual no podrá ser inferior a cinco meses teóricos y dos de prácticas; a excepción de los cursos de ascenso de Sargento a Subinspector que tendrán una duración mínima de ocho meses de formación teórica y seis meses de formación práctica; las fechas de inicio y finalización, la descripción detallada en la que se incluirán los correspondientes contenidos, metodología y sistema de evaluaciones, como deberes y obligaciones de los docentes e instructores y alumnos.

Sobre el aspecto administrativo o de gestión, deberá incluirse lo relativo a alimentación y alojamiento, si fuere necesario; transporte en el caso de salidas a ejercicios prácticos o de estudios que se recomienden; prendas y equipos a utilizarse, horario general del curso; eventos como inauguración y clausura del curso, conferencias, seminarios, mesas redondas, requerimientos logísticos, como mobiliario y material didáctico y otros particulares por cada curso (Decreto Ejecutivo 88, 2000).

2.3.11. Plan Quinquenal de Desarrollo 2010–2014

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2010–2014 contiene la visión, las apuestas, las prioridades,



los objetivos y las metas del Gobierno de la República de El Salvador, para el periodo 2010–2014. Las áreas prioritarias del quinquenio incluyen la prevención efectiva y el combate de la delincuencia, la criminalidad y la violencia social y de género como estrategia de intervención fundamentada en instrumentos de “Políticas de Seguridad, de Convivencia Democrática y de Proyección Internacional”, siendo la primera la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia.

El Plan Quinquenal propone para alcanzar los objetivos relacionados a la seguridad pública, una “ Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia 2010–2014”, con cinco estrategias, siendo la segunda “Modernizar y profesionalizar la Policía Nacional Civil en sus funciones de control, represión; gestión, disuasión, investigación criminal e inteligencia” y la cuarta “Elevar la calidad de la formación de la ANSP” (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, 2010, pág. 39).

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2010–2014 plantea que la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, se basa en principios rectores como: la legalidad, la igualdad y la justicia social, el rescate del enfoque de los Acuerdos de Paz, la equidad de género, la transparencia y rendición de cuentas, la participación ciudadana, la unificación y localización, la conducción estratégica institucional, entre otros (Gobierno de El Salvador, 2010, pág. 129).

2.3.12. Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia de 2010–2014

La Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, asigna igual importancia y esfuerzo a las acciones de prevención, represión y rehabilitación, pues constituyen un todo

congruente y armónico” (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 2010–2014, 2010, pág. 5 y 6).

La Política también describe el estado de las instituciones al inicio de su gestión 2010–2014, según se detalla:

Las políticas de seguridad públicas precedentes, ante el dilema de dar respuesta a la creciente inseguridad optaron por el crecimiento cuantitativo, situación que se refleja en el desempeño de la Academia de Seguridad Pública, la cual gracias al apoyo de la cooperación internacional en sus inicios y a lo largo de su desarrollo, logró cumplir numéricamente con su misión institucional (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 2010–2014, 2010, pág. 24).

La Política Nacional de Justicia, Seguridad y Convivencia, diseñada contra la violencia y el crimen está integrada por cinco grandes ejes:

1. Control y represión del delito.
2. Prevención social de la violencia y del delito.
3. Ejecución de las penas y medidas: sanción, rehabilitación y reinserción social.
4. Atención a las víctimas.
5. Reforma institucional y legal.



El eje uno “Control y Represión del Delito” refiere que las prácticas policiales deben suscitar acercamiento, prestigio institucional y confianza, y que tanto los esfuerzos, como los resultados “deben orientarse a la calidad de la Institución, profesionalizando la Carrera Policial y facilitando Las líneas de acción de la Política Nacional de Justicia Seguridad Publica y Convivencia 2010–2014.

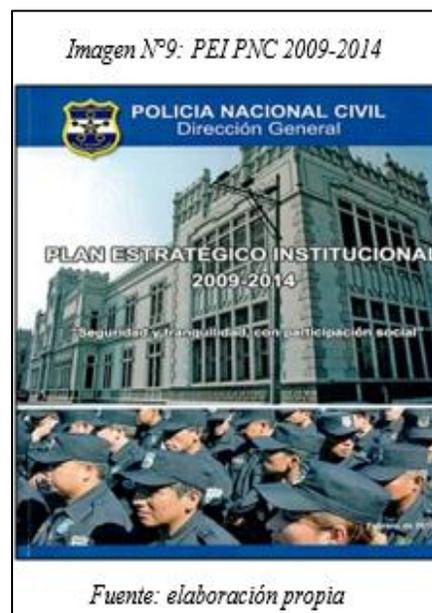
Para la cuarta estrategia, las líneas de acción diseñadas para elevar la calidad de la formación de la ANSP, son las siguientes:

- a) Convertir a la Academia Nacional de Seguridad Pública en un centro de formación superior y retomar el espíritu inicial con el que fue creada.
- b) Formar policías integrales y al servicio de la comunidad, mejorando el plan de estudios según las necesidades de la institución policial.
- c) Facilitar estudios académicos y de campo, orientados al perfeccionamiento de la actuación policial.
- d) Fortalecer las relaciones sistemáticas entre la ANSP y la PNC, con el fin de implementar los planes y programas de formación académica.
- e) Promover el aumento del número de alumnas para cumplir con la equidad de género dentro de la ANSP y la PNC (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, 2010, pág. 42).

2.3.13. Plan Estratégico Institucional de la Policía Nacional Civil de 2009–2014: “Seguridad y tranquilidad, con participación social”

El Plan Estratégico Institucional (2009–2014) “Seguridad y Tranquilidad, con Participación Social”, de la Policía Nacional Civil, ha sido concebido desde una perspectiva abierta y participativa, tomando en cuenta las opiniones de la ciudadanía, de los usuarios e integrantes de la Institución y contiene antecedentes, marcos legal y doctrinario, misión, visión, valores, políticas, objetivos, indicadores, líneas estratégicas de acción, financiamiento del plan, seguimiento, control y evaluación, aprobación y anexos.

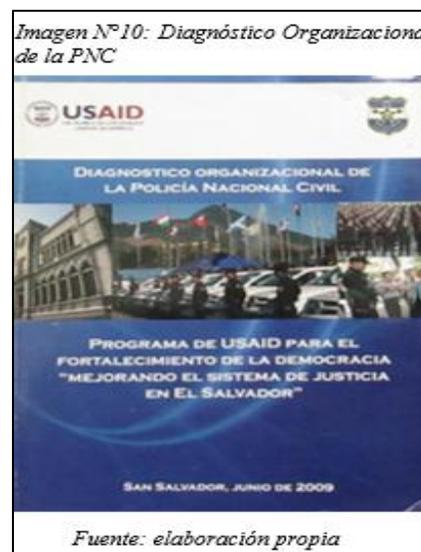
En los antecedentes refiere que “las prácticas policiales generaron distanciamiento de la comunidad, desgaste de la capacidad institucional, controversia con otras entidades operadoras del sistema de justicia y de Derechos Humanos.



Distintos diagnósticos efectuados por personal policial y especialistas externos, mencionan los factores que han afectado el cumplimiento de la misión policial. Tal es el caso del aporte brindado por USAID mediante el programa para el fortalecimiento de la democracia “Mejorando el Sistema de Justicia en El Salvador”, a través del cual elaboró un Diagnóstico Organizacional de la Policía Nacional Civil

En el diagnóstico en mención se establecen los siguientes objetivos: 1) identificar y analizar las principales variables externas e internas que inciden en la eficacia y eficiencia institucional, evaluando sus comportamientos y tendencias en el periodo del 2004 al 2009; 2) evaluar el entorno de la PNC; 3) evaluar la situación internacional de la PNC; 4) determinar la situación reciente (tendencias del 2004 al 2009), identificando áreas de mejora, riesgos y desarrollo de oportunidades; y 5) recomendar en el corto, mediano y largo plazo (del 2009–2014), líneas estratégicas que sean insumos importantes para la planeación estratégica de la PNC, con el fin de propiciar una institución moderna y profesional, que le permita consolidar su misión y lograr un desplazamiento positivo hacia su visión institucional.

Así también en el romano XIV del referido Diagnóstico se desarrollan las conclusiones y recomendaciones generales, pero en referencia a la educación policial en el numeral 12, hace mención de un plan de formación y competencia policial/especialización sobre investigación criminal para hacerlos más aplicados a la realidad de la delincuencia, siendo una buena práctica, la experiencia de los mismos funcionarios en la docencia y generar documentación policial para uso interno, que recoja las mejoras prácticas y fortalezca las competencias policiales (USAID, del pueblo de los Estados Unidos de América , 2009, pág. 7 y 132).



Es necesario notar que a pesar de la problemática planteada, en la PNC existen fortalezas que la hacen una Institución capaz de transformarse para mejorar su accionar: su personal tiene uno de los más altos niveles académicos en América Latina (Policía Nacional Civil, Dirección General, 2010, pág. 10 y 12).

La Misión de la PNC es: “Garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas, la seguridad, la tranquilidad y el orden, previniendo y reprimiendo el delito, con estricto respeto a los Derechos Humanos, integrando el compromiso del personal y la participación de la población, contribuyendo al fomento del Estado de Derecho y desarrollo integral del país” y su Visión es: “Ser una institución policial moderna, profesional, transparente, democrática y respetuosa de los Derechos Humanos, que goce de confianza, credibilidad y prestigio nacional e internacional, por la integridad de sus miembros y la efectividad de los servicios orientados a la comunidad”.

Los valores principales que deben regir la actividad institucional y la del personal policial: solidaridad, espíritu de servicio, justicia, tolerancia, madurez profesional, respeto a los Derechos Humanos, integridad, disciplina y responsabilidad.

El objetivo general del plan es hacer de El Salvador un país más seguro, garantizando la seguridad y tranquilidad de la población a través del fortalecimiento institucional, con énfasis en la autoridad territorial, cimentado en el trabajo proactivo del personal y la participación ciudadana.

El plan también incluye, una serie de indicadores (cualitativos y cuantitativos), que posibilitan medir la eficiencia (mejor utilización de los recursos humanos y materiales, disminución de costos, reducción de tiempos de respuesta), eficacia y los resultados e impactos esperados, los cuales se desarrollan en sentido positivo: confianza ciudadana en la PNC y percepción de seguridad ciudadana, entre otros.

Las Líneas Estratégicas de Acción, propuestas en el plan para el alcance de los objetivos incluyen el desarrollo profesional, el cual es descrito como el “Cumplimiento a la

Ley de la Carrera Policial, a través del desarrollo de cursos de ascenso, en los diferentes niveles y categorías, potenciando las capacidades del personal, armonizando los objetivos personales y profesionales con los institucionales, lo que permitirá mayor nivel de satisfacción y compromiso, y por ende un mejor servicio a la población”.

2.3.14. Plan Estratégico Institucional de la Academia Nacional de Seguridad Pública del 2010–2014

En alineación al Plan Quinquenal, la Academia elaboró su Plan Estratégico Institucional,



en el que se reconoce la carencia de un modelo educativo, en los 17 años de existencia de la ANSP; no obstante haber formado más de 30,000 Policías, plantea que de acuerdo a los registros oficiales, siempre se ha contado con una malla curricular que combina la formación técnica policial con la formación jurídica y humanística.

Otro aspecto de alta trascendencia, son las relaciones con la PNC, siendo necesario el fortalecimiento y mejoramiento de la coordinación entre la PNC y la ANSP, estableciendo lazos de mayor cooperación y comunicación, para atender la evidente necesidad de actualizar el marco de normativas, tales como políticas, protocolos, convenios, entre otros; así como las funciones de enlace para armonizar y dar coherencia a temas como la orientación y actualización de contenidos de los cursos de especialización y actualización, a efecto de que sean aplicables al quehacer policial y contribuyan a la disminución de los niveles de violencia y criminalidad existentes en el país, aplicando la combinación de acciones de prevención, represión, fortalecimiento institucional, reforma legal y apoyo a las víctimas, desde el enfoque de Policía Comunitaria.

Las necesidades de la PNC establecidas en su Plan Estratégico Institucional, y de conformidad a dicho plan, retomadas por el Plan Estratégico Institucional de la ANSP, son: “las prioridades de apoyo se concentrarán en la especialización policial en áreas de investigación científica del delito, información e inteligencia criminal, crimen organizado, educación a distancia y Policía Comunitaria.

Para atender las prioridades señaladas se formularon varias estrategias de intervención, entre ellas conviene destacar: la estrategia de formación con excelencia académica de Policías integrales y al servicio de la comunidad. En atención a ello se plantearon como objetivos estratégicos: por una parte, gestionar efectivamente los procesos de formación, basados en el modelo pedagógico y curricular de la ANSP; y por otra, elaborar un programa de formación inicial y permanente para el personal docente, instructores, monitores, delegados de formación y evaluadores de las prácticas, ejecución de procesos de formación inicial, ascensos, actualización, especialidades y otros cursos de capacitaciones (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2010).

Los objetivos del PEI de la ANSP, se plantearon lograrlos a través de varias líneas, entre las cuales se encuentran las siguientes:

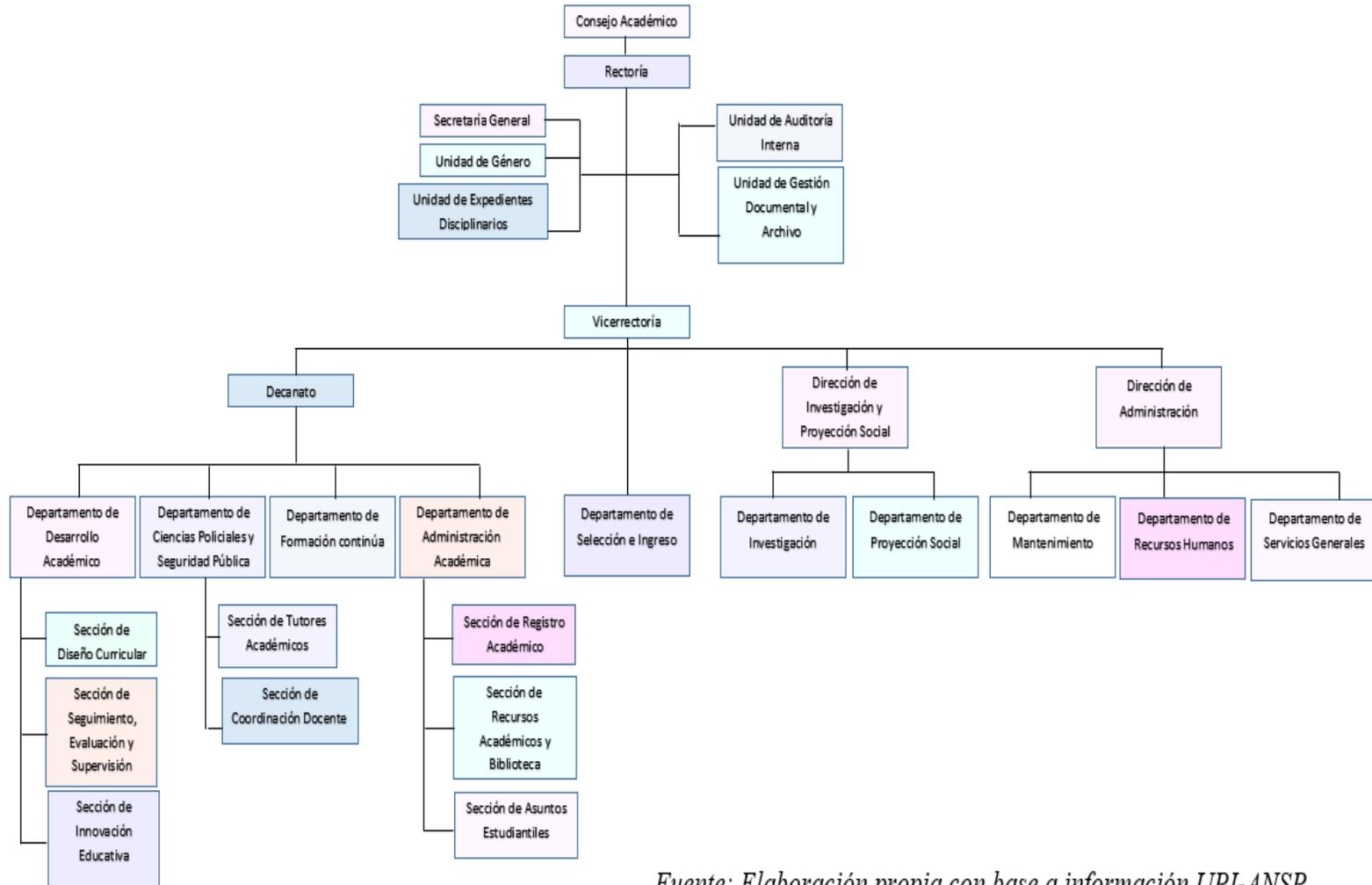
LE2: “Investigación científica y académica,” cuyo propósito es potenciar la investigación científica y vincularla con los procesos educativos, para incidir en las políticas de seguridad pública, contribuir al mejoramiento operativo y de gestión de la Policía Nacional Civil y aportar en el debate y reflexión social para la seguridad, la convivencia y la paz social.

LE4: “Gestión del talento humano”, que considera las competencias profesionales, las condiciones de trabajo y la motivación del personal, como factores fundamentales que permitirán el desarrollo de la institución; un clima organizacional favorable y un comportamiento ético adecuado del personal.

LE5: “Reestructuración organizacional”, en la ANSP a través de una reforma organizativa, funcional y normativa que se adecúe para constituirse en un instituto de estudios

superiores. Para ello la gestión organizativa debe ser flexible, efectiva y simplificada para que atienda las demandas de la Policía y la sociedad salvadoreña.

Organigrama N° 2: Estructura Organizativa del IES-ANSP, 2016



Fuente: Elaboración propia con base a información UPI-ANSP

Las acciones operativas, para la atención de la línea del Desarrollo Profesional, son las siguientes: implementación de ascensos en los diferentes niveles y categorías policiales, formación profesional, actualización y especialización y estabilidad laboral (Policía Nacional Civil, Dirección General, 2010).

El Plan Estratégico Institucional 2010–2014, pretende realizar un cambio institucional, que tiene como base dos fuentes fundamentales: “los principios y objetivos del Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho, establecidos en la Constitución de la República; y el espíritu y letra de los Acuerdos de Paz”. De acuerdo a ello, las nuevas autoridades de la ANSP, trazaron un decálogo de objetivos rectores para la gestión entre el 1º junio de 2009 y el 31 de mayo de 2014, de ellos se destaca, respecto al estudio que se realiza, los siguientes:

- 1- “Revisar, actualizar, mejorar y adecuar el pensum académico y los métodos de enseñanza a efecto de formar policías profesionales, con fundamentos científicos y legales, amplio criterio, espíritu crítico constructivo, manejo adecuado de crisis y con capacidad de resolver problemas propios de su trabajo, teniendo a la base una conciencia social de servicio en función de las personas y sus derechos.

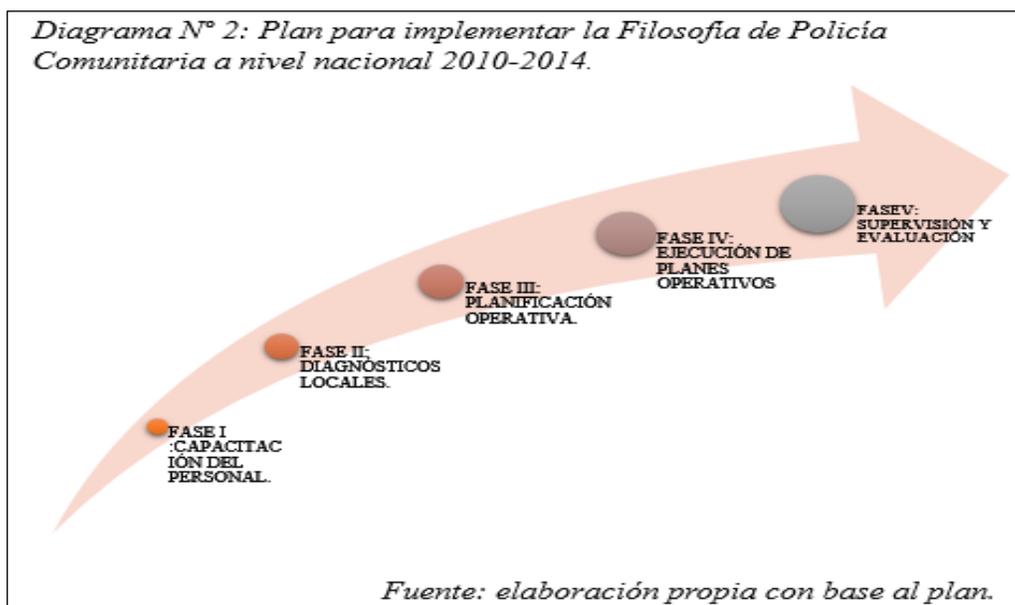
2.3.15. Plan para implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014

El Plan para implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014, tiene como objetivo general es incorporar la Filosofía de Policía Comunitaria como un eje transversal para todo el desempeño de la Institución, para la prevención del delito y la violencia, la investigación y la represión del delito, con participación ciudadana y el séptimo objetivo específico, cualificar el desempeño del personal policial,



mediante el establecimiento de un sistema permanente de formación en Policía Comunitaria en todo el territorio nacional, y mediante la estrategia de incorporarlo en la curricula de formación de la ANSP, los componentes vertidos en el plan conjunto PNC–ANSP para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a docentes y monitores de la ANSP, así como instructores de Policía Comunitaria de la PNC, y a la totalidad de los empleados de la misma, priorizando la plantilla operativa, así como alumnos de nuevo ingreso, reingreso y otros. Todo lo relacionado con el proceso de formación lo asumirá la ANSP.

El plan está estructurado en cinco fases para su implementación, de éstas, cuatro son de ejecución operativa y una de supervisión / evaluación.



2.3.15.1. Fase I: capacitación del personal de las dependencias policiales

Donde recae en la jefatura territorial o de especialidad, garantizar la capacitación del personal, facilitando las condiciones para ello, para todo el personal operativo y administrativo.

2.3.15.2. Fase II: diagnósticos locales

Cada Subdelegación o Puesto, en un trabajo conjunto de su fuerza operativa realizará:

1. Diagnóstico de incidencia delictiva.
2. Diagnóstico de factores de riesgo social y situacional.
3. Diagnósticos de aspectos socio-comunitarios (factores sociales de protección).
4. Análisis interno de la dependencia mediante la técnica FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), el cual deberá contener información de los siguientes aspectos:
 - a) Humanos.
 - b) Materiales.
 - c) Operatividad.
 - d) Nivel de credibilidad institucional.
 - e) Nivel de organización y cooperación de la dependencia policial con la comunidad y la municipalidad.
 - f) Impacto y pertinencia de los programas preventivos.
5. Realización de una investigación social utilizando técnicas como encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales.
6. Repetir el diagnóstico cada seis meses.
7. Cada dependencia procesará la información obtenida, sistematizándola mediante la elaboración de mapas integrados y una matriz de información, realizando análisis de cuyo resultado.
8. Los mapas integrados, incluyen:
 - a) Mapas de crimen (incidencia delictiva).
 - b) Mapas de factores de riesgo sociales y situacionales.
 - c) Mapas de factores sociales de protección.
 - d) Otros aspectos operacionales como puntos ciegos por ejemplo.
9. Asignación de una carta topográfica.
10. Actualizar el PPD dos veces por año.
 - a) Revisión de criterios para la delimitación de los sectores de patrullaje y agregar el resultado de los diagnósticos.
 - b) Revisar la ruta de patrullaje y ajustarla al cumplimiento de las nuevas misiones
 - c) Actualizar la asignación de códigos de sectorización.

11. El apoyo y la asesoría a la dependencia policial; la jefatura de Delegación asignará el personal de instructores capacitados, sin descuidar la formación.

12. Cada jefatura de áreas especializadas en coordinación con la jefatura de la SRCC formulará y diseñará una metodología para incorporar la Filosofía de Policía Comunitaria en sus procedimientos.

2.3.15.3. Fase III: planificación operativa

Debe integrar actividades de represión del delito con prevención comunitaria

1. Rol de la PNC en la prevención primaria.
 - a) Continuidad en el desarrollo de los programas preventivos ejecutados.
 - b) Operativos para control de riesgo social.
2. Rol de la PNC en la prevención secundaria.
 - a) Misiones operativas para el control de riesgo situacional.
 - b) Disuasión del delito mediante presencia policial orientada a controlar factores de riesgo. situacional e incidencia delictiva.
 - c) Reprimir el delito con apoyo de las dependencias de investigación e inteligencia policial.
 - d) El diagnóstico determinará el énfasis de cada plan particular.

2.3.15.4. Fase IV: ejecución de planes operativos

1. Elaboración planes particulares.
2. Priorizar algunas dependencias policiales.
3. Planes permanentemente evaluados y ajustados.
4. Servicios de investigación, creación de ODAC y puntos de atención social.
5. Programas de prevención de violencia-delincuencia y acciones de prevención situacional.
6. La implementación de programas preventivos sobre droga, VIF, transformación de conflictos, pandillas y otros.

2.3.15.5. Fase V: supervisión y evaluación (interna y externa)

1. Los mandos supervisarán la conducta del personal.

2. Mantener la confianza entre la población.
 - a) Promover y respetar convenios.
 - b) Evitar el uso discrecional de los bienes.
3. La contraloría del plan a través de Inspectoría General (Unidad de Control y Unidad de Auditoría Interna).
4. Rendición de cuentas.
5. Medición de la efectividad.
6. Participación de toda la fuerza policial, desde los y las Agentes.

2.3.15.6. Otras condiciones de ejecución

Durante las intervenciones del personal policial, priorizará la atención de personas en situación de vulnerabilidad. Cada jefatura territorial desarrollará una estrategia comunicacional.

El monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria será responsabilidad de las instancias institucionales existentes, será realizado por dos equipos: uno a nivel de ejecución técnica y otro a nivel de conducción y tomadores de decisión.

El nivel de ejecución técnica será responsabilidad de un equipo multidisciplinario integrado por: representantes de la Secretaría de Relaciones con la Comunidad, la Subdirección de Seguridad Pública, la Unidad Formación Profesional (hoy CFCD) y la ANSP.

El equipo del nivel de conducción y tomadores de decisión estará conformado por el Sub Director Ejecutivo de la ANSP, el Subdirector de Seguridad Pública, el jefe del Consejo Técnico de la Dirección General de la PNC y el Secretario de las Relaciones con la Comunidad, incorporando en el esfuerzo de cada dependencia, a la jefatura de la misma.

2.3.16. Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014

El Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional durante el periodo 2010–2014, fue elaborado y firmado por los titulares de ambas instituciones, en junio de 2010. En la justificación del mismo, plantea que el fundamento de la Policía Comunitaria es brindar un servicio policial preventivo, proactivo y educativo, que busca a través del trabajo integrado con la comunidad y las instituciones públicas y privadas, crear una cultura de seguridad ciudadana y convivencia pacífica en procura de una mejor calidad de vida de sus conciudadanos.

Los lineamientos estratégicos del PEI de la PNC y del PEI de la ANSP (2009 a 2014 y 2010 a 2014 respectivamente), determinaron la necesidad de elaborar un “Plan Conjunto PNC-ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014”, que en la segunda etapa del plan, adicionalmente a la capacitación de los IPC y monitores policiales de la ANSP, se asignó la responsabilidad a la Unidad de Investigación y Desarrollo Curricular de la ANSP, de ejecutar el proceso de revisión curricular de los programas educativos de la ANSP y elaborar el plan para la cualificación de la planta docente y Monitores Educativos; para tal revisión curricular se contó con la designación de personal de la Unidad de Policía Comunitaria.

La estrategia de implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria conllevó a que se estableciera como punto de partida, la presentación ante el Consejo



Académico de el Plan en referencia, el cual fue sometido para su aprobación.⁸

Por otra parte en los talleres de sensibilización a jefaturas policiales se gestionaría la participación de expertos nacionales o extranjeros y en cuanto al diseño de los dos Diplomados, su implementación se programó para el año 2011. Para desarrollar el plan de capacitación se responsabilizó a un equipo integrado por la Unidad de Actualización y Especialidades (después DAE) de la ANSP, la Unidad de Formación Profesional (después CFCI), la Secretaría de Relaciones con la Comunidad, en coordinación con las jefaturas de cada Subdirección, Delegación, Subdelegación o Puesto policial e Instructores Policiales Comunitarios, a fin de desarrollar dos cursos mensuales por cada equipo de Instructores de Policía Comunitaria.

Los 34 equipos de trabajo serían destacados en las 22 Delegaciones policiales, en las 6 Subdirecciones y para la efectividad del plan se estableció un periodo mínimo de 2 años de estabilidad laboral para los Instructores de Policía Comunitaria en sus puestos de trabajo (PNC-ANSP, 2010).

Para dar cumplimiento a lo antes señalado, estableció como objetivo general: desarrollar un proceso articulado de capacitación para el impulso de la Filosofía de Policía Comunitaria; y cuatro objetivos específicos, siendo el primero la formación de un equipo de instructores policiales en Filosofía de Policía Comunitaria, con la misión de desarrollar los cursos en cada dependencia policial; en el segundo se plantea la incorporación de la Filosofía de Policía Comunitaria, en el proyecto educativo de la Academia con el personal involucrado en la formación policial; en el tercero la sensibilización y capacitación para la totalidad de personal que integra la PNC y como cuarto y último objetivo, realizar acciones de inducción a

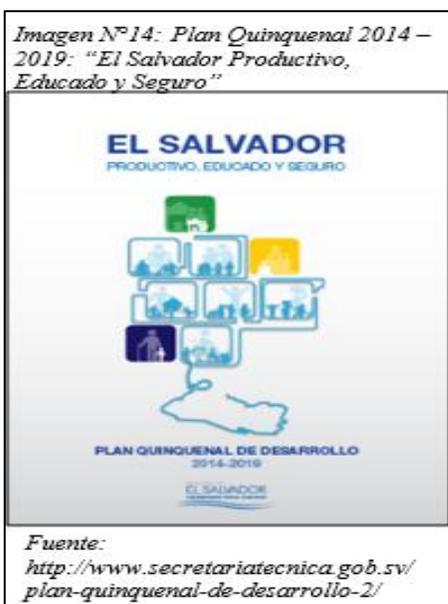
⁸ La capacitación en la Filosofía de Policía Comunitaria se proyectó para el 100% del personal que conforma la Policía, es decir personal de la Carrera Policial y empleados administrativos de la PNC; sin embargo no se consideró incluir a la totalidad de personal que labora en la institución formadora o al menos a toda la planta de personal docente, únicamente a los monitores educativos de la Academia Nacional de Seguridad Pública.

la responsabilidad de las jefaturas de la PNC, en el proceso de formación en la Filosofía de Policía Comunitaria.

2.3.17. Plan Quinquenal 2014–2019: “El Salvador productivo, educado y seguro”

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019: “El Salvador productivo, educado y seguro”, está estructurado en torno a tres grandes prioridades de país, empleo productivo generado a través de un modelo de crecimiento económico sostenido; educación con inclusión y equidad social; y seguridad ciudadana efectiva.

El plan se desarrolla en ocho capítulos y en el capítulo cinco se plantean los objetivos del



buen vivir dentro del marco de la programación quinquenal, dentro de los cuales se establece como objetivo 3: incrementar los niveles de seguridad ciudadana. En la línea de acción E.3.1 se encuentra el fortalecimiento de los factores de protección, reducción de los factores de riesgos y aseguramiento de las políticas del Estado en territorios con alta concentración de violencia social y delincuencia; en el E.3.2 fortalecimiento y despliegue de Policía Comunitaria (Secretaría Técnica y de Planificación, Gobierno de El Salvador, 2015, pág. 129).

2.3.18. Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia del 2014–2019.

La Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, 2014–2019, del MJSP, tiene como estrategia central: el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, integrado por cinco ejes:

Eje 1: Prevención de la violencia y la delincuencia.

Eje 2: Control y represión del delito y la violencia.

Eje 3: Rehabilitación y reinserción social.

Eje 4: Atención a las víctimas y testigos.

Eje 5: Fortalecimiento de la institucionalidad de la seguridad pública.

En el eje 2: “Control y represión del delito y la violencia” se desarrollan siete estrategias, siendo la primera: nuevo enfoque de Policía Comunitaria, que implica: la reestructuración institucional, despliegue territorial, inteligencia, investigación criminal, áreas especializadas, mecanismos de control, así como el bienestar y profesionalización policial con el fin de mejorar el servicio.

En la quinta estrategia se plantea: optimizar la carrera, formación profesional permanente y especializada de los policías.

- a. Fomento de la profesionalización, actualización y especialización permanente de los policías para potenciar sus capacidades y poder ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.
- b. Normalizar la carrera policial, basada en criterios de méritos e idoneidad, regularizando los tiempos y requisitos de los procesos de ascensos y especializaciones conforme a lo dispuesto en las leyes aplicables.
- c. Convertir a la Academia Nacional de Seguridad Pública en un Instituto Especializado de Nivel Superior y retomar el espíritu inicial con el que fue creada.
- d. Formar policías integrales y al servicio de la comunidad, mejorando el plan de estudios según las necesidades de la institución policial.
- e. Facilitar investigación científico-académica del quehacer policial, orientado a elevar la capacidad profesional del policía y a la mejora del servicio.



- f. Fortalecer las relaciones sistemáticas entre la ANSP y PNC con el fin de implementar los planes y programas de formación académica.
- g. Promover el incremento de mujeres en las promociones de la ANSP y en la PNC.
(Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 2014–2019, 2014, pág. 46)

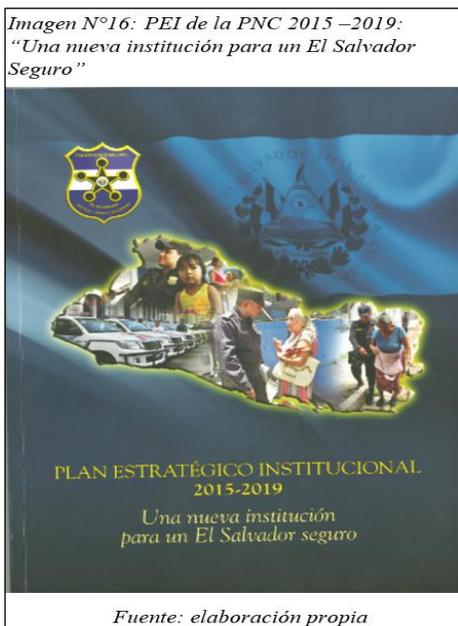
Es importante conocer, que de acuerdo con el marco doctrinario conceptual de la Política, se establecen algunas definiciones previas, entre la que se encuentra “reafirmar el carácter civil de la Policía” explicada así: uno de los pilares democráticos es la seguridad pública para los ciudadanos; en nuestra explicada Constitución, la Policía Nacional, establece como instrumento de dicha seguridad, su carácter civil, producto de los Acuerdos de Paz, por lo que nuestro Gobierno será garante de ello (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 2014–2019, 2014, pág. 46).

2.3.19. Plan Estratégico Institucional de la Policía Nacional Civil de 2015–2019: “Una nueva institución para un El Salvador Seguro”

El plan tiene como objetivo general, contribuir a la seguridad ciudadana y a la disminución de la delincuencia y la violencia del país mediante el fortalecimiento institucional y la participación comunitaria. Para alcanzarlo se han establecido seis líneas estratégicas, 31 acciones operativas y 85 indicadores estratégicos; así como la forma de seguimiento y evaluación del plan.

La línea estratégica uno, denominada: “Prevención de la violencia y delincuencia con enfoque de Policía Comunitaria”, tiene como componente principal: el acercamiento a la comunidad para fortalecer el trabajo de prevención de la violencia y delincuencia, fortalecer la gestión territorial de la Policía mediante la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria en todos los niveles de la institución (Policía Nacional Civil, 2015, pág. 32).

La línea estratégica dos: “Investigación criminal”, tiene como propósito principal



desarrollar un sistema integral de investigación que pretende vincular la investigación criminal con la prevención y el territorio, como una necesidad para la respuesta institucional efectiva (Policía Nacional Civil, 2015, pág. 34).

La línea estratégica tres: “Inteligencia policial”, proyecta crear y desarrollar un sistema de inteligencia policial para la prevención y la respuesta coercitiva de la Policía Nacional Civil contra la delincuencia común y el crimen organizado (Policía Nacional Civil, 2015, pág. 35).

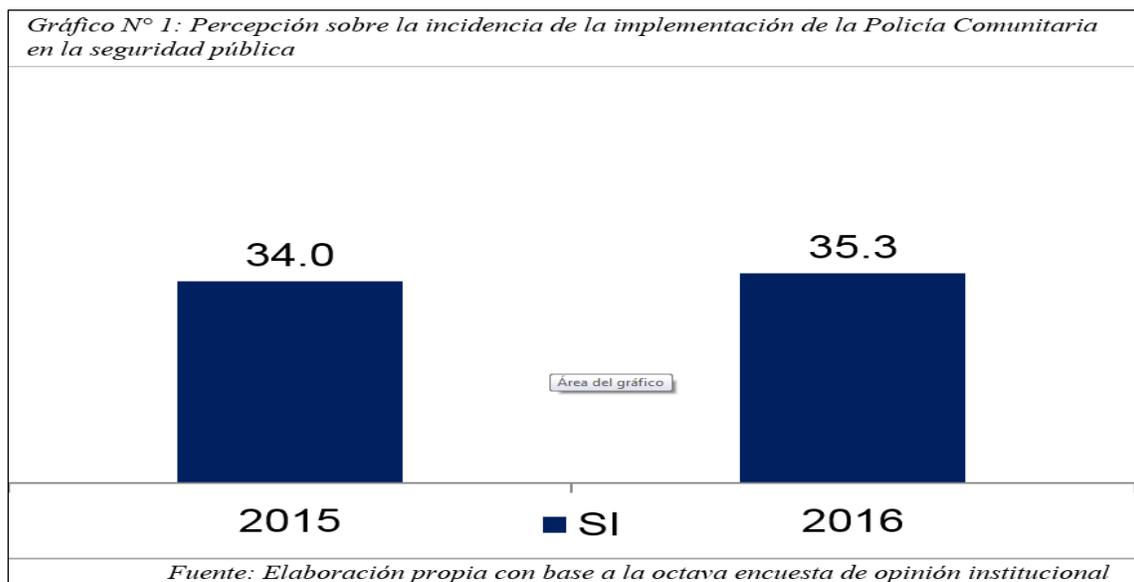
En la línea estratégica cuatro: “Gestión del desarrollo y bienestar del recurso humano”, se contempla como un factor clave de las acciones a desarrollar, elevar el nivel de motivación y compromiso del personal de la Institución, para hacerlo efectivo se estableció la acción operativa 4.5 “Promover el desarrollo profesional del personal institucional acorde a los puestos de trabajo (Policía Nacional Civil, 2015, pág. 36 y 37).

La línea estratégica cinco: contempla la creación e implementación de un sistema integral de atención y seguimiento, de todos aquellos casos de niños, niñas, adolescentes, mujeres, adultos mayores y demás grupos en situación de vulnerabilidad que sean o puedan ser víctimas de la violencia, a fin de implementar acciones desde la perspectiva policial que ayuden a prevenir la violencia intrafamiliar, la violencia de género y el involucramiento de jóvenes en hechos delictivos (Policía Nacional Civil, 2015, pág. 38)

En la línea estratégica seis: “Fortalecimiento de la organización y coordinación institucional”, se desarrolla la acción operativa 6.4 “implementar un modelo de liderazgo institucional para todo el personal de la Policía Nacional Civil” (Policía Nacional Civil, 2015).

A partir de la información presentada en el documento “DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DE LA PNC”, el cual se constituye como una línea base de la situación institucional a junio de 2009, la Policía ha realizado durante los últimos 8 años correspondientes al periodo 2010 hasta el 2016 una encuesta interna anual; y en los últimos dos años, adicionalmente ha realizado encuesta de opinión pública a nivel nacional; en lo concerniente al tema de estudio, se presentan una serie de datos de las 8 mediciones comparables, facilitando el análisis de las tendencias o evolución de las percepciones.

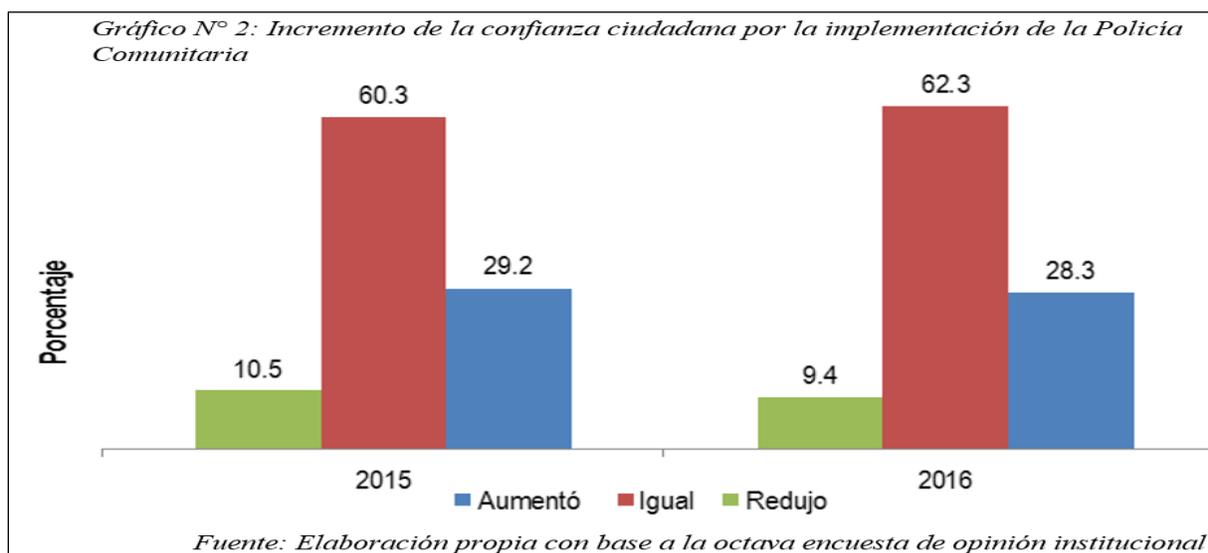
Entre los hallazgos y según las percepciones a noviembre de 2016, en el numeral 2 del documento “Breve análisis de los resultados de la octava encuesta de opinión institucional”, se expone que todavía no se percibe relevante que la Policía Comunitaria contribuya a mejorar la seguridad pública, tanto en 2015, con el 34% y en 2016 con el 35.3%, es decir que 2 de cada 3 entrevistados pertenecientes a la PNC, piensan que la Policía Comunitaria no contribuye a la seguridad pública.



Es importante señalar las fortalezas existentes en cuanto a la función que desempeña el personal policial, la cual es muy alta, positiva y constante. En 2010 con 92.7% y en 2016 con 92.2%, manifiesta una alta satisfacción de la función que desempeña en la Policía, así mismo

al consultar sobre el orgullo de ser profesional de la PNC en 2010, el 98.8% y en el 2016 el 98% respondieron que sienten un alto sentimiento de orgullo de pertenecer a la Carrera Policial.

Por otra parte, al indagar respecto a la confianza de la PNC, como resultado de la implementación de la Policía Comunitaria, en 2015 el 60.3% y en 2016 el 62.3%, perciben un ligero incremento de la confianza.



En cuanto a la calificación del jefe inmediato sobre la conducción de las relaciones con la comunidad, existe un deterioro de la percepción, de un 77.7% en 2010 bajó a 59.3% en el 2016; la evaluación de cortesía y amabilidad hacia la población cuando acude a presentar denuncia, en el 2015 era del 72.4% y en el 2016 del 70.1%, es alta; sin embargo, va en disminución.

También se exploran las acciones que deben impulsarse para la seguridad y tranquilidad ciudadanas: en las mediciones desde 2013, la acción de mayor calificación es “aplicación estricta de leyes y reglamentos” adicionalmente fortalecer principios morales e intelectuales; y en el 2016, programas de prevención del delito en las comunidades. En la

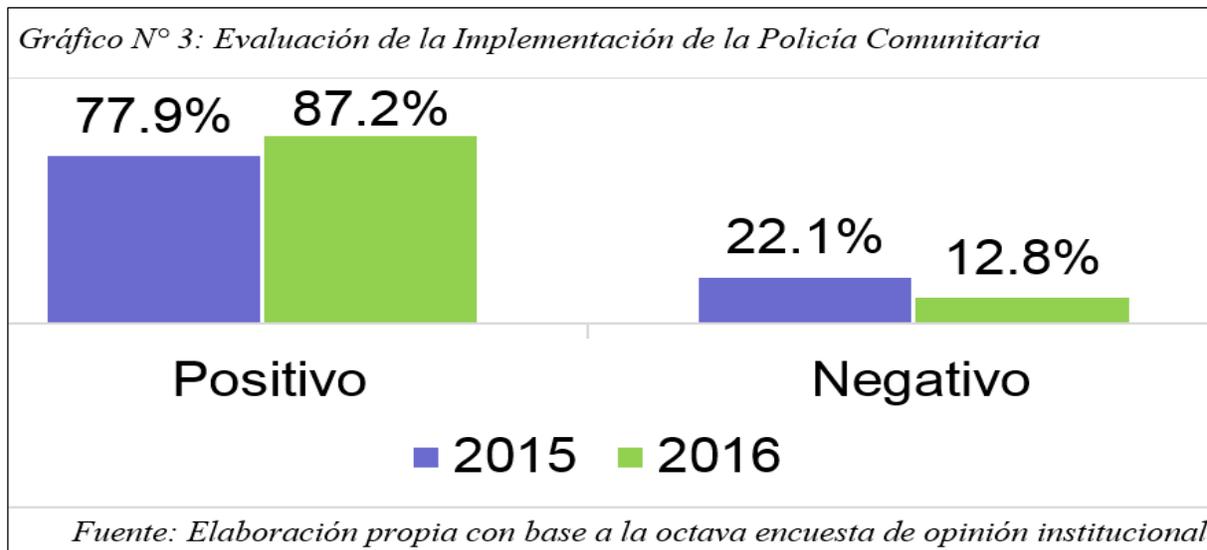
conclusión final, de 83 preguntas, de las cuales se seleccionaron 24, al realizar la valoración cuantitativa, 10 resultaron positivas y 14 adversas.

Según la opinión del consultor, resultan 5 prioridades claves para analizar e incidir que requieren mejora:

- 1) Liderazgo: fortalecer el liderazgo institucional y supervisar la conducta de los jefes; la asignación de los jefes, según la experiencia y capacidad; además de promover la comunicación positiva entre el jefe y el subalterno.
- 2) Motivación del personal: influir en factores que generen motivación, promover ambiente laboral y clima organizacional favorable, mejorar relaciones internas en cada Dependencia;
- 3) Carrera policial: atender los procesos de ascensos, correspondencia de la función con la formación profesional;
- 4) Planear acciones: priorizar acciones contra la delincuencia y patrullaje en correspondencia a la delincuencia y factores de riesgos; promover los beneficios de la Filosofía de Policía Comunitaria, para la seguridad ciudadana; y
- 5) Coordinaciones: impulsar coordinaciones de la PNC con las distintas instituciones y atender con prioridad la conducción de las relaciones comunitarias.

En la segunda encuesta de opinión pública nacional, de 73 ítems de la encuesta, se seleccionaron 19 preguntas claves para análisis y de ellas existen dos de especial interés para este estudio: la primera cuando se preguntó si al interponer denuncia, que tan satisfecho se siente por la atención brindada por la PNC en el 2016, dos de cada tres encuestados expresaron sentirse muy/algo satisfecho.

Según los encuestados, el trato que la PNC les da en su relación cotidiana es positivo, con un 74% que califica el trato como correcto; al preguntarles como evalúan la implementación de Policía Comunitaria, se califica de positivo con el 77.9%, es decir 8 de cada 10 personas en el año 2015 y en el año 2016, la percepción positiva fue de 87.2%



Al realizar un análisis del Informe Ejecutivo de la Evaluación del impacto del Plan Estratégico Institucional 2015–2019, específicamente del periodo de enero a diciembre de 2016, elaborado por la Unidad de Planificación Institucional de la Secretaría Técnica de la Policía Nacional Civil, destaca como uno de los principales resultados obtenidos en la línea estratégica LE1: prevención de la violencia y la delincuencia con enfoque de Policía Comunitaria, que se muestran avances significativos: alcanzar el 70% en la cobertura de sectores con el Nuevo Modelo Policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria.

El nivel de confianza de la población en la efectividad de la PNC ha incrementado del 26.5% al 58% y el grado de satisfacción de la población por el desempeño de la PNC, mejorada del 55.9% al 75.3%; el nivel de satisfacción de la población por la atención brindada al interponer una denuncia, incrementada del 26% al 66%. Adicionalmente, como resultado de las acciones implementadas en todo el territorio nacional, el índice de victimización se ha reducido del 21.6% al 5.6%; y el índice de denuncia de delitos registrados se ha disminuido en 13%, respecto al año 2015.

Pese a los resultados anteriormente descritos, es necesario prestar atención a las ejecuciones reportadas por algunos indicadores estratégicos como son: cifra oscura incrementada, el 64.6% en el 2014 a 77.4 en 2016%; percepción sobre la capacidad de respuesta de la PNC para la resolución de denuncias que ha bajado de 26.5% en el año 2014 a 16.5% en 2016; incremento de los homicidios culposos, lesiones culposos y en el índice de accidentabilidad vial.

2.3.20. Plan Estratégico Institucional de la Academia Nacional de Seguridad Pública 2015–2019: “Formación integral en seguridad pública con participación social”.

La Academia Nacional de Seguridad Pública forma parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana; y está obligada a contribuir al fortalecimiento y articulación de la



seguridad pública del país desde su competencia en la formación integral de los aspirantes y miembros de la Policía Nacional Civil. En el cuarto capítulo del PEI de la ANSP 2015–2019, se desarrolla la vinculación con el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019: “El Salvador productivo, educado y seguro”, según se detalla:

En el eje 3: “Habitar con dignidad”, cuyo objetivo es “incrementar los niveles de seguridad ciudadana” ha incluido la estrategia 3.2: “Fortalecimiento y despliegue de la Policía Comunitaria”. Esta visión vincula el fortalecimiento de la seguridad desde la

comunidad, atendiendo las necesidades locales, lo que obliga a generar desde los Agentes policiales, una nueva actitud y nuevos métodos para la prevención, la investigación y la

acción policial coercitiva y la estrategia 3.5: “Fortalecimiento de las capacidades de las instituciones del sistema de seguridad y justicia y promoción de la coordinación interinstitucional y regional”.

Vinculado a esa estrategia gubernamental, la ANSP ha enunciado en su PEI 2015–2019, dos líneas estratégicas institucionales:

LE1: “Educación policial integral al servicio de la comunidad”, la cual constituye la razón principal de la misión de la ANSP y conlleva a la formulación y desarrollo de los planes y programas de estudio para el ingreso, el ascenso, la especialización y capacitación de los aspirantes e integrantes de la PNC.

En la proyección de la ANSP, ésta formación requiere replantearse sobre la base de dos criterios principales: i) integral, pues incluye los ámbitos policiales, sociales, humanísticos y éticos, de tal forma que el policía asuma desde su rol, una visión amplia e incluyente de su servicio, contribuya desde la comunidad a la solución de los problemas, interactuando con las personas según su competencia. ii) al servicio de la comunidad, es decir, el policía como un prestador de servicio y no solo como una autoridad, que responde a las necesidades de poblaciones concretas, que está obligado a atender sus necesidades y que en esa interacción asume un rol participativo, profesional y de compromiso.

LE3: “Inserción comunitaria para contribuir a la solución de problemas de seguridad”. La labor educativa de la Academia se pretende vincular con acciones de proyección social de tal forma que el estudiante en sus distintos niveles de formación, establezca como práctica el contacto con la comunidad para interactuar con ella, generar confianza mutua, promover la solidaridad y desarrollar la sensibilidad social. La formación policial no solamente incluye los aspectos teóricos y prácticos, sino que asume el vínculo comunitario como condición indispensable en la educación para el servicio (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2015, pág. 21 y 22).

2.3.21. Decreto de Creación del Instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública”

El Instituto Especializado de Nivel Superior, denominado “Academia Nacional de Seguridad Pública” (IES–ANSP)⁹ es creado para la formación y especialización, cuya finalidad es elevar la calidad del proceso enseñanza–aprendizaje del personal policial, cuenta con la conformidad del dictamen técnico emitido por el Ministerio de Educación; pero debido a que la Academia Nacional de Seguridad Pública de El Salvador, tiene sus propias funciones y ordenamiento jurídico que la rigen se hace necesario, para lograr los citados propósitos, crear el “Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública” entidad diferente a la Academia Nacional de Seguridad Pública.

El IES–ANSP, de conformidad con los Artículos 1 y 2, nace como “una corporación de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio y se registrará por sus Estatutos, en los que se establecerán las disposiciones relativas a su organización y funcionamiento, así como por las leyes que rigen la educación superior del país; de conformidad a su naturaleza, únicamente podrá impartir dentro del área de la Seguridad Pública y las Ciencias Policiales (Decreto Ejecutivo N°151, 2013).



⁹ El IES-ANSP se crea mediante Decreto Ejecutivo N° 151, de fecha 23 de agosto de 2013, publicado en el Diario Oficial n° 158 Tomo N° 400 de fecha 29 de agosto de 2013, conforme a la Constitución de la República en sus Artículos 54 y 61, determinando que la Ley de Educación Superior es la que regula la creación y funcionamiento de las instituciones que la imparten, incluyéndose los Institutos Especializados de Nivel Superior, cuya misión es la formación de profesionales en una área de las ciencias, la técnica o el arte.

En el Artículo 3, se define que de conformidad con la Ley de Educación Superior, dicho instituto estará sujeto a la dependencia del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, por lo que el presupuesto anual que le corresponde, estará consignado dentro del presupuesto asignado a dicha Secretaría de Estado (Decreto Ejecutivo N°151, 2013).

El Instituto Especializado de Nivel Superior, denominado “Academia Nacional de Seguridad Pública” (IES–ANSP), ha comenzado su funcionamiento a partir de 2016, con la “Resolución de autorización para el funcionamiento de IE–SANSP e implementación de la carrera Técnico en Ciencias Policiales”, la cual reza de la siguiente manera:

La Dirección Nacional de Educación Superior del Ministerio de Educación, mediante resolución REF:DNES:GDA:DA:014/2016, emite resolución a las 09:00 horas del 11 de febrero de 2016: Autorizar el funcionamiento del Instituto Especializado del Nivel Superior, “Academia Nacional de Seguridad Pública”, creada mediante Decreto Ejecutivo N° 151, de fecha 23 de agosto de 2013, Publicado en el Diario Oficial n° 158 Tomo N° 400, de fecha 29 de agosto de 2013, e implementación de la carrera nueva de Técnico en Ciencias Policiales, en la Sede de San Luís Talpa, Departamento de La Paz en modalidad presencial, a partir del ciclo 02 de 2016 (Decreto Ejecutivo, 2014).

2.4 Contextualización

El enfoque de prevención se orienta a las causas que producen la violencia y tiene sus bases en los principios participativos y democráticos. Lo anterior ha tenido como consecuencia que este enfoque sea reconocido a nivel internacional como indispensable para afrontar la violencia y la criminalidad.

En el caso de El Salvador, donde el sistema político autoritario y militarizado gestó históricamente su estructura de poder, a través de las fuerzas de seguridad, transformar la seguridad implica cambiar la lógica misma del Estado hacia modelos democráticos y de Estado de Derecho, ya que luego de la finalización del conflicto armado, emergen diversas manifestaciones de violencia, tal como lo afirma Esteban Benavides en su Artículo publicado en la Revista Policía y Seguridad Pública:

El ciclo de la violencia se perpetúa a través de la aparición de nuevas formas de violencia urbana y de actividad criminal. Ahora, la inseguridad generada por la violencia y la demanda popular por seguridad y justicia, es uno de los temas prioritarios de la agenda gubernamental y de la cooperación internacional. La inseguridad, la violencia y la impunidad afectan severamente la calidad de vida de las personas e impiden el desarrollo de capital social necesario, no solo para construir una paz duradera, sino también para aspirar al desarrollo en su conjunto (Benavides Yates, 2011, pág. 29).

Una visión preventiva de la violencia y el delito implica abordarla en sus aspectos sociales, situacionales y comunitarios; la prevención supone el trabajo conjunto de actores de diferentes ámbitos como policía, justicia, educación, salud, planificación urbana, desarrollo social (multisectorialidad) y particularmente, a nivel local, a través de la acción de los municipios, los actores comunitarios y los habitantes (concertación y participación comunitaria).

Por lo Anterior, en septiembre de 2014, es instalado el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia (CNSCC), compuesto por instituciones del Estado, representaciones de gobiernos locales, iglesias, medios de comunicación, empresa privada, partidos políticos, varios representantes de la sociedad civil y de la comunidad internacional (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, 2015, pág. 1).



Entre los principales objetivos CNSCC, se puede mencionar: recoger aportes de los diferentes sectores y facilitar el diálogo con la sociedad. Para la recolección de estos aportes es necesario que los ciudadanos tengan confianza en las instituciones estatales, en este caso tiene relación con la visión de la PNC, la cual se establece en el Plan Estratégico, a saber “Gozar de la confianza de la población y de prestigio internacional por el desempeño profesional de sus miembros y la calidad y eficacia de sus servicios a la comunidad.” (Policía Nacional Civil, 2015).

Para la implementación del Modelo de Policía Comunitaria, la confianza y aceptación del miembro policial en la comunidad juega un papel importante para la obtención de información, la resolución y prevención de problemas de violencia y delincuencia.



El Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, para lograr sus objetivos, ha elaborado un diagnóstico sobre la inseguridad en El Salvador y ha desarrollado el “Plan El Salvador Seguro”, el cual contempla entre sus apuestas:

Mejorar la vida de las personas en los territorios para reducir la incidencia e impacto de la violencia y el crimen,...contar con un sistema de investigación criminal y justicia penal articulado y efectivo que goce de la confianza de la ciudadanía, contar con una institucionalidad coherente y proba que aborde de manera articulada y efectiva la violencia y la criminalidad y goce de la confianza ciudadana (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, 2015, pág. 3).

El referido plan, establece acciones que incluyen a la institución policial, las cuales se detallaran en el presente documento. El fortalecimiento de iniciativas y programas de Policía Comunitaria es un claro ejemplo de una acción que el Estado está impulsando para la prevención de la violencia como eje 1: “incrementar la presencia del Estado en municipios prioritarios, identificados como los más violentos, con servicio de prevención de violencia; atención a familias; atención en crisis; atención a víctimas y rehabilitación; ampliación de

espacios públicos; fortalecimiento de iniciativas y programas de Policía Comunitaria, sociales, recreativos, deportivos y culturales, en asocio con los entes territoriales” (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, 2015, pág. 7).

Para el cumplimiento de lo anterior, se ha designado un 22% de 1550 millones de dólares, estimado para cinco años, cuyos fondos provendrán de: recursos adicionales al Presupuesto General de la Nación; préstamos en proceso de ratificación en la Asamblea Legislativa: BID, BCIE, Italia, Alemania; nuevos préstamos; contribuciones privadas; cooperación internacional y contribuciones especiales para alimentar el fondo de seguridad (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, 2015, pág. 21).

Una vez reducida la incidencia de delitos en los espacios públicos, de conformidad al Plan El Salvador Seguro, se debe: a) implementar una estrategia policial de recuperación de los territorios y control de los mismos mediante la concentración de los recursos de investigación criminal y de seguridad pública con riguroso respeto de los Derechos Humanos; b) desplegar la Policía Comunitaria en los territorios recuperados y controlados; c) difundir mecanismos de denuncia de delitos (extorsión, hurto, robo, contra la integridad física, amenazas) en los territorios priorizados; d) instalar Oficinas de Atención Ciudadana con énfasis en atención a las mujeres (ODAC Mujeres) en municipios y comunidades priorizadas; e) reforzar el personal con equipamiento para Subdelegaciones y Puestos policiales en comunidades y municipios prioritarios (reasignar funciones al personal de la PNC que actualmente están cuidando vehículos decomisados, bartolinas y traslados de reos).

Otro eje del Plan El Salvador Seguro y que se relaciona con ganar la confianza de la ciudadanía es el “control y persecución penal” el cual pretende obtener como resultado general, un sistema de investigación criminal y justicia penal articulado y efectivo que goza de la confianza de la ciudadanía.

Como resultado se espera tener un incremento de los casos judicializados de homicidios, feminicidios, extorsiones, violaciones y agrupaciones ilícitas; una vez logrado

este resultado, se deberá : a) elaborar e implementar un plan de reorganización, distribución e incremento de recursos humanos, materiales y tecnológicos del personal de la PNC y FGR, en función de la investigación del delito y la cobertura territorial priorizada; b) implementar un mecanismo de coordinación permanente entre la FGR y la PNC para la toma de decisiones estratégicas y la elaboración de planes de trabajo para la investigación criminal (desarrollo organizacional, recursos humanos, priorización de casos, creación de equipos interinstitucionales especializados, entrenamiento, etc.); c) diseñar e implementar un Sistema Informático Único de Investigación Criminal (banco de datos generales de la PNC y FGR: delitos, delincuentes, modus operandi, estadísticas, seguimiento a la gestión, información migratoria); d) Revisar, actualizar e implementar de manera conjunta (FGR , PNC y OJ) y con enfoque de género y victimológico, la curricula de capacitación en materia de investigación del delito y juzgamiento de casos, con el fin de contar con un marco conceptual común que contribuya a tener visión interinstitucional; e) equipar adecuadamente al IML (Instituto de Medicina Legal), DPTC (División de Policía Técnica y Científica), DAN (División Antinarcóticos) para apoyar la investigación científica del delito (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, 2015, pág. 30).

La identificación de mecanismos para articulación financiera, el seguimiento, retroalimentación del plan y rendición de cuentas.

Monto estimado para 5 años: \$ 2, 100, 000, 000,00

| <i>Tabla N° 1: Financiación Plan El Salvador Seguro del 2015 al 2019.</i> | | |
|--|---|------------|
| CONCEPTO | MONTO ESTIMADO PARA 5 AÑOS (EN MILLONES DE DÓLARES US\$) | % |
| Eje 1. Prevención de la violencia | 1550 | 73.8 |
| Eje 2. Control y persecución Penal | 155 | 7.4 |
| Eje 3. Rehabilitación y reinserción | 180 | 8.5 |
| Eje 4. Atención y protección a víctimas | 100 | 4.8 |
| Eje 5. Fortalecimiento institucional | 95 | 4.6 |
| Funcionamiento, comunicación y rendición de cuentas | 20 | 0.9 |
| TOTAL | 2,100 | 100 |
| <i>Fuente: Elaboración propia con base al Plan El Salvador Seguro, página No. 20</i> | | |

Esta Cantidad corresponde en promedio anual a 420 millones de dólares, al 1.7% del PIB y 8.7% del presupuesto nacional.

Todo lo anterior reclama cambios en el perfil de ingreso y egreso de los estudiantes aspirantes a policías, en la educación que se imparte en los diferentes niveles de formación en la Academia Nacional de Seguridad Pública y, por supuesto, en la conducción y estructura organizativa policial y el sistema de responsabilidad de los integrantes de la Policía Nacional Civil ante la comunidad.

La Academia, debe darle prioridad al mejoramiento de la calidad de la enseñanza, revisando e innovando su currículo para que se provea de una formación integral al futuro policía; lo cual, le permitirá actuar ante los problemas actuales con idoneidad y compromiso ético. Además efectuar adecuaciones para la actualización y formación continua de toda la plantilla policial en sus diferentes puestos de trabajo.

Esto último, podría ser una gran oportunidad de potenciar una mayor comprensión de la realidad social actual y una actuación policial, que incremente el contacto positivo con la ciudadanía, como estrategia para generar alianzas y enfrentar en conjunto la complejidad de la violencia y delincuencia en El Salvador.

Desde su fundación la Academia Nacional de Seguridad Pública, ha graduado a miles de mujeres y hombres en las diferentes categorías y niveles; ha ejecutado cursos de ascenso, promoción interna y consolidación de categoría; y finalmente, ha actualizado y especializado al personal en sus diferentes áreas y especialidades, respectivamente.

En la actualidad la ANSP, enfrenta un fuerte desafío para formar nuevos policías con una mayor calidad, actualizar y especializar a toda la plantilla policial con una Filosofía de Policía Comunitaria, para potenciar dicho modelo de actuación que promueva una nueva relación entre la comunidad y la Policía, y entre sus directivos y operativos de la corporación policial.

La formación no es suficiente si al interior de la corporación policial no se producen cambios en el clima y cultura organizacional; cambios, en primer lugar, que le proporcionen al personal policial, uniformado o no, mayores niveles de satisfacción para que pueda florecer individual y colectivamente, pese a las condiciones de trabajo estresante, horario prolongado, presiones de tiempo y otras cosas por el estilo.

En segundo lugar, los cambios se deben reflejar en un estilo participativo para establecer una firme comunicación interna o externa con la comunidad, ya que la Policía Comunitaria está basada en filosofía de desarrollo participativo, tanto al interior de la Institución como hacia afuera de ella.

Para dar el mejor servicio a la sociedad y fortalecer la profesionalización del personal policial, la ANSP ha diseñado el Sistema Educativo Policial Integral, cuyos fundamentos se desarrollan en el siguiente apartado.

2.4.1. Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI)

Para el diseño curricular, la Academia Nacional de Seguridad Pública, en diferentes momentos de su historia ha realizado intentos por conceptualizar el sistema educativo de los



profesionales de la seguridad pública de El Salvador y de cara al reto de convertirse en una institución de educación superior (formal), concentró sus esfuerzos en la construcción del documento “Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI)”, el cual se imprimió en diciembre de 2013.

La concepción del SEPI se expresa en dos formas: por una parte, “como el conjunto de actores, medios, procedimientos y actos pedagógicos que explican,

orientan y fundamentan el proceso educativo de la Academia Nacional de Seguridad Pública”.

Por otra parte, el SEPI se conceptualiza como:

un conjunto de elementos interdependientes involucrados en la formación profesional de los policías orientado al cumplimiento de la misión institucional de proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades de las personas; prevenir y combatir toda clase de delitos, así como la colaboración en el procedimiento para la investigación de delito; mantener la paz interna, la tranquilidad, el orden y la seguridad tanto en el ámbito urbano como rural, con estricto apego a los Derechos Humanos, perfeccionando la carrera policial en todos los grados y jerarquías para responder a los requerimientos de la sociedad y del Estado salvadoreño (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 21).

Lo anterior conllevó a destacar la importancia¹⁰ de establecer los elementos del sistema, entre los cuales se encuentran los principios curriculares, modelo educativo de formación policial, la gestión académica y rutas de formación de la ANSP como Instituto Especializado de Nivel Superior.

Los principios del SEPI se encuentran en las páginas 23 y 24, del documento y a continuación se detallan: en primer lugar el servicio a la comunidad, la dignidad humana, la equidad e igualdad de género, continuando con la calidad, integridad y legalidad, para cerrar con la disciplina y la identidad. El enfoque curricular es por competencias: humano-social, competencias metacognitivas y competencias específicas.

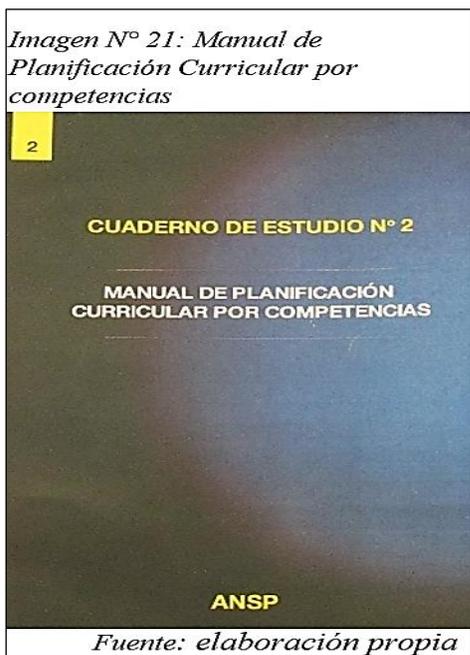
En los lineamientos para el diseño curricular por competencias del sistema educativo policial, pertinentes a la investigación, se plantea que:

El diseño curricular incorporará los ejes transversales, los cuales tienen un carácter globalizante, ya que atraviesan, vinculan y conectan las competencias genéricas y específicas, lo cual significa que se convierten en instrumentos que integran los elementos de competencia y cumplen el carácter holístico en relación con los criterios de evaluación. Los ejes transversales se constituyen, entonces, en fundamentos para la práctica pedagógica al integrar los campos del saber hacer, del ser, el saber convivir y el saber mediante procedimientos, valores/actitudes y conceptos que orientan la mediación pedagógica y el aprendizaje (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 30)

¹⁰ No obstante haber transcurrido más de dieciséis años de nacimiento de la Academia

Los Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), en su página 31 destacan que el modelo educativo de la ANSP. Tiene su fundamentación teórica educativa en que:

La educación es el resultado de la mediación del docente y los recursos que dispone el estudiante para resolver problemas de la vida real en un contexto histórico determinado, diseñando y facilitando las situaciones en las que los estudiantes puedan descubrir su propio aprendizaje (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 31).



A partir de lo antes dicho, el reconocimiento de la necesidad de realizar un proceso de revisión permanente, para la mejora en la educación policial. En ese sentido la Academia también realizó un importante esfuerzo en el 2012, al contratar una consultoría con el fin de cualificar al personal de planeación curricular de las Subdivisiones de Formación Académica y de Administración Académica, mediante un “Seminario Taller de Planificación Curricular y Técnicas Didácticas”.

Posteriormente y a efecto de contar con un documento institucional de planificación, se editó el cuaderno de estudio No. 2 “Manual de Planificación Curricular por Competencias”, el cual está distribuido en 3 unidades, la primera denominada “Educación basada en competencias”, la segunda “El currículo” y la tercera “Planeación curricular”. Dicho manual fue compartido a la comunidad educativa de la ANSP para su conocimiento y aplicación.

A continuación se presenta un diagrama de los contenidos de la unidad 3, el cual está orientado a la planeación micro-curricular, es decir la que se pretende sea utilizada en el aula y en todos los procesos de formación que la ANSP, coordine y desarrolle, tanto dentro de las instalaciones de sus dos sedes, como en los cursos que se impartan en los puestos de trabajo a nivel nacional:



En cuanto al diseño curricular del enfoque por competencias laborales, la ANSP en su afán por ofrecer a la ciudadanía salvadoreña profesionales, con las capacidades necesarias que demanda la población policial para un desempeño eficiente y profesional del servicio de la seguridad pública, ha adoptado en su programa de estudio del curso de formación inicial, la formación con un enfoque por competencias y el diseño de los contenidos está de acuerdo a los grandes ejes temáticos, bajo los cuales se orienta la formación y capacitación policial; una característica del enfoque es que se toma en cuenta el contexto donde se implementa la competencia, es decir un conjunto de situaciones reales.

La labor policial implica la vinculación de relaciones directas e indirectas con la ciudadanía, al ser un servicio público la idea de atención debe estar en todas sus intervenciones y en la base de toda actuación policial. Debe estar presente el respeto a la dignidad, la libertad, la integridad física, la igualdad, la vida del ciudadano al que atiende en cualquier momento. Este servicio de atención, debe pretender la protección integral de la persona.

En cuanto a la organización del currículo en el Instituto Especializado de Nivel Superior, se menciona que se ofrecerán diferentes carreras tales como: “Técnico en Ciencias

Policiales, Tecnólogo en Ciencias Policiales, Licenciatura en Ciencias Policiales y Maestría en Ciencias Policiales y Seguridad Pública”, y otras que se estimen necesarias.” (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 24)

El SEPI al establecer los lineamientos para el diseño curricular por competencias del Sistema Educativo Policial, refiere que dichos procesos de diseño y/o rediseño estarán fundamentados en estudios e investigaciones educativas sobre las necesidades de formación y que deberán estar acordes a las necesidades de seguridad que plantea la realidad nacional e internacional así como la institución policial para lo cual se organizarán los perfiles, mapas curriculares, competencias, indicadores de desempeño y formas de evaluación para los diferentes niveles educativos. Otro componente del diseño curricular son los ejes transversales.

Para comprender los componentes del modelo educativo adoptado por la ANSP, se presenta a continuación una tabla comparativa de los modelos pedagógicos de mayor predominio en la educación salvadoreña y que se han tomado como referencia a lo largo del tiempo.

Tabla N° 2: Línea de tiempo de Modelos Pedagógicos

| EPOCA | SIGLO XVII | SIGLO XVIII | 1910 | 1960 | 1960 |
|-------------------------------|---|--|---|--|--|
| | TRADICIONAL | ROMANTICO | CONDUCTISTA | COGNITIVO | SOCIALISTA |
| META | Formación del carácter de los estudiantes, moldeándolo a través de la voluntad, el rigor y la disciplina hacia el ideal humanista y ético | Desarrollo natural del niño | Moldeamiento de la conducta técnico productiva y el relativismo ético | Acceso de cada individuo al nivel superior de desarrollo intelectual, según las condiciones biosociales de cada uno | Desarrollo máximo y multifacético de la capacidades del estudiante, para la producción y el bien de la sociedad |
| DESARROLLO | Comprende el desarrollo de las cualidades innatas a través de la disciplina | Es natural, espontáneo y libre | Está representado por la adquisición de conocimientos, códigos y destrezas | Es progresivo y secuencial a estructuras mentales cualitativas y jerárquicamente diferenciadas | Es progresivo y secuencial pero impulsado por el aprendizaje de las ciencias |
| CONTENIDOS | Disciplinas clásicas y las facultades del alma | No existe ninguna programación, tan solo lo que el alumno solicite y lo que proviene de su interior | Conocimientos técnicos, códigos, destrezas y competencias como conductas observables | Experiencias que facilitan el acceso a estructuras superiores de desarrollo, el niño construye sus propios contenidos de aprendizaje | Científico – técnico, polifacéticos y politécnicos |
| RELACIÓN MAESTRO - ESTUDIANTE | Vertical, el maestro es la autoridad | El maestro es un auxiliar del alumno, un amigo de su libre expresión | El maestro es el intermediario ejecutor entre el programa y el alumno transmitiendo parceladamente los saberes | El maestro es un facilitador de un ambiente estimulador de experiencias para el avance a estructuras cognoscitivas superiores | Se complementan, y nos educamos en comunidad; estudiante y maestro dan y reciben enseñanzas |
| MÉTODO | Academicista, verbalista, transmisionista, desarrollado bajo un régimen de disciplinas en el que los alumnos son los receptores y aprenden a través de la imitación, el buen ejemplo y la repetición, cuyo patrón principal es el maestro | Supresión de los obstáculos e interferencias que inhiben la libre expresión, para lograr transmitir el desarrollo libre del niño | Fijación y controles de los objetivos institucionales, formulados en forma precisa, así como el adiestramiento experimental | Creación del ambiente y experiencias de afianzamiento según cada etapa; el niño es investigador | Utilización de estrategias didácticas variadas, acordes al contenido, al método de la ciencia, al nivel de desarrollo y a las diferencias individuales. Se hace énfasis en el trabajo productivo |
| PRINCIPALES REPRESENTANTES | Juan Comenio Johann Herbart | Jean Rousseau Ivan illich Alexander Neill | Burrhus Skinner | John Dewey Jean Piaget María Montessori Lev Vygotsky | Antón Makárenko Celestin Freinet Paulo Freire |

Fuente: elaboración propia con base a bibliografía de los principales representantes de los modelos pedagógicos

El modelo educativo de formación policial, se ha conformado como método integral. El pensamiento de una comunidad, en este caso la ANSP y la PNC en la construcción de su modelo educativo, adoptó un modelo constructivista social con enfoque por competencias, partiendo que las personas, desde su nacimiento buscan la forma de adaptarse adecuadamente al entorno y a los problemas que este presenta (el educando debe de ser capaz de construir y reconstruir sobre la experiencia).

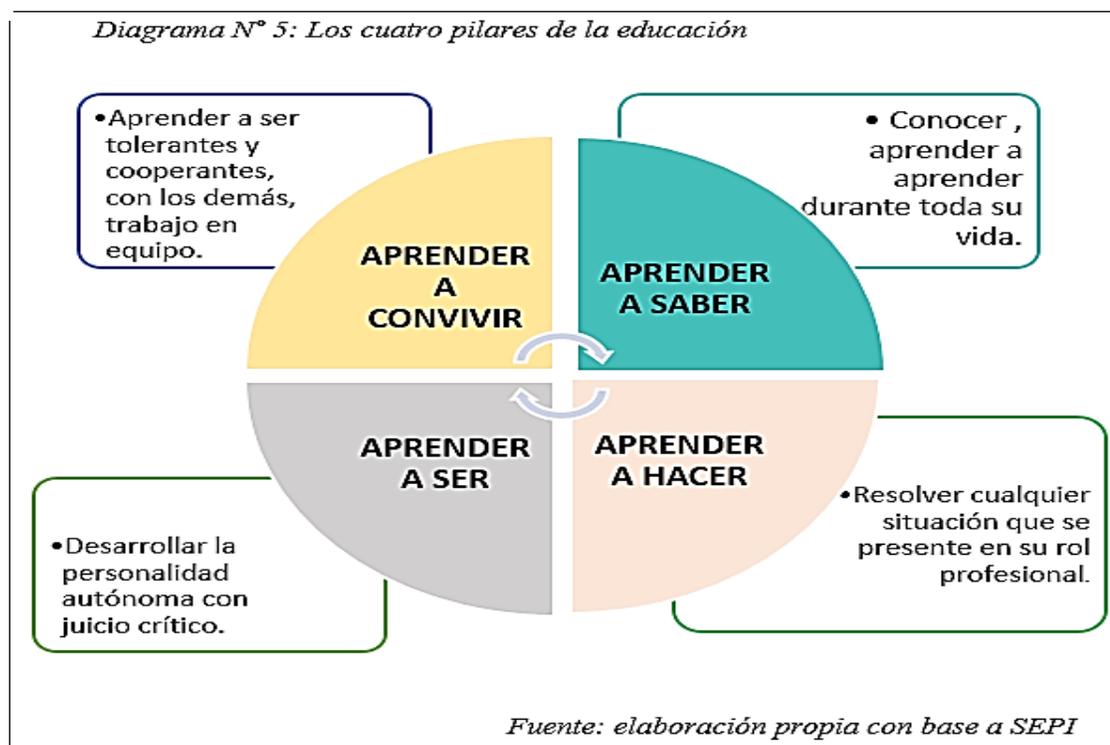
El enfoque por competencias considera que las necesidades actuales en la educación son:

Aprender a saber: conocer, aprender a aprender durante toda su vida, adquiriendo una cultura amplia y útil para toda la vida.

Aprender a hacer: orientar al estudiante a resolver cualquier situación que se presente en su rol profesional.

Aprender a ser: desarrollar la personalidad autónoma con juicio crítico y responsable de su actuación social.

Aprender a convivir: vivir juntos, aprender a ser tolerantes y cooperantes con los demás, con una visión de mundo amplia al trabajo en equipo. (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 218).



La doctrina institucional por la cual fue creada la ANSP, debe responder a los objetivos constitucionales de creación de la PNC, como son las metas a alcanzar, contempladas en el Art. 159 inc. 2 de la Constitución que misiona “Garantizar el orden, la seguridad ciudadana y tranquilidad pública, prevenir y combatir el delito y todo ello con apego a la ley y estricto respeto a los Derechos Humanos”, por lo que cada policía nacional civil, debe estar socialmente comprometido con la comunidad a la que pertenece o a la que da servicio.

También, en las páginas 138 a la 141 del SEPI, se mencionan otros parámetros: nueva doctrina operacional del Sistema de Policía Comunitaria de la PNC, nueva política tipo humano–social, las cuales refieren a los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores para el desempeño exitoso, ser ciudadano responsable, sujeto de derecho y obligaciones; como también legislación en materia de seguridad pública y la normativa jurídica internacional.

En este marco de la gestión integral, en las páginas 32 y 33 del SEPI, también se plantea, que la formación con enfoque por competencias vincula la gestión del talento humano, integrando las competencias específicas que nacen de la práctica en la ejecución de la función policial, pero también competencias claves o de las metacompetencias o competencias meta cognitivas, relacionadas con la capacidad para evaluar lo que sabemos hacer y lo que nos hace falta, es decir el análisis y reflexión interna sobre el conocimiento propio.



Los fundamentos del SEPI, desarrollados anteriormente, son de mucha importancia, pero es preciso complementarlos con la parte práctica, ya que la Policía Comunitaria se fundamenta en las investigaciones empíricas de las Ciencias Sociales sobre el comportamiento humano. Éstas han demostrado que las personas y grupos que comparten más sus valores, creencias y metas tienen una mayor posibilidad de lograr un acuerdo común para el logro de algún objetivo, es decir si la persona logra compartir algunos valores, creencias y metas sobre la seguridad individual y colectiva, es posible que coopere fácilmente para mejorar la seguridad del lugar donde habita y trabaja.

Hoy más que nunca, ante la realidad del país, propiciar una actuación de Policía Comunitaria tiene vigencia y es necesaria para garantizar la seguridad ciudadana, tanto para la convivencia en armonía de los ciudadanos y el respeto de los derechos individuales de los mismos, como para la protección de las personas contra los delitos que afectan la vida, integridad física y patrimonio.

Una Policía que trabaja cerca de la comunidad, puede llegar a saber mucho sobre ella y tendría acceso a la información sobre la delincuencia y la seguridad, siempre y cuando, el personal policial se sienta parte de la comunidad y ésta lo sienta parte de ella.

Capítulo III: Diseño metodológico

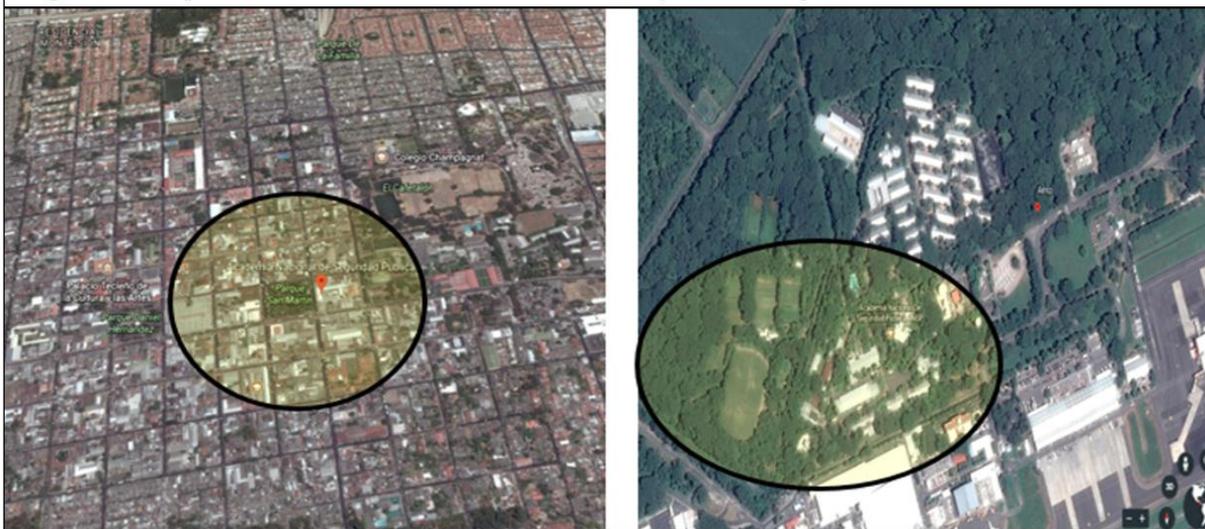
3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de este trabajo de investigación se basó en la recopilación de la macro planificación de cada proceso formativo que se desarrolla en la Academia, es decir los programas de estudio, y dada la naturaleza de la información no arrojan datos estadísticos, por tanto la metodología a utilizar es de tipo cualitativa.

Entendiéndose que es una investigación cualitativa por la flexibilidad al desarrollar la teoría a partir de retratar la realidad de la formación académica de los profesionales de la seguridad pública, de acuerdo a la revisión documental y entrevistas, detallando sus atributos, sin alterar la naturaleza como se han desarrollado los referidos procesos.

El entorno del estudio son los Departamentos de Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades, que para el desarrollo de sus actividades, utilizan las dos sedes de la Academia Nacional de Seguridad Pública, ubicadas una en Santa Tecla y otra en Comalapa.

Imagen N°22: Mapas de ubicación de las sedes ANSP Santa Tecla y San Luis Talpa



Fuente: URL <https://www.google.es/maps/place/Academia+Nacional+de+Seguridad+Publica/>

La primera sede de la ANSP, alberga las oficinas de los titulares, las Dependencias de Staff y aulas para la formación de algunos cursos de Ascenso y Especialidades; se ubica en la 5ª Avenida Sur, entre calle Melvin John, y Calle Ciriaco López, Municipio de Santa Tecla del Departamento de La Libertad.



La otra sede de la ANSP, desarrolla el mayor porcentaje de procesos formativos de Inicial, Ascensos y Especialidades, se encuentra ubicada contiguo al Aeropuerto Internacional Monseñor Oscar Arnulfo Romero, Municipio de San Luis Talpa del Departamento de La Paz.



3.2 Tipo de estudio

La investigación que se realizó es de tipo cualitativa, ya que se orientó a los procesos formativos de Filosofía de Policía Comunitaria que se desarrollaron en los diferentes Departamentos adscritos a la División de Estudios de la Academia Nacional de Seguridad Pública.

Considerando la intervención como investigadores y la tipología aplicada en las Ciencias Sociales, en la presente investigación se consideraron tres dimensiones, a saber:

a) Observacional: como investigadores, la intervención se limitó a observar la documentación de los procesos formativos de Policía Comunitaria, se exploró el proceso y se describe, tal cual se evidencia en los registros sin hacer un manipuleo en el proceso para la obtención de resultados;

b) Retrospectivo y transversal: los datos se recopilaron de los procesos de formación ejecutados por la Academia entre el año 2008 y el 2016, se realizó en una sola observación y medición, puesto que al recabar toda la información se hizo la comparación de las muestras, es decir la planificación y demás documentos que evidencian las acciones realizadas para abordar la Policía Comunitaria en cada unidad de formación;

c) Descriptivo: se buscó destacar los componentes existentes en los procesos de formación en el Nuevo Modelo de Policía Comunitaria, ejecutados en cada Departamento de formación de la División de Estudios.

3.2.1. Método: investigación documental y de campo

3.3.2. Investigación documental tipo informativa (expositiva)

Se describe y presenta la información relevante obtenida de diversas fuentes confiables sobre los procesos de formación y de la implementación del Modelo de Filosofía de Policía Comunitaria, cuyo objetivo no fue aprobarla u objetarle, si no analizarla y seleccionar lo más

relevante para la investigación, posteriormente se organizaron y sintetizaron las ideas principales.

3.2.2.1. Investigación de campo

Para la obtención de la información relacionada a los procesos de formación en el Modelo de Policía Comunitaria, tanto de la Academia Nacional de Seguridad Pública, como de la Policía Nacional Civil, se seleccionó personal de ambas instituciones que han intervenido en estos procesos, con el objetivo que participaran en los grupos focales que se organizaron y otros en las entrevistas etnográficas y en las encuestas electrónicas.

Por otro lado, de manera oficial, se solicitó documentación que se genera en los diferentes Departamentos de Formación de la ANSP y que se relacionan con los procesos formativos de la temática de Policía Comunitaria, esta documentación fue analizada a través de una lista de cotejo para documentos. También se recopilaron documentos que rigen ambas instituciones, tales como Leyes, Reglamentos, Planes, Decretos, entre otros.

Otra fuente de información utilizada fue la observación directa a las instalaciones, por lo que se diseñó destinado a recopilar información sobre la capacidad instalada y las condiciones de las instituciones (ANSP y PNC) para desarrollar los procesos formativos, lo cual fue cotejado con fotografías.

Finalmente, se hizo uso de las tecnologías, utilizando la herramienta Google Form para obtener información sobre la calidad educativa en la ANSP, en cuanto a la temática de Policía Comunitaria, para ello se diseñó un cuestionario.

3.3 Población y muestra (fuentes de información)

Los datos estadísticos por sí solos, no dan ninguna información, si no se consideran o se relacionan dentro del contexto con que se trabajan, por lo tanto es necesario entender los

conceptos de población y de muestra para lograr comprender mejor su significado en la investigación social que se lleva a cabo.

3.3.1. Población.

La población se define como: “Conjunto de personas, unidades o ítems que comparten algunas notas o peculiaridades que se desean estudiar. Ésta información puede darse en medidas o datos porcentuales” (Hernández Blázquez, 2001, pág. 127).

En este caso, la población en estudio estará integrada por la documentación relacionada a los procesos formativos desarrollados por los Departamentos de Ascensos, Formación Inicial, Actualización y Especialidades, todos de la Academia Nacional de Seguridad Pública.

3.3.2. Muestra

“Científicamente, las muestras son parte de un conjunto (población) metódicamente seleccionada que se somete a ciertos contrastes estadísticos para inferir resultados sobre la totalidad del universo investigado.” (Hernández Blázquez, 2001, pág. 127).

En la investigación cualitativa, las unidades de observación y análisis pueden ser muy diversas: personas, familias, grupos, instituciones, áreas geográficas o culturales, períodos, otras unidades de tiempo, programas, documentos, combinaciones de varias de las anteriores, entre otras.

En este caso, se tomaron como unidades de observación, la totalidad de la población, es decir, toda la documentación relacionada a los procesos formativos desarrollados por los Departamentos de Ascensos, Formación Inicial, Actualización y Especialidades, por lo anterior, la muestra será igual a población.

La lógica para aplicar este criterio reside en lograr que la documentación existente proporcione la mayor riqueza de información posible para estudiar a profundidad las preguntas de investigación.

Otras de las ventajas de hacerlo de esta forma es la existencia de un nivel de confianza máximo y prácticamente sin error permisible, pudiendo generalizarse los resultados para todas las unidades en observación, aunque es necesario aclarar que estas ventajas se logran únicamente cuando los investigadores registran, analizan e interpretan de forma adecuada la información.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Entre las técnicas utilizadas para la recopilación de la información se encuentran: la observación no estructurada y la revisión de documentos; así como la interacción con grupos a través la entrevista, el grupo focal y cuestionario en línea.

3.4.1. La Observación

La observación es una técnica de recolección de información y consiste en la inspección y estudio de las cosas o hechos, tal como acontecen en la realidad, mediante el empleo de los sentidos.

La observación supone la no intervención del investigador para manipular los resultados de las unidades de observación, limitándose a observar, en este caso, la documentación de los procesos formativos de Policía Comunitaria y la verificación directa de las condiciones materiales que la ANSP y la PNC tienen para el desarrollo de estos procesos. La documentación fue explorada y descrita, tal cual se evidencia en los registros, y en el caso de las condiciones que cada institución tiene para el desarrollo de los procesos formativos relacionados a la Filosofía de Policía Comunitaria, se elaboró un instrumento para la recopilación de información relacionado con estos rubros (ver anexo 1. Bitácora para visita de

campo). La información recopilada en el instrumento antes mencionado, fue cotejada con las fotografías (ver anexo 6. Fotografías de escenarios académicos) tomadas al interior de las instalaciones de la ANSP y PNC.

Se observaron y analizaron todos los documentos implicados con el contenido de Filosofía de Policía Comunitaria, tanto antes, durante, como después del desarrollo del contenido en mención. Dicho análisis se realizó a través de una lista de cotejo (ver anexo 2. Lista de cotejo para documentos), luego se explicó de forma descriptiva, haciendo énfasis en las diferencias de cada proceso o curso desarrollado en los Departamentos de formación policial de la Academia Nacional de Seguridad Pública.

3.4.2. Entrevistas

En el desarrollo de la investigación se buscó la forma de conocer el génesis de la Filosofía de Policía Comunitaria, encontrando valiosa información en diferentes textos, sin embargo, existen otros detalles que no se encuentran de forma escrita, por lo que se entrevistaron a las jefaturas de las diferentes área de formación; jefes policiales que han sido precursores del Modelo de Filosofía Comunitaria; docentes e instructores de la Academia Nacional de Seguridad Publica e IPC de mayor y destacada trayectoria en la Policía Nacional Civil, tanto a Nivel Básico como Ejecutivo, que han tenido una relación directa con los procesos formativos en Policía Comunitaria y coordinaciones de los mismos.

Las entrevistas consisten en una serie de preguntas directas y abiertas, previamente formuladas para explorar el conocimiento y experiencia sobre la forma en que se ha desarrollado la temática de Policía Comunitaria y la percepción sobre su práctica en el trabajo policial (ver anexo 3. Entrevista etnográfica o semi-estructurada)

Se entrevistaron a las jefaturas de los Departamentos de Ascensos, Formación Inicial, Actualización y Especialidades; al cien por ciento de los docentes e instructores que

impartieron durante el periodo de estudio, la temática de Filosofía de Policía Comunitaria y a las principales jefaturas policiales conectoras de la temática.

Es de hacer mención que debido a consideraciones éticas, para fines académicos, la identificación de las personas entrevistadas aparecen de forma codificada.

3.4.3. Grupo focal

En cuanto a los grupos focales, se conformaron dos grupos con Instructores e Instructoras de Policía Comunitaria (IPC) que imparten o impartieron clases de Filosofía de Policía Comunitaria a los diferentes Cursos de Ascenso, Formación Inicial, Actualización y Especialidades, uno con personal del Nivel Básico de la PNC y otro con personal del Nivel Ejecutivo de la PNC, para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- 1) Se estableció la información requerida para el cumplimiento de los objetivos planteados;
- 2) Se seleccionó personal que cumpliera como requisito conocer sobre la temática de Policía Comunitaria y que tenga o haya tenido participación destacada en los procesos de formación en Policía Comunitaria, tanto en la ANSP, como en la PNC;
- 3) Se coordinó con el señor Jefe de la Unidad de Policía Comunitaria; con el señor Secretario de Relaciones con la Comunidad; y con el señor Subdirector General de la Policía Nacional Civil, la convocatoria de Instructores de la temática de Policía Comunitaria;
- 4) Se crearon formularios para la identificación del personal participante;
- 5) Se elaboró y presentó la herramienta del protocolo para el grupo focal (ver anexo 4. Presentación del protocolo para el grupo focal);

- 6) Se plantearon preguntas dirigidas a los Instructores de Policía Comunitaria de la PNC, las cuales fueron orientadas al cumplimiento de los objetivos establecidos y para el registro de la información, se diseñó un instrumento (ver anexo 5. Registro de actividades del grupo focal);
- 7) Es de hacer mención que dichos Instructores policiales, no están destacados en la Academia Nacional de Seguridad Pública, sino que son parte del apoyo que la Policía Nacional Civil le brinda, a requerimiento, para la atención puntual de los cursos.

La conformación de los grupos focales tuvo como objetivo conocer la experiencia de los participantes en cuanto a lineamientos y formularios de micro planificación didáctica recibidos por parte de la Academia para impartir los cursos y contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria; definir desde sus perspectivas, las necesidades u oportunidades de mejora en el diseño curricular de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria que se imparten en la ANSP.

3.4.4. Revisión documental

La revisión documental consistió en la búsqueda, recopilación, lectura y análisis de los documentos rectores, tanto a nivel normativo, como para el diseño curricular o de planificación didáctica de cada área de formación policial, tales como: leyes, reglamentos y planes; Artículos Científicos, directrices académicas, programas de estudio, instructivos, guías didácticas o guiones de contenidos, descriptores, entre otros documentos afines.

Otra fuente de información fue la Oficina de Información y Respuesta (OIR) de la ANSP y los registros relacionados al tema que llevan algunos Departamentos del área de formación de la ANSP, para lo cual se hicieron las solicitudes de información relacionada al tema de estudio (ver anexo 7. Registro de gestión documental oficial).

3.4.5. Cuestionario en línea

Se aprovecharon las herramientas Google para administrar un cuestionario en línea, dicho cuestionario fue sobre la calidad educativa¹¹ de la ANSP y tuvo como objetivo: Diagnosticar la formación en Policía Comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP durante los años 2008 hasta 2016 (ver anexo 10. Cuestionario sobre la calidad educativa de la ANSP).

3.5 Hipótesis o supuestos de investigación

La falta de una sistematización de la información de los procesos de formación en el Nuevo Modelo de Policía Comunitaria, conlleva a que en los diferentes Departamentos de Formación, se ejecuten programas de estudios de forma diferenciada, dificultando la claridad sobre el tema de estudio.

3.6 Operacionalización de las variables / categorías

3.6.1. Variable independiente

La información sobre los procesos de formación en el Nuevo Modelo de Policía Comunitaria existente en cada Departamento de la División de Estudios.

¹¹El cuestionario que se suministró en esta investigación, fue una adaptación al tema, a partir del Cuestionario para la evaluación: "Evaluación de la calidad para programas completos de formación docente a través de estrategias de aprendizaje abierto y a distancia". Metodología de uso y descripción de indicadores. RED, Revista de Educación a Distancia. Número monográfico VII. 30 de diciembre de 2008. Número especial dedicado a la evaluación de la calidad en entornos virtuales de aprendizaje. Revisado en <http://www.um.es/ead/red/M7/el 29/07/2017>.

3.6.2. Variable dependiente

La formación en el Nuevo Modelo de Policía Comunitaria para el personal policial.

A continuación se presenta la Matriz de Operacionalización de variables:

Matriz N° 1: Operacionalización de las variables

| VARIABLES | Definición de variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--|---|--|---|---|
| Independiente: La formación en el nuevo Modelo de Policía Comunitaria para el personal policial. Dependiente: La información sobre los procesos de formación en el nuevo Modelo de Policía Comunitaria existente en cada Departamento | Conceptual. Documentos de planificación curricular de los cursos de Filosofía de Policía Comunitaria de cada área de formación. Operacional. Contenidos de estudio de Filosofía de Policía | Los procesos formativos de Policía Comunitaria en los cursos que se imparten en el área de Formación Inicial. Los procesos formativos de Policía Comunitaria en los cursos que se imparten en el área | La cantidad de documentos obtenidos por cada área de formación: Convenios. Planes de trabajo. Programas de estudio. Programas de asignatura Programas de módulo. Descriptores de módulo. Planes de unidades del curso. Guías o cartas didácticas. Guiones de | Contexto. 1.1 El plan de formación responde a necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos, con participación activa de los involucrados. 1.2 El plan de formación cuenta con recursos (talento humano, económicos, técnicos e infraestructura) suficientes para garantizar la calidad para su desarrollo. 1.3 El plan de formación se inserta en una política de implementación de Filosofía de Policía Comunitaria Diseño. 2.1 Los objetivos del plan de formación están vinculados con las necesidades de la policía ante la comunidad. 2.2 El diseño del plan de formación prevé contenidos y estrategias adaptadas a estudiantes con diferentes conocimientos y práctica policial. 2.3 El diseño del plan de formación tiene en cuenta los diferentes contextos laborales en los que se desempeñará el personal participante: ámbito rural, urbano, áreas especializadas y seguridad pública. 2.4 Los contenidos del plan de formación incluyen de manera equilibrada conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes. 2.5 Los contenidos en el plan de formación se organizan en torno a ejemplos y estudios de casos para favorecer una comprensión práctica de los mismos. 2.6 El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información por parte de los participantes. 2.7 El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizajes adaptativo, mediante la cual al participante se le presentan modelos, ejemplos de buenas prácticas, que deben conocer, comprender, simular y aplicar en sus puestos de trabajo. 2.8 El diseño del plan de formación identifica los perfiles de los formadores que promoverán o desarrollarán el plan. 2.9 El diseño del plan de formación detalla el presupuesto para el desarrollo del mismo. 2.10 El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizaje para la reflexión e indagación de los estudiantes. 2.11 El diseño del programa de formación promueve la utilización de estrategias presenciales y online. |

| | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|---|
| to de la División de Estudios | Comunitaria desarrollado s conforme al Manual de Formación. | de Ascensos. Los procesos formativo s de Policía Comunitaria en los cursos que se imparten en el área de Actualización y Especialidades. | contenidos. Guiones de clase. Guías del docente. Guías del estudiante. Instrumentos de observación. Instrumentos de evaluación. Portafolios de evidencias Informes y evaluaciones de los cursos impartidos Material de apoyo. Bibliografía. | <p>Producción</p> <p>3.1 El plan de formación contempla la utilización de la plataforma tecnológica a disposición del profesorado con herramientas síncronas y asíncronas estandarizadas de comunicación.</p> <p>3.2 Se proporciona al personal participante orientaciones para obtener información respecto de los objetivos, las metodologías, los contenidos de los programas y la forma en la que se le va a evaluar.</p> <p>3.3 El personal participante dispone de información sobre los docentes e instructores: quienes son, su experiencia y conocimiento en relación con los contenidos.</p> <p>3.4 Se le facilita al estudiantado un correo electrónico o teléfono de contacto para solucionar los problemas técnicos que se presenten a lo largo del plan de formación.</p> <p>3.5 El lenguaje utilizado para el desarrollo de los contenidos es adecuado al nivel del estudiantado; es clave y directo; tiene los verbos en voz activa.</p> <p>3.6 El contenido textual o gráfico no provoca discriminación en relación a edad, sexo, cultura, religión o etnia.</p> <p>3.7 En la redacción de los planes de formación se utiliza el lenguaje inclusivo.</p> <p>Puesta en marcha.</p> <p>4.1 Se proporciona información clara y concisa sobre el plan de formación: contenidos, programas, duración, tipo de evaluación que se realizará en el curso (trabajos individuales, grupales y final, exámenes, otros).</p> <p>4.2 Se promueve la utilización de las TIC para todos los documentos relacionados con el plan de formación.</p> <p>4.3 Existe información a disposición del estudiantado sobre reclamaciones que se puedan presentar, a quién y cómo recurrir.</p> <p>Implementación/Desarrollo.</p> <p>5.1 Los procedimientos en los que se utilizan los recursos técnicos y humanos necesarios, mediante estrategias formativas, favorecen la consecución de metas y objetivos del plan de formación.</p> <p>5.2 Los docentes e instructores cuentan con formación pedagógica y conocen el modelo educativo.</p> <p>5.3 Los docentes e instructores poseen un adecuado nivel de competencia práctica en relación con los contenidos del plan de estudios.</p> <p>5.4 La cantidad de estudiantes atendida por cada docente o instructor es adecuada en función de las necesidades y características del plan de estudios.</p> <p>5.5 El plan de estudio favorece la participación del estudiantado, permitiéndole que pueda realizar propuestas en relación con las actividades de aprendizajes en la que participa.</p> <p>5.6 El plan de estudio estimula al estudiantado a que se investigue, se indague con relación a los contenidos que comprende.</p> <p>5.7 El plan de estudio promueve desde el comienzo situaciones que favorecen la creación de “sentido de pertenencia”, con actividades iniciales “para romper el hielo” y que permitan la creación de espacios sociales.</p> <p>5.8 El desarrollo del plan promueve el desarrollo de aprendizaje adaptativo, mediante la presentación al estudiantado de modelos, ejemplos de buenas prácticas que deben conocer, comprender y simular en sus puestos de trabajo.</p> <p>5.9 El desarrollo del plan promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la innovación, mediante las cuales se estimula el diseño, la creación, producción de algún recurso, práctica, proyecto comunitario innovador.</p> <p>5.10 Se realiza al inicio del plan de estudios un diagnóstico en relación a los conocimientos y habilidades del estudiantado vinculados con los contenidos de aprendizaje.</p> |
|-------------------------------|---|--|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>5.11 Al comienzo del plan de estudios se promueve que el estudiantado exponga sus motivaciones y expectativas en relación con el plan.</p> <p>5.12 La información recopilada en el diagnóstico inicial sirve a los diseñadores del programa y a los formadores para tomar decisiones en relación con el nivel de contenidos, las tareas de aprendizaje, los ritmos y los agrupamientos.</p> <p>5.13 Durante el desarrollo del plan se solicita expresamente al estudiantado que valore la calidad del plan de estudios (contenidos, tareas y formadores) planteen propuestas y recomendaciones de mejora al plan.</p> <p>5.14 La información recopilada para la evaluación formativa se utiliza en la toma de decisiones vinculada a la calidad del plan de estudio.</p> <p>5.15 Al finalizar el plan de estudios, el estudiantado tiene la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del mismo, incluyendo aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y tutoriales.</p> <p>5.16 Al finalizar el plan se evalúa el grado de aprendizaje del estudiantado en relación con los contenidos del mismo.</p> <p>5.17 En relación con el impacto del plan de estudio: al finalizar el plan de estudio se evalúa el grado de satisfacción del estudiantado, la comunidad y la institución policial.</p> <p>Seguimiento.</p> <p>6.1 El programa promueve el asesoramiento continuado y crea espacios de comunicación e intercambios entre el estudiantado después de finalizar el curso o el plan de estudios.</p> <p>6.2 El plan de estudio proporciona a los participantes acceso permanente a los docentes e instructores para apoyar la implantación de los contenidos después de finalizar el plan de estudios.</p> <p>6.3 El plan de estudio promueve la creación de espacios de comunicación síncrona y asíncrona, abierto al estudiantado que ha participado en el plan.</p> <p>6.4 El plan promueve la creación de espacios para compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas o experiencias exitosas desarrolladas por los excompañeros del plan de estudio.</p> <p>6.5 Se ofrece a los exalumnos un servicio de noticias, novedades, información, en relación con los contenidos del plan de formación.</p> <p>6.6 El plan promueve la creación de redes de comunicación para el desarrollo de proyectos.</p> |
| | | | | <p>1- ¿Desde su experiencia, conoce sobre la existencia de mecanismos de coordinación entre la Academia Nacional de Seguridad Pública y la Policía Nacional Civil, para incorporar en la formación de los futuros y actuales policías la temática Policía Comunitaria?</p> <p>2- Ha participado en actividades para incluir la información relacionada a la Policía Comunitaria en la currícula, cursos específicos o temas desarrollados en la ANSP?</p> <p>3- ¿Existe algún plan para la implementación de Policía Comunitaria?</p> <p>4- En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿En qué consiste, qué dependencias lo realizan y cuál mecanismo utilizado para el seguimiento del plan?</p> <p>5- ¿Cuál es su grado de satisfacción en cuanto al cumplimiento del plan de implementación de Comunitaria?</p> <p>6- ¿Conoce sobre la existencia de convenios o acuerdos que propicien intercambios de conocimientos y experiencias, en apoyo a la implementación de la Policía Comunitaria en El Salvador?</p> <p>7- ¿Sabe si existe un mecanismo de seguimiento y evaluación periódica del avance en los procesos formativos?</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>8- ¿Según su percepción Comunitaria, el trabajo realizado por la ANSP, cumple las expectativas de la institución policial para el buen servicio a la población?</p> <p>9- ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos para la implementación de Policía Comunitaria?</p> <p>10- ¿Cuáles factores de éxito podría recomendar a la ANSP para la mejora continua en los procesos formativos en Policía Comunitaria?</p> <p>11- ¿Conoce y podría nombrar la documentación vinculada al proceso de implementación, seguimiento y consolidación de la Policía Comunitaria?</p> <p>12- ¿Es factible que nos proporcione copia de la documentación e información antes mencionada, así como informes, estadísticas, estudios, entre otros?</p> |
| | | | | <p>1- ¿Qué conocen sobre el concepto de diseño curricular, programas de estudio y guías didácticas?</p> <p>2- ¿Qué estrategias educativas pueden identificar que han aplicado de manera satisfactoria en su práctica docente?</p> <p>3- ¿Cómo creen que esas estrategias pueden ayudar a promover aprendizajes significativos en sus estudiantes?</p> <p>4- ¿Qué podrían hacer para mejorar la experiencia docente si se les nombrara como coordinador de cursos de filosofía comunitaria?</p> <p>5- ¿Si se les diera la oportunidad de seleccionar instrumentos para la planificación didáctica, cuáles propondrían? Denme un ejemplo</p> <p>6- ¿Considera que en la ANSP existen lineamientos de trabajo para el desarrollo de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria?</p> <p>7- ¿Qué opina de la planificación didáctica para desarrollar adecuadamente los contenidos sobre Filosofía de Policía Comunitaria?</p> <p>8- ¿Cuándo ha impartido cursos sobre Filosofía de Policía Comunitaria le han solicitado entrega de la micro planificación o desarrollo de los contenidos, por parte del área de formación que coordina el curso?</p> <p>9- ¿Cuál es su opinión respecto a entregar la planificación del curso o de los contenidos desarrollados en los programas de estudio de Filosofía de Policía Comunitaria, que ha impartido o coordinado?</p> <p>10- ¿Podría socializar las guías didácticas o de contenidos, utilizadas en los procesos formativos de los cuales ha participado como coordinador o instructor?</p> <p>11- ¿Considera que las estrategias enseñadas en el curso de Filosofía de Policía Comunitaria le permitieron desarrollar las competencias de los estudiantes?</p> <p>12- ¿Considera que los temas abordados fueron los indicados para enseñarle cómo ser un policía comunitario?</p> <p>13- De todo lo expresado ¿Qué es lo más importante para usted?</p> <p>14- Después de ofrecer un resumen se pregunta ¿Es este un resumen apropiado de lo discutido hoy?</p> <p>15- Se ofrece una visión panorámica del propósito del estudio y se pregunta ¿Se nos ha quedado algo por decir?</p> |
| | | | | <p>1- Dormitorios</p> <p>2- Catres</p> <p>3- Lockers</p> <p>4- Colchoneta</p> <p>5- Baños</p> <p>6- Duchas</p> <p>7- Materiales de limpieza</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 8- Aulas 9- Pupitres 10- Escritorio 11- Pizarra 12- Proyector 13- Laptop / Computadora de escritorio 14- Sonido 15- Aire Acondicionado 16- Internet 17- Papelería 18- Fotocopias 19- Material didáctico |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 1- Certificación de punto de acta de Consejo Académico. 2- Carátula con la denominación del documento. 3- Ficha técnica o generalidades. 4- Introducción. 5- Alcance. 6- Objetivo general. 7- Objetivos específicos. 8- Contenido. 9- Metodología de aprendizaje. 10- Deontología y axiología. 11- Sistema de seguimiento y evaluación. 12- Ejecución. 13- Aspectos disciplinarios. 14- Deberes y obligaciones. |

Fuente: elaboración propia

3.7 Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información

La información fue obtenida a través de las entrevistas, grupos focales, verificación de campo, solicitudes a diferentes áreas de formación de la ANSP, solicitudes a la Oficina de Información y Respuesta de la ANSP, cuestionario electrónico sobre la calidad educativa y la observación de los documentos que se relacionan con el Modelo de Policía Comunitaria, desarrollados en los diferentes Departamentos de formación de la Academia Nacional de Seguridad Pública, fue procesada y analizada para lograr el objetivo planteado en la presente investigación.

La información contenida en las técnicas e instrumentos de recolección de datos ha sido consolidada y presentada en una matriz completa de operacionalización de las variables (ver anexo 8. Matriz completa de la Operacionalización de las variables).

3.8 Consideraciones éticas

Dado que es un estudio meramente académico y que es de interés e importancia que todas las personas conozcan la labor policial en cuanto al Nuevo Modelo Policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria, no existe restricción alguna sobre la divulgación de la información que en el presente trabajo se ha expuesto; sin embargo, dada la situación de inseguridad en la que se vive actualmente en El Salvador, la identidad de las personas entrevistadas, participantes en grupos focales y encuestas electrónicas, dado su perfil en el quehacer de la seguridad pública, será resguardada con un seudónimo o código para su identificación o únicamente la identificación de los cargos que ostentan, a partir de su rol en el proceso de investigación, distinguiendo al personal académico y al policial comunitario, según el ámbito de mayor experiencia.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados de “La sistematización de los procesos formativos de Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública”

La Academia Nacional de Seguridad Pública para dar pronto cumplimiento a lo pactado en los Acuerdos de Paz, como ya se ha señalado, se caracterizó por una formación inicial apresurada, para todos los niveles y categorías policiales, es decir, incluyendo a quienes se delegó la conducción de las nuevas unidades policiales.

La coyuntura en el año 1992 planteó la necesidad de la formación inicial del personal, para incorporarlo a la primera Categoría de cada Nivel Policial, a saber, los cursos para formación de Agente al Nivel Básico, para Sub Inspector al Nivel Ejecutivo y para Subcomisionado al Nivel Superior, todos con el compromiso de aplicar la nueva doctrina

de Policía Comunitaria de la PNC, nueva política y legislación en materia de seguridad pública y el ordenamiento jurídico internacional.

Estos niveles y categorías están descritos en el Artículo 13 de la Ley de la Carrera Policial, que refiere que el Escalafón de la Policía Nacional Civil estará estructurado en los siguientes niveles y categorías:

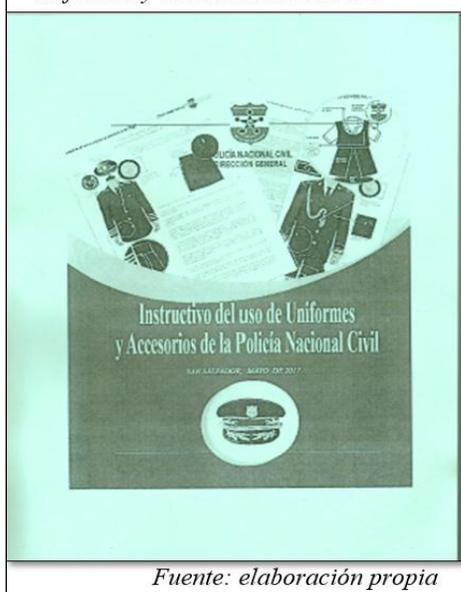
1) Nivel Básico, cuyas categorías son: Agente, Cabo y Sargento;

2) Nivel Ejecutivo, cuyas categorías son:

Subinspector, Inspector e Inspector Jefe;

3) Nivel Superior, cuyas categorías son: Subcomisionado, Comisionado y Comisionado General” (Decreto Legislativo N°773, 1996).

Imagen N° 25: Instructivo del uso de uniformes y accesorios de la PNC



Fuente: elaboración propia

La Ley Orgánica de la PNC en el Artículo 14, mandata que los miembros de la Institución vestirán el uniforme reglamentario siempre que se encuentren en el desempeño de sus funciones y en el segundo inciso del Artículo 17, refiere que los uniformes y distintivos serán de uso exclusivo de la PNC, los cuales serán regulados por medio de los Instructivos autorizados por el Director General (Decreto Legislativo No.653, 2001).

Para dar cumplimiento a lo anterior se emitió el “Instructivo del Uso de Uniformes y Accesorios de la Policía Nacional Civil”¹².

A continuación se presenta un diagrama conteniendo las caponas de mando policial, en correspondencia a las diferentes categorías policiales señaladas en la Ley de la Carrera Policial.

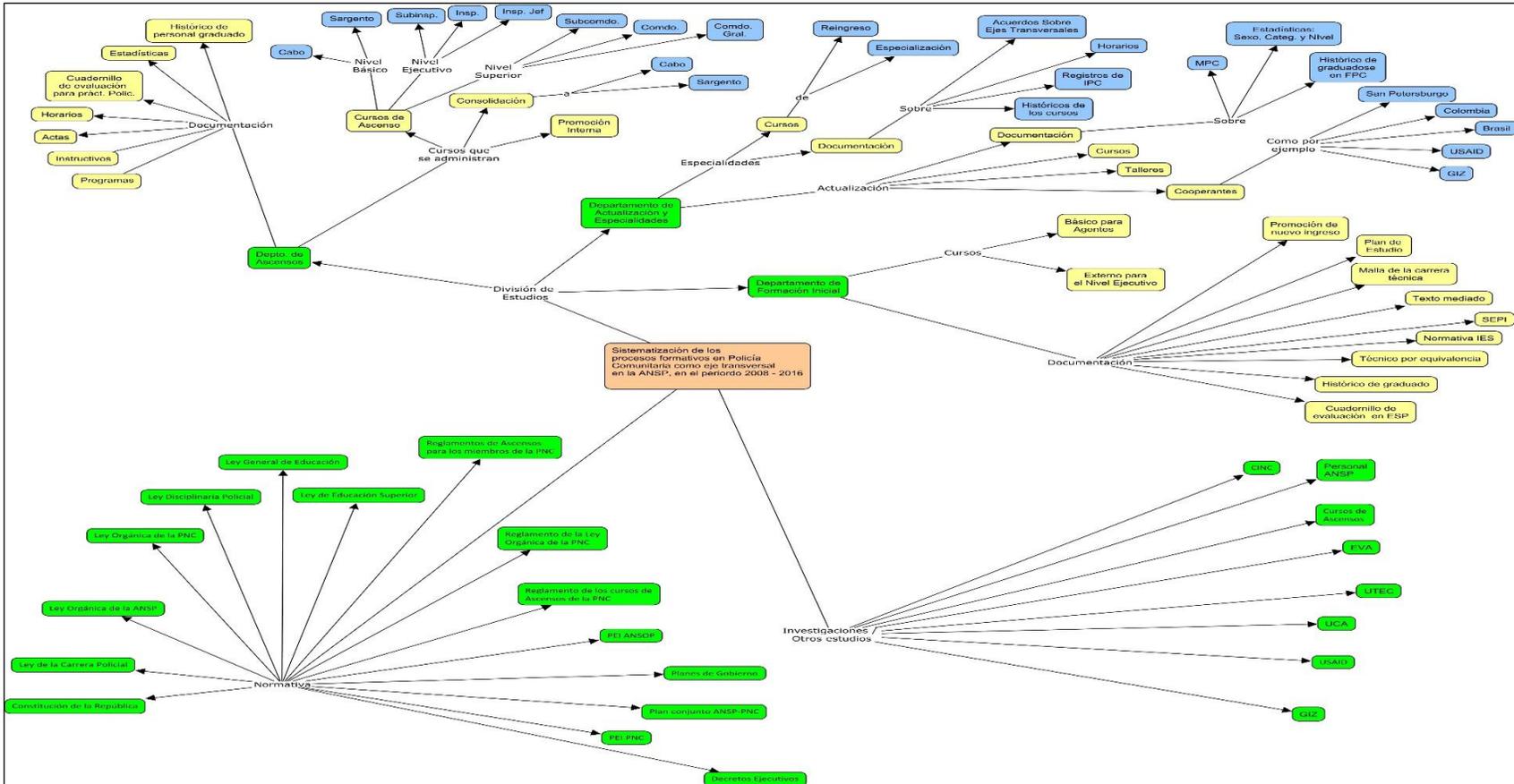


Dado que esta investigación está orientada a la sistematización de los procesos formativos en la ANSP, específicamente en lo que se refiere a Policía Comunitaria como

¹² El Instructivo del Uso de Uniformes y Accesorios de la PNC, vigente, es el emitido en la ciudad de San Salvador, en mayo de 2017, contiene en la página 14, lo correspondiente al uso de insignias, entre las cuales se encuentran las caponas de mando, las cuales deben ser utilizadas desde la categoría de Cabo hasta la categoría de Comisionado General; en la actualidad la categoría más alta es la de Comisionado; los Agentes al no ser mandos, no utilizan caponas, sin embargo, se han agregado al diagrama para efectos de ilustración.

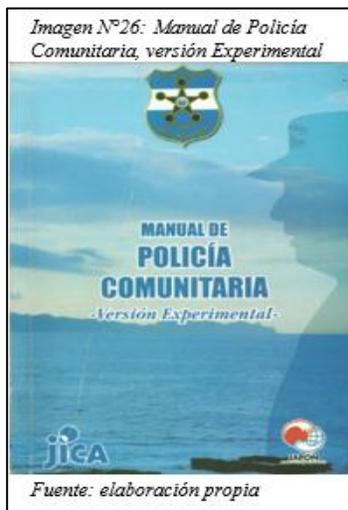
eje transversal en la Institución, se diseñó una hoja de ruta por medio de un mapa mental, utilizando la herramienta Cmap Tools, en la cual se describen los elementos que intervienen en cada área de formación, detallando aspectos, tales como: Leyes, Reglamentos, Instructivos, Programas, Puntos de Actas, entre otros.

Diagrama N° 8: Hoja de Ruta de la Investigación



Fuente: elaboración propia

Desde el año 2008, las instituciones responsables de la seguridad pública en el país, instauran formalmente las bases del Modelo de Policía Comunitaria de El Salvador, a través



de la sistematización de experiencias exitosas propias y foráneas contenidas en el “Manual de Policía Comunitaria– Versión Experimental” (PNC–JICA, 2008).

Aunque es de hacer notar que en tiempos atrás, se habían realizado esfuerzos para trabajar bajo en enfoque comunitario, a través de la firma de convenio de PNC y España, para implementar la Policía de Proximidad, tal como lo manifestó una de las personas entrevistadas:

Estuve en la Unión en el 2001, era con España, que estaba de moda la Policía de Proximidad en España, entonces vino German González, a dar una asistencia técnica acá a la Policía y hubo un curso para Oficiales...era más de manejo estadístico, pero tenía que ver el tema de Policía Comunitaria y seleccionaron a 4 personas, entonces yo fui seleccionado entre el grupo que fueron becados durante un mes a España (Académico 2, 12/09/2017).

En cuanto a los convenios relacionados con la implementación del Nuevo Modelo Policial, ya sea con otras instituciones nacionales o con otros países por medio de sus organizaciones, se puede decir que han sido de mucha importancia, ya que a través de ellos se han ejecutado varios proyectos que han beneficiado a diferentes sectores del país y a la institución misma, esto incluye apoyo técnico, tanto dentro como fuera del país; ejecución de diversos proyectos para fortalecimiento en equipamiento e infraestructura, para elaboración de manuales, sistematización de experiencias, investigaciones, encuestas, estudios, capacitaciones a nivel básico, intermedio o especializado.

A continuación se mencionan algunos convenios citados por parte de los entrevistados:

Posteriormente fue con Japón que se hizo ese convenio antes, en el 2006, 2007 y 2008. Es ya en el 2009 que ya se formaliza un convenio trilateral donde estaba El Salvador, estaba Japón, estaba Brasil. La Policía militar de Sao Paolo ha estado dando toda la asistencia técnica. Van más de 100 personas que han visitado Brasil para ir a conocer las buenas prácticas, pero también han venido de la División de Policía Comunitaria de la Policía Militar han venido acá. La parte financiera la ha cubierto Japón, entonces es el convenio más fuerte y más permanente porque existe desde los inicios que ya se impulsó institucionalmente el modelo (Académico 2, 12/09/2017).

Por su parte un policía comunitario al ser consultado, refuerza lo antes planteado y complementa la información, respecto al apoyo brindado por los Estados Unidos de Norte América, a través de sus agencias USAID (CHECHI) e INL.

A partir 2007, ya traíamos ese convenio con la Embajada de Japón o con la cooperación JICA, luego fuimos haciendo varios convenios de conformidad al proyecto de 4 o 5 años y el segundo convenio logramos conocer el Modelo modificado Kobán en Sao Paulo, Brasil y empezamos a enviar delegaciones de Policías de diferentes niveles a formarse allá. De igual forma nos están acompañando en este esfuerzo algunas cooperaciones norteamericanas, entre ellas CHECHI USAID, que el aporte de ellos ha sido muy valioso, no solamente en el apoyo de infraestructura y equipo, sino que ellos tienen delegados, Oficiales de la Policía trabajando a través de Convenio y también tenemos ahí los de otra instancia de cooperación norteamericana que son los de INL, que están apoyando unos procesos de capacitación, más que todo en áreas preventivas que son parte del modelo de implementación. (Policía Comunitario 2, 07/09/2017).

También varios académicos ratificaron y ampliaron según lo señalado por el policía comunitario 2, en el párrafo anterior.

Este convenio trilateral entre Brasil y ya se ha firmado un segundo convenio y hoy va hasta el 2028, y con CHECHI también ha sido fuerte, porque en realidad la cooperación ha estado en la línea de estar capacitando Oficiales... han estado apoyando mucho los

estudios, las encuestas, sobre todo de opinión...también con la cooperación de JICA, también se han hecho estudios. (Académico 2, 12/09/2017).

Ya en serio, ya institucionalizado, se empieza a partir del 2009, dándose el convenio trilateral entre El Salvador, Brasil y Japón, aunque siempre ha habido cooperaciones con otras área de cooperación, por ejemplo Estados Unidos ha estado colaborando y también Alemania. GIZ estuvo apoyando de forma bilateral algunos proyectos, de acuerdo a los lugares donde ellos han tenido cooperación, siempre se han dividido, incluso con la cooperación de CHECHI sobre todo, han mantenido alguno lugares...es decir Japón apoya algunos sectores y la cooperación de Estados Unidos apoya otras delegaciones (Académico 2, 12/09/2017).

La PNC y la ANSP hasta donde yo sé, siempre hemos tenido colaboración de países amigos, en el 2007, ya estaba apoyando la cooperación JICA, tuve conocimiento de 2 becarios que fueron a Japón a conocer el modelo Kobán y pues esos becarios traían un compromiso que es contribuir en un proyecto de desarrollar la Policía Comunitaria en El Salvador (Académico 7, 12/09/2017).

Es importante destacar el apoyo internacional en cuanto a la profesionalización de la Policía a partir de la incorporación de otros países a través de sus organizaciones, tales como: Brasil, Japón y Estados Unidos.

Pero también han apoyado el aspecto de los viajes que han ido y la capacitación de Oficiales, sobre todo Oficiales a Sao Paulo y creo que han ido a Japón algunos a ver el tema... bueno la mayoría de Oficiales han ido a Brasil y en el caso de CHECHI que la cooperación de Estados Unidos ha sido más en el área capacitaciones y los estudios y un poco la parte logística, porque casi siempre están precisamente las visitas y las evaluaciones que van en esas reuniones, toda la parte logística la apoyan. (Académico 2, 12/09/2017).

Para impulsar el Modelo de Policía Comunitaria, establecieron diferentes mecanismos de coordinación, implementación, seguimiento y supervisión, entre otros. De lo anterior dan fe los académicos y policías comunitarios entrevistados, como se podrá apreciar:

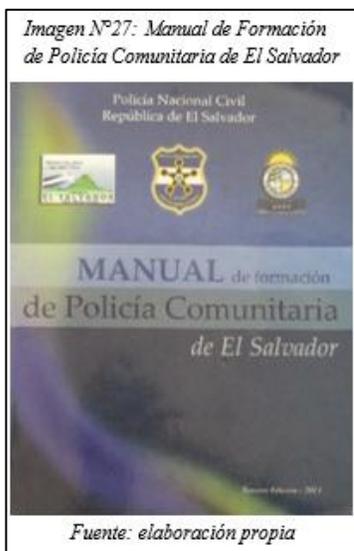
Recuerdo que en esta parte de mecanismos de coordinación, cuando se empezó a construir el modelo, la ANSP mandó un equipo ampliado como de 4 o 5 personas para construir parte del Manual de Formación en Policía Comunitaria. Una vez se elaboró este proceso, el equipo se redujo y la ANSP solo mantuvo una persona de enlace entre la Policía y la ANSP, este enlace no solamente a través del Centro de Formación Profesional, sino que también directamente a la Policía, con el objetivo de que todo conocimiento y todo instrumento nuevo que se fuera elaborando, toda orden, todo instructivo, se fueran incluyendo en los procesos formativos de la ANSP, no sé si ha ocurrido eso, pero esa es la idea. No sé si se han logrado los objetivos o expectativas de ese enlace, pero si está creado (Policía Comunitario 2, 07/09/2017).

La implementación del Modelo de Policía Comunitaria, también conllevó a que la ANSP en coordinación con la PNC, iniciaran un trabajo de conceptualización y los primeros cursos de Policía Comunitaria, los cuales eran validados por la Academia, también se comenzó con la modalidad de los cursos impartidos en los puestos de trabajo, donde fue la Policía que asumió la capacitación y la ANSP emitió el Diploma, tal como fue referido por las personas entrevistadas:

El esfuerzo siempre en coordinación con la Academia se empezó a dar en la formación en puestos de trabajo donde, sí es cierto, la Policía cargo con la responsabilidad principal, fue la Academia la que respaldó y autorizó, tal que todo muchacho que haya recibido un curso, tiene no un diploma de la Policía, sino que de la Academia firmado por el Director General (Policía Comunitario 2,07/09/2017).

En el segundo curso de Instructores de Policía Comunitaria se formó una cierta cantidad para que estos instructores fueran a los puestos de trabajo a replicar o instruir sobre dicha materia a los demás personal de la Policía (Policía Comunitario 3, 08/09/2017).

Desde el inicio los primeros reproductores del conocimiento de los IPC o sea los instructores de original, recibieron su curso en la Academia o sea que dimos cumplimiento a una norma de que:



toda información debe estar respaldada y autorizada por la Academia, para cumplir las normas y así empezar a trabajarse (Académico 1, 12/09/2017).

En el marco de este esfuerzo interinstitucional se volvió determinante la elaboración de un documento rector, que concentrara los elementos base para cimentar el modelo de policía comunitaria, a través de la creación del Manual de Policía Comunitaria. A continuación las expresiones de académicos y policías comunitarios que han intervenido en tan importante acción:

En su inicio se elaboró el manual experimental y luego pues, el manual oficial que actualmente tenemos y que por cierto de este manual, ya hay como tres ediciones a la fecha, en aquella ocasión este equipo ayudó a construir...se creó el grupo GF15 que significaba grupo de formadores del manual, eran 15 personas entre Policías y gente de la ANSP y en aquel momento pues la cooperación JICA... contrató a un consultor quien iba a sistematizar y a procesar todas esos conocimientos (Policía Comunitario 2, 07/09/2017).

...después de construido este manual se pasó al proceso de construir el programa que requiere formal la ANSP para que sea aprobado el curso y en ese entonces, este mismo equipo trabajó ese programa y luego empezamos a construir las ayudas didácticas para poder desarrollar los primeros cursos en puesto de trabajo y los cursos que la Academia iba a dar (Policía Comunitario 2, 07/09/2017).

Por el 2008 se creó una especie de convenio entre la ANSP y la PNC a través de la unidad de Formación Profesional, para que personal de acá de la Institución estuviera en el esfuerzo de la creación del manual, es así que dos personas de acá estuvieron en ese esfuerzo de un grupo de profesionales, expertos en la creación de dicho manual (Académico 7, 12/09/2017).

Posteriormente se revisó y presentó el “Manual de Formación de Policía Comunitaria de El Salvador”, el cual representa un valioso esfuerzo de sistematización de la propia experiencia de la PNC, respecto de sus mejores prácticas en materia de relaciones con la comunidad y actuación participativa.

La primera edición del referido manual, se imprimió en el año 2010; la segunda edición en el 2011; y la tercera edición en el 2013, y en esta última, tal como lo afirmó el entonces Director de la Policía Nacional Civil¹³ en la presentación del documento:

Ha llegado la hora de realizar una profunda transformación de los servicios policiales en nuestro país, mediante la aplicación de la Nueva Filosofía de Policía Comunitaria, desarrollada por nuestra institución y que sirve de fundamento a este Manual de Formación de Policía Comunitaria de El Salvador.

Nuestra Filosofía de Policía Comunitaria goza de integralidad y coherencia. Supera una falsa elección entre prevención y represión, ambas facetas necesarias, complementarias y presentes en su desarrollo (Policía Nacional Civil, 2013).

La creación del nuevo Manual de Policía Comunitaria, también lleva consigo, el acompañamiento de los esfuerzos por parte de la ANSP para desarrollar la temática e incluirla en la curricula:

Si, bueno he, primeramente es una reforma curricular, lo cual permitió la incorporación dentro de la curricula del proceso de formación para Agente de seguridad pública, la materia de Policía Comunitaria (Académico 3, 08/09/2017).

Los primeros instrumentos bases para ellos se complementaba en la primera etapa en la que el cuerpo del manual estaba separado de la doctrina. Posteriormente se hizo un solo libro que es doctrina y procedimiento, el plan de implementación a nivel territorial y el plan de enseñanza de la Academia (Académico 1, 12/09/2017).

¹³ Comisionado Carlos Antonio Ascencio Girón, Director General de la Policía Nacional Civil, de la República de El Salvador, Julio de 2011.

La ANSP, al momento de su creación y desde la óptica de la normativa que rige la educación en El Salvador, se crea como una institución educativa no formal, en tal sentido sus primeros 21 años de funcionamiento son regidos por la Ley General de Educación y su normativa especial; a partir de 2013 incursiona a la educación formal, cuando por Decreto Ejecutivo es admitida como Institución de Educación Superior y, por lo tanto, se debe someter a la Ley de Educación Superior (LES).

Por lo antes expuesto, en el presente capítulo se examina la normativa emitida desde el Órgano Legislativo, en paralelo a las disposiciones del Órgano Ejecutivo, en tanto que la PNC y la ANSP son regidas por el mismo, incluyendo la revisión de los diferentes planes de Gobierno y planes estratégicos institucionales de los últimos dos periodos en la administración pública, así como el Plan para implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014, el Plan conjunto PNCA–NSP, para capacitar en la



Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014 y otros documentos contemplados en el mismo, que dan vida a la presente investigación.

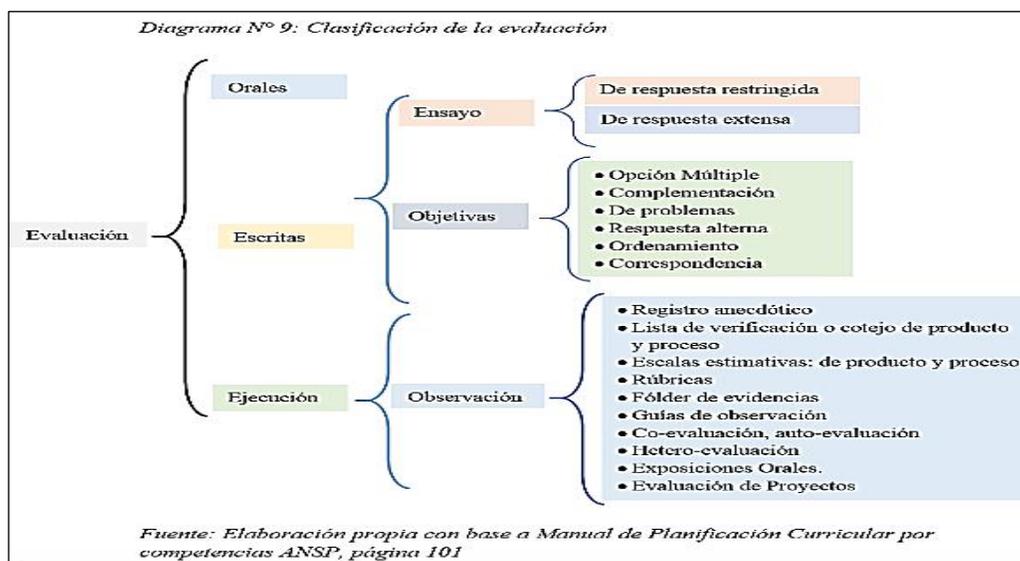
Dado que la ANSP ha determinado o ha establecido que su enfoque curricular se basa en un enfoque por competencias¹⁴, la evaluación en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, debe realizarse por competencia, bajo un carácter reflexivo que exige articular la evaluación de contenidos, sean éstos conceptuales, procedimentales o actitudinales,

¹⁴ Es la articulación de conocimiento, habilidades de pensamiento, actitudes, valor y destrezas para la resolución de problemas que se presentan en el campo de la seguridad pública.

definiendo indicadores de logro, entendidos como los parámetros que determinan el grado y la forma en que el alumnado realiza el aprendizaje¹⁵.

También se deben contemplar actividades integradoras de evaluación, las cuales deberán responder a más de dos indicadores de logros. Es necesario establecer técnicas e instrumentos de evaluación: a) las pruebas; b) revisión de trabajos del estudiantado y c) la observación.

- a) Las pruebas pueden ser: escritas como los ensayos y la prueba objetiva, ya sean ítem de respuesta corta y de opción múltiple; y las pruebas orales como las entrevistas y las exposiciones.
- b) La revisión de trabajos del estudiantado, a través de la revisión de cuadernos de las clases; los apuntes y los ejercicios; en los trabajos dentro y fuera del aula (que pueden ser elaborados en equipo) y el portafolio.
- c) La observación, se emplea junto con otras técnicas, como las pruebas orales, exposiciones, entrevistas, entre otras (la observación de la conducta).



¹⁵ La evaluación de los aprendizajes se ha establecido en la Ley General de Educación, en el Artículo 55, donde refiere la existencia de Disposiciones Normativas Generales y Disposiciones Normativas Específicas, las cuales son desarrolladas en el documento “Evaluación al Servicio del Aprendizaje. Evaluación por competencias, el cual forma parte de parte de la Política del Plan Nacional de Educación 2021” Currículo al Servicio del Aprendizaje”.

Uno de los académicos entrevistados con funciones de coordinación del personal docente de la ANSP manifestó:

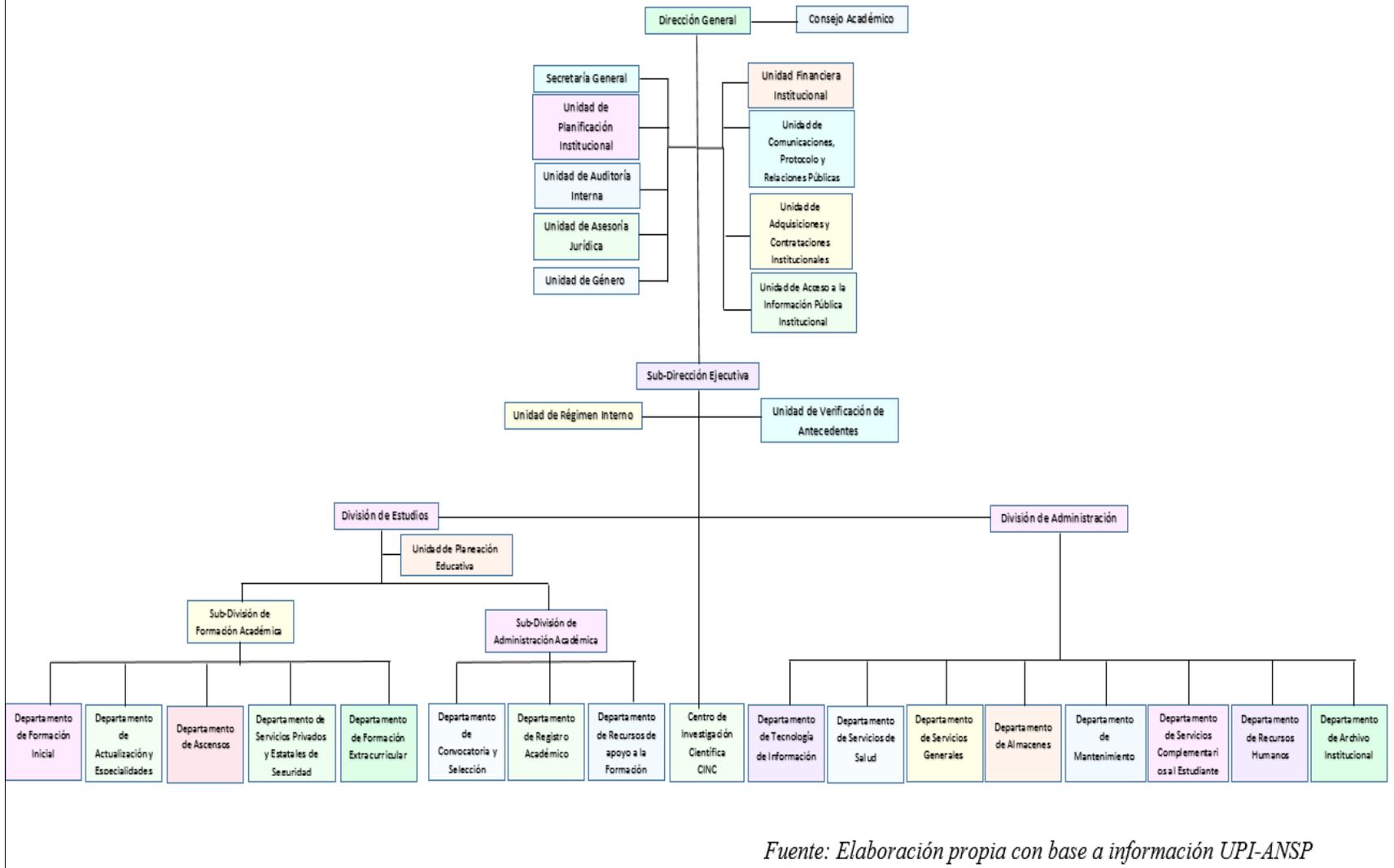
Fue capacitar al 100%...se logró fortalecer a toda la planta docente incluyendo a nuestro personal policial con el mismo curso de Filosofía de Policía Comunitaria, esto le dio las herramientas al personal para poder ejercer de mejor forma, no solo la asignatura sino que también transversalizar (Académico 5, 08/09/2017).

Posteriormente al enunciar los componentes claves considerados para el abordaje del tema de la investigación, se realiza la exploración de la normativa especial que rige el quehacer institucional de la entidad que monopoliza la formación de los profesionales de la seguridad pública en El Salvador, es decir la ANSP; y de la PNC como la institución garante del orden y la tranquilidad de sus habitantes.

Desde su creación la ANSP ha incluido en su organización una dependencia responsable de llevar los registros de la gestión académica de cada estudiante, denominada “Departamento de Registro Académico”, cuyo objetivo es “Administrar el Sistema de Registro Académico, con el propósito de registrar, resguardar la información sobre los resultados generados en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la ANSP”. Entre las funciones sustantivas que desarrolla dicha área de trabajo se encuentra: emitir documentos de acreditación de todos los niveles de formación, cursos de ascensos, actualización y especialidad. (Academia Nacional de Seguridad Pública/Unidad de Planeación Institucional, 2014, pág. 67).

Para articular su funcionamiento, la Academia ha creado una estructura organizativa, la cual ha tenido variantes en el tiempo de acuerdo a los objetivos que la misma se ha planteado en diferentes administraciones. Para los fines de este estudio, a continuación se presenta el organigrama de la ANSP de 2013.

Organigrama N° 3: Estructura Organizativa de ANSP, de 2013



Fuente: Elaboración propia con base a información UPI-ANSP

Cabe mencionar que a partir de 2016, que es el último año que contempla la investigación, comenzó el funcionamiento del Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública (IES-ANSP) y con él, la carrera de Técnico en Ciencias Policiales, es decir la formación inicial del IES-ANSP, tanto por equivalencia para los policías en servicio activo, como en el plan de incorporación de los nuevos aspirantes, por tanto, se incluyeron los organigramas de los años 2016 y 2017.

Por otra parte, la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil (LOPNC) tiene a la base los instrumentos normativos que instauran que la labor policial debe orientarse a las acciones de prevención para mantener la paz interna, la tranquilidad y el orden, protegiendo y garantizando el respeto de los Derechos Humanos.

Según una de las personas entrevistadas, el trabajo de prevención es esencial para evitar o reducir la violencia en el país; sin embargo, la PNC se ha orientado más a la represión y esto ha conllevado a mayor esfuerzo por parte del personal policial, ya que no se tiene el control y se actúa después de los hechos:

Lo voy a plantear de forma general...hay un grupo de concepciones diferentes en cuanto a los modelos policiales, en la Ley Orgánica, la Policía habla de que vamos a trabajar en todos los sectores del país y vamos a prevenir los delitos pero lo que siempre hemos hecho es reprimir ...mientras que la prevención es ponerse adelante de ellos es poner las reglas del juego, en pocas palabras ser reactivo y proactivo, esa gran información que tiene y el poder de control territorial...esa lucha es una de las prioridades pero en el marco global de la alta incidencia delincuencia, entonces el jefe se desespera porque debe de darle respuesta a los homicidios, debe de darle respuesta, entonces sacrifica el tiempo de este. (Académico 1, 12/09/2017).

Con lo anteriormente fundamentado, se desarrolla mediante el presente capítulo, un registro histórico de los procesos formativos, tanto de los policías activos, como del alumnado de los diferentes cursos de formación inicial durante el periodo 2008-2016,

disgregados en cuatro áreas de formación, que para fines de esta investigación, se amplían en cuatro categoría de análisis: Formación Inicial, Actualización, Especialidades y Ascensos.

En el marco antes planteado se ha procurado dar respuesta a las cuatro interrogantes que se detallan:

1. ¿Los programas de formación de Policía Comunitaria están sistematizados?
2. ¿Existen líneas rectoras del diseño curricular de Policía Comunitaria de la ANSP?
3. ¿Los formatos para la macro y micro planificación de Policía Comunitaria están estandarizados?
4. ¿Existe un procedimiento rector para desarrollar los programas de formación del eje transversal de Policía Comunitaria?

Para comprender el tema de estudio, es necesario destacar la composición jerárquica de las personas que integran la PNC, de acuerdo a la legislación especial, en la que se detalla la estructura del escalafón policial y las atribuciones generales de acuerdo al nivel y categoría policial (Decreto Legislativo N°773, 1996).

La ley faculta a la Policía y a la Academia, para solicitar la colaboración externa para profesionalizar a su personal. En vista de lo anterior, la institución policial y la ANSP, han firmado convenios con instituciones de otros países para compartir experiencias y conocimientos en cuanto a la aplicación del Nuevo Modelo de Policía Comunitaria, esto según la información obtenida en las siguientes entrevistas:

Hay un convenio bilateral con Japón y Brasil en apoyo técnico y al igual con USAID a través de CHECHI que tenemos también ese apoyo técnico entonces en la actualidad son los quizás los convenios que están más activos. (Policía Comunitario 1, 07/09/2017).

Parte de los convenios, cooperación Policía Nacional Civil–Academia–Policía de Sao Paulo, para fortalecer las competencias del personal, específicamente en el ámbito del liderazgo y fortalecer los procesos de formación a nivel de IPC en Brasil. Aquí en el ámbito

del país no conozco otros convenios, más que el proceso de formación que entre Policía y Academia desarrollamos (Académico 3, 08/09/2017).

En El Salvador, para la vida de las instituciones del sector público, los cambios de Gobierno a nivel del Órgano Ejecutivo conllevan transformaciones de gestión, organizativas, operacionales, técnicas, entre otras, las cuales son plasmadas en los proyectos y planes, cuya temporalidad corresponde a los cinco años que dura el periodo presidencial, tal es el caso de los planes de Gobierno, las políticas y los planes estratégicos de las instituciones gubernamentales. A continuación se hace una revisión de dichos documentos enfocada al quehacer de la ANSP y la PNC, específicamente respecto a su misión para abordar lo atinente a Policía Comunitaria.

En el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010–2014, se establecieron las estrategias, cuyo fin es profesionalizar al personal policial en las diferentes áreas, en este caso, en la de Policía Comunitaria, para ello se consideró necesario que se desarrollaran contenidos útiles para la aplicación práctica en el quehacer policial, para ello, tanto la ANSP como la PNC, deben elevar el nivel de la formación, a través de instructores o docentes con un alto dominio del tema y que articulen la parte práctica con la parte teórica.

Al consultarle a los entrevistados sobre la existencia de coordinaciones institucionales y sus principales problemas para la formación de los policías, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Estuvimos patinando en la primera fases del módulo que era la formación y ahí estuvimos y obtuvimos muy buenos resultados pero nada de práctica, Lo primero que falló en esa fase fueron las dificultades de cómo operativizar algo tan nuevo...aunque no era nuevo el concepto (Académico 1, 12/09/2017).

Yo creo que sería en la práctica...todo lo que aprenda que lo ponga en la práctica...¿Cuánta gente va a especializarse? y ¿qué aporte le da a la Policía?, solo con las misiones de paz podría ser una fuente de enriquecimiento, quizá dentro de la relación entre la Academia y la Policía en el tiempo de servicio aquí, en el periodo de formación

que es lo que se le va a exigir al muchacho...ahí hemos fallado nos estamos haciendo especialistas excelentes, pero todos los Policías deben de saber lo básico de todas las áreas de desarrollo... eso es lo que nos falta, ese equilibrio entre la formación general y especialización y combinación de todo (Académico 1, 12/09/2017).

Han existido mecanismos de coordinación, se ha coordinado con PNC, algunos procesos con grupos focales que vienen a alimentar algunos procesos que estamos haciendo en función de Filosofía de Policía Comunitaria (Académico 5, 08/09/2017).

Sí, claro que sí, en cuanto a lo que es Policía Comunitaria hay un trabajo que se ha estado realizando a través de tres unidades, dos de la Policía que es la Policía Comunitaria y el Centro de Formación y Capacitación Institucional y lo que antes era el Departamento de Actualización y Especialidades, sobre todo en el área de Actualización (Académico 8, 08/09/2017).

Si...tenemos una unidad en la Policía que se encarga de los procesos de formación y es el Centro de Formación Profesional (Policía Comunitario 1, 07/09/2017).

El problema que se tuvo en la formación de los policías en Policía Comunitaria, también tuvo sus efectos en la implementación, ya que no había claridad sobre el Nuevo Modelo y se tenía diferentes acepciones en los diferentes niveles y categorías, y por ende diferentes formas de implementarlo (en algunos casos).

Porque de las cosas que los básicos se quejan es el poco apoyo que le dan los mandos, las jefaturas (Académico 2, 12/09/2017).

Cuando llegan los nuevos policías al trabajo...ahí se pierde como esa dinámica del estudio, de la formación que se le dio y luego ya en el terreno se pierde, por ejemplo un área como investigación o grupos tácticos (Policía Comunitario 3, 08/09/2017).

Quiero mencionar algo acá que he visto en esto de las supervisiones: de que mucho Policía joven desde unas 7 promociones para acá están queriendo implementar iniciativa y esfuerzo personal a falta de apoyo institucional de querer implementar la Filosofía de

Policía Comunitaria...De que mucha de la información de que el territorio le brinda a las autoridades esta falseada, lo hacen solo por cumplir los requisitos...En quinta fase, históricamente ahí no se ha hecho gran cosa (Académico 7, 12/09/2017).

De lo anterior se puede retomar lo relacionado a la conducción estratégica de las instituciones hermanas (ANSP–PNC) en cuanto al esfuerzo conjunto que se está haciendo para la supervisión y el seguimiento de la implementación de la Policía Comunitaria, para ello se han conformado dos grupos, uno en cada nivel: nivel estratégico y nivel técnico.

Se ha tratado de normar a través de algunos instrumentos, de algunos instructivos que establecen mecanismos de seguimiento y monitoreo y en este caso tenemos, podríamos decir a tres niveles se está haciendo. 1) a nivel estratégico que se establece la conformación de un equipo de conducción estratégica que integrado por las máximas autoridades incluyendo en ellos las autoridades de la Academia Director o Subdirector, por parte de la Policía desde la Subdirección General hasta otras dependencias incluyéndonos a nosotros ese es el nivel estratégico que se hacen visitas a nivel de Delegaciones digamos semanales que se hacen todos los jueves dándole seguimiento a este esfuerzo.

El otro nivel es de nivel técnico porque está un equipo conformado por el personal de Secretaría, de personal de Policía Comunitaria, la Unidad de Control y la Academia misma que también tiene participación, lamentablemente en este segundo nivel que por llamarle así pues la participación de la Academia ha sido bastante mínima, actualmente no tenemos participación de la Academia (Policía Comunitario 1, 07/09/2017).

Hemos creado dos estructuras de supervisión una que es el equipo estratégico de conducción del Nuevo Modelo Policial que está integrado fundamentalmente por el señor Subdirector General de la Policía, el señor Subdirector de la Academia, el señor Subdirector de Seguridad Pública y en los momentos que inicio por el señor Subdirector de Policía Rural. También el señor Director General. Ese equipo va a visitas en que reciben informes, son semanales, una vez por semana las visitas que a diferentes

Delegaciones y en el rol que en todo el año salen dos visitas anuales de este equipo estratégico (Académico 1, 12/09/2017).

Hay un mecanismo de seguimiento y coordinación entre la ANSP y PNC, donde participa lo que es en el grupo de seguimiento estratégico del Modelo de Policía Comunitaria y el grupo operativo de seguimiento de este modelo policial, lo cual pues, se está en las diferentes etapas del proceso de implementación (Académico 3, 08/09/2017).

Nos encomendaron revisar unos indicadores verdad, para poder evaluar el nivel de implementación que se estaba siguiendo en ese momento, entonces con el Comisionado y otras personas de la Comunitaria y de formación profesional nos encargábamos de revisar esos indicadores en ese esfuerzo de seguimiento (Académico 7, 12/09/2017).

Lo que se hizo fue formar dos equipos uno estratégico conformado por el Director y el Subdirector General de la PNC, estaba el Subdirector de ANSP y jefa de la División de Estudios por parte de Academia y también estaba un equipo operativo que es ahí donde yo entro con otro personal de PNC verdad, íbamos al territorio a revisar los documentos que se habían creado, a ver las patrullas, a revisar mapas de riesgos, que se había entregado los planos y de entrevistas con las patrullas (Académico 7, 12/09/2017).

Como todo un protocolo, todo un formalismo de cómo se va hacer esa rendición interna de seguimiento al modelo y luego tenemos el otro instructivo del IMA (Policía Comunitario 2, 07/09/2017).

Íbamos a supervisar a cada puesto de trabajo y las Delegaciones cuando ya se tenían los instructores necesarios, íbamos a supervisar y asimismo les llevábamos su material didáctico, entre otras actividades o necesidades que se abordaban en las unidades policiales (Policía Comunitario 3, 08/09/2017).

Existe un instrumento donde vamos chequeando la información que nos van brindando las autoridades del dependiente territoriales acerca de donde se están cumpliendo (Académico 7, 12/09/2017).

La Policía y la Academia participan en dos grupos: uno el grupo operativo de seguimiento de implementación de Policía Comunitaria y el otro grupo estratégico. En ambos niveles o

comisiones, tanto la Academia, como la Policía se le está dando seguimiento jueves a jueves (Académico 3, 08/09/2017).

Sí, hay digamos, dos mecanismos formales establecidos, uno es a través de dos instructivos, hay instructivo que regula el funcionamiento del equipo de conducción estratégica y el funcionamiento del equipo técnico que es de apoyo al estratégico y como van hacer esta labor las jefaturas territoriales (policía comunitario 2, 07/09/2017).

Cuando se consultó a los actores claves para la investigación, su valoración respecto a los mecanismos de seguimiento y evaluación periódica del avance de los procesos formativos se obtuvieron diferentes comentarios:

Existe personal designado para darle seguimiento, existe un nombramiento por parte de las autoridades superiores, en ese sentido está el Subdirector Ejecutivo, la jefa de la División de Estudios, y además también tenemos un referente lo que es en la Secretaría de Relaciones con la Comunidad, de parte del personal docente que se representa también a la Academia (Académico 3, 08/09/2017).

Este mecanismo de seguimiento lo realiza el equipo de conducción estratégica, el cual está conformado por el señor Director de la PNC, Sr Subdirector General, el jefe de la SRCC, el jefe de Seguridad Pública, el jefe de la Unidad de Policía Comunitaria. Esto es el mecanismo formal, ahora ellos pueden delegar a Oficiales que están bajo su mando para darle seguimiento, pero el mecanismo está formado de esa manera y está el equipo técnico, también de apoyo que hacen visitas previas y eso se hace mediante una programación mensual, puede ser martes o miércoles y el equipo estratégico lo hace todos los jueves y en el año, ellos por meta la mínima debe ser 2 visitas por Delegación (Policía Comunitario 2, 07/09/2017).

De acuerdo a la experiencia particular en cada área de formación, en algunos casos se hace referencia a la designación de personal, al control institucional para la emisión de diplomas del personal participante en los Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria, la supervisión interna que se ejerce en la Academia y en otros, a los reportes de algunas áreas de formación, según se detalla:

Desde nuestra oficina asignando personal docente para invitaciones que ha generado la Policía Nacional Civil y la participación en grupos focales, sino que también dirigir grupos focales con personal policial, cuando quieren hacer estudios de cómo se está cumpliendo la Filosofía de Policía Comunitaria (Académico 5, 08/09/2017).

Digamos que sí, quizá no todas con la formalidades que se esperan o que debe de tener todo un mecanismo, pero por lo menos la fase formativa que nuestro modelo permitió en su fase uno de formación, si lleva un control, formación en puestos de trabajo más que todo, porque tenía que la Academia ir validando esos cursos, ir proporcionado también diplomas de aprobación o de haber participado en esos procesos...pero diría yo que hay un mecanismo de control, tal vez no tan eficiente como quisiéramos, pero si existe (Policía Comunitario 2, 07/09/2017)

La Academia en la estructura organizativa que estuvo vigente hasta 2016, contemplaba dentro del DAE, dos Áreas: Especialidades y Actualización, ésta última con la responsabilidad de dar seguimiento al Plan Anual de Formación, en lo correspondiente a los cursos de Actualización que se imparten en los puestos de trabajo, es decir en las dependencias policiales territoriales.

Dado que los cursos de Policía Comunitaria se desarrollaron por parte de los IPC, en las Delegaciones policiales, de forma autónoma y con un calendario seleccionado por los mismos, la gestión que realizaban era limitada. En referencia a lo anterior un académico comentó:

“...Área de Actualización y porque es desde ahí que tiene que dirigirse, pero ni la Academia tiene la instancia orgánica para poder dirigir eso, entonces como nadie lo asume queda diluido” (Académico 2, 12/09/2017).

Cada curso que se va desarrollando presentamos, al Honorable Consejo Académico, lo que es la programación, la malla curricular, ellos la revisan y la autorizan. Entonces, ya después, quien verifica cómo vamos trabajando... es Jefatura de Estudios...porque nosotros cada una de las temáticas a desarrollar tenemos una evaluación, esa es interna y al final esa evaluación se le damos a conocer a la jefatura de Estudios, creo que es un

mecanismo también para verificar cómo ha sido el trabajo del aula (Académico 3, 12/09/2017).

Al solicitar otra opinión al personal de la Academia, en cuanto al mecanismo de evaluación en los procesos formativos, expresó:

Cuando los alumnos estudiantes van a ser la práctica y entrenamiento en el servicio, modificando lo que es el cuadernillo de evaluación de las prácticas policiales, en ese sentido pues se le dio lo que la etapa de seguimiento a ese proceso de formación (Académico 3, 08/09/2017).

Por su parte, otros Académicos y personal comunitario, señalaron los aportes que se obtiene a través de la cooperación externa, en cuanto a la evaluación periódica del avance:

Hay varias estructuras: la que más coopera con el modelo, son Chechi¹⁶ a través de USAID, cooperación de INL¹⁷, la cooperación japonesa y otras que son más coyunturales como la Alemana...esto ha generado un importante intercambio tanto de nuestra experiencia como la de otros. Nuestro modelo tiene mucho que ver con el modelo implementado en Brasil en ciudad de Sao Paulo, periodo también de la iniciativa que surge de la cooperación japonesa donde el modelo del Cobán de la base, de elemental... eso ha ido evolucionando y en cada espacio donde se impulsa...nosotros por ejemplo no estamos muy de acuerdo con las bases de... para nosotros es una doctrina que lo debemos hacer en todos los puestos.

...tenemos una línea de cooperación con Brasil que también ha generado intercambios frecuentes en Centroamérica, ya que la asociación de Directores de la Policía de Centroamérica, tiene un área dedicada especialmente...hemos tenido también otras cooperaciones coyunturales, que nos han permitido intercambio de nuestro modelo...

¹⁶Chechi and Company Consulting, Inc. es una empresa consultora contratada gracias al pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

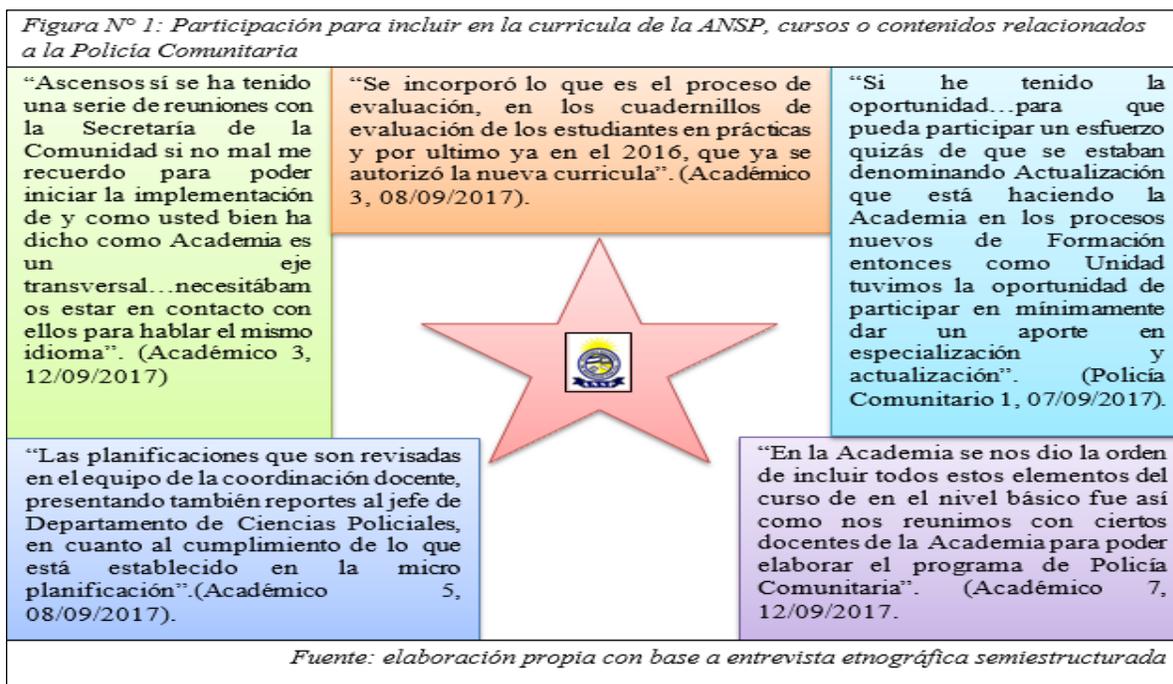
¹⁷INL, por sus siglas en Inglés es la Oficina Internacional de Asuntos Antinarcóticos y Procuración de Justicia de los Estados Unidos de América.

comparar los desarrollos, sobre todo con el Triángulo Norte, un poco menos en Costa Rica y Nicaragua (Académico 1, 12/09/2017).

En este contexto también es valioso considerar los aportes brindados por las y los policías comunitarios, que participaron en la técnica de los grupos focales (ver anexo 9. Matriz de vaciado del grupo focal IPC Nivel Básico 2017).

Para dar cumplimiento a las líneas estratégicas del Plan Quinquenal 2015–2019, la ANSP y la PNC, establecieron diferentes mecanismos de coordinación para incluir en la formación de los actuales y futuros policías, la temática de Policía Comunitaria.

En las entrevistas realizadas a los actores claves del proceso de diseño e implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, se obtuvieron diferentes impresiones y datos, respecto a los mismos, las cuales se han agrupado en la figura que se presenta a continuación:



Tal como se expresa por parte de las personas que intervinieron desde las diferentes dependencias de la Academia y de la Policía, primero en la creación del Manual, después

en el Plan Conjunto y posteriormente en el diseño curricular de los programas de estudio y de los contenidos del curso. Establecer la ruta a seguir y luego continuar en ella, implica visualizar todos los momentos del hecho educativo, desde la planificación hasta la ejecución, tanto en la parte teórica, como en la práctica y sus correspondientes evaluaciones, situaciones consideradas en la figura construida con los aportes de actores claves entrevistados:

Es importante recordar que en lo concerniente a la formación la máxima autoridad en la ANSP, es el Consejo Académico, que estableció las líneas a seguir, según lo mencionan las personas entrevistadas:

Si, este yo recuerdo en una reunión con Consejo, se levantó un acuerdo y quedó en acta de que el curso de Policía Comunitaria es el que se iba a desarrollar en malla curricular de Nivel Básico y lo iban a dar los Instructores de Policía Comunitaria, al final no se cumplió, lo que hemos hecho los docentes de la Academia es seleccionar los temas más importantes de todo el curso de Policía Comunitaria en la malla curricular del Básico, como es Filosofía de Policía Comunitaria, habilidades sociales, resolución de problemas... eso (Académico 7, 12/09/2017).

La perfección, habilidad de las cosas, se busca, se construye, se edifica, por ejemplo yo he visto, que me acuerdo que participé fuertemente en el curso para Inspectores, todavía no hemos terminado de cumplir la exigencia académica. Los Cabos y Agentes que ascienden a Subinspectores y Sargento que ascendían a Subinspector, me acuerdo que le dimos bastante taller, en un día hubo buenos resultados porque no le puede dar un ascenso a un Subinspector Igual que a un Agente o a un Cabo, mucho menos a la gente que venga de afuera, tiene que ser totalmente diferente porque el Sargento ha avanzado y el Agente va de un solo, se tiene muchas veces un currículum de un muchacho que la gente va a hacer, en enseñarle cómo se conduce el personal. Esa es la tarea principal, porque técnicamente se acaba de incorporar, mientras que a un Sargento está acostumbrado a mandar, es de corregirle un poco la metodología de conducción por decir algo, pero más que todo elementos técnicos, que enriquezcan su conocimiento y no el que viene de afuera a enseñarle casi todo relacionado a la Policía (Académico 1, 12/09/2017).

4.1. Sistematización del proceso de Formación Inicial, en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública

En capítulos anteriores se ha mencionado al personal policial que debe ser comprendido como el conjunto de Agentes, Cabos, Sargentos y Oficiales de la PNC; por Oficial se entenderá a los miembros de las categorías comprendidas en los Niveles Ejecutivo y Superior, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 3, 13 y 14, de la Ley de la Carrera Policial, en dichos Artículos se desglosa la estructura del escalafón policial y las atribuciones generales de acuerdo al nivel y categoría policial, a saber:

El Nivel Básico Policial, comprende las categorías de: Agente, Cabo y Sargento; y



las atribuciones básicas son: para los Sargentos: las funciones de mando operativas que se le encomienden y las de apoyo a las jefaturas superiores

y ejecutivas; para los Cabos la responsabilidad del control de los equipos operativos dentro de las Divisiones y Delegaciones, ejerciendo funciones en el campo de la seguridad pública. Asimismo intervendrán en la investigación del delito, información y captura, cuando sean designados para ello; y para los Agentes: bajo la dirección de sus superiores, les compete integrar los equipos operativos para la prevención, vigilancia y mantenimiento de la seguridad pública en general, y las actividades inherentes a la investigación del delito, información y captura.

Por otra parte, la ANSP también debe considerar lo señalado en la Ley General de Educación (LGE), específicamente en el Artículo 4, que explica que de acuerdo a las

políticas de acceso a la educación, el Estado, fomentará el pleno acceso de la población apta al sistema educativo, como una estrategia de democratización de la educación, la cual incluirá el desarrollo de una infraestructura física adecuada, la dotación del personal competente y de los instrumentos curriculares pertinentes (Decreto Legislativo N°917, 1996).

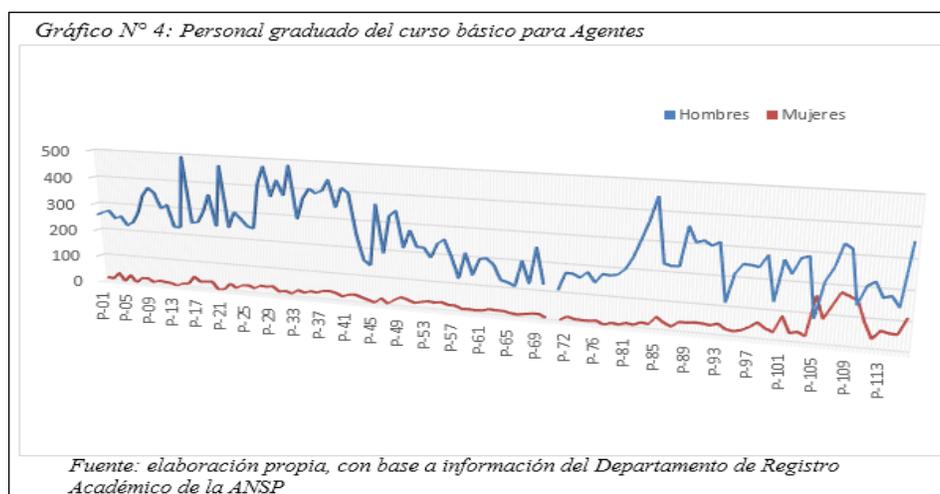
En relación a lo antes expuesto es necesario aclarar que la normativa especial, regula el sistema de ingreso de los aspirantes a policías a través de la ANSP, para lo cual define un perfil y un procedimiento de preselección que debe superarse; sin embargo, está sujeta a cumplir con los otros aspectos, tales como: infraestructura, personal y currículo. La formación de los profesionales de la seguridad pública, por su parte comienza por ley, con un curso de formación inicial en la categoría y nivel para el cual ha sido seleccionado.

A continuación se detalla la información recabada con que se cuenta a nivel institucional en los procesos formativos.

4.1.1. Cursos de formación inicial en el Nivel Básico

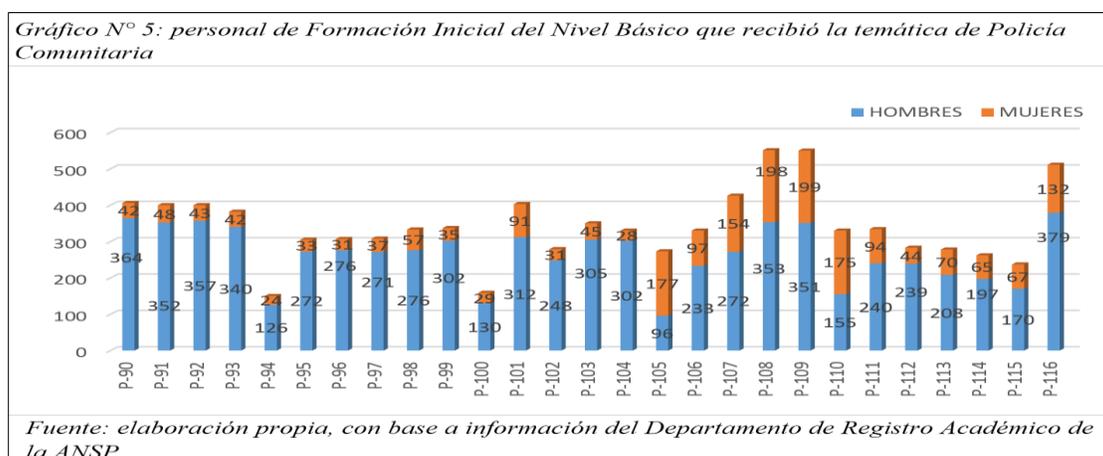


Los eventos formativos del Nivel Básico, marchan desde el ingreso de las dos primeras promociones el 01 de septiembre de 1992 y la graduación el 5 de febrero de 1993, continuando con la ejecución de los 114 cursos impartidos durante los 24 años de existencia de la Academia Nacional de Seguridad Pública hasta el 14 de diciembre de 2016, obteniendo la graduación de 3444 mujeres y 30357 hombres para totalizar 33801 participantes, a los cuales se adicionaron 113 mujeres y 361 hombres en formación de la promoción 116. A continuación se presenta un gráfico que demuestra la cantidad de personas graduadas, que incluyen 3545 mujeres y 30817 hombres, para un total general de 34362, durante el recorrido histórico de los cursos donde se forjan las competencias de los futuros Agentes de la Policía Nacional Civil.



(Ver anexo 12. Recorrido histórico de graduados y graduadas como nuevos Agentes de la Policía Nacional Civil).

La capacitación en Policía Comunitaria para el personal que recibió su formación inicial en la sede de la Academia, se impartió desde la Promoción 90, la cual ingresó el 25 de abril de 2007 y concluyó el 09 de abril de 2008, hasta la Promoción 116 que ingresó el 29 de agosto de 2016; en el referido periodo la Academia graduó a 1863 mujeres y a 6543 hombres para totalizar 8406 participantes.



(Ver anexo 13. Personal de formación inicial para el Nivel Básico que recibió Policía Comunitaria).

La información recabada mediante el Departamento de Registro Académico de la ANSP, plantea que de la Promoción 90 hasta la Promoción 116, el estudiantado recibió 40 horas de Policía Comunitaria. Dicha cantidad de horas no es suficiente para garantizar una formación acorde a las exigencias al trabajo policial, que le permita a los nuevos policías desempeñarse de forma óptima, por lo que la PNC hace otros esfuerzos para actualizarlos en el tema, convirtiéndose en una duplicidad de esfuerzos tanto de la ANSP, como de la PNC. Lo anterior es reforzado con los comentarios de un Académico, que al ser entrevistado, manifestó:

Tiene que ver con el tiempo, porque el tiempo del curso dura 80 horas y en la Academia dura 40 horas...ese es el tiempo que le destinaron en el plan anterior, entonces en ese sentido había que seleccionar lo más importante que necesita el nuevo Policía en el territorio (Académico 7, 12/09/2017).

No obstante que la ANSP desarrolló la formación en Policía Comunitaria, en cumplimiento a los acuerdos, varios Académicos entrevistados han señalado importantes elementos que han afectado el proceso de formación y los resultados esperados en la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, tal como se mencionan en los siguientes comentarios:

Si porque se les da los fundamentos; el desarrollo en sí de cómo generar e incrementar las cercanías, creo que no se les está dando, lo que día a día se ve en la calle, no se está dando, solo se les da mucha teoría y eso genera vacíos cuando ya se va a la práctica (Académico 4, 12/09/2017).

Algunas cosas que debería quizá considerar la Academia, en el caso específico de la Comunitaria del apoyo al modelo y estamos viendo alguna deficiencia y hay que ser un poco autocrítico y una preocupación que hemos estado discutiendo últimamente, en el sentido de que no se evidencia mucho que la formación que va en materia de Filosofía de Policía Comunitaria, de eso este bien apegado a lo que establece el modelo, estamos viendo que hay, siempre se están manejando en la temática cuestiones muy teóricas y en algunas ocasiones teorías que manejan otros países, está bien como referentes pero los que

en si hemos definido como modelos, como que no se le ha apostado a que la formación debe de estar en esa dirección y otra es ya en la doctrina propia que ya se ha establecido (Académico 2, 12/09/2017).

4.1.2. Cursos de formación inicial en el Nivel Ejecutivo

Los cursos del Nivel Ejecutivo para optar a la Categoría de Sub Inspector, según los Acuerdos de Paz, tendrían una duración de un año y como requisito de ingreso (inicialmente), tener aprobadas 30 asignaturas de estudios universitarios, lo cual fue aplicable al ingreso de las 3 primeras promociones, posteriormente en la Ley de la Carrera Policial se establece que los aspirantes a este nivel deben poseer título universitario de Licenciatura, Ingeniera o Arquitectura.

La Promoción 11 de formación inicial para el Nivel Ejecutivo, ingresó el 2 de enero de 2007, en la última fase del curso de 24 meses, realizó 4 meses de prácticas policiales, del 25 de julio al 13 de diciembre de 2008 y se graduó el 17 de diciembre de 2008, con 7 mujeres y 38 hombres, totalizando 45 participantes (Incluidos 2 de la Promoción 7).

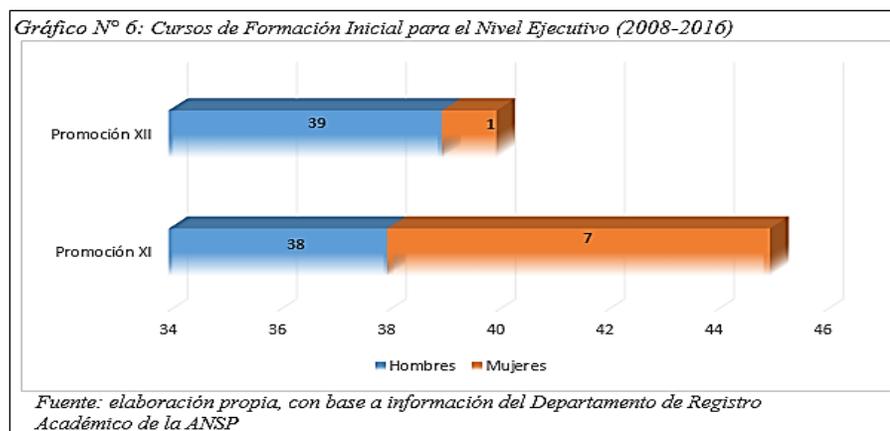
La Promoción 12 de formación inicial para el Nivel Ejecutivo, ingresó el 10 de marzo de 2008 con la implementación de un nuevo plan de estudio que consta de 2 fases: la primera teórica-práctica y la segunda

eminentemente práctica de entrenamiento en el servicio, en puestos de trabajo de la PNC, con una duración de 6 meses; dicho plan, con 11 módulos formativos y una carga lectiva de 2260 horas teórico-práctica, a razón de 6 a 7 horas en las aulas, con 35 asignaturas, distribuidas 16 en el primer período de 9 meses, con 1150 horas, siendo el último mes de carácter práctico, consistente en una modalidad de aula abierta que se denomina “formación en puestos de trabajo”, a efecto de integrar la formación por medio de la observación



directa; en la segunda fase del curso recibieron 19 asignaturas y se desarrolló en 9 meses, la carga lectiva para los alumnos de 1,110 horas teórico-prácticas.

La Promoción 12 realizó formación en puestos de trabajo del 02 de diciembre de 2008 al 03 de enero de 2009 y práctica policial del 14 de octubre de 2009 al 08 de marzo de 2010, se graduó el 11 de marzo de 2010, con una mujer y 39 hombres totalizando 40 participantes. “Se estableció con la Promoción 12 el diseño curricular por enfoque por competencias, es decir que pretende que los alumnos alcancen las habilidades, destrezas y competencias específicas, propias de la función policial de la Categoría de Sub Inspector de la PNC.



(Ver anexo 14. Curso de Formación Inicial para el Nivel Ejecutivo).

4.1.3. Cursos de formación inicial en el Nivel Superior

En el periodo seleccionado en este estudio, ya se había concluido la formación inicial para el Nivel Superior en la categoría Subcomisionado, quienes ingresaron en tres promociones: la primera el 15 de octubre de 1992 que se graduó el 03 de septiembre de 1993 al primer grupo y el segundo el 11 de marzo de 1994, con 33 participantes, de los cuales 03 eran mujeres y 30 hombres; la segunda que ingresó el 25 de noviembre de 1993 y el 22 de octubre de 1994 graduó a 28 participantes, de los cuales 02 eran mujeres y 26 hombres y en la Tercera Promoción que ingresó el 24 de abril de 1995 y el 20 de agosto de 1996 graduó a



29 participantes de los cuales 06 eran mujeres y 23 eran hombres. Totalizando 11 mujeres y 79 hombres, para 90 Subcomisionados.

En el párrafo anterior se puede determinar que cuando se inicia con el esfuerzo de Policía Comunitaria, los mandos del Nivel Superior, que fueron fundadores de la PNC ya tenían entre 17 y 12 años de haber ingresado a la Academia, no todos asistieron a los cursos de Ascenso y los cursos de actualización para este nivel no forman

parte de un Plan permanente. Lo anterior tiene su impacto en el proceso, según lo señalado por un Académico entrevistado:

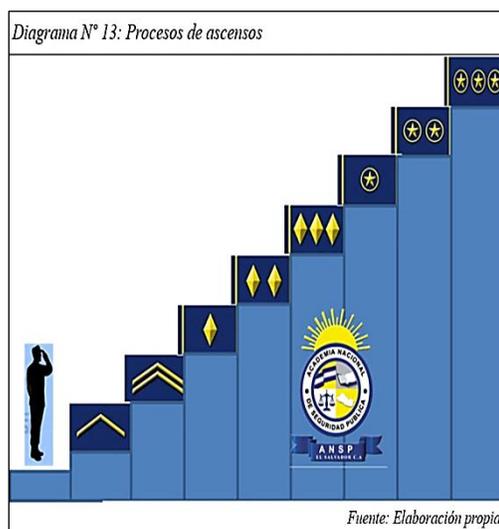
Pero creo que donde ha habido falta de visión ha sido en la formación de los directivos porque solo se llegó hasta a aprobar el plan, pero ustedes saben que la Academia tiene la obligación de formar a todos, entonces me parece que el pretexto de que no habían fondos es la falta de voluntad de querer hacer las cosas, siendo tan estratégico (Académico 2, 12/09/2017).

Porque de las cosas que los Básicos se quejan es el poco apoyo que le dan los mandos, las jefaturas, entonces creo que si las jefaturas estuvieran sensibilizadas y bien formadas en el tema de la importancia y de todas las estrategias y de las herramientas y técnicas para el curso del Modelo de Policía Comunitaria, yo creo que eso facilitara que ellos dieran más apoyo al personal que está trabajando, entonces yo creo que fue un desacierto de parte de la Academia no haber tomado la decisión, porque en realidad desde mi punto de vista, no es un problema financiero, sino un problema de decisión de hacerlo, y ese dilema han pasado casi 8 años, entonces me parece a mí que es muy... por eso creo que la mayor responsabilidad la tiene la Academia porque es la que tiene la obligación de formar el personal policial (Académico 2, 12/09/2017).

4.2. Sistematización del Proceso de Formación de Ascensos, en Policía Comunitaria como Eje Transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública

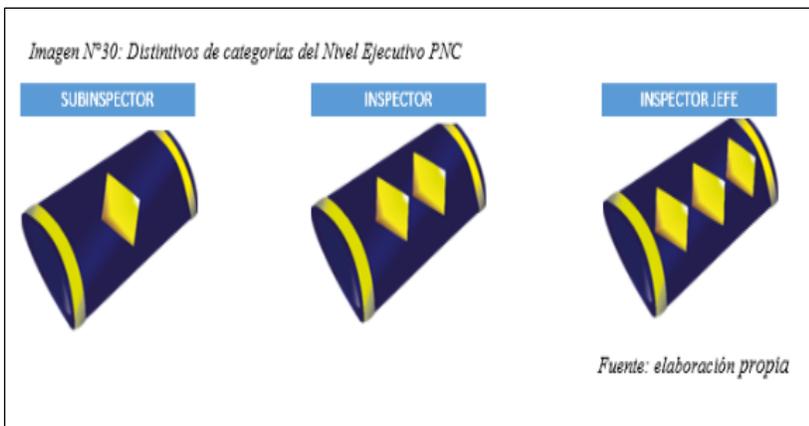
El tema de los ascensos en la vida institucional policial reviste tal importancia que se vuelve ineludible dar a conocer las exigencias para optar al ascenso: “será necesario que exista una plaza vacante por necesidad de servicio y que el aspirante reúna los requisitos siguientes: encontrarse en servicio activo; haber prestado como mínimo servicio efectivo en la categoría o nivel inmediato inferior a la que aspira”.

| | |
|--------------------------|--------|
| Cabo..... | 2 años |
| Sargento..... | 3 años |
| Sub Inspector..... | 4 años |
| Inspector..... | 4 años |
| Inspector Jefe..... | 4 años |
| Sub Comisionado..... | 5 años |
| Comisionado..... | 5 años |
| Comisionado General..... | 3 años |



La Ley de la Carrera Policial, tal como se ha mencionado contempla las atribuciones para cada nivel y categoría.

Al Nivel Ejecutivo Policial, según la Ley de la Carrera Policial, pertenecen las categorías de: Sub Inspector, Inspector e



Inspector Jefe y también le señala las responsabilidades principales que deben asumir, tales como la supervisión directa e inmediata en la ejecución de los servicios y las funciones de dirección que se les encomienden.

El Nivel Superior Policial, por su parte se integra por las categorías de: Subcomisionado, Comisionado y Comisionado General, con las funciones correspondientes a la dirección, planificación, coordinación y supervisión de las Divisiones, Unidades y servicios policiales, entre otras, de acuerdo a las necesidades del servicio policial, dado su carácter estratégico en la Institución.



En cumplimiento al ordenamiento jurídico aplicable, cuando se crea el Reglamento de Ascensos de la Policía Nacional Civil¹⁸, se señala que su objeto es regular lo relativo a los ascensos en las distintas categorías y niveles de la Policía Nacional Civil, entre otros y en el Artículo 6 que reforma el Artículo 19, reza de la siguiente manera: “el contenido y objetivos de los cursos de ascenso y de las respectivas prácticas serán fijados por el Ministro de Justicia y Seguridad Pública, a propuesta del Consejo Académico de la ANSP, previo informe del Director General de la PNC.

¹⁸ Fue reformado mediante Decreto Ejecutivo No .20, dado en casa presidencial a los 15 días del mes de marzo de 2016.

En razón de lo anterior corresponde a la ANSP realizar la propuesta técnica de los referidos cursos, con base a las necesidades de formación que hayan arrojado tanto la evaluación anual que debe realizar la ANSP y otras consultas técnicas a la PNC, en correspondencia al segundo Artículo de la LCP, que establece la finalidad de dichos cursos, siendo la de proporcionarles los conocimientos científicos y técnico-operativos necesarios para el óptimo desempeño de las funciones que requiere la categoría inmediata superior.

Los cursos de ascensos para los distintos niveles y categorías señaladas en la LCP serán:

- 1) Nivel Básico:
 - a) Agente a Cabo;
 - b) De cabo a Sargento y;
 - c) De Sargento a Subinspector.

- 2) Nivel Ejecutivo
 - a) De Subinspector a Inspector;
 - b) De Inspector a Inspector Jefe y;
 - c) De Inspector Jefe a Subcomisionado.

- 3) Nivel Superior
 - a) De Subcomisionado a Comisionado;
 - b) De Comisionado a Comisionado General.

Los cursos de ascenso constituyen, el mecanismo formal a través del cual se opta a la categoría policial superior inmediata, ya sea dentro del mismo nivel policial o para escalar al siguiente nivel. Es por ello que el Departamento de Ascensos ha coordinado, tanto dentro de la ANSP, como fuera de ella, la inclusión en el plan de estudio de los diferentes cursos, la temática de Policía Comunitaria y en la fase práctica se han realizado supervisiones o inspecciones de campo, esto de conformidad a la información obtenida por los entrevistados.

Sí tuvimos el aval de la jefa de Estudios para poderlos ingresar en la malla curricular de los diferentes cursos de ascensos; desde el enfoque de Ascensos, sí se ha tenido una serie de reuniones con la Secretaría de la Comunidad, si no mal me recuerdo para poder iniciar la implementación de...y como usted bien ha dicho, como Academia es un eje transversal; necesitábamos estar en contacto con ellos para hablar el mismo idioma. la supervisión por parte de los diferentes coordinadores que se nombran en su momento en el Departamento de Ascensos (Académico 3, 12/09/2017).

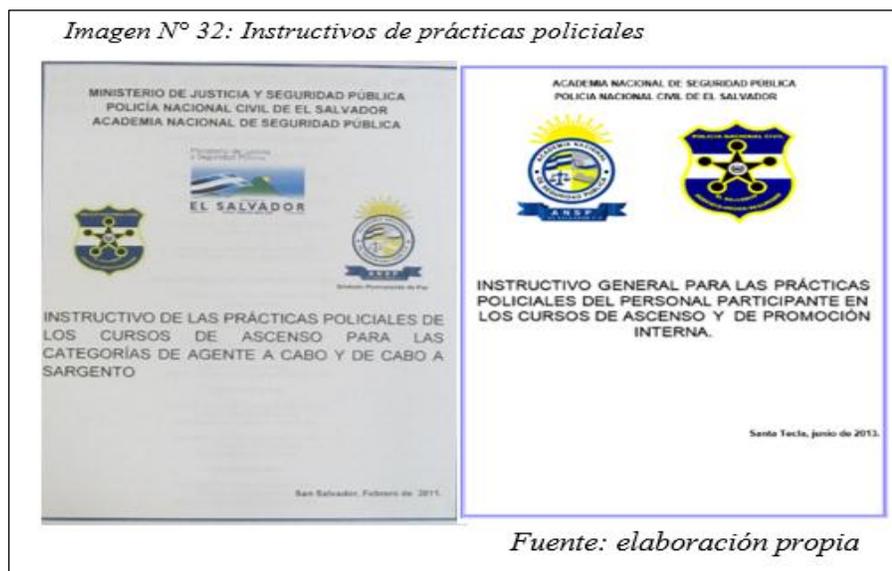
En cuanto a la recopilación de información a través de la técnica de la observación directa, se hicieron las solicitudes de información de los años 2008 hasta 2016, a la Oficina de Información y Respuesta (OIR) de la ANSP, obteniendo información muy importante para el análisis, tales como estadísticas de los diferentes cursos de ascensos en todos sus niveles y categorías, sin embargo es de aclarar que hizo falta obtener una mínima parte de la información, la cual por fines de esta investigación, no representa una variación en los resultados.

Los programas e instructivos fueron analizados a través de la aplicación de una lista de cotejo, la cual se diseñó considerando los aspectos o formalidades que éstos deben tener, de conformidad con el Artículo de 10 del Reglamento de los Cursos de Ascensos para los Miembros de la Policía Nacional Civil, el cual reza de la siguiente manera:

La Academia a través del Consejo Académico de la misma, elaborará y aprobará los instructivos correspondientes que regularán el contenido, diseño, sistema de evaluación, método y la correspondiente duración; así como lo demás relativo a la estructura y funcionamiento de cada uno de los diferentes cursos de ascensos, en sus distintos niveles y categorías. En cada instructivo, deberán incluirse aspectos de carácter académico, tales como: el objeto y alcance de cada curso; la duración del mismo, el cual no podrá ser inferior a cinco meses teóricos y dos de práctica; a excepción de los cursos de ascenso de Sargento a Sub-inspector que tendrán una duración mínima de ocho meses de formación teórica y seis meses de formación práctica; las fechas de inicio y finalización; la descripción detallada, en la que se incluirán los correspondientes contenidos, metodología y sistema de evaluación, deberes y obligaciones de los docentes e instructores y alumnos. Sobre el aspecto administrativo o de gestión, deberá incluirse lo relativo a alimentación y alojamiento, si fuere necesario; transporte, en el caso de salidas a ejercicios prácticos o de estudio que se recomienden; prendas y equipo a utilizarse; horario general del curso; eventos, como inauguración y clausura del curso, conferencias, seminarios, mesas redondas,

requerimientos logísticos, como mobiliario y material didáctico y otros particulares para cada curso (Decreto Ejecutivo 88, 2000).

La ANSP para dar cumplimiento a lo antes escrito, emitió en febrero de 2011, el Instructivo de las Prácticas Policiales de los Cursos de Ascenso para las Categorías de Ascenso a Cabo y de Cabo a Sargento y posteriormente, en junio de 2013 el Consejo Académico aprobó el Instructivo General para las Prácticas Policiales del personal participante en los Cursos de Ascenso y de Promoción Interna.



En las matrices N° 2 y N° 3, se describen los resultados obtenidos de la aplicación de la lista de cotejo a los programas e instructivos de los cursos de ascenso desarrollados durante el periodo 2008–2016.

En cuanto al análisis sobre las partes que debe tener un instructivo para desarrollar los cursos de ascensos desarrollados en el periodo 200–82016, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 1) Un 89.89% de los instructivos de los cursos de ascensos para los niveles ejecutivo y superior, cumplen los requerimientos establecidos en el reglamento de los cursos de ascensos para miembros de la PNC.

Matriz N° 2: Resultados de la aplicación de la lista de cotejo a los programas e instructivos de los cursos de ascenso en los niveles superior y ejecutivo de la PNC, desarrollados durante el periodo 2008 – 2016

| Nivel | Categoría | Promoción | Documentos | | | | | | | | | | | |
|-----------|----------------|------------------------|------------------------------------|-------------|--------|---------|----------|-----------|-------------|------------|-------------|---------|--------------|---|
| | | | Programa | Instructivo | objeto | alcance | Duración | Contenido | descripción | Evaluación | metodología | deberes | obligaciones | |
| Superior | Comisionado | 3 | No se logró obtener la información | | | | | | | | | | | |
| | Subcomisionado | 1 | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | | |
| | | 2 | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | 3 | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Ejecutivo | Subinspector | 1SCT | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | 2SCT | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | 1SST | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | 1PI | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | Inspector | 4 | No se lograron obtener | | | | | | | | | | | |
| | | 5 | No se lograron obtener | | | | | | | | | | | |
| | Inspector Jefe | 4 | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| 5 | | No se lograron obtener | | | | | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia con base a la información obtenida de los cursos de ascensos

- 2) Un 100% de los instructivos de los cursos de ascensos para las categorías del Nivel Básico cumplen los requerimientos establecidos en el Reglamento de los Cursos de Ascenso para Miembros de la PNC.

Matriz N° 3: Resultados de la aplicación de la lista de cotejo a los programas e instructivos de los cursos de ascensos en el Nivel Básico de la PNC, desarrollados durante el periodo 2008 - 2016

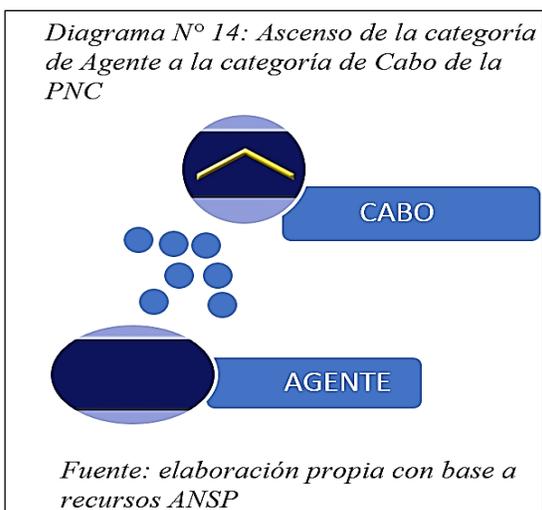
| Nivel | Categoría | Promoción | Documentos | | | | | | | | | |
|--------|-----------|-----------|------------------------|-------------|--------|---------|----------|-----------|-------------|------------|-------------|---------|
| | | | Programa | Instructivo | objeto | alcance | Duración | Contenido | descripción | Evaluación | metodología | deberes |
| Básico | Cabo | 2 | No se lograron obtener | | | | | | | | | |
| | | 3 | x | | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | Sargento | 1 | No se lograron obtener | | | | | | | | | |
| | | 2 | x | | x | x | x | x | x | x | x | |

Fuente: elaboración propia con base a la información obtenida de los cursos de ascensos

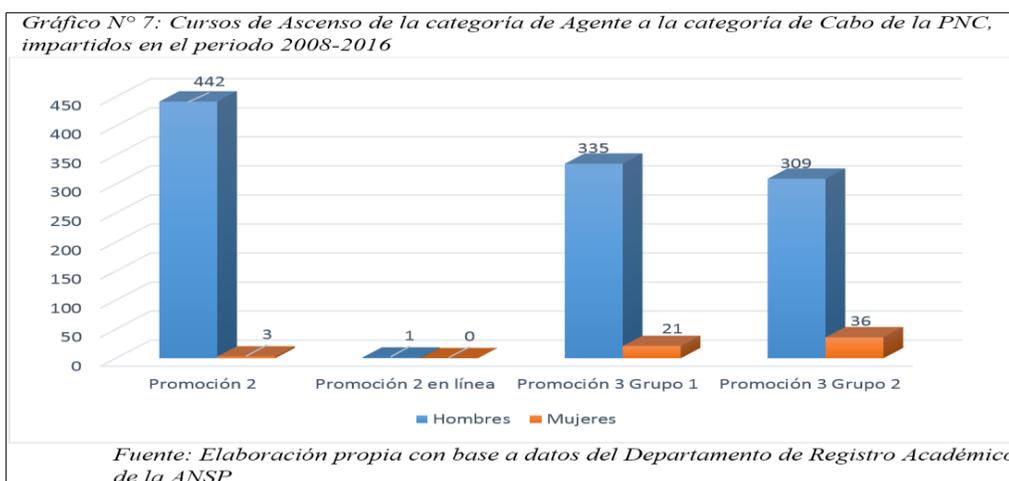
La Academia lleva el registro académico histórico de los cursos impartidos, en los que se incluyó el módulo o la temática de Policía Comunitaria, del cual se extrajeron los datos que se detallan en los siguientes apartados.

4.2.1. Cursos de Ascenso de la categoría de Agente a la categoría de Cabo

Los cursos de ascenso de Agente a Cabo, constituyen el primer peldaño en la carrera policial; durante el periodo de estudio, se han graduado dos promociones en esta primera categoría de mando de la Policía:



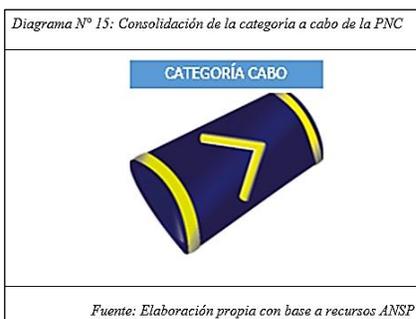
1. La Promoción 02 se desarrolló en 9 meses, 07 de formación teórica y 02 de práctica, inició el 16 de agosto de 2010, con 46 mujeres y 442 hombres totalizando 488. Desarrolló sus prácticas policiales del 18 de marzo al 16 de mayo de 2011 y se graduó el 26 de mayo de 2011. Adicionalmente 01 hombre inició su curso mediante modalidad en línea el 31 de enero de 2011, desarrolló sus prácticas del 04 de julio al 04 de septiembre de 2011 y se graduó el 04 de octubre de 2011.
2. La Promoción 03 se capacitó en 09 meses, 07 meses de formación teórica y 02 meses de práctica; dada la cantidad de Agentes aptos para el curso, éste se dividió en 2 grupos, el primer grupo ingresó el 27 de julio de 2015, realizó prácticas policiales del 01 de febrero al 01 de abril de 2016 y se graduó el 27 de abril de 2016, con 21 mujeres y 335 hombres, para totalizar 356, y el segundo grupo ingresó el 15 de febrero de 2016, realizó prácticas del 05 de septiembre al 05 de noviembre de 2016 y se graduó el 12 de diciembre de 2016, de los cuales 36 son mujeres y 309 son hombres, totalizando 345 participantes.



(Ver anexo 15. Cursos de Ascensos a Cabo, impartidos en el periodo 2008–2016)

El Artículo 24 del Reglamento de los Cursos de Ascensos para los Miembros de la Policía Nacional Civil, establece que quienes se encuentren en el carácter de mandos provisionales de la PNC, provenientes de la Academia, con funciones de Cabo o Sargento, y no posean antecedentes disciplinarios pendientes por faltas graves o muy graves, deberán participar y aprobar el primer curso de ascenso, con el solo efecto de consolidar la categoría que provisionalmente han estado ejerciendo; pero aquellos que por razones del servicio no puedan hacerlo en el primer proceso selectivo, podrán hacerlo por equivalencia o por un proceso selectivo posterior (Decreto Ejecutivo 88, 2000).

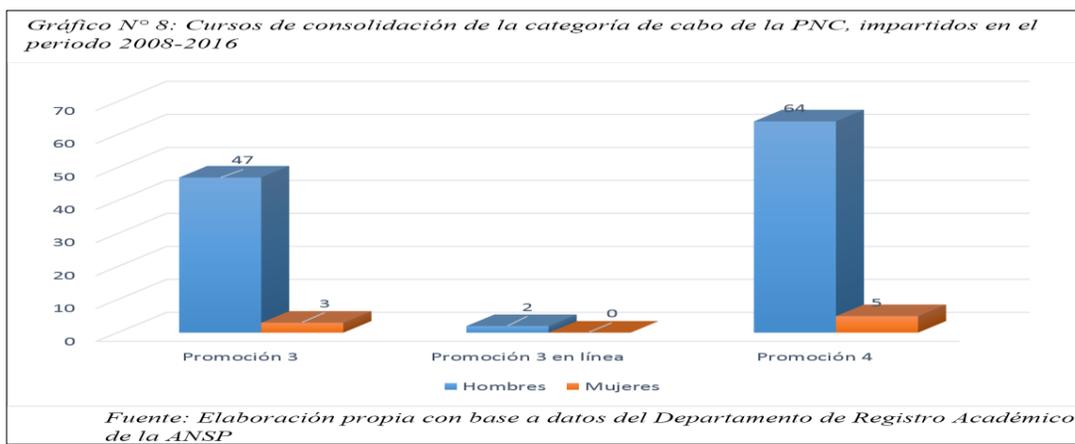
4.2.2. Curso de Consolidación de Categoría de Cabo



El Curso de consolidación de Categoría para Cabo Promoción 3 se realizó en 06 meses, ingresó el 21 de junio de 2010, no realizó prácticas y se graduó el 16 de diciembre de 2010 con 03 mujeres y 47 hombres totalizando 50 participantes. Adicionándose 02 hombres que lo realizaron en modalidad en línea, que ingresaron

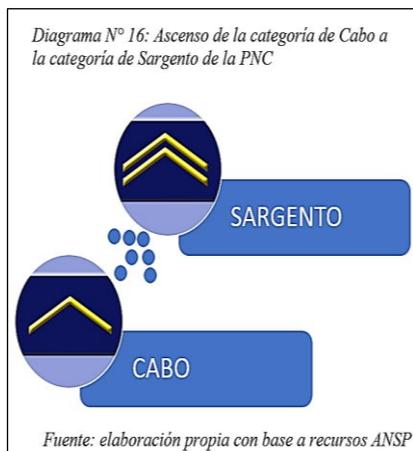
el 31 de enero y se graduaron el 4 de octubre de 2011.

La Promoción 4 del mismo curso realizó 05 meses, ingresó el 09 de diciembre de 2013, no realizó prácticas y se graduó con 05 mujeres y 64 hombres para totalizar 69 participantes, el 30 de abril de 2014. Las referidas Promociones no realizaron prácticas policiales ya que el curso era para validar la categoría que el personal policial había ejercido durante varios años de manera provisional.



(Ver anexo 16. Cursos de Consolidación de la categoría de Cabo, impartidos en el periodo 20082–016).

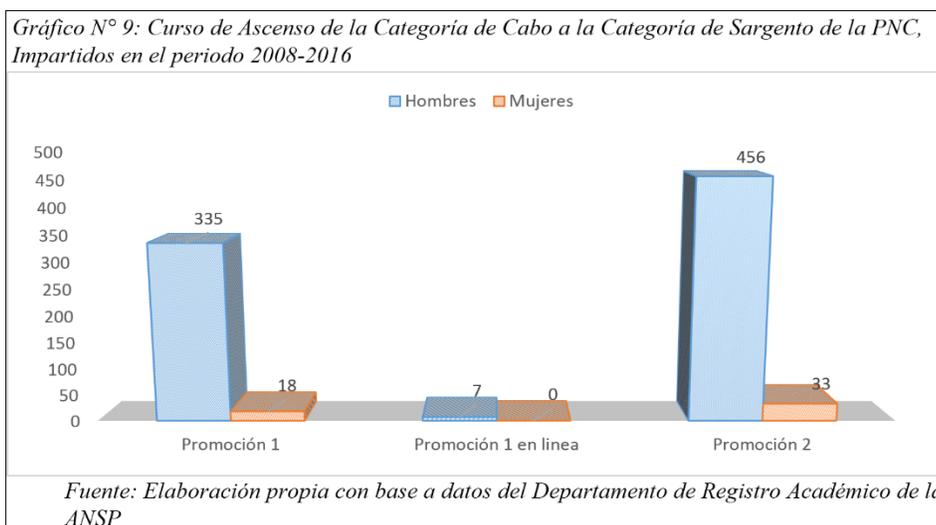
4.2.3. Cursos de Ascenso de la categoría de Cabo a la categoría de Sargento



La Promoción 1 del curso de Cabo a Sargento, se desarrolló en 10 meses en los cuales se incluyen 2 meses de práctica, ingresó el 16 de agosto de 2010, desarrolló sus prácticas policiales del 18 de marzo al 16 de mayo de 2011 y se graduó el 26 de mayo de 2011, con 18 mujeres y 335 hombres totalizando 353. Adicionalmente un grupo de 07 hombres inició su curso mediante modalidad en línea, ingresó el 31 de enero de 2011, desarrolló 2 meses

de prácticas policiales del 04 de julio al 04 de septiembre de 2011 y se graduó el 04 de octubre de 2011.

La Promoción 2 ingresó el 18 de mayo de 2015, desarrolló sus prácticas del 04 de noviembre de 2015 al 04 de enero de 2016 y se graduó el 11 de febrero de 2016, con 33 mujeres y 423 hombres totalizando 456 participantes. Adicionalmente 01 hombre debido a incapacidad médica, realizó su curso mediante modalidad en línea y se graduó el 27 de abril de 2016.



(Ver anexo 17 Cursos de Ascensos a Sargento, impartidos en el periodo 2008–2016).

4.2.4. Cursos de Consolidación de Categoría para Sargento

El curso de consolidación de categoría para Sargentos de la Promoción 3, se realizó en 6 meses, ingresó el 5 de julio de 2010, no realizó prácticas y se graduó el 16 de diciembre de 2010 con 02 mujeres y 23 hombres totalizando 25 participantes.



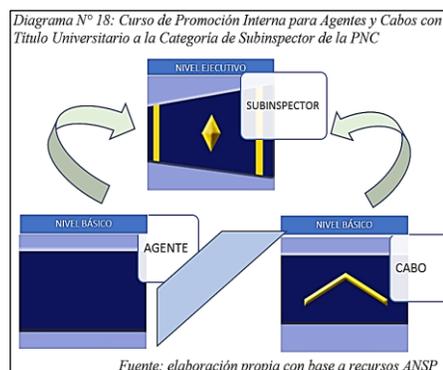
La Promoción 4 se capacitó en 05 meses, ingresó el 09 de diciembre de 2013, no realizó prácticas y se graduó el 30 de abril de 2014 con 01 mujer y 25 hombres totalizando 26 participantes. Al igual que el curso de consolidación de Cabos en lo que a prácticas policiales se refiere, no fueron realizadas debido a que los mismos habían ejercido el mando mayor para el Nivel Básico durante años.



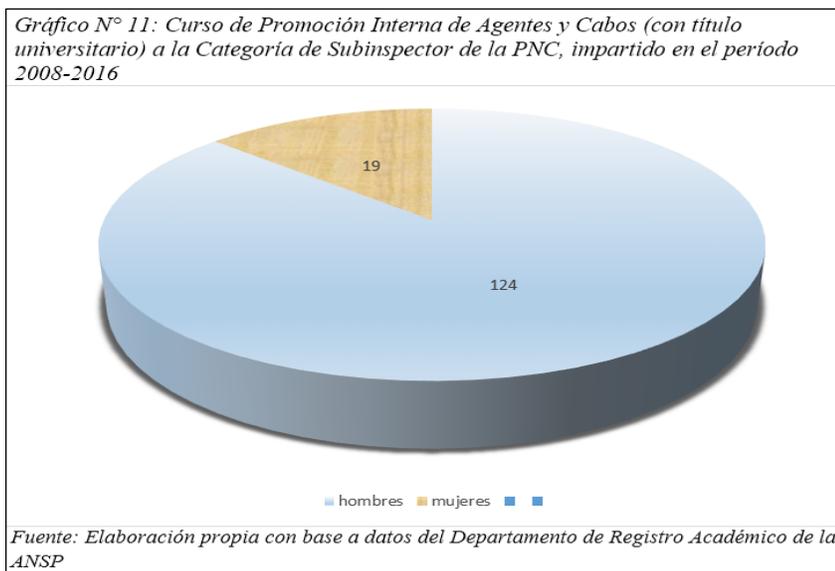
(Ver anexo 18. Cursos de Consolidación de la Categoría de Sargento, impartidos en el periodo 2008–2016).

4.2.5. Curso de Promoción Interna de las categorías de Agentes y Cabos (con título universitario) a la categoría de Subinspector

El Curso de Promoción Interna de Cabos y Agentes (con títulos universitario) a Sub Inspector, Promoción 1, ingresó el 21 de enero de 2013, realizó 14 meses de formación, en los cuales se incluyen dos fases de prácticas, de dos meses cada una después de 05 meses de formación, la primera del 18 de junio al 18 de



agosto de 2013 y la segunda del 18 de diciembre de 2013 al 20 de febrero de 2014, después de 04 meses para totalizar 04 meses de prácticas, se graduó el 24 de marzo de 2014 con 19 mujeres y 124 hombres para totalizar 143 participantes.



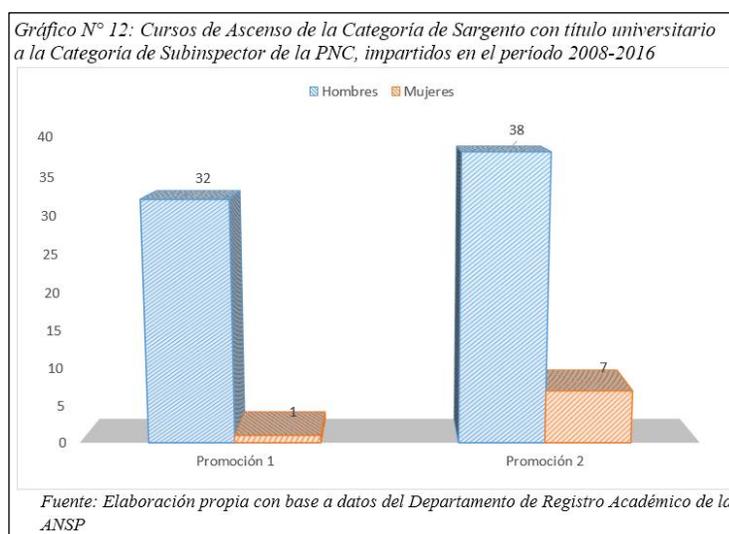
(Ver anexo 19. Curso Promoción Interna de Agentes y Cabos con Título Universitario a la Categoría de Subinspector, impartidos en el periodo 2008–2016).

4.2.6. Cursos de Ascenso de la Categoría de Sargento (con Título Universitario) a la Categoría de Subinspector

El curso de ascenso de Sargento (con título universitario) a Sub Inspector, Promoción 1 realiza 6 meses de formación que incluyeron 03 semanas de práctica, ingresó el 21 de enero de 2013, realizó prácticas del 18 de junio al 05 de julio de 2013 y se graduó el 15 de julio de 2013, participando una mujer y 32 hombres, totalizando 33.



La Promoción 2 que ingresó el 05 de febrero de 2014, realizó 07 meses de formación que incluyeron 15 días calendario de prácticas, del 14 al 30 de julio de 2014, se graduó el 28 de agosto de 2014 con 07 mujeres y 38 hombres para totalizar 45 participantes.



(Ver anexo 20. Cursos de Ascenso de Sargento con Título Universitario a la Categoría de Subinspector, impartidos en el periodo 20082–016).

4.2.7. Curso de Ascenso de la categoría de Sargento (sin título) a la categoría de Subinspector

La Promoción 01, realizó con duración de 12 meses, incluido un mes de prácticas del 04 de noviembre al 04 de diciembre de 2013, ingresó el 21 de enero de 2013, se graduó el 09 de diciembre de 2013 con 13 mujeres y 132 hombres para totalizar 145 participantes.



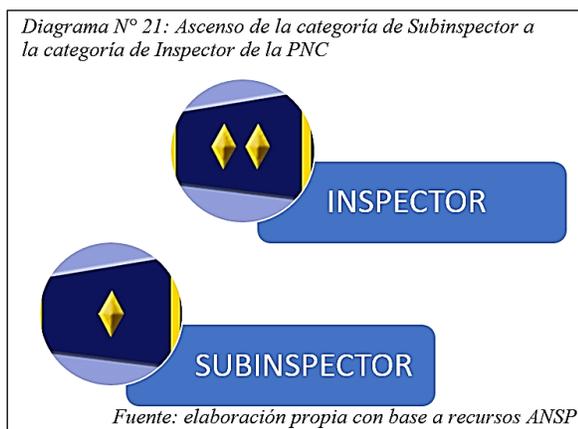
Gráfico N°13: Curso de Ascenso de la Categoría de Sargento sin título universitario a la categoría de Subinspector de la PNC, impartido en el periodo 2008-2016



(Ver anexo 21. Cursos de Ascenso de Sargento sin Título Universitario a la Categoría de Subinspector, impartidos en el periodo 2008–2016)

4.2.8. Cursos de Ascenso de la categoría de Subinspector a la categoría de Inspector

La Promoción 4 del curso de ascenso de la categoría de Sub Inspector a la categoría de Inspector, se dividió en 4 grupos los cuales desarrollaron de forma escalonada, con dos

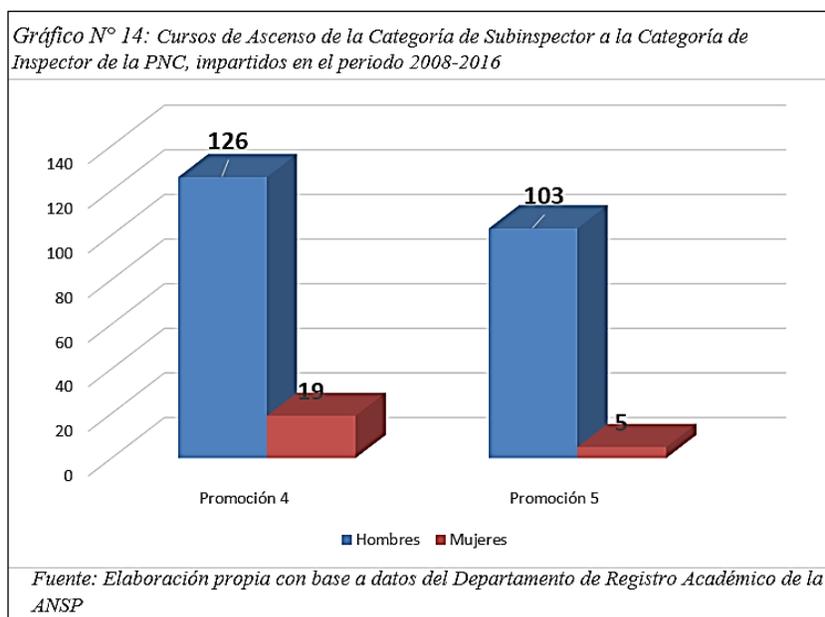


meses de duración, y sin prácticas policiales, adicionándose 8 Oficiales que realizan el curso en línea, por estar en Misiones de paz en diferentes partes del mundo. Constituyéndose esta como la primera experiencia de tele formación en la historia de la ANSP.

Los 4 grupos de la cuarta promoción tuvieron diferentes fechas de ingreso: el grupo 1 del 22 de julio al 28 de septiembre de 2009; el grupo 2 del 24 de agosto al 21 de octubre de

2009; el grupo 3 del 29 de septiembre al 24 de noviembre de 2009; el grupo 4 del 22 de octubre al 17 de diciembre de 2009; la graduación se realizó el 29 de enero de 2010 con 119 hombres y 18 mujeres para totalizar 137 participantes; también se adicionó un grupo en línea que inició sus estudios el 17 de marzo de 2010, no realizó práctica policial y finalizó con la graduación, posterior a una semana presencial en ANSP sede San Luis Talpa, el 07 de junio de 2010, con 07 hombres y una mujer, para completar 08 personas; el total general de la promoción 04 fueron 126 hombres y 19 mujeres, total 145 participantes.

La Promoción 5 desarrolló el curso en 4 meses, ingresó el 18 de agosto de 2011, no realizó prácticas policiales y finalizó el 01 de diciembre de 2011, con la graduación de 05 mujeres y 103 hombres, para totalizar 108 participantes, también un participante recibió el último módulo a través de la web por haber partido a Liberia, en Misión de Paz.



(Ver anexo 22. Cursos de Ascenso de Inspector, impartidos en el periodo 2008–2016).

4.2.9. Cursos de Ascenso de la categoría Inspector a la categoría de Inspector Jefe

Los cursos de ascenso a Inspector Jefe de las Promociones 1,2 y 3 se desarrollaron en 4 meses, sin realizar prácticas policiales:

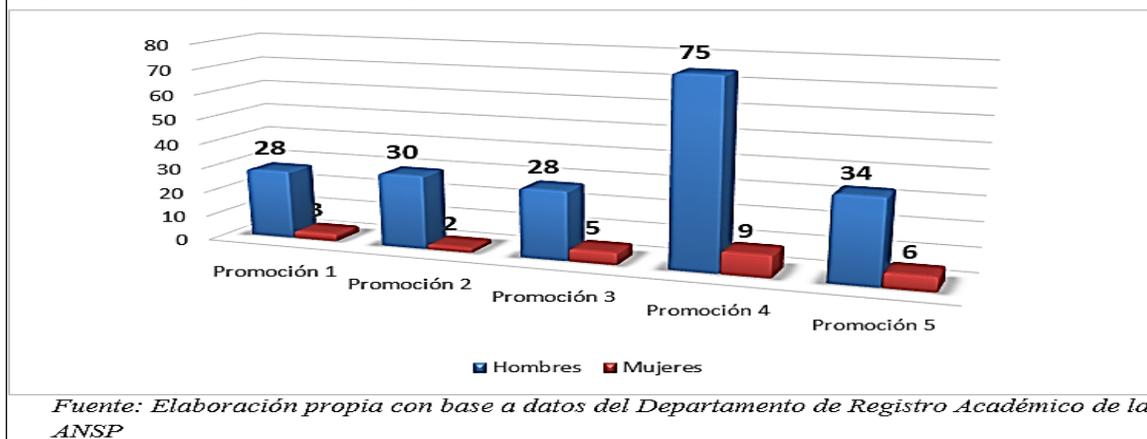
1. La Promoción 1 ingresó el 02 de junio de 2008, no realizó prácticas y se graduó el 30 de septiembre de 2008, con 3 mujeres y 28 hombres para totalizar 31 participantes.
2. La Promoción 2 ingresó el 27 de octubre de 2008, no realizó prácticas y se graduó el 12 de marzo de 2009, con dos mujeres y 30 hombres para totalizar 32 participantes.



3. La Promoción 3 ingresó el 30 de marzo, no realizó prácticas y se graduó el 29 de julio de 2009 con 5 mujeres y 28 hombres totalizando 33 participantes.
4. La Promoción 4 ingresó el 16 de marzo de 2015, realizó prácticas del 17 de agosto de 2014 al 17 de enero de 2015 y se graduó el 17 de noviembre de 2015 con 09 mujeres y 75 hombres para totalizar 84 participantes.
5. La Promoción 5 ingresó el 31 de agosto de 2015, realizó prácticas del 01 de febrero al 31 de marzo de 2016 y se graduó el 22 de abril de 2016 con 06 mujeres y 34 hombres para totalizar 40 participantes.

Como parte del incumplimiento sistemático a la Ley de la Carrera Policial, a través de un Decreto Legislativo, se modifica el tiempo de duración de los cursos de ascenso de Inspector Jefe y de Subcomisionado, destinando para ello un período de 03 meses para las tres primeras promociones de dicho nivel.

Gráfico N° 15: Cursos de Ascenso de la Categoría de Inspector a la Categoría de Inspector Jefe de la PNC, impartidos en el periodo 2008-2016



(Ver anexo 23. Cursos de Ascenso a Inspector Jefe, impartidos en el periodo 2008–2016).

4.2.10. Cursos de Ascenso de la categoría de Inspector Jefe a la categoría Subcomisionado

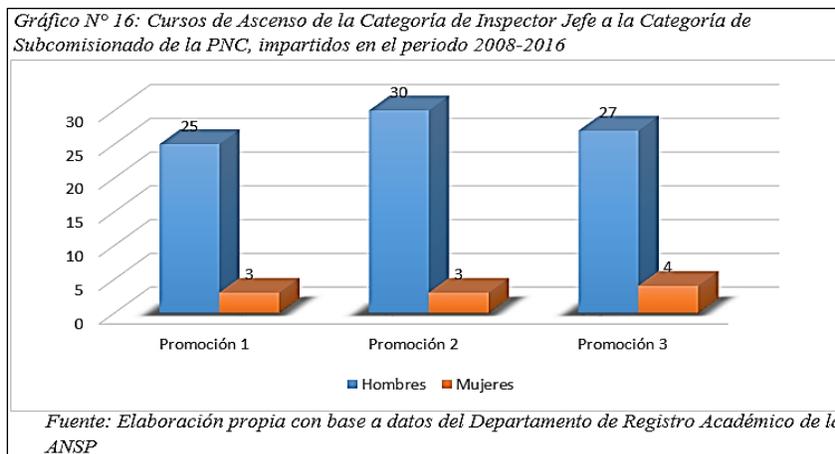
Los cursos para el ascenso de Inspector Jefe a Sub Comisionado de la Policía Nacional Civil de las Promociones 1, 2 y 3, realizaron 4 meses de formación, sin prácticas policiales:

1. La Promoción 1 ingresó el 11 de febrero de 2013, no realizó prácticas y se graduó el 14 de junio de 2013 con 03 mujeres y 25 hombres, totalizando 28 participantes.
2. La Promoción 2 ingresó el 22 de julio de 2013, no realizó prácticas y se graduó el 4 de noviembre de 2013 con 03 mujeres y 30 hombres totalizando 33 participantes.

Diagrama N° 23: Ascenso de la categoría de Inspector Jefe a la categoría de Subcomisionado de la PNC

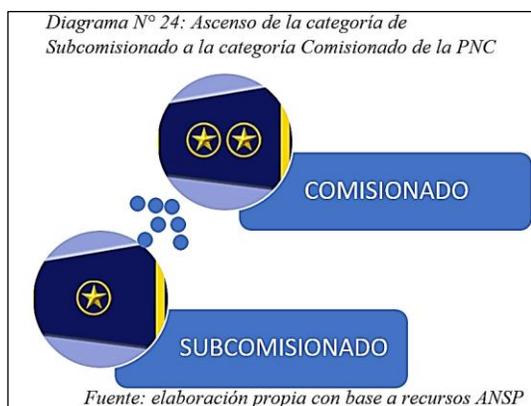


3. La Promoción 3 ingresó el 10 de diciembre de 2013, no realizó prácticas y se graduó el 12 mayo de 2014 con 04 mujeres y 27 hombres para totalizar 31 participantes.



(Ver anexo 24. Cursos de Ascenso a Subcomisionado, impartidos en el periodo 2008–2016).

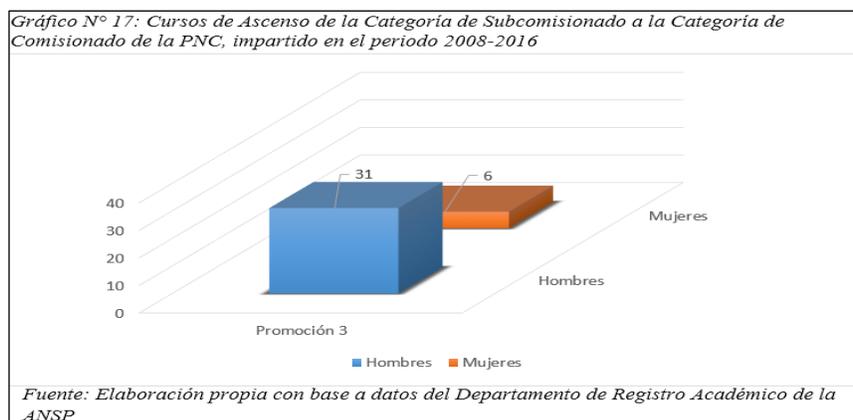
4.2.11. Cursos de Ascenso de la categoría de Subcomisionado a la categoría de Comisionado



La Promoción 3 ingresó el 27 de marzo de 2009, no realizó prácticas policiales y se graduó el 29 de junio de 2009, con 6 mujeres y 31 hombres, totalizando 37 participantes.

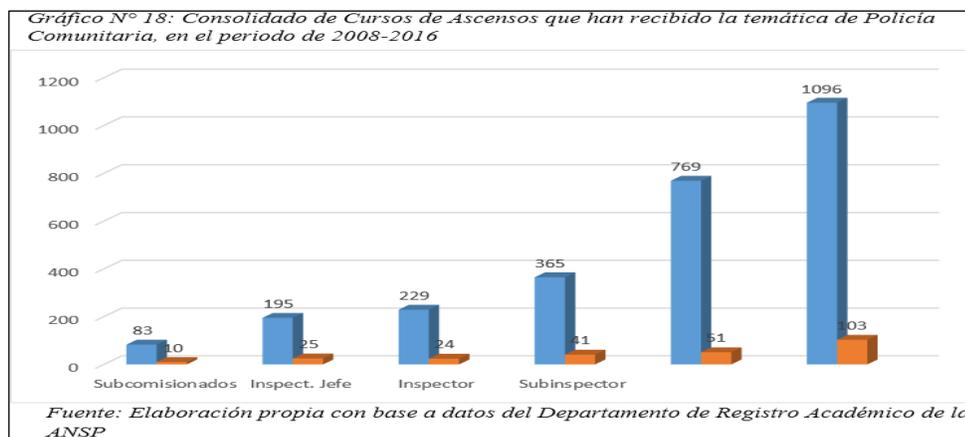
Al realizar el análisis de los módulos y submódulos, de los cuatro módulos con sus respectivos submódulos, el docente que impartiría los mismos y la cantidad de horas, las cuales totalizaron 336, repartidas en 12 semanas, se observa que en el módulo II: función gerencial estratégica y gestión operativa,

se desarrolla el submódulo función gerencial estratégica, en el tema Plan Estratégico de la PNC con la asignación de 4 horas para su desarrollo.



(Ver anexo 25. Curso de Ascenso a Comisionado, impartidos en el periodo 2008–2016).

El total de personal policial que ha recibido capacitación sobre la temática de Policía Comunitaria, debido a que ésta está incluida en el Plan de estudio de sus respectivos cursos de ascensos, promoción interna y consolidación de categoría, se detalla en el siguiente gráfico:



(Ver anexo 26. Curso de Ascensos que han recibido la temática de Policía Comunitaria en el periodo en estudio 2008–2016).

4.3 Sistematización del proceso de formación de Actualización, en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública

La Ley de la Carrera Policial, consigna en el Artículo 43, que la formación continua es un elemento clave, en la profesionalización de los responsables de la seguridad pública, por ello en la Ley se destina el cuarto capítulo, para determinar los actores y macro procesos tendientes a regular los diferentes aspectos de la formación permanente y de la especialización para el personal policial; iniciando con el más alto nivel administrativo, es decir, que a la Dirección General de la PNC y a los mandos de la misma, se les establece el deber de mantener permanentemente adiestrado y capacitado al personal policial.

Uno de los actores claves en el proceso de adiestramiento y capacitación antes referido lo constituye el personal docente de la ANSP, el mismo fue abordado mediante la técnica de grupo focal y en referencia en Filosofía en Policía Comunitaria, expresaron lo retomado en el diagrama que a continuación se presenta:

| <i>Diagrama N° 25: "Grupo focal Docentes"</i> |
|---|
| Es positivo que el enfoque de policía comunitaria sea un eje transversal. |
| Con esta enseñanza la Academia vuelve a las raíces de su creación. |
| Hay un acercamiento que genera cambio de percepción hacia la policía. |
| Se deben incorporar todos los temas de policía comunitaria en la guía y en un manual e incrementarse las horas con elementos de aplicación en la práctica. |
| laborar proyectos de policía comunitaria. |
| Desarrollar habilidades de comunicación a través de un curso propedéutico |
| Generar un cambio de actitud |
| Todos los docentes deben trabajar en una misma ruta y trabajar en coordinación directa con la PNC |
| <i>Fuente: Elaboración propia con base datos de grupo focal docentes</i> |

Para materializar las disposiciones señaladas en la Ley de la Carrera Policial, cuando se elaboran los planes estratégicos institucionales, éstas se incluyen en las acciones

operativas, para el caso particular del cumplimiento de la línea del Desarrollo Profesional, son las siguientes: implementación de ascensos en los diferentes niveles y categorías policiales, formación profesional, actualización y especialización y estabilidad laboral.

El anexo 1 del PEI de la PNC, contiene la matriz de lineamientos estratégicos y operativos, donde se establece para la acción operativa “Formación Profesional, Actualización y Especialización”, el detalle de las actividades específicas para desarrollar la línea estratégica número cuatro:

- 1) Coordinar con la ANSP un Plan de Formación en Filosofía de Policía Comunitaria para todo el personal de la Policía Nacional Civil.
- 2) Capacitar a los y las jefes de patrullas para el ejercicio de sus funciones en el trabajo conjunto con la comunidad, tales como: Ejercicio del mando, filosofía comunitaria, resolución de conflictos y atestados policiales (Policía Nacional Civil, Dirección General, 2010).

El esquema de formación profesional que actualmente posee la PNC para articular las estrategias de capacitación con la ANSP, designa al personal que reúne el perfil para realizar funciones de enlace, seguimiento y ejecución de las actividades educativas, denominándolos como “Coordinadores de Formación”, siendo éstos quienes materializan estrategias como la antes señaladas, en tal sentido su percepción respecto al plan de implementación de Filosofía de Policía Comunitaria, ha sido retomado en un grupo focal, obteniendo las opiniones que se detallan en el siguiente diagrama:



Alineado a lo anterior cuando se crean los Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), se retoma que la actualización y la especialización del personal policial, se realiza a través del Departamento de Actualización y Especialidades de la ANSP. Incorporando lo que la LOANSP establece y que es exclusividad de la Institución: “formar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional Civil, según los requerimientos que ella exige” conforme a la Ley Orgánica de la PNC.

Por otro lado, la Ley de la Carrera Policial señala que la Academia debe evaluar anualmente a los Policías y de acuerdo a los resultados, diseñar en coordinación con la PNC los correspondientes programas y cursos de actualización. Así mismo refiere que “La Unidad de Formación Profesional en coordinación con la Academia debe mantener un sistema de investigación de necesidades, de capacitación que diagnostique y proponga estrategias y metodologías para su ejecución en las distintas áreas del cuerpo policial” (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2013, pág. 138 a 141).

En relación a lo anterior también es oportuno valorar lo expresado por los evaluadores, denominando así al personal policial que se designa para acompañar y ponderar la actuación del personal que se encuentra en sus prácticas policiales como última fase en el proceso de formación en la ANSP, mediante la técnica de grupos focales:



La norma también contempla los cursos de actualización y reforzamiento para aspirantes a reingresar a la PNC, lo cual se desarrolla en el siguiente apartado.

4.3.1. Curso de Actualización y Reforzamiento para aspirantes a reingresar a la PNC

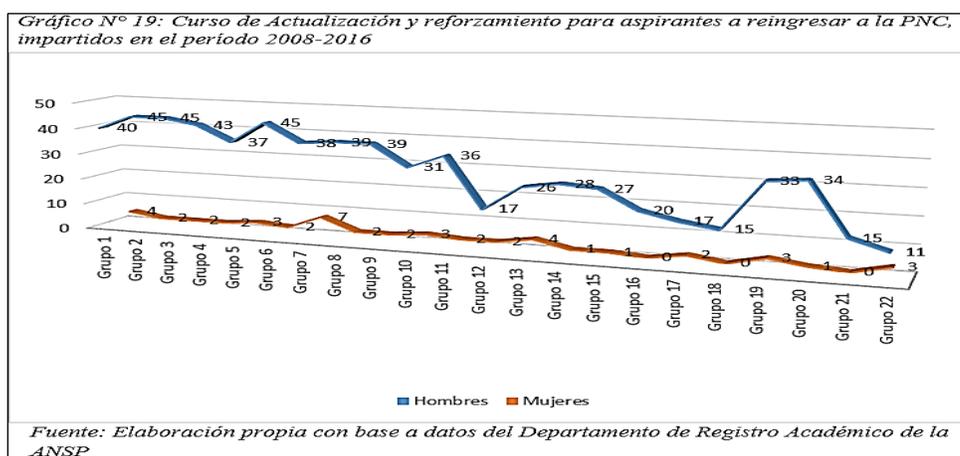
En el período de estudio se ha impartido el curso a 22 grupos, todos pertenecientes a la Promoción 03, los cuales no realizan práctica policial, según se detalla:

1. El grupo 01 desarrolló el curso en el período del 05 hasta el 30 de octubre de 2009, se graduó el 16 de diciembre de 2009 con 04 mujeres y 40 hombres para totalizar 44 participantes.
2. El grupo 02 desarrolló el curso en el período del 19 de octubre hasta el 16 de noviembre de 2009, se graduó el 16 de diciembre de 2009 con 02 mujeres y 45 hombres para totalizar 47 participantes.
3. El grupo 03 desarrolló el curso en el período del 03 hasta el 30 de noviembre de 2009, se graduó el 16 de diciembre de 2009 con 02 mujeres y 45 hombres para totalizar 47 participantes.
4. El grupo 04 desarrolló el curso en el período del 16 de noviembre de 2009 hasta el 11 de diciembre de 2009, se graduó el 16 de diciembre de 2009 con 02 mujeres y 43 hombres para totalizar 45 participantes.
5. El grupo 05 desarrolló el curso en el período del 18 de enero hasta el 12 de febrero de 2010, se graduó el 09 de marzo de 2010 con 03 mujeres y 37 hombres para totalizar 40 participantes.
6. El grupo 06 desarrolló el curso en el período del 01 hasta el 26 de febrero de 2010, se graduó el 09 de marzo de 2010 con 02 mujeres y 45 hombres para totalizar 47 participantes.

7. El grupo 07 desarrolló el curso en el período del 17 de mayo hasta el 15 de junio de 2010, se graduó el 24 de junio de 2010 con 07 mujeres y 38 hombres para totalizar 45 participantes.
8. El grupo 08 desarrolló el curso en el período del 16 de agosto hasta el 13 de septiembre de 2010, se graduó el 21 de septiembre de 2010 con 02 mujeres y 39 hombres para totalizar 41 participantes.
9. El grupo 09 desarrolló el curso en el período del 15 de noviembre hasta el 10 de diciembre de 2010, se graduó el 15 de diciembre de 2010 con 02 mujeres y 39 hombres para totalizar 41 participantes.
10. El grupo 10 desarrolló el curso en el período del 28 de febrero hasta el 25 de marzo de 2011, se graduó el 14 de abril de 2011 con 03 mujeres y 31 hombres para totalizar 34 participantes.
11. El grupo 11 desarrolló el curso en el período del 04 hasta el 29 de julio de 2011, se graduó el 29 de julio de 2011 con 02 mujeres y 36 hombres para totalizar 38 participantes.
12. El grupo 12 desarrolló el curso en el período del 16 de noviembre hasta el 13 de diciembre de 2011, se graduó el 21 de diciembre de 2011 con 02 mujeres y 17 hombres para totalizar 19 participantes.
13. El grupo 13 desarrolló el curso en el período del 11 de junio hasta el 10 de julio de 2012, se graduó el 31 de julio de 2012 con 04 mujeres y 26 hombres para totalizar 30 participantes.
14. El grupo 14 desarrolló el curso en el período del 05 de noviembre hasta el 04 de diciembre de 2014, se graduó el 08 de enero de 2013 con 01 mujer y 28 hombres para totalizar 29 participantes.
15. El grupo 15 desarrolló el curso en el período del 13 de mayo hasta el 13 de junio de 2013, se graduó el con 01 mujer y 27 hombres para totalizar 28 participantes.
16. El grupo 16 desarrolló el curso en el período del 11 de noviembre hasta el 11 de diciembre de 2013, se graduó el 30 de diciembre de 2013 con 20 hombres.

17. El grupo 17 desarrolló el curso en el período del 23 de abril hasta el 27 de mayo de 2014, se graduó el 27 de mayo de 2014 con 02 mujeres y 17 hombres para totalizar 19 participantes.
18. El grupo 18 desarrolló el curso en el período del 19 de enero hasta el 19 de febrero de 2015, se graduó el 19 de febrero de 2015 con 15 hombres.
19. El grupo 19 desarrolló el curso en el período del 01 de junio hasta el 03 de julio de 2015, se graduó el 10 de julio de 2015 con 03 mujeres y 33 hombres para totalizar 36 participantes.
20. El grupo 20 desarrolló el curso en el período del 10 de agosto hasta el 11 de septiembre de 2015, se graduó el 11 de septiembre de 2015 con 01 mujer y 34 hombres para totalizar 35 participantes.
21. El grupo 21 desarrolló el curso en el período del 19 de octubre hasta el 20 de noviembre de 2015, se graduó el 20 de noviembre de 2015 con 15 hombres.
22. El grupo 22 desarrolló el curso en el período del 22 de agosto hasta el 11 de octubre de 2016, se graduó el 11 de octubre de 2016 con 03 mujeres y 11 hombres para totalizar 14 participantes.

En general fueron 48 mujeres y 681 hombres los que recibieron la temática en el Curso de Actualización y Reforzamiento.



(Ver anexo 27. Curso de actualización y reforzamiento para aspirantes a reingresar a la PNC en el periodo en estudio 2008–2016).

El seguimiento del tema de Policía Comunitaria, se encuentra en el Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador, y que en el Artículo 4 (reformado), establece que la estructura organizativa de la PNC estará conformada por: la Dirección General, de la cual dependerá, entre otras la Secretaría de las Relaciones con la Comunidad. En cumplimiento a ello, el Departamento de actualización, hoy en día está trabajando con el Centro de Formación y Capacitación Institucional y dos unidades de Policía Comunitaria.

Sí, claro que sí. En cuanto a lo que es Policía Comunitaria hay un trabajo que se ha estado realizando a través de tres unidades, dos de la Policía que es la Policía Comunitaria y el Centro de Formación y Capacitación Institucional y lo que antes era el Departamento de Actualización y Especialidades (Académico 8, 08/09/2017).

En la reforma del Artículo 17 se misiona a la Secretaría de las Relaciones con la Comunidad, como la responsable de “elaborar e implementar políticas, planes, estrategias y programas orientados a fortalecer e intensificar las relaciones policía–comunidad,” y la Secretaría está integrada por seis unidades, entre las cuales se encuentra la Unidad de Policía Comunitaria (Decreto Ejecutivo No.82, 2002).

Adicional a la norma legislativa antes citada , también la línea del Órgano Ejecutivo se debe atender, según lo determina el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019: “El Salvador productivo, educado y seguro,” que en la estrategia 3.2, plantea: “El fortalecimiento y despliegue de Policía Comunitaria”, el cual comprende seis estrategias, siendo la última de éstas la E.3.2.6 fortalecer las capacidades profesionales de la Policía Nacional Civil, así como el ejercicio de la carrera policial (Secretaría Técnica y de Planificación, Gobierno de El Salvador, 2015, pág. 129).

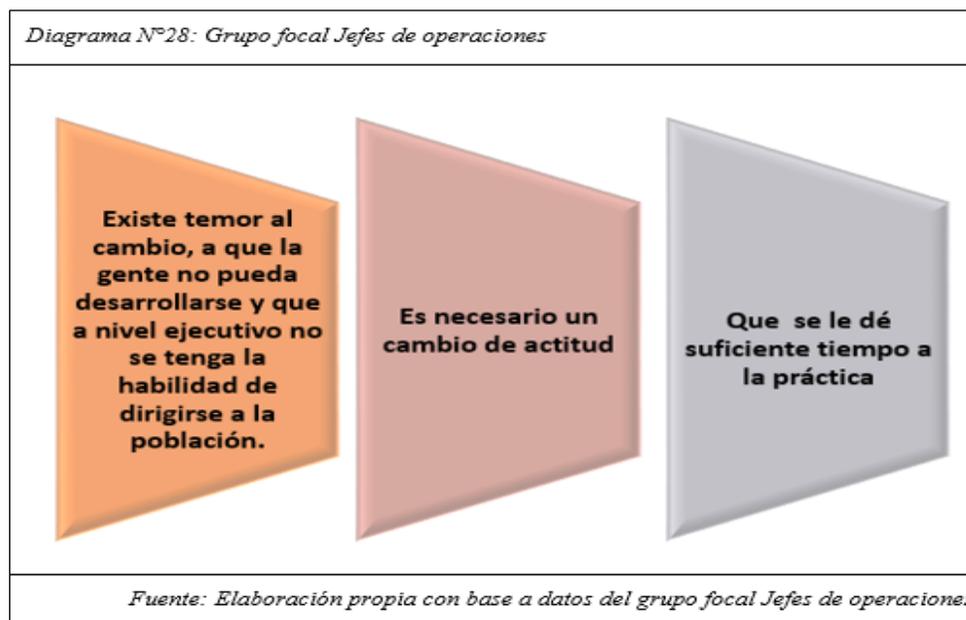
Las metas incluidas en el Plan Conjunto PNC–ANSP para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014, contemplan: la capacitación de 200 instructores policiales comunitarios, y 32 monitores educativos de la ANSP en 3 meses; en un mínimo de 6 meses el análisis y rediseño para incorporar la Filosofía de Policía Comunitaria en los programas de formación inicial básica y ejecutiva,

especialidades y ascensos; implementar 05 talleres de inducción a oficiales; en el 2011, diseñar e implementar dos programas de Diplomados de Administración de Policía Comunitaria; a partir de la graduación de los primeros Instructores Policiales Comunitarios, capacitar a 19,000 policías y 5,000 empleados administrativos en 4 años y formar con esta Filosofía, al personal de nuevo ingreso a la ANSP.

En entrevista realizada a personal académico se hizo referencia a la función de la ANSP, respecto a la acreditación del personal que se sometiera al curso, tal como se presenta:

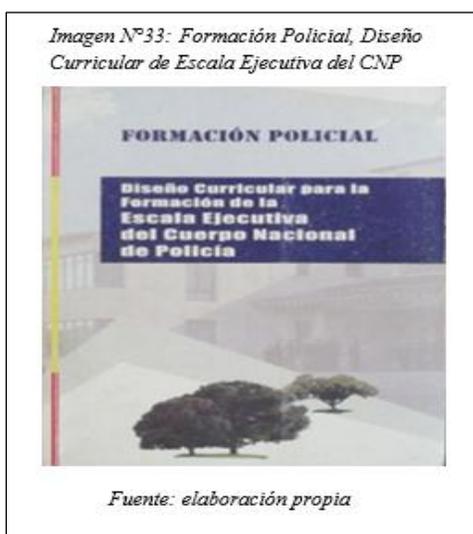
El plan fue creado por la Unidad de Policía Comunitaria y a través del Centro de Formación se pidió el apoyo de la Academia para certificar o acreditar a las personas que recibieron los cursos de Policía Comunitaria (Académico 8, 08/09/2017).

Por otra parte al consultar mediante un grupo focal conformado por Oficiales del Nivel Ejecutivo que ostentaban cargos de jefaturas de Operaciones de las Delegaciones Policiales, su percepción respecto al nuevo curso o la formación en Filosofía de Policía Comunitaria, expresaron lo detallado en el diagrama siguiente:



Para la implementación del Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en a la FPC se definieron 3 etapas:

En la primera etapa denominada “Diseño y autorización de los programas de capacitación” se planteó la presentación del “Curso de Filosofía de Policía Comunitaria” para autorización ante el Consejo Académico de la ANSP, del cual se derivó la elaboración de tres programas de capacitación, el taller de sensibilización a jefaturas y los dos Diplomados en Administración de Policía Comunitaria, uno para jefes y oficiales y el otro para mandos básicos.



La segunda etapa del Plan Conjunto antes referido, consistió en la capacitación de Instructores Policiales Comunitarios y capacitación a Monitores Policiales de la ANSP, proceso de revisión curricular y cualificación del personal involucrado en la formación policial en la ANSP, previa convocatoria y selección con base al perfil establecido.

En correspondencia a lo antes mencionado y en lo concerniente al ámbito curricular, la ANSP debe alinearse a los estándares aplicados a las entidades de formación de los profesionales de la seguridad pública. En este contexto también se examinó la experiencia de España, de donde se han retomado algunos aspectos que se exponen más adelante.

En el proceso de Investigación del Currículo, en el Cuerpo Nacional de Policía, en primer lugar debe haber un análisis de las necesidades de la formación y se deben definir líneas de políticas educativas determinadas por los siguientes criterios: criterio de pertinencia, que orienta a la educación a la función y la realidad laboral donde va a desempeñar sus labores, hacia las necesidades de la sociedad en materia de seguridad; criterio de calidad, centrado en la gestión, la docencia, el personal docente, los programas,

los alumnos, la infraestructura, los recursos y los servicios que intervienen en la formación de los actuales y futuros policías; criterio de globalización, la formación debe aportar conceptos científicos, técnicos y valores universales.

El conocimiento autogenerado por la experiencia de la ANSP debe ser compartido, contrastado y enfrentado al conocimiento operativo, estratégico, táctico y científico de otras instituciones formadoras de policías “La formación para el desempeño de la función” (División de Formación y Perfeccionamiento, 2006).

Respecto a la segunda etapa, al entrevistar a un Académico, compartió:

El resultado de esto fue capacitar al 100%...se logró fortalecer a toda la planta docente incluyendo a nuestro personal policial con el mismo curso de Filosofía de Policía Comunitaria, esto le dio las herramientas al personal para poder ejercer de mejor forma, no solo la asignatura sino que también transversalizar (Académico 5, 08/09/2017).

En la tercera etapa del Plan Conjunto, previamente mencionado se proyectó la capacitación y sensibilización de 19,000 policías y 5,000 empleados administrativos de la PNC de cuya ejecución se delegó a los Instructores Policiales Comunitarios (PNC-ANSP, 2010).

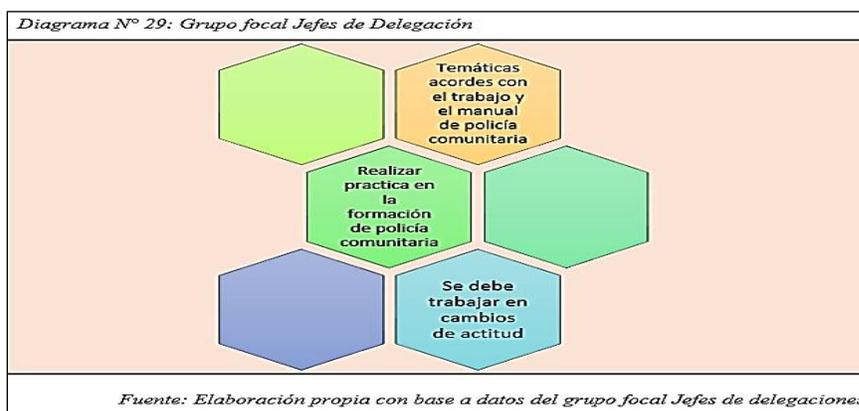
Al respecto en las entrevistas a los actores claves, recordaron:

Desde el año 2007 se empezó un trabajo de conceptualización y ya las concreciones de ella después de haber aprobado el manual se empezó cursos de formación para el personal policial (Académico 1, 12/09/2017).

Para desarrollar el plan de capacitación se responsabilizó a un equipo integrado por la Unidad de Actualización y Especialidades (después DAE y hoy Departamento de Formación Continua) de la ANSP, la Unidad de Formación Profesional (hoy Centro de Formación y Capacitación Institucional), la Secretaría de Relaciones con la Comunidad, en coordinación con las jefaturas de cada Subdirección, Delegación, Subdelegación o Puesto

policial e Instructores Policiales Comunitarios, a fin de desarrollar dos cursos mensuales por cada equipo de Instructores de Policía Comunitaria.

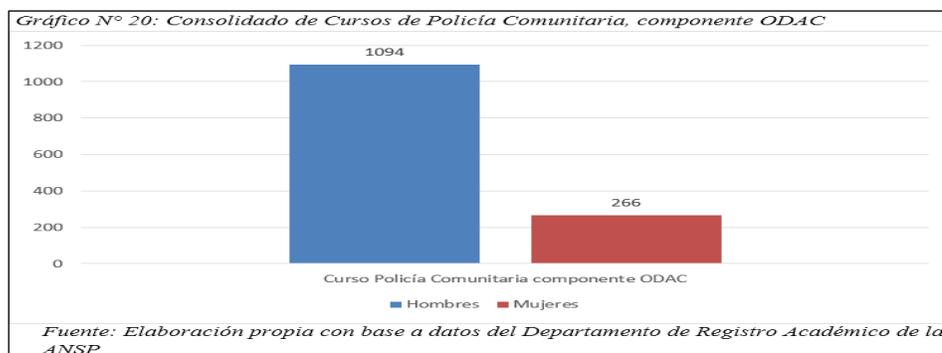
Las jefaturas de las Delegaciones Policiales, dado su preponderante rol en la implementación de Filosofía en Policía Comunitaria, también fueron consultadas mediante la técnica del grupo focal, obteniendo los resultados que se presentan en el diagrama siguiente:



A continuación se detallan los cursos de actualización con la modalidad puestos de trabajo sobre la temática de Policía Comunitaria, impartidos por la ANSP.

4.3.2. Curso Policía Comunitaria componente ODAC

El curso inició el 21 de julio de 2008 y finalizó el 19 de noviembre de 2014, periodo en el cual se formaron 266 mujeres y 1094 hombres, para totalizar 1360 participantes.



(Ver anexo 28. Cursos de Policía Comunitaria, componente ODAC).

4.3.3. Curso Policía Comunitaria componente del Sistema Salvadoreño (básico-SSPC)

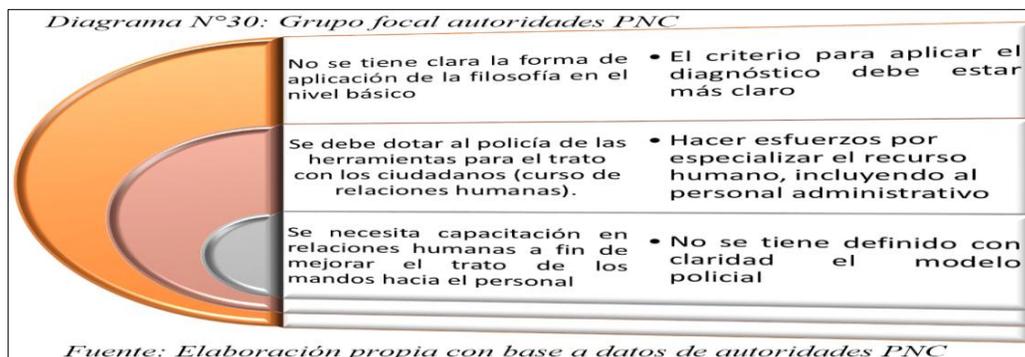
El curso SSPC, inició el 8 de diciembre de 2008 y finalizó el 5 de febrero de 2010, con 20 mujeres y 394 hombres para totalizar 414 participantes.

La sumatoria de participantes en los antes detallados, cursos de actualización son 286 mujeres y 1488 hombres, para totalizar 1774 personas.



(Ver anexo 29. Curso de Policía Comunitaria, componente del Sistema Salvadoreño).

Posterior a los resultados de los procesos de actualización antes presentados, las autoridades de la PNC, al ser abordadas mediante la técnica de los grupos focales, señalaron los aspectos que de acuerdo a su visión estratégica deberían ser incorporados en los futuros cursos, según lo detallado en el siguiente diagrama:



La ANSP al concluir su Plan Estratégico 2010–2014, lo evaluó y una de las herramientas utilizadas fue la realización de grupos focales, los cuales se ejecutaron previo a elaboración del Plan Estratégico Institucional 2015–2019 (Academia Nacional de Seguridad Pública, 2014) con el propósito de orientar y respaldar las acciones sustantivas y operativas para la elaboración de las estrategias del PEI–ANSP para el nuevo quinquenio, específicamente sobre cursos impartidos por la ANSP, en este caso con relación a Policía Comunitaria.

Para el desarrollo de los grupos focales se tomó en cuenta al personal docente, a participantes de cursos, a las altas jefaturas de la PNC, a las jefaturas de Delegación y Jefaturas de Operaciones de las Delegaciones de Policía; los talleres fueron conducidos por personal de la ANSP capacitado en esta técnica¹⁹ y se desarrolló, tanto en ambas sedes de la Academia, como en diferentes dependencias de la PNC.

En el siguiente diagrama se presentan la percepción del personal del Nivel Básico, cuyas funciones son desarrolladas en labores de Seguridad Pública, es decir en el territorio.



¹⁹ En la conducción de grupos focales, tuvo participación una persona del equipo autoral del presente trabajo de investigación.

El grupo focal de policías con de 2 a 3 años de servicio, expresó que “El conocimiento adquirido es insuficiente a la hora de ponerlo en práctica y este debe ser para todo el personal policial”; para el personal que participó como estudiante en los cursos impartidos en los puestos de trabajo, consideran importante que los cursos de Filosofía de Policía Comunitaria se incrementen y que las capacitaciones deben ser más extensas.

Por su parte el grupo focal del personal que realiza funciones como Instructores de cursos en puestos de trabajo, plantean que se debe generar mayor acercamiento, colaboración y apoyo de la comunidad, de esa forma se tienen otros contactos, mejor control y se mejora la calidad de vida.

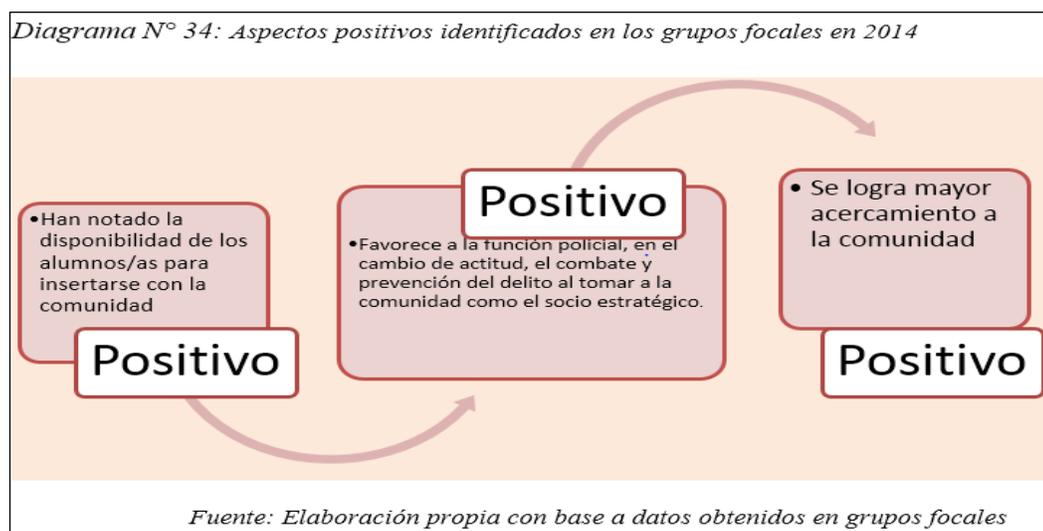
También fueron abordados mediante el grupo focal, mandos que participaron en los cursos de ascensos, conformado por personal policial con muchos años de experiencia y que se mantienen en el terreno, en su mayoría son personas que están al frente de la operatividad policial y que dada sus limitantes, han tratado de implementar el nuevo modelo policial, desde su perspectiva y los recursos disponible, por lo que la experiencia de este grupo se vuelve muy enriquecedora para este estudio, siendo enfáticos en que el tiempo de formación que la ANSP le ha dado a la temática de Filosofía de Policía Comunitaria no es suficiente para apropiarse de los conocimientos básicos, en razón de ello sugiere que se le incrementen las horas y demás aspectos que se detallan en el diagrama siguiente:



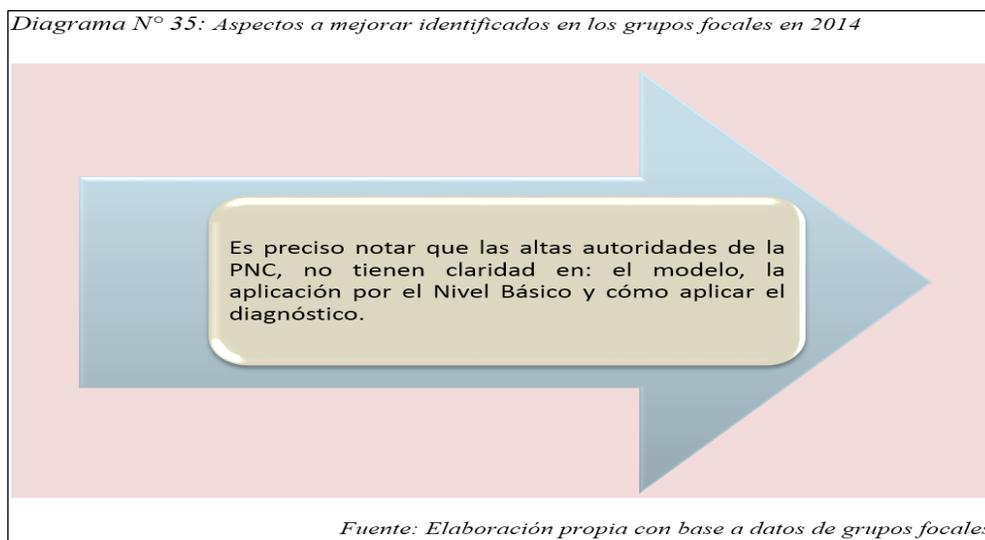
Otro aspecto importante que se consideró en el estudio es la opinión del personal que de la Subdirección de Antipandillas, por lo que se conformó otro grupo focal, el cual arrojó los resultados detallados en el siguiente diagrama:



Al hacer un resumen de la información obtenida de los diferentes grupos focales, se pudieron concluir algunos aspectos positivos que logran con la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, los cuales son presentados en el siguiente diagrama:



También se pueden mencionar algunos aspectos que hay que mejorar en la implementación de la Filosofía en Policía Comunitaria, según lo aportado por los participantes en los diferentes grupos focales, los aspectos antes referidos se presentan en el siguiente diagrama:



4.4. Sistematización del proceso de formación de Especialidades, en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública

La Ley de la Carrera Policial, en los artículos 47 y 48, mandata que los cursos de especialización, se planifiquen, programen e impartan por la ANSP, de acuerdo a las necesidades del servicio, identificadas por la PNC, según las áreas de la actividad policial, y, a requerimiento de ésta, quien también colaborará con el desarrollo de los cursos de especialización, facilitando las correspondientes prácticas de campo.

En el Artículo 49 de la misma ley, se expresa que: “La formación especializada tendrá básicamente por objeto, la capacitación de expertos en áreas y funciones policiales concretas y la profundización en determinadas materias. Los que asistan a dichos cursos

serán seleccionados por el Director General de la PNC, en base a sus aptitudes y a las necesidades del servicio; preferentemente serán designados para ocupar cargos que requieran tal especialización”; y en los Artículos 50 y 51, le faculta a la Academia y a la Policía, para solicitar la colaboración de Instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, a efecto de especializar al personal policial, así también para que la PNC, procure y fomente el intercambio de experiencias profesionales de sus miembros con colegas de otros países.

La capacitación del personal policial es responsabilidad de la Dirección General de la PNC y de los mandos de la misma, debiendo coordinar con la Academia, los eventos formativos. La información obtenida a través de los reportes oficiales del Departamento de Registro Académico contempla cursos de Especialidades impartidos en las sedes de ANSP y en los puestos de trabajo de las dependencias de la PNC, siendo estos: El Curso de Instructores de Filosofía de Policía Comunitaria y el Curso de Instructores de Policía Comunitaria.

El “Curso de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria” fue aprobado por el Consejo Académico de la ANSP, mediante certificación de punto de acta SGE 333/2010, en la cual establece que el mismo entrará en vigencia a partir del 13 de agosto de 2010.

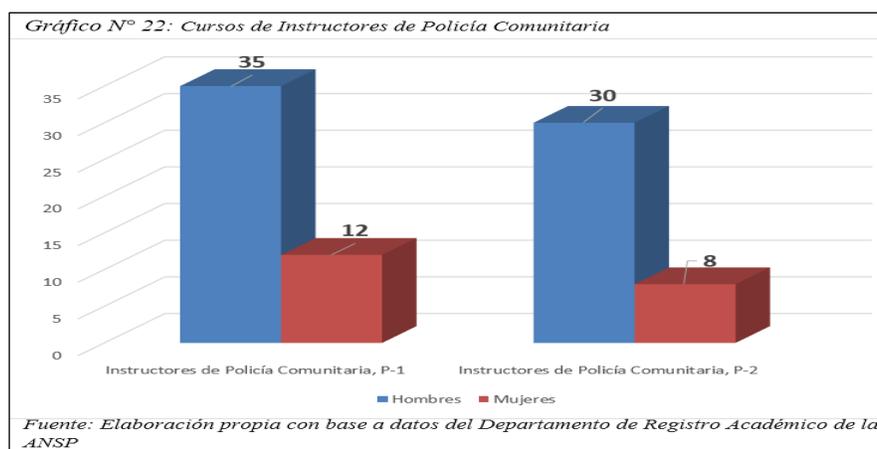
Durante el periodo de estudio, según datos del Departamento de Registro Académico, de la ANSP, se han desarrollado una cantidad considerable de cursos, graduando con ello varias promociones con diferentes denominaciones, los cuales se detallan en los siguientes apartados.

4.4.1. Curso de Instructores de Policía Comunitaria

1. La Promoción 1 del “Curso de Instructores de Policía Comunitaria” ingresó el 8 de septiembre de 2010 y finalizó el 1 de octubre de 2010 con 12 mujeres y 35 hombres, para totalizar 47 participantes.

- La Promoción 2 del “Curso de Instructores de Policía Comunitaria” ingresó el 11 de octubre de 2010 y se graduó el 5 de noviembre de 2010, 08 mujeres y 30 hombres, para totalizar 38 participantes.

La sumatoria de personal participante en las promociones 1 y 2 del curso de Instructores de Policía Comunitaria ascienda a 85, de los cuales 20 son mujeres y 65 son hombres, tal como se representa en el siguiente gráfico:

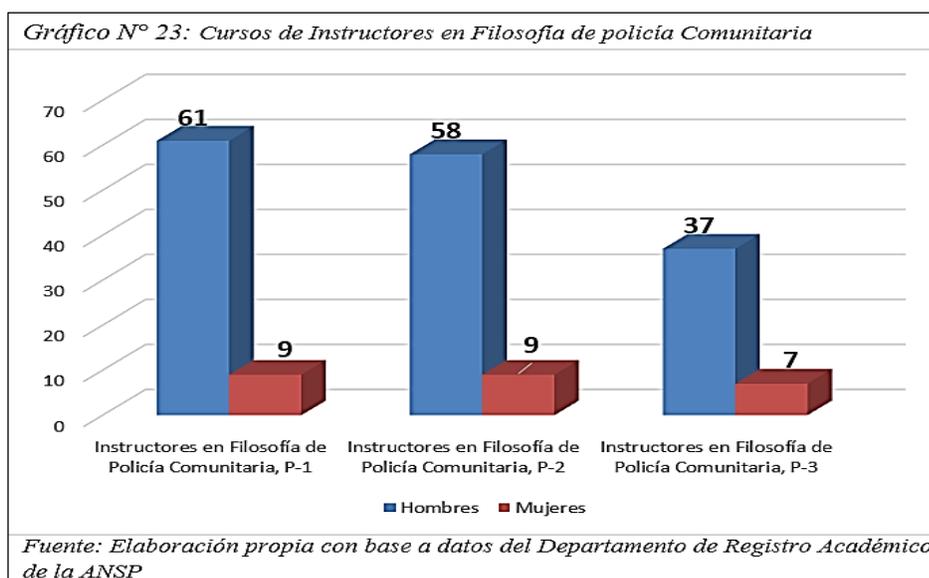


(Ver anexo 30. Cursos de Instructores de Policía Comunitaria).

4.4.2. Curso de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria

- La Promoción 1 ingresó el 17 de enero de 2011 y finalizó el 11 de febrero de 2011 con 09 mujeres y 61 hombres, para totalizar 70 participantes.
- La Promoción 2 ingresó el 21 de marzo de 2011, finalizó el 15 de abril de 2011, con 09 mujeres y 58 hombres, para totalizar 67 participantes.
- La promoción 3 ingresó el 5 de septiembre de 2011 y finalizó el 4 octubre de 2011, con 07 mujeres y 37 hombres, para totalizar 44 participantes.

La sumatoria de personal participante en las promoción 1, 2 y 3 del curso de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria ascienda a 181, de los cuales 25 son mujeres y 156 son hombres, tal como se representa en el siguiente gráfico:

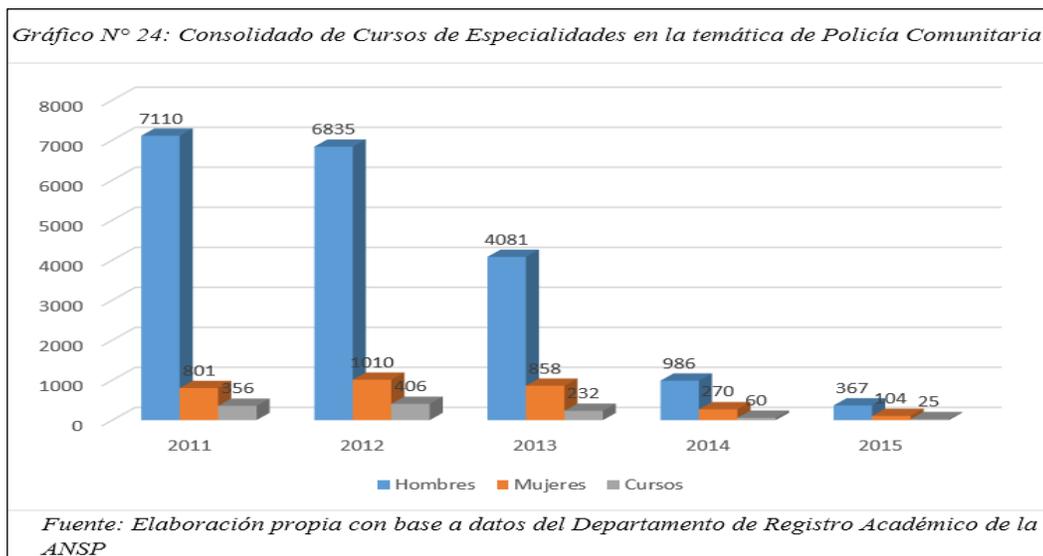


(Ver anexo 31. Cursos de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria).

4.4.3. Curso de Filosofía de Policía Comunitaria

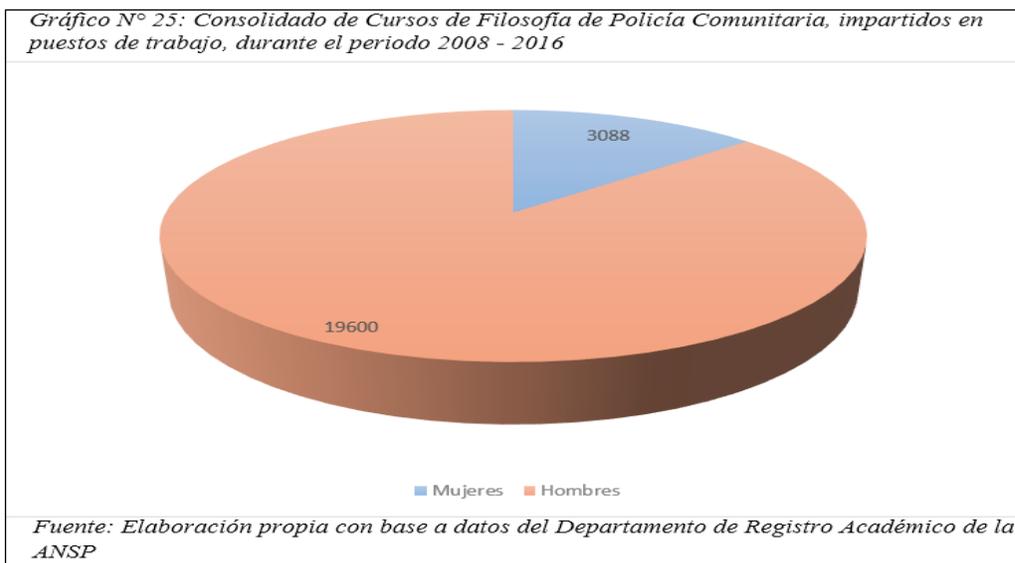
1. En el año 2011 se impartieron 356 eventos con participación de 801 mujeres y 7110 hombres, para totalizar 7911 personas.
2. En el año 2012 se impartieron 406 eventos con participación de 1010 mujeres y 6835 hombres, para totalizar 7845 personas.
3. En el año 2013 se impartieron 232 eventos con participación de 858 mujeres y 4081 hombres, para totalizar 4939 personas.
4. En el año 2014 se impartieron 60 eventos con participación de 270 mujeres y 986 hombres, para totalizar 1256 personas.
5. En el año 2015 se impartieron 25 eventos con participación de 104 mujeres y 367 hombres, para totalizar 471 personas.

Del año 2011 al año 2015 se impartieron 1079 eventos del curso de Filosofía de Policía Comunitaria, haciendo un total de 22422 participantes, de los cuales 3043 son mujeres y 19379 hombres, lo cual se encuentra representado en el siguiente gráfico:



Como se ha presentado en el gráfico, las personas capacitadas en el curso de Filosofía de Policía Comunitaria comprenden tanto la plantilla policial, como personal docente, administrativo, técnico y de servicio que laboran en la PNC y en la ANSP, dicha labor fue realizada por Instructores de Policía Comunitaria, en tal sentido en la presente investigación se volvió imprescindible la incorporación de las opiniones de referido personal de los IPC mediante la técnica de grupos focales (ver anexo 11. Matriz de vaciado del grupo focal del Nivel Ejecutivo 2017).

La formación de Especialidades que incluyen el consolidado de las dos denominaciones del curso para Instructores de Policía Comunitaria y los que éstos impartieron al personal policial en puestos de trabajo, denominado cursos de Filosofía de Policía Comunitaria arrojan el resultado de 3088 mujeres más 19600 hombres, para totalizar 22688 participantes, lo cual se representa en el siguiente gráfico:



(Ver anexo 32. Consolidado de Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria desarrollados en puesto de trabajo).

Los considerables resultados estadísticos obtenidos en todos los procesos formativos, ejecutados en el marco del proyecto de implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, cuyo detalle han sido presentado en los textos precedentes, motivaron la inquietud de contrastar cualitativamente el impacto de los cursos mediante el cuestionario en línea, enfocado en la calidad educativa de la ANSP, para lo cual se utilizó una adaptación del cuestionario: “Evaluación de la calidad para programas completos de formación docentes a través de estrategias de aprendizajes abierto y a distancia”.

El cuestionario antes referido fue suministrado a integrantes de la comunidad académica de la ANSP que han tenido participación a través de diferentes roles, tales como: jefaturas, docentes, estudiantes y administradores de cursos, que han recibido la temática de Filosofía de Policía Comunitaria en diferentes cursos; el resultado del cuestionario lleva a determinar que los referidos procesos han sido desarrollados sin estándares de calidad

Al efectuar el análisis del cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el

periodo 2010–2014”, se observa la importancia de retomar los mecanismos de control que la PNC ha establecido desde su creación; tal es el caso de la Ley Disciplinaria Policial, que contempla diferentes comportamientos constitutivos de faltas y por consiguiente acreedores a las sanciones, según sea el caso y que se observan con frecuencia en tanto se practican u omiten.

A pesar de existir instrucciones precisas sobre la implementación del Nuevo Modelo Policial, aún existe un gran porcentaje de incumplimiento por parte del personal policial, debido a diferentes motivos, entre los cuales pueden mencionarse: el rechazo a esa nueva forma de ser policía, la falta de compromiso, la descalificación de funcionalidad del modelo, entre otros.

Uno de los entrevistados manifestó que para estos casos hay que tomar adoptar medidas disciplinarias para las personas que no cumplan con la orden de implementar en las unidades policiales el Nuevo Modelo Policial:

Depuración, porque si esas son las políticas de la Institución, el que no la aplique que se vaya. Pero también es la concepción la actitud de los jefes, ese es el fondo de todo (Académico 1, 12/09/2017).

Para llevar a cabo lo antes expuesto es oportuno señalar lo que establece El Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador en su Artículo 20 “los Órganos de fiscalización serán responsables de verificar y emitir recomendaciones para el cumplimiento de todo el marco legal, interno y externo aplicable al funcionamiento de la Policía Nacional Civil”. Entre estos órganos se tiene la Inspectoría General de Seguridad Pública, que es un Órgano contralor, con competencia de control y fiscalización de las actuaciones de los servicios operativos y de gestión de la PNC (Decreto Ejecutivo No.82, 2002).

En las disposiciones del Órgano Ejecutivo estudiadas se ha planteado que elevar la calidad de formación de la ANSP representa el más grande reto, dado que comprende no

solo la formación de los aspirantes a la carrera policial sino a la capacitación de las casi 30,000 personas que pertenecen a la PNC. En este sentido y en el tema de investigación se vuelve estratégico retomar las buenas prácticas para incorporarlas en la curricula institucional.

A continuación se retoman los puntos más representativos de la sistematización reciente efectuada en la PNC, en el documento

El estudio da a conocer la sistematización realizada en el marco del proyecto para la consolidación de la implementación del nuevo

modelo policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria en El Salvador, ejecutado desde febrero de 2015 por la PNC y la ANSP, con la cooperación de la agencia de cooperación internacional del Japón (JICA).

El objetivo es “fortalecer a la PNC y a la ANSP en su capacidad de gestión e implementación del nuevo modelo policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria, a través de la generación de evidencias de buenas prácticas que sirvan como herramienta para la gestión del conocimiento en materia de Policía Comunitaria.



Los lugares analizados de las experiencias exitosas se encuentran ubicadas tres zonas urbanas (Apopa en San Salvador, La Unión y San Diego, La Libertad) y dos en zonas rurales (la Magdalena, Chalchuapa en Santa Ana y San Nicolás Lempa, en bajo lempa en San Vicente). Los elementos comunes de las buenas prácticas son los territorios de intervención seleccionados por su alta incidencia delincencial y una fuerte presencia de pandilla operando en la zona, su población vive en pobreza, donde el liderazgo policial y trabajo coordinado con la comunidad, instituciones y sector privado, tiene un valor

estratégico para construir confianza, lograr un efectivo control del delito y trabajar en prevención.

Las lecciones o factores de éxito incluyen la constante capacitación, supervisión, la aplicación de las metodologías y herramientas técnicas de la FPC. La metodología orienta a realizar un diagnóstico por cada subsector (pre diagnóstico) de donde sale un diagnóstico que se somete a validación comunitaria para definir participativamente las actividades.

Además, es determinante la gestión de la información social y delictiva bajo el liderazgo policial en el territorio intervenido bajo la Filosofía de Policía Comunitaria; el trabajo de Policía Comunitaria a menudo incluye desarrollo de proyectos sociales para la comunidad, lo cual debe ser acompañado por las autoridades competentes en el territorio. El cultivo de la confianza de la población en la Policía Comunitaria y en la comunidad misma para resolver sus propios problemas dentro del marco de la ley; el apoyo decidido en la mayoría de los niveles de mando y jefaturas de la Institución a la aplicación de la Filosofía de Policía Comunitaria; la construcción y fortalecimiento continuo de relaciones de confianza entre la Policía Comunitaria, la comunidad y sus aliados estratégicos.

La reactivación de la organización social de las comunidades (comunicación, participación y confianza en la PNC, es uno de los factores que posibilitan el trabajo efectivo de la Policía Comunitaria (Agencia de Cooperación Internacional de Japon, 2016).

Conclusiones

El Salvador en la actualidad, requiere de una estrategia integral y articulada por parte de las instituciones que conforman el MJSP, para dar respuestas efectivas a la coyuntura de violencia y delincuencia social, en tal sentido las autoridades del Órgano Ejecutivo, le han apostado a la implementación del Nuevo Modelo de Filosofía de Policía Comunitaria , el cual requiere de la participación de todos los actores de la sociedad, tales como la comunidad, ONG´S, iglesias, instituciones privadas, públicas y autónomas, entre otras. De ahí la importancia de presentar los resultados de la investigación sobre la sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria, como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública, ente que monopoliza la profesionalización policial.

El Diagnóstico Organizacional de la Policía Nacional Civil, realizado por USAID y publicado en 2009, se convirtió en la radiografía de la corporación, al develar sus profundas oportunidades de mejora y su mayor fortaleza, como es la de contar con talento humano con uno de los más altos niveles académicos de América Latina, condición suficiente para movilizar la capacidad de transformación de sus actuaciones como servidores públicos, también es la línea base, en la encuesta interna anual de la PNC a partir del mismo año y los ocho siguientes, donde se destaca la alta satisfacción del 92% del personal policial según la función que desempeña en la Policía y con más del 98% el alto sentimiento de orgullo de pertenecer a la corporación policial.

El ordenamiento jurídico vigente establece en la cúspide de las normas, la legítima autoridad del señor Presidente de la República, en la organización y conducción de la Policía Nacional Civil, para el resguardo de la paz, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública, según está consagrado en la Constitución de la República de El Salvador, por tanto las disposiciones que emita con dichos fines, deben cumplirse sin menoscabo alguno por parte de los titulares y demás miembros del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, de la Policía Nacional Civil y de la Academia Nacional de Seguridad Pública.

La planificación del Gobierno en el Órgano Ejecutivo, correspondiente a los años 2010 a 2014 y del 2014 al 2019, consistió en un Plan Quinquenal de Desarrollo y una Política Nacional de Justicia, Seguridad y Convivencia, por cada período, adicionándose en septiembre de 2014, el Plan El Salvador Seguro (PESS), retomados para la elaboración de los planes estratégicos institucionales de la ANSP y de la PNC.

En el Plan para implementar la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional 2010–2014, se planteó como objetivo general incorporar la Filosofía de Policía Comunitaria como un eje transversal para todo el desempeño de la Institución y para ello establecieron cinco fases, siendo de mayor relevancia para la investigación la consistente en capacitar al personal de las dependencias policiales y dada su importancia se elaboró el “Plan Conjunto PNC-ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014”

En el cumplimiento de metas del Plan Conjunto, donde se asignaron responsabilidades exclusivas a la ANSP, se ha determinado lo que a continuación se detalla:

1. En cuanto a la meta 1.1 establecida en relación a los Cursos para Instructores de Policía Comunitaria consistente en capacitar a 200 instructores en 04 cursos de 04 semanas con 50 participantes cada uno, fue superada, alcanzando la capacitación de 222 personas, lo que representa el 111%. Adicionalmente a la meta se impartió un quinto curso con 44 personas totalizando 266 IPC, lo cual equivale a 133%, es decir que se sobrepasó la meta en un 33%.
2. En relación a lo antes expuesto se considera necesario señalar que a nivel cuantitativo fue superada la meta; sin embargo, a nivel cualitativo respecto al cumplimiento del cronograma de los documentos presentados ante el Consejo Académico, el cual aprobó el programa y el instructivo del Curso de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria, el 13 de agosto de 2010 y; el Curso de Filosofía de Policía Comunitaria para Monitores de ANSP, el 27 de agosto de 2010, en los tres documentos se estableció

como fecha de inicio de los cursos el 16 de agosto de 2010 y graduación el 14 de diciembre de 2010; sin embargo según los reportes de Registro Académico dieron inicio el 08 de septiembre de 2010 y finalizaron el 04 de octubre de 2011, es decir que si se ejecutaron pero con un año de desfase en la formación de los Instructores, lo cual coincide con el año adicional en la capacitación que se realizó con el personal policial en puestos de trabajo.

3. La meta 1.2: consistente en capacitar a 32 monitores educativos de la ANSP, divididos en 02 grupos de 16, en 02 talleres de 02 semanas y en un tiempo máximo de tres meses, no se encontró evidencia en los reportes de Registro Académico.

El referido personal se incorporó como otro miembro policial a nivel territorial a los diferentes cursos de Filosofía de Policía Comunitaria que en su mayoría se impartieron en la ANSP desde septiembre de 2013 hasta mayo de 2014.

4. En cuanto a la meta 1.3, al revisar la malla curricular de los cursos de Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades para determinar si fue incorporada la Filosofía de Policía Comunitaria como contenido, sub módulo o módulo, si fue encontrado; sin embargo en lo concerniente a la revisión curricular, a fin de analizar y rediseñar los programas de estudio no se encontró evidencia de que se hayan realizado talleres, ni algún plan específico para cualificar al personal docente y monitores educativos con tal fin.
5. En cuanto a ejecutar el proceso de revisión curricular de los programas educativos por parte de la Unidad de Investigación y Desarrollo Curricular de la ANSP, los actores claves de las áreas de formación refirieron desconocer tal acción, y que la planeación didáctica o micro planificación ha sido realizada por el personal docente de sus mismas áreas, en coordinación con personal policial, que ellos contactan directamente, por lo tanto los formatos para la macro y la micro planificación no están estandarizados en la ANSP.

Lo anterior se pudo evidenciar en las estadísticas de los cursos de Actualización y Reforzamiento para aspirantes a ingresar a la PNC, en los cuales a 48 mujeres y a 681

hombres para totalizar 729 personas, se les impartió una jornada de 08 horas clases de la temática de Filosofía de Policía Comunitaria.

6. En los cursos de Actualización impartidos a nivel nacional, es decir en la modalidad puestos de trabajo con duración de dos semanas, correspondiente a 80 horas clases se graduaron 286 mujeres y 1488 hombres para totalizar 1774 personas.
7. En cuanto a cursos de Ascenso se capacitaron en Filosofía de Policía Comunitaria un total de 3179 mandos policiales de siete categorías de los tres niveles del escalafón policial de El Salvador.
8. En total los cursos de Especialidades graduaron a 3088 mujeres y 19600 hombres para totalizar 22688 personas en Cursos de FPC.
9. En el periodo de estudio a 58820 estudiantes, se les impartieron cursos relacionados a la Filosofía de Policía Comunitaria, de ellos 11936 personas se capacitaron en las sedes de la ANSP en cursos de formación inicial, Ascensos e IPC, es decir el 20.29% y 46884 que equivale al 79.71% se impartieron en las Dependencias policiales (puestos de trabajo).
10. En lo relacionado a la meta 1.4, de implementar cinco talleres de inducción (sensibilización) a jefaturas superiores y mandos ejecutivos donde se gestionaría la participación de expertos nacionales o extranjeros, no se cuenta con registros oficiales en ANSP, lo cual impacta de forma negativa, dado que las altas jefaturas y oficiales, desconocen del tema y por consiguiente como realizar una adecuada conducción estratégica, táctica u operativa, optando por no contribuir a la implementación del Nuevo Modelo Policial; sin embargo se conoce que la PNC ha coordinado diferentes esfuerzos con auspicio de la cooperación externa de forma independiente a la ANSP.
11. En cuanto a la meta 1.5 de diseñar dos programas de Diplomado en Administración de Policía Comunitaria dirigido a jefaturas superiores, mandos ejecutivos y mandos básicos, a implementarse en 2011, hasta la finalización del estudio no hay evidencias de haberse realizado.
12. La meta 1.6 que establece la capacitación a 24000 personas de la PNC (19000 policías y 5000 administrativos) en el Curso de Filosofía de Policía Comunitaria, a ser impartido

durante cuatro años en los Puestos de Trabajo de la Policía Nacional Civil por los Instructores de Policía Comunitaria con duración de 2 semanas (80 horas clases), se cumplió en un 91.46%, con 21951 personas formadas en el tiempo determinado; sin embargo al extender durante un año más de formación se graduaron 3043 mujeres y 19379 hombres para totalizar 22422 personas, en 1079 eventos , lo que representa el 93.42% de la meta.

La meta 1.7 “formar con esta filosofía al personal de nuevo ingreso de la ANSP” fue cumplida a partir de la promoción 90 hasta la 116 del nivel básico y del nivel ejecutivo las promociones 11 y 12, alcanzando 1871 mujeres y 6620 hombres, para totalizar 8491 personas de nuevo ingreso, que se incorporaron a la PNC con la formación en Filosofía de Policía Comunitaria impartida en la ANSP con su propia planta docente.

La metodología contemplada en el plan conjunto en comento, también plantea la elaboración de un plan para la cualificación de la planta docente y monitores educativos, de lo cual no se encontró evidencia que exista, pero sí de la creación e impresión del cuaderno de trabajo denominado: Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), del cual se obtuvo un ejemplar; también se recabó información del proceso de capacitación de Planificación curricular por competencias y de la incorporación de los contenidos del Manual de Formación de Filosofía de Policía Comunitaria, como tema, módulo, sub módulos o contenidos, según la dependencia encargada de la ANSP.

El claustro docente se incorporó a la formación de Filosofía de Policía Comunitaria durante el último cuatrimestre del 2013 y el primer semestre de 2014, es decir al final del periodo programado para la formación del personal en el territorio, a pesar que debieron ser las primeras personas en participar en los cursos, dado su rol e incidencia en el diseño de la planeación curricular, así como directamente en la formación de los actuales y futuros policías.

En el Plan Estratégico de la ANSP 2010–2014, se planteó un decálogo de objetivos estratégicos para alcanzar el perfil de policía integral que la sociedad necesita, siendo el

primero el ajuste o la mejora del pensum académico y los métodos de enseñanza basados en el modelo pedagógico y curricular de la ANSP y en el Modelo de Policía Comunitaria.

Al efectuar la revisión de la micro planificación (obtenida de forma directa) correspondiente a Policía Comunitaria, únicamente en la Formación Inicial se encontró que se desarrolla por competencias; sin embargo en Ascensos, Actualización y Especialidades, tanto su diseño, la ejecución y la evaluación se trabaja por objetivos, es decir, no se aplica lo dispuesto institucionalmente, a falta de una instancia interna que gire lineamientos, oriente, revise y corrija la planificación curricular, monitoree su implementación o cumplimiento y la evaluación.

La efectividad del plan conjunto se vio afectada por varios factores: las múltiples reprogramaciones en el cronograma de ejecución, que afectaron la secuencia del proceso de capacitación para el impulso de la Filosofía de Policía Comunitaria, primero en la formación de los IPC y su consecuente desfase en el proceso de sensibilización y capacitación para la totalidad de personal que integra la PNC; la ralentización en el proyecto educativo de la Academia con el personal involucrado en la formación policial; y el incumplimiento a realizar acciones de inducción sobre la responsabilidad de las jefaturas de la PNC, en el proceso de formación en la Filosofía de Policía Comunitaria.

La Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, 2014–2019, del MJSP, retomó los compromisos irresueltos de la Política del periodo de Gobierno que le antecedió, dada su pausada evolución, por lo que nuevamente planteó como estrategias, el nuevo enfoque de Policía Comunitaria, que implica entre otras cosas, la profesionalización policial, con el fin de mejorar el servicio; optimizar la carrera; formación profesional permanente y especializada de los policías, mejorando el plan de estudios según las necesidades de la institución policial; fortalecer las relaciones sistemáticas entre la ANSP y PNC con el fin de implementar los planes y programas de formación académica.

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019: “El Salvador productivo, educado y seguro”, también estableció el fortalecimiento y despliegue de la Policía Comunitaria.

El Plan Estratégico Institucional de la Policía Nacional Civil de 2015–2019: “Una nueva institución para un El Salvador Seguro”, cuenta con la línea estratégica uno, denominada: “Prevención de la violencia y delincuencia con enfoque de Policía Comunitaria”, tiene como componente principal: el acercamiento a la comunidad para fortalecer el trabajo de prevención de la violencia y delincuencia y la gestión territorial mediante la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria en todos los niveles de la institución.

La Academia Nacional de Seguridad Pública como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, está obligada a contribuir al fortalecimiento y articulación de la seguridad pública del país desde su competencia en la formación integral de los aspirantes y miembros de la Policía Nacional Civil, se vincula con el Plan Quinquenal de Desarrollo a través de dos líneas estratégicas institucionales que incluyó en su Plan Estratégico Institucional 2015–2019: “Formación integral en seguridad pública con participación social”, siendo éstas: “Educación policial integral al servicio de la comunidad”, y la “Inserción comunitaria para contribuir a la solución de problemas de seguridad”.

Con base a lo anterior, se crea el Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública, el cual inicia su funcionamiento en el año 2016 y cuya finalidad es elevar la calidad del proceso enseñanza–aprendizaje, del personal policial, lo que reclama cambios en el perfil de ingreso y egreso de los estudiantes aspirantes a policías, en la educación que se imparte en los diferentes niveles de formación.

Considerando oportuno señalar que en la malla curricular de la carrera de Técnico en Ciencias Policiales, la temática de Policía Comunitaria como tal no se ha incluido, refiriendo la jefatura responsable de dicho proceso, que está inmersa en la asignatura Psicología Comunitaria y en los Talleres de Intervención Policial, también se ha disminuido la cantidad de horas asignadas para el desarrollo de este contenido, lo cual va en detrimento del fortalecimiento de la Filosofía de Policía Comunitaria, pues según lo aportado en los grupos focales con los Instructores de Policía Comunitaria, la cantidad de horas que

anteriormente se tenían para el desarrollo de la temática era muy poca, ya que no alcanzaba para hacer prácticas internas, ni externas y con este nuevo planteamiento, prácticamente se estaría invisibilizando.

Tanto la PNC como la ANSP, están regidas por cuerpos normativos que orientan su actuación y funcionamiento, en el caso de la Policía existe la Ley Orgánica, la cual establece que la PNC es una institución jerarquizada, en vista de esto, dentro de la corporación se giran instrucciones u órdenes, las cuales pueden ser verbales o escritas y en ambas, su cumplimiento es de carácter obligatorio, siempre y cuando éstas sean legales y pertinentes y en caso de incumplimiento, la persona debe ser sometida a un proceso disciplinario según lo establecido en la Ley Disciplinaria Policial.

Particularmente para la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, se han girado circulares, memorandos, ordenes de operaciones y el mismo plan de implementación constituye una orden escrita, ya que va firmado por el Director General de la PNC, es decir, es de estricto cumplimiento, inclusive, algunos de los entrevistados han sido enfáticos en manifestar que el incumplimiento a esta orden puede ser motivo de destitución para el infractor; sin embargo hasta la fecha, no se tiene precedente de este tipo de procedimientos disciplinarios, pese a los reiterados incumplimientos a tales disposiciones.

En cuanto a la ANSP, en su Ley Orgánica se establece que debe cumplir con los requerimientos de formación de la PNC; partiendo de ello, la capacitación en Policía Comunitaria debe dársele cumplimiento. También está sujeta a lo establecido en la Ley General de Educación y en la Ley de Educación Superior, ya sea como ANSP o como IES, respectivamente.

A pesar de la existencia de políticas y líneas estratégicas establecidas tanto en los planes de Gobierno, como en los planes estratégicos institucionales (de la PNC y de la ANSP) en relación a la meta de implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, ha habido un desfase por ambas instituciones, dichas metas se han ido cumpliendo de forma

extemporánea, aunque es de reconocer el esfuerzo que cada institución ha realizado, tales como: cursos básicos, talleres, panel fórum, conversatorios, pasantías al interior y al exterior del país y cursos especializados, entre otros, los cuales han sido financiados a través de cooperación externa, convenios y con fondos propios.

El desfase de la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria, según se ha determinado tiene a la base la falta de empoderamiento de las jefaturas de la comunidad académica y del personal docente, instructores y monitores, sobre la importancia de la Filosofía de Policía Comunitaria, conocerla y aplicarla en todos los ámbitos de la vida institucional, como tampoco se ha dimensionado el impacto de articular bajo un sistema y estandarizar la macro y micro planificación curricular, es decir que aún no se ha transversalizado.

En la estructura organizacional de la ANSP, en 2010 existía la Unidad de Investigación y Desarrollo Curricular; a partir de 2013 la Unidad de Planeación Educativa nombró una Comisión de Diseño Curricular integrada por personal de las diferentes áreas de formación y a partir de 2016 la Sección de Diseño Curricular, del Departamento de Formación Académica, la cual como su nombre lo dice, tendría que ser la encargada de la creación y actualización de la malla curricular de los diferentes procesos formativos que realizan las dependencias de formación adscritas a la División de Estudios; sin embargo, hasta la fecha, únicamente ha concentrado sus esfuerzos en la creación de la malla curricular de la carrera “Técnico en Ciencias Policiales” (propia del IES), sin intervenir en los demás procesos formativos de la ANSP.

Por lo anterior, cada unidad de formación ha tomado la iniciativa de crear sus propios planes de estudio, aplicando sus saberes desde su óptica particular, sin mayores mecanismos de supervisión, ni rendición de cuentas, ni incentivos, ni sanciones haciendo esfuerzos aislados y creando planes de estudios que difieren entre si y entre los creados por el resto de unidades de formación, lo cual conlleva consecuencias inmediatas en las

personas que deben ser el centro de la formación, es decir, actuales y futuros policías en quienes recae la adecuada implementación de Policía Comunitaria.

En cuanto a la sistematización de los procesos formativos en policía comunitaria como eje transversal en la ANSP, se tiene un déficit amplio, ya que la ANSP en general y los Departamentos de Formación y la Unidad de Planeación Educativa, en particular, carecen de la estructura y referente, respectivamente, que se encargue de reglamentar las distintas fases del proceso educativo de las dependencias, monitorear su cumplimiento, coordinación con cada jefatura de Departamento y administradores de cursos; no obstante la existencia de personal en la Academia con el perfil profesional requerido, formación especializada y experiencia en el área, que ha participado activamente durante varios años, con producción propia y que actualmente ha sido separado del proceso de formación de Policía Comunitaria de acuerdo al nuevo pensum o malla curricular del IES ANSP.

Tanto la estructura, como la persona referente en el aspecto curricular, son necesarias para identificar las oportunidades de mejora y elaborar planes de acción para su abordaje y concreción; monitoreo a su cumplimiento, organización de la información que se genera a partir de los procesos antes señalados y la sistematización para ponerla a disposición de la comunidad educativa local y externa a fin que contribuya a la gestión del conocimiento.

En el periodo de estudio como ya se ha señalado, la Academia ha realizado esfuerzos por crear estructuras organizativas que se encarguen de la planeación educativa y para capacitar al personal en planificación curricular, pero no es el caso de la formación de Policía Comunitaria, ya que solo un grupo reducido participó en los primeros cursos de IPC y es un tema que se fue relegando en el tiempo, dificultando la labor de los docentes responsables de la coordinación de cursos con dichas temáticas, por su desconocimiento.

Es importante señalar que con frecuencia el seguimiento al tema de Policía Comunitaria a nivel técnico u operativo ha quedado acéfalo o abandonado, en vista que únicamente existe una persona designada como enlace entre la ANSP y la PNC, con el perfil profesional, experiencia, identificación con el proyecto y compromiso con la Filosofía de

Policía Comunitaria, pues en paralelo a dicha función, también le han sido asignadas otras misiones como referente en la PNC, con igual o mayor compromiso a la anterior.

Existen numerosas experiencias exitosas donde se destaca el perfil de los Instructores de Policía Comunitaria y su trabajo en la implementación en el territorio, que vendría a convertirse en la medición de impacto de la formación por excelencia, es decir que a partir de una adecuada formación y con los liderazgos policiales adecuados y en acción queda demostrado a prueba de las verificaciones que se estimen realizar, la efectividad del Nuevo Modelo Policial, en diferentes contextos y superando la diversidad de limitantes existentes.

Para garantizar que el personal policial pueda insertarse a la comunidad debe tener una formación que le asegure la adquisición de competencias necesarias y le permita desenvolverse de forma eficiente en la relación con la comunidad; sin embargo, este esfuerzo no debe ser visto solamente como una capacitación en un curso, sino por el contrario ser parte de la formación permanente policial y ser incluida en todas las áreas de la Policía, independientemente de la especialidad que ostente o aspire su personal, es decir, todos los esfuerzos de profesionalización deben llevar inmersos el componente de la Filosofía de Policía Comunitaria.

Al consultar a las jefaturas, personal coordinador, docente o instructores, de los Departamentos de formación, sobre la producción de la planificación curricular tanto a nivel macro con los planes de formación, como a nivel micro con las cartas didácticas, descriptores de módulo, manifestaron que carecen de registros de los procesos de enseñanza, en los que han participado, a nivel general.

Salvo algunas excepciones a iniciativa particular poseen evidencia de la micro planificación curricular, esto tiene su explicación a través de los hallazgos encontrados mediante la Oficina de Información y Respuesta en que la jefatura de la División de Estudios de la ANSP, expresó que esa documentación era propia de sus creadores y que se debían respetar los Derechos de propiedad intelectual.

Por otra parte y a pesar de todo el marco institucional para el desarrollo de la FPC existen carencias básicas sobre todo en cuanto al cumplimiento de la programación o metas de las líneas de planes estratégicos de las altas autoridades; cumplimiento a los cuadernos de estudio: “Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral” y del Manual de Planificación Curricular por Competencias,” ya que para la formación de los IPC, hubo desfase, lo cual retardó la realización de los cursos de FPC en el territorio y su consecuente ejecución. Por otra parte la especialización de personal responsable e formación de la ANSP, demoró 04 años y la reforma o revisión curricular se limitó a incorporar en los cursos de cada área de 06 a 08 horas para los cursos de especialización, un promedio de 60 a 100 horas para los cursos de ascenso, siendo una limitada cantidad de horas para impartir el tema en las diferentes áreas de formación y a nivel territorial.

Se constató la desmotivación de los IPC y después la de los miembros de la PNC en general, ya que tuvieron que esperar mucho tiempo para iniciar la implementación de la FPC a nivel territorial, además que muchas veces no se les da el apoyo con los recursos básicos (logísticos y didácticos) para desarrollar sus procesos formativos en la PNC y en la ANSP, En el caso del personal IPC cuando es solicitado a por la ANSP a sus jefaturas inmediatas de la PNC, no les autorizan apoyar; no obstante existir orden de la Dirección General y encontrarse establecido en el PEI.

Adicionalmente los IPC señalan que se les ha formado con el Manual de Formación para IPC para replicarlo, pero en la implementación existe una serie de exigencias para las cuales no se les formó y es hasta que ha habido dificultades en la ejecución de las fases y su consecuente retraso, que se diseñan los instrumentos de recolección de información y posteriormente se socializan, pero eso es retomado por parte de la Unidad de Policía Comunitaria de la PNC, continuando la ausencia de la Academia.

Recomendaciones

De conformidad a las conclusiones se formulan las recomendaciones siguientes:

Es urgente potencializar al máximo las fortalezas que la Academia Nacional de Seguridad Pública posee en su capital humano, recursos materiales e infraestructura, para retomar su rol en la implementación del Nuevo Modelo Policial con base en la Filosofía de Policía Comunitaria.

La ANSP debe exaltar su razón de ser, recuperando el tema de Policía Comunitaria, sobre todo al considerarla como la estrategia de inserción, para afrontar la coyuntura de violencia que atenta contra la sociedad en general.

Las autoridades de la Academia Nacional de Seguridad Pública deben promover estrategias para que la comunidad educativa realice una profunda reflexión de su rol jugado en el cumplimiento de las disposiciones del ordenamiento jurídico aplicable en esta investigación y específicamente en los objetivos y metas del “Plan Conjunto PNC–ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014”. Lo anterior a la base de la determinación de responsabilidades y oportunidades de mejora, a fin de elaborar un plan de acción que permita lograr aquellas metas incumplidas total o parcialmente y que son claves para el éxito de la estrategia.

Valerse de la disponibilidad de las autoridades de la Policía Nacional Civil y de los IPC en colaborar en la construcción curricular, las jefaturas que creen en el proyecto, el respaldo de las máximas autoridades del país y de la sociedad en general; aprovechar la cooperación internacional, con el apoyo técnico, financiero y de recursos necesarios y para sistematizar replicar las experiencias exitosas.

Para el personal que va a tener la oportunidad de especializarse por parte de la Institución, se les deberá generar una carta compromiso, en la que se establezca su rendimiento, el tiempo de permanencia en la institución posterior a la capacitación y que los conocimientos y competencias desarrolladas sean replicadas, con el objetivo de retribuir en alguna medida la inversión que se realiza en los procesos de formación docente; a su

vez, la ANSP debe establecer una instancia contralora y un mecanismo que garantice el monitoreo y seguimiento al cumplimiento de lo antes mencionado, con consecuencias de tipo administrativas y disciplinarias o pecuniarias, de manera que si incumplen los compromisos las personas responsables, deban reintegrar al Estado el monto de la inversión en la formación mediante los mecanismos legalmente establecidos.

Crear un mecanismo de traslado de la información que se capta en las visitas de los equipos de seguimiento hacia una mesa técnica en la ANSP, donde hayan dos referentes de cada departamento o área de formación, un referente del área de diseño curricular, un referente del área de evaluación y seguimiento a fin que se incorporen las necesidades de formación en el diseño de los nuevos cursos de actualización, o desarrollo de los contenidos puntuales que se imparten.

Seleccionar los perfiles idóneos para que participen en seminarios, investigaciones, talleres, cursos, entre otros, tanto a nivel nacional, como internacional, con el objetivo de capacitarlos en el tema de Policía Comunitaria y que puedan liderar estos procesos, así como la creación de las estructuras y mecanismos para su ejecución efectiva, con sus respectivos mecanismos de incentivos o correctivos.

Nombrar personal referente en cada Departamento o Unidad de formación que garantice seguimiento a la sistematización de los procesos formativos en el tema de Policía Comunitaria.

Nombrar un equipo de trabajo de al menos tres personas que conformen el enlace institucional, de manera que exista una representación de la formación inicial para que incorpore en los planes de formación de los futuros Agentes los temas realmente prioritarios, al igual que en los cursos de especialización, para que en las horas en que imparten los contenidos, se enfoquen en desarrollar aquellos que tengan una utilidad puntual y que deban ser del conocimiento de todo el personal.

En los cursos de Ascenso es importante hacer énfasis que el personal que se forma en esta área es el responsable de dirigir, supervisar o monitorear e implementar todas las

acciones de los planes, a fin que sean verdaderos líderes del proceso de implementación de Policía Comunitaria para garantizar su cumplimiento.

En el área de Actualización, deben diseñarse nuevos cursos, específicamente para refrescar los conocimientos generales y profundizar en las áreas de mayor impacto, tales como la elaboración de pre diagnósticos y diagnósticos, mapas de riesgos y de incidencia delincencial y las habilidades sociales.

Para el diseño curricular, debe considerarse la realización de un diagnóstico sobre la validez y aplicación de los contenidos de Policía Comunitaria, desarrollados en los diferentes procesos formativos, para lo cual debe apoyarse con personal policial con experiencia y una buena trayectoria en cuanto a la aplicación del Nuevo Modelo de Policía Comunitaria.

A partir de conocer que los procesos de formación en la mayoría de casos han sido precedidos de consultorías o elaborados en el marco de la prestación de servicios de los profesionales a través de contratos permanentes u horas clases, se recomienda incorporar en las cláusulas de los documentos contractuales o de compras que la planificación curricular sea entregada como propiedad intelectual dada la naturaleza de la Institución, es decir debieran regularse mediante derechos de propiedad de la ANSP, no de particulares ya que el Estado eroga fondos para su creación o producción, lo cual puede ser punto de partida o tema de investigación en otra tesis.

Existen tareas de alta prioridad para la Academia, las cuales deben ser tomadas en consideración al momento de realizar el plan de acción para asumir a plenitud los pendientes en el componente de formación de la Filosofía de Policía Comunitaria, tal es el caso de la programación de los talleres de sensibilización e inducción sobre las responsabilidades para jefaturas de PNC y de ANSP, el fortalecimiento de las relaciones sistemáticas entre la ANSP y PNC; la inclusión de la asignatura de Filosofía de Policía Comunitaria, en la malla curricular de la carrera “Técnico en Ciencias Policiales” incrementado las horas clases para su desarrollo, incluyendo prácticas internas y externas.

Asimismo el empoderamiento para las jefaturas de la ANSP, docentes, instructores y monitores educativos a partir de la actualización en el tema de investigación; estandarizar la macro y micro planificación; distribuir equitativamente los esfuerzos y recursos para las diferentes áreas de formación de la ANSP y no asignar otras misiones a los referentes de la ANSP designados en el proyecto del Nuevo Modelo Policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria.

La Academia al establecer un esquema de formación en Policía Comunitaria debe integrar varios aspectos, que en su orden incluyen: la preparación de las personas que liderarán los procesos, especializándoles en la temática de interés, en carácter prioritario y obligatorio, cubriendo en primera instancia la sensibilización, en segunda la capacitación, en tercera la aplicación, bajo un esquema de acompañamiento, supervisión y mejora, sobre todo en su ejecución, es decir que dicho proceso debe articularse en torno a un sistema de trabajo.

El referido sistema debe contemplar la instancia rectora, bajo una línea de autoridad, ante la que se rindan cuentas de forma periódica y sistemática y de la que se obtenga la realimentación oportuna, es decir donde se señale las oportunidades de mejora, lecciones aprendidas y experiencias exitosas, generando espacios o comunidades de aprendizaje en las que se compartan las mismas, estimulando mediante un sistemas de reconocimiento público a aquellas dependencias, procesos o personas que se han destacado en su cumplimiento y con un sistema sancionatorio a aquellas que incumplen, no obstante haber contado con el acompañamiento y soporte oportuno de las instancias que controlan o dan seguimiento al proceso de implementación.

Referencias Bibliográficas

- Academia Nacional de Seguridad Pública. (1 de abril de 2010). Plan Estratégico Institucional 2010–2014. (UPI, Ed.) Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: Academia Nacional de Seguridad Pública.
- Academia Nacional de Seguridad Pública. (Agosto de 2012). Cuaderno de Estudio No.2. *Manual de Planificación Curricular por Competencias(2)*, 145. (S. d. CONSULTORES JOM, Ed.) Santa Tecla, La Libertad, La Paz.
- Academia Nacional de Seguridad Pública. (diciembre de 2013). Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral. *Cuaderno de estudio No.5, Mse. Renato Noyola*. San Luís Talpa, La Paz, El Salvador: Talleres Gráficos UCA.
- Academia Nacional de Seguridad Pública. (2014). Diagnóstico ANSP. *Documento Técnico Diagnóstico*. Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: ANSP.
- Academia Nacional de Seguridad Pública. (28 de Mayo de 2015). Plan Estratégico Institucional 2015–2019. *Formación Integral en Seguridad Pública con participación social*. Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: ANSP. Obtenido de www.transparencia.gob.sv/institutions/13/documents/138880/download
- Academia Nacional de Seguridad Pública/Unidad de Planeación Institucional. (2014). Manual de Organización y Funciones. Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: ANSP.
- Acuerdos de Chapultepec. (16 de Enero de 1992). *Policía Nacional Civil*. Mexico, Mexico.
- Agencia de Cooperación Internacional de Japon. (diciembre de 2016). Buenas prácticas en la implementación del nuevomodelo policial basado en la Filosofía de Policía Comunitaria en El Salvador. *Sistematización de experiencias de buenas prácticas en la implementación del nuevo modelo policial basodo en la Filosofía de Policía Comunitaria en El Salvador*. JICA, El

Salvador, Primera, 80. (M. G. (fundaungo), Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador, C.A: Talleres gráficos UCA.

Amadio, M.; Opertti, R. y J. C. Tedesco. (2014). Un currículo para el siglo XXI: Desafíos, tensiones y cuestiones abiertas. *Investigación y Prospectiva en Educación UNESCO* (Documento de Trabajo ERF, No.9).

ANSP, PNC. (Junio de 2013). *Instructivo General para las Practicas Policiales del Personal Participante en los Cursos de ascenso y de Promoción Interna*. Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: ANSP-PNC.

Arévalo Rosa, M. (2006). *Concepto de competencia en la evaluacion educativa*. (primera ed.). Medillín, México: Publicaciones Cruzó O., S.A.

Benavides Yates, E. (2011). Desafíos de la Prevención de la Criminalidad Post-Conflicto en Guatemala. *Policía y Seguridad Pública*, 392.

Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia. (15 de Enero de 2015). Plan El Salvador Seguro. *Resumen Ejecutivo*. San Salvador, El Salvador.

Constitución de la República. (16 de Diciembre de 1983). *Decretos*. San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

David A., K. (1984). *Hacia una teoría de aprendizaje Experiencial*. (P. Hall, Ed.) Englewood Cliffs, New Jersey.

Decreto Ejecutivo. (3 de noviembre de 2014). Reformas al Decreto de creación del IES "ANSP". (O. Ejecutivo, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Ejecutivo 88. (1 de noviembre de 2000). Reglamento de los Cursos de Ascensos para los Miembros de la Policía Nacional Civil. (P. d. República, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Ejecutivo N°151. (29 de agosto de 2013). San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Ejecutivo No.38. (19 de Marzo de 1999). Asamblea Legislativa. *Diario Oficial No.55, tomo 342*. San Salvador, San Salvador, El Salvador.

Decreto Ejecutivo No.82. (25 de septiembre de 2002). Reglamento de la Ley Organica de la Policía Nacional Civil. San Salvador, San Salvador, El Salvador.

Decreto Legislativo N°468. (19 de noviembre de 2004). Ley de Educación Superior. (A. Legislativa, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Legislativo N°773. (18 de Julio de 1996). Ley de la Carrera Policial. (P. N. Civil, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Legislativo N°917. (21 de diciembre de 1996). Ley General de Educación. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Legislativo No.195. (3 de Marzo de 1992). *Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública*. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto legislativo No.195. (27 de febrero de 1992). Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública. *Decreto Legislativo No.195*. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Legislativo No.518. (20 de diciembre de 2007). Ley Disciplinaria Policial. *Asamblea Legislativa de El Salvador*. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.

Decreto Legislativo No.653. (6 de diciembre de 2001). Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador. (A. Legislativa, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional.

- Dirección Nacional de Educación Superior. (s.f.). Dimensiones de la Evaluación. San Salvador, El Salvador.
- División de Formación y Perfeccionamiento. (2006). *Diseño Curricular para la Formación de la Escala Ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía*. (D. G. Nacional, Ed.) Salamanca: VNIVERSIDAD D SALAMANCA, Santander.
- Gobierno de El Salvador. (noviembre de 2010). Plan Quinquenal de desarrollo 2010–2014. *segunda edición*. (A. Impresores, Ed.) San Salvador, San Salvador, Centroamericana: El Salvador.
- Hernández Blázquez, B. e. (2001). *Técnicas Estadísticas de Investigación Social*. España: Ediciones Días de Santos.
- Instituto Nacional de Coaliciones Comunitarias Antidrogas. (2008). Un diagnóstico comunitario: Analizar la comunidad, identificar problemas y establecer metas. *Coaliciones Comunitarias Antidrogas de América*. E.E.U.U.
- MINED, Dirección Nacional de Educación. (1999). *Fundamentos Curriculares de la Educación Nacional*. San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional de El Salvador.
- Ministerio de Educación. (2008). Evaluación al servicio del aprendizaje: Evaluación por competencias. *2da*. San Salvador, El Salvador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (2010). Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia 2009-2014. (e. contra corrientes, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador: Minsiterio de Justicia y Seguridad Pública.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 2010-2014. (2010). Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia. San Salvador, San Salvador, El Salvador.
- MInisterio de Justicia y Seguridad Pública 2014-2019. (2014). Política de Jusicia, Seguridad Pública y Convivencia. San Salvador, San Salvador, El Salvador.

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 2014–2019. (2014). Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia. San Salvador, San Salvador, El Salvador.

PNC-ANSP. (junio de 2010). Plan Conjunto PNC-ANSP, para capacitar en la Filosofía de Policía Comunitaria a nivel nacional, durante el periodo 2010–2014. (D. G. ANSP, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador.

PNC-JICA. (marzo de 2008). Manual de Policía Comunitaria. *-Versión Experimental-*. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Talleres Gráficos de Innova Editorial.

Policía Nacional Civil. (octubre de 2013). Manual de Formación de Policía Comunitaria de El Salvador. *3ra*, 210. (D. G. PNC, Ed.) San Salvador, San Salvador, El Salvador, C.A.: Imprenta y Offset Ricaldone.

Policía Nacional Civil. (Enero de 2015). Plan Estratégico Institucional 2015 -2019. *Una nueva institución para un El Salvador Seguro*. San Salvador, El Salvador.

Policía Nacional Civil. (abril de 2015). Plan Estratégico Institucional 2015-2019. *Una nueva institución para un El Salvador seguro*. San Salvador, San Salvador, El Salvador.

Policía Nacional Civil, Dirección General. (24 de Febrero de 2010). Plan Estratégico Institucional 2009-2014. *Seguridad y tranquilidad, con participación social*. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Edificio Central PNC.

Policía Nacional Civil, Dirección General. (24 de Febrero de 2010). Plan Estratégico Institucional 2009-2014. *Seguridad y tranquilidad, con participación social*. San Salvador, San Salvador, El Salvador: Edificio Central PNC.

Porto, J. P. (2013). *Definición.DE*. Obtenido de Definición de Estado de derecho: <http://definición.de/estado-de-derecho/>

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23 ed.). España: S.L.U. ESPASA LIBROS.

Secretaría Técnica y de Planificación, Gobierno de El Salvador. (enero de 2015). Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019. *El Salvador productivo, educado y seguro*. (R. G. Guerrero, Ed.) Santa Tecla, La Libertad, El Salvador, C.A: Imprenta Ricaldone.

Tobon, S. d. (2014). *El Currículo por competencias desde la socio formación: ¿como podemos cambiar nuestras prácticas educativas para asegurar la formación integral?* (G. N. editores, Ed.) México: Grupo Noriega editores.

Unidad de Planeación Educativa. (2012). *Syllabus a emplear para considerar el Sistema Educativo Policial Integral*. (A. N. Pública, Ed.) Comalapa, La Paz, EL Salvador.

USAID, del pueblo de los Estados Unidos de América . (Junio de 2009). Diagnóstico organizacional de la Policía Nacional Civil. *Mejorando el sistema de justicia en El Salvador*, 297. San Salvador, San Salvador, El Salvador, C.A.

Anexos

1. Bitácora para visita de campo

| | | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|---|--|
|  | | Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente Escuela de Posgrado Maestría en Profesionalización de Docencia Superior | |  | |
| <u>BITÁCORA PARA VISITA DE CAMPO</u> | | | | | |
| Tema de investigación: "Sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública". | | | | | |
| OBJETIVO: Diagnosticar la formación en Policía comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016. | | | | | |
| Área de formación | | Sede de formación | | | |
| Actualización y especialidades | <input type="checkbox"/> | ANSP, San Luis Talpa | <input type="checkbox"/> | | |
| Formación inicial | <input type="checkbox"/> | ANSP, Santa Tecla | <input type="checkbox"/> | | |
| Ascensos | <input type="checkbox"/> | Puestos de Trabajo (dependencias policiales) | <input type="checkbox"/> | | |
| Otros | <input type="checkbox"/> | Otros | <input type="checkbox"/> | | |
| Nombre de la institución | | | | | |
| Área de formación que organiza el plan de formación a evaluar | | | | | |
| Nombre del plan de formación a evaluar | | | | | |
| Cargo de la persona que completa el formulario | | | | | |
| Función de la persona que completa el formulario | | | | | |
| Nombre (opcional) | | | | | |
| Sexo | | | | | |
| Edad | | | | | |
| Relación de la persona que completa el formulario con el tema de investigación | | | | | |
| Página 1 de 2 BITÁCORA PARA VISITA DE CAMPO | | | | | |



Universidad de El Salvador
 Facultad Multidisciplinaria de Occidente
 Escuela de Posgrado
 Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



| No. | Recursos observables | Si | No | No aplica | Revisó | Observación |
|-----|------------------------------------|----|----|-----------|--------|-------------|
| 1 | Dormitorios | | | | | |
| 2 | Catres | | | | | |
| 3 | Lockers | | | | | |
| 4 | Colchoneta | | | | | |
| 5 | Baños | | | | | |
| 6 | Duchas | | | | | |
| 7 | Materiales de limpieza | | | | | |
| 8 | Aulas | | | | | |
| 9 | Pupitres | | | | | |
| 10 | Escritorio | | | | | |
| 11 | Pizarra | | | | | |
| 12 | Proyector | | | | | |
| 13 | Laptop / Computadora de escritorio | | | | | |
| 14 | Sonido | | | | | |
| 15 | Aire Acondicionado | | | | | |
| 16 | Internet | | | | | |
| 17 | Papelería | | | | | |
| 18 | Fotocopias | | | | | |
| 19 | Material didáctico | | | | | |
| 20 | Iluminación | | | | | |
| 21 | Agua | | | | | |
| 22 | Espacios para ejercicios prácticos | | | | | |
| 23 | Instructores | | | | | |
| 24 | Docentes | | | | | |
| 25 | Otros | | | | | |
| | | | | | | |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



LISTA DE COTEJO PARA DOCUMENTOS

Tema de investigación: "Sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública".

Objetivo: Diagnosticar la formación en Policía comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016.

| Área de formación | | Sede de formación | |
|--------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| Actualización y especialidades | <input type="checkbox"/> | ANSP, San Luis Talpa | <input type="checkbox"/> |
| Formación inicial | <input type="checkbox"/> | ANSP, Santa Tecla | <input type="checkbox"/> |
| Ascensos | <input type="checkbox"/> | Puestos de Trabajo (dependencias policiales) | <input type="checkbox"/> |
| Otros | <input type="checkbox"/> | Otros | <input type="checkbox"/> |

| | |
|--|--|
| Nombre de la institución | |
| Área de formación que organiza el documento | |
| Nombre del plan de formación a evaluar | |
| Cargo de la persona que completa el formulario | |
| Función de la persona que completa el formulario | |
| Nombre (opcional) | |
| Sexo | |
| Edad | |
| Relación de la persona que completa el formulario con el tema de investigación | |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



| No. | Aspecto observable | Si | No | Observaciones |
|-----|---|----|----|---------------|
| 1 | Certificación de punto de acta de Consejo Académico | | | |
| 2 | Carátula con la denominación del documento | | | |
| 3 | Ficha técnica o generalidades | | | |
| 4 | Introducción | | | |
| 5 | Alcance | | | |
| 6 | Objetivo general | | | |
| 7 | Objetivos específicos | | | |
| 8 | Contenido | | | |
| 9 | Metodología de aprendizaje | | | |
| 10 | Deontología y axiología | | | |
| 11 | Sistema de seguimiento y evaluación | | | |
| 12 | Ejecución | | | |
| 13 | Aspectos disciplinarios. Deberes y obligaciones | | | |
| 14 | Modalidad del curso | | | |
| 15 | Aspectos administrativos | | | |
| 16 | Duración del curso | | | |
| 17 | Recursos | | | |
| 18 | Calendarización de actividades | | | |
| 19 | Nómina de personal docente e instructor | | | |
| 20 | Anexos | | | |
| 21 | Distribución de carga horaria | | | |
| 22 | Abreviatura y acrónimos | | | |
| 23 | Índice | | | |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

| N° | Aspecto observable | Si | No | Observaciones |
|----|---------------------------------|----|----|---------------|
| 24 | Resumen ejecutivo | | | |
| 25 | Marco de referencia | | | |
| 26 | Horario de clases | | | |
| 27 | Marco metodológico | | | |
| 28 | Resultados de las evaluaciones. | | | |
| 29 | Conclusiones | | | |
| 30 | Recomendaciones | | | |
| 31 | Bibliografía | | | |
| 32 | Otros | | | |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



ENTREVISTA ETNOGRÁFICA O SEMI-ESTRUCTURADA

Tema de Investigación: "Sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública".

Objetivo: Diagnosticar la formación en Policía Comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2018.

| Área de formación: | | Sede de formación : | |
|--------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| Actualización y especialidades | <input type="checkbox"/> | ANSP, San Luis Talpa | <input type="checkbox"/> |
| Formación inicial | <input type="checkbox"/> | ANSP, Santa Tecla | <input type="checkbox"/> |
| Ascensos | <input type="checkbox"/> | Puestos de Trabajo (dependencias policiales) | <input type="checkbox"/> |
| Otros | <input type="checkbox"/> | Otros | <input type="checkbox"/> |

| | |
|--|--|
| Institución | |
| Dependencia | |
| Nombre completo | |
| Categoría policial o plaza | |
| Función actual | |
| Función desarrollada en el periodo de estudio | |
| Edad | |
| Sexo | |
| Relación de la persona entrevistada con el tema de investigación | |

ENTREVISTA ETNOGRÁFICA O SEMI-ESTRUCTURADA



Universidad de El Salvador
 Facultad Multidisciplinaria de Occidente
 Escuela de Posgrado
 Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



Presentación

La presente entrevista forma parte de un plan de recolección de datos para el trabajo de investigación a requerimiento de las autoridades de la ANSP y está dirigida a jefaturas, coordinadores de cursos, personal docente e instructores, que han jugado un papel protagónico en las distintas fases del proceso de implementación de Policía Comunitaria.

Agradecemos su colaboración, pues con ella contribuirá a un mejor conocimiento de la forma en que se han ejecutado los procesos de coordinación y formación en Policía Comunitaria, su evaluación y seguimiento, tanto en la ANSP, como en la PNC, durante el período de estudio.

Preguntas:

1. ¿Desde su experiencia, conoce sobre la existencia de mecanismos de coordinación entre la Academia Nacional de Seguridad Pública y la Policía Nacional Civil, para incorporar en la formación de los futuros y actuales policías la temática Policía Comunitaria?
2. ¿Ha participado en actividades para incluir la información relacionada a la Policía Comunitaria en la currícula, cursos específicos o temas desarrollados en la ANSP?
3. ¿Existe algún plan para la implementación de Policía Comunitaria?
4. En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿En qué consiste, qué dependencias lo realizan y cuál es el mecanismo utilizado para el seguimiento del plan?
5. ¿Cuál es su grado de satisfacción en cuanto al cumplimiento del plan de implementación de Policía Comunitaria?
6. ¿Conoce sobre la existencia de convenios o acuerdos que propicien intercambios de conocimientos y experiencias, en apoyo a la implementación de la Policía Comunitaria en El Salvador?

ENTREVISTA ETNOGRÁFICA O SEMI ESTRUCTURADA



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

7. ¿Sabe si existe un mecanismo de seguimiento y evaluación periódica del avance en los procesos formativos?
8. ¿Según su percepción, el trabajo realizado por la ANSP, cumple las expectativas de la institución policial para el buen servicio a la población?
9. ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos para la implementación de Policía Comunitaria?
10. ¿Cuáles factores de éxito podría recomendar a la ANSP para la mejora continua en los procesos formativos en Policía Comunitaria?
11. ¿Conoce y podría nombrar la documentación vinculada al proceso de implementación, seguimiento y consolidación de la Policía Comunitaria?
12. ¿Es factible que nos proporcione copia de la documentación e información antes mencionada, así como informes, estadísticas, estudios, entre otros?

¡Muchas gracias por su colaboración!

4. Presentación del protocolo para el grupo focal

| | | |
|--|--|---|
|  | <p>Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente Escuela de Posgrado Maestría en Profesionalización de Docencia Superior</p> |  |
| <p>Presentación de la Herramienta: PROTOCOLO PARA EL GRUPO FOCAL</p> | | |
| <p>Tema de investigación: "Sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad"</p> | | |
| <p>Objetivo de la investigación: Diagnosticar la formación en Policía comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016.</p> | | |
| <p>Objetivos de los grupos focales dirigidos a Instructores de Policía Comunitaria de la Policía Nacional Civil de El Salvador.</p> | | |
| <p>1-Conocer la experiencia de los participantes del grupo focal en cuanto a lineamientos y formularios de micro planificación didáctica recibidos por parte de la Academia para impartir los cursos y contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria.</p> <p>2- Definir las necesidades u oportunidades de mejora en el diseño curricular de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria que se imparten en la ANSP, desde la perspectiva de los participantes del grupo focal.</p> | | |
| <p>Identificación de las personas moderadoras</p> | | |
| Nombre de la moderadora | Aleida Esmeralda Linares Castillo. | |
| Nombre del observador | Nelson Ernesto Cabrera Cisneros. | |
| <p>Página 1 de 7 <u>PROTOCOLO PARA EL GRUPO FOCAL</u></p> | | |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

| Identificación de las personas participantes | |
|--|--|
| Grupo focal 1 | 06 Instructores de Policía Comunitaria del Nivel Básico de la Policía Nacional Civil: 03 categoría Sargento, 02 categoría Cabo y 01 categoría Agente; total 03 mujeres y 03 hombres. |
| Grupo focal 2 | 07 Instructores de Policía Comunitaria del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional Civil: 02 categoría Inspector y 05 categoría Subinspector; total 06 hombres y 01 mujer. |

Formulario para la Identificación de los Instructores de Policía Comunitaria

| N° | ONI | CATEGORIA | NOMBRES | UBICACION | DEPENDENCIA POLICIAL |
|----|-----|-----------|---------|-----------|----------------------|
| | | | | | |

Aspectos a definir previo a la ejecución del grupo focal

| ASPECTOS | DESCRIPCIÓN | OBSERVACIÓN |
|----------------|--|--|
| Tiempo | La cesión tendrá una duración de 120 minutos. | Para el desarrollo de las preguntas. |
| Lugar | Lugar adecuado en tamaño y acústica; neutral de acuerdo a los objetivos del grupo focal. | En las instalaciones del Edificio Central PNC, sala de reuniones de SAEO, "El Castillo". |
| Escenario | Asistentes sentados en U en la sala. | Una mesa de reuniones |
| Identificación | Se entregará una viñeta para escribir su nombre o apellido. | Se solicita se mantenga la viñeta durante toda la actividad. |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| Registro de la información | Cámaras para grabación de audios, videos y fotografías. Laptop para grabación de videos, apuntes en libreta. | Se solicitará la aprobación de los participantes para el registro de audio y video |
| Refrigerios en horarios adecuados. | Agua y café. Refrigerio | Durante toda la actividad. Al final de la jornada. |

Al inicio:

La persona moderadora recibe a cada participante, entrega una viñeta con adhesivo y un plumón y da las indicaciones siguientes:

| |
|--|
| Colocar el nombre en las viñetas y ubicarlos en la ropa, cerca del rostro. |
| Se presenta y solicita que cada uno comience su intervención mencionando su nombre, ubicación territorial donde está asignado, cantidad de cursos de Policía Comunitaria que ha impartido, cantidad de población beneficiaria y en cuales lugares o dependencias policiales se han desarrollado. |
| Explica los objetivos, la metodología y las reglas de la reunión. |
| Destaca la razón por la cual fueron seleccionados y han sido invitados a participar en el proyecto de investigación, dado su nivel de alta importancia para los objetivos estratégicos de la Academia Nacional de Seguridad Pública. |
| Justifica la necesidad de grabar la discusión y solicita la aprobación de los asistentes, para hacerlo con la aclaración que es únicamente para dejar captar la información que se comparta, pero que en análisis todos los aportes se mantendrán en el anonimato. |
| Permite que todos participen y respeta el tiempo para que cada uno se exprese en cada tema, escucha y utiliza la información que está siendo entregada |
| Reitera la importancia de expresar abiertamente las opiniones |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

Aclara que ni el moderador ni el observador es experto y que el objetivo de hablar con el grupo es aprender de su experiencia.

Afirma que no hay contestaciones correctas sino diversas opiniones, tanto las respuestas negativas como positivas son importantes para la investigación.

Preguntas para comenzar:

El propósito es identificar las características que comparten los participantes

Primero preguntas abiertas y luego preguntas específicas. Evitar preguntas cerradas.

No preguntar ¿Por qué...? parecerá que se le está solicitando tomar posición, variar las preguntas para indagar: ¿Puede ahondar o ampliar un poco más?, ¿Podría dar un ejemplo? , No me quedó muy claro lo que acaba de decir...

| N° | Preguntas : |
|----|--|
| 1- | ¿De cuál promoción de Instructores de Policía Comunitaria son? |
| 2- | ¿Qué los motivó a participar en el curso de Instructores de Policía Comunitaria? |
| 3- | ¿Qué piensan sobre la Filosofía de Policía Comunitaria? |
| 4- | ¿Cuáles son algunas ventajas de planificar bajo estándares? |
| 5- | ¿Qué podemos hacer para crear cultura de sistematizar las experiencias? |

Al cerrar el primer bloque de preguntas, se utilizará la técnica de hacer un dibujo por grupo en un cartel y socializar su significado.

Preguntas de transición:



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

Mueven el foco de la conversación hacia el tópico

| N° | Preguntas : |
|----|---|
| 1- | ¿Qué conocen sobre el concepto de diseño curricular, programas de estudio y guías didácticas? |
| 2- | ¿Qué estrategias educativas pueden identificar que han aplicado de manera satisfactoria en su práctica docente? |
| 3- | ¿Cómo creen que esas estrategias pueden ayudar a promover aprendizajes significativos en sus estudiantes? |
| 4- | ¿Qué podrían hacer para mejorar la experiencia docente si se les nombrara como coordinador de cursos de Filosofía de Policía Comunitaria? |
| 5- | ¿Si se les diera la oportunidad de seleccionar instrumentos para la planificación didáctica, cuáles propondrían? |

Preguntas claves:

Las que guían el estudio y cargan el mensaje

| N° | Preguntas –temáticas estímulos |
|----|---|
| 1- | ¿Considera que en la ANSP existen lineamientos de trabajo para el desarrollo de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria? |
| 2- | ¿Qué opina de la planificación didáctica para desarrollar adecuadamente los contenidos sobre Filosofía de Policía Comunitaria? |
| 3- | ¿Cuándo ha impartido cursos sobre Filosofía de Policía Comunitaria le han solicitado entrega de la micro planificación o desarrollo de los contenidos, por parte del área de formación que coordina el curso? |
| 4- | ¿Cuál es su opinión respecto a entregar la planificación del curso o de los contenidos desarrollados en los programas de estudio de Filosofía de Policía Comunitaria, que ha impartido o coordinado? |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

| | |
|----|--|
| 5- | ¿Podría socializar las guías didácticas o de contenidos, utilizadas en los procesos formativos de los cuales ha participado como coordinador o instructor? |
| 6- | ¿Considera que las estrategias enseñadas en el curso de FPC le permitieron desarrollar las competencias de los estudiantes? |
| 7- | ¿Considera que los temas abordados fueron los indicados para enseñarle cómo ser un policía comunitario? |

Cierre de la reunión

Saber concluir la discusión: se culminará la reunión con un pequeño resumen de lo debatido, repasar el propósito u objetivo y preguntar al grupo si se ha quedado algo sin discutir, hacer una conclusión por parte de la moderadora de forma afirmativa y generar un compromiso por parte de los Instructores de Policía Comunitaria; dar las gracias y despedir al grupo de forma amistosa.

Preguntas finales:

| N° | Preguntas |
|----|--|
| 1- | De todo lo expresado ¿Qué es lo más importante para usted? |
| 2- | Después de ofrecer un resumen se pregunta ¿Es este un resumen apropiado de lo discutido hoy? |
| 3- | Se ofrece una visión panorámica del propósito del estudio y se pregunta ¿Se nos ha quedado algo por decir? |
| 4- | ¿Podrían colaborar enviando información complementaria, si les es solicitada vía correo electrónico? |

Agradecer la participación y compartir el refrigerio.



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado



Maestría en Profesionalización de Docencia Superior

En la guía de entrevista estructurada de grupos focales detallar fecha, lugar, cantidad de participantes y jerarquía, nombre del moderador y del asistente.

Formular la pregunta y después vaciar en la matriz

| Resumen breve/aspectos claves | Frases representativas textuales |
|-------------------------------|----------------------------------|
| | |

El análisis del grupo focal:

| |
|---|
| Hacer un diagrama indicando la ubicación de los participantes en la mesa. |
| Hacer copia de las grabaciones, escuchar las grabaciones, transcribir, clasificar, buscar patrones y agrupar los datos. |
| Reducir los datos buscar los temas emergentes, construir tipologías o diagramas, preparar categorías. |
| Seleccionar las citas que mejor representen los hallazgos |
| comparar notas preparar el informe o un resumen |
| Las grandes ideas o los hallazgos más significativos. |
| Dinámica del grupo: niveles de participación, interés, lo que hace reír a los asistentes. |
| Opiniones generalizadas. |
| <u>Palabras</u> o conceptos utilizados por los participantes. |
| <u>Contexto</u> , examine cual fue el estímulo que produjo el comentario. |
| <u>Consistencia</u> Qué cambia y porqué cambia el comentario |
| <u>Frecuencia y extensión</u> del comentario |
| Intensidad |
| Especificidad |
| Vocabulario local. |

5. Registro de actividades del grupo focal



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



REGISTRO DE ACTIVIDADES DEL GRUPO FOCAL

DIRIGIDO A INSTRUCTORES DE POLICÍA COMUNITARIA DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL DE EL SALVADOR.

Objetivos del grupo focal:

- 1- Conocer la experiencia de los participantes del grupo focal en cuanto a lineamientos y formularios de micro planificación didáctica recibidos por parte de la Academia para impartir los cursos y contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria.
- 2- Definir las necesidades u oportunidades de mejora en el diseño curricular de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria que se imparten en la ANSP, desde la perspectiva de los participantes del grupo focal.

| GUÍA DE GRUPO FOCAL | | | | |
|---------------------|--|----------------|--|--|
| TIEMPO | OBJETIVOS | RESPONSABLE | ACTIVIDAD | RECURSOS |
| 5 min | Dar a conocer a los Instructores de Policía Comunitaria la importancia de la reunión, agradeciendo su presencia y la acogida prestada a la misma. | Nelson Cabrera | Bienvenida y presentación de los objetivos y explicación del motivo de la reunión, el destino de los datos y su confidencialidad. | Recurso Oral. Laptop, Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video. |
| 10 min | Crear un ambiente de confianza con las personas participantes, para dar inicio a la actividad. | Aleida Linares | Dinámica para conocernos, "Etiquetado de nombres" Presentación de la moderadora, del observador asistente y de los participantes. | Juego. Entrega de viñetas con adhesivo y plumones. Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video |
| 5 min | Dar a conocer como se realizará el grupo focal y explicar cómo deberá ser la participación de cada integrante del grupo. Proporcionar una idea general de lo que se va a tratar en el transcurso de la reunión. | Nelson Cabrera | Explicación de la metodología del Grupo Focal. Establecimiento de las reglas de convivencia. | Recurso oral. Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video |



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



| | | | | |
|--------|---|----------------|---|--|
| 20 min | Desarrollar las “preguntas para comenzar”: ¿De cuál promoción de Instructores de Policía Comunitaria son? ¿Qué los motivó a participar en el curso de Instructores de Policía Comunitaria? ¿Qué piensan sobre la Filosofía de Policía Comunitaria? ¿Cuáles son algunas ventajas de planificar bajo estándares? ¿Qué podemos hacer para crear cultura de sistematizar las experiencias? | Aleida Linares | Inicio y desarrollo del grupo focal. Al cerrar el primer bloque de preguntas, se utilizará la técnica de hacer un dibujo por grupo en un cartel y socializar su significado. | Recurso oral. Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video. Papelógrafo, plumones, tirro. |
|--------|---|----------------|---|--|



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



| | | | | |
|--------|---|----------------|--|---|
| 20 min | <p>Desarrollar las “preguntas de transición”:</p> <p>¿Qué conocen sobre el concepto de diseño curricular, programas de estudio y guías didácticas?</p> <p>¿Qué estrategias educativas pueden identificar que han aplicado de manera satisfactoria en su práctica docente?</p> <p>¿Cómo creen que esas estrategias pueden ayudar a promover aprendizajes significativos en sus estudiantes?</p> <p>¿Qué podrían hacer para mejorar la experiencia docente si se les nombrara como coordinador de cursos de Filosofía de Policía Comunitaria?</p> <p>¿Si les diéramos la oportunidad de seleccionar instrumentos para la planificación didáctica, cuáles propondrían? Deme un ejemplo</p> | Aleida Linares | Mueven el foco de la conversación hacia el tópico | Recurso oral. Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video. |
| 40 min | <p>Desarrollar las “preguntas claves”:</p> <p>¿Considera que en la ANSP existen lineamientos de trabajo para el desarrollo de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria?</p> | Nelson Cabrera | <p>Las que guían el estudio y cargan el mensaje.</p> <p>Es importante recordar: No preguntar ¿Porqué...? parecerá que se le está solicitando tomar posición; variar las preguntas para</p> | Recurso oral. Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video |



| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>¿Qué opina de la planificación didáctica para desarrollar adecuadamente los contenidos sobre Filosofía de Policía Comunitaria?</p> <p>¿Cuándo ha impartido cursos sobre Filosofía de Policía Comunitaria le han solicitado entrega de la micro planificación o desarrollo de los contenidos, por parte del área de formación que coordina el curso?</p> <p>¿Cuál es su opinión respecto a entregar la planificación del curso o de los contenidos desarrollados en los programas de estudio de Filosofía de Policía Comunitaria, que ha impartido o coordinado?</p> <p>¿Podría socializar las guías didácticas o de contenidos, utilizadas en los procesos formativos de los cuales ha participado como coordinador o instructor?</p> <p>¿Considera que las estrategias enseñadas en el curso de FPC le permitieron desarrollar las competencias de los estudiantes?</p> | | <p>indagar más: ¿Puede ahondar o ampliar un poco más?, ¿Podría dar un ejemplo?, sino quedo muy claro lo que acaba de decir...</p> | |
|--|---|--|---|--|



Universidad de El Salvador
Facultad Multidisciplinaria de Occidente
Escuela de Posgrado
Maestría en Profesionalización de Docencia Superior



| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | ¿Considera que los temas abordados fueron los indicados para enseñarle cómo ser un policía comunitario? | | | |
| 15 min | Desarrollar las "preguntas finales": De todo lo expresado ¿Qué es lo más importante para usted? Después de ofrecer un resumen se pregunta ¿Es este un resumen apropiado de lo discutido hoy? Se ofrece una visión panorámica del propósito del estudio y se pregunta ¿Se nos ha quedado algo por decir? | Aleida Linares | Concluir con un resumen de todo lo realizado durante la reunión. Agradecer la colaboración y la participación de los integrantes del Grupo Focal. | Recurso oral. Grabadora de audio. Cámaras fotográfica y de video |
| 5 min | Entrega de Refrigerio | Aleida Linares. Nelson Cabrera | Repostería o Club Sándwich con refresco natural. | Refrigerio |
| Participantes | | | | |
| Grupo focal 1: 06 Instructores de Policía Comunitaria del Nivel Básico de la Policía Nacional Civil: 03 categoría Sargento, 02 categoría Cabo y 01 categoría Agente; total 03 mujeres y 03 hombres. | | Grupo focal 2 : 07 Instructores de Policía Comunitaria del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional Civil: 02 categoría Inspector y 05 categoría Subinspector; total 06 hombres y 01 mujer. | | |
| Moderadora: Aleida Esmeralda Linares Castillo | | Observador : Nelson Ernesto Cabrera Cisneros | | |

6. Fotografías de escenarios académicos

Fotografía N°1: área de ingreso a instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°2: edificio de aulas de clases para estudiantes en cursos de formación Inicial en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía 3: área de salones de clases para estudiantes de especialidades en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°4: área de salones de clases para estudiantes de cursos de ascensos en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°5: área de descanso para estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°6: área de servicios sanitarios contiguo a los salones de clases para mujeres estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°7: área de duchas para estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°8: área de lavamanos para estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°9: área de lavandería interna en dormitorios para estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°10: área de dormitorios para hombres estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°11: área de dormitorios para hombres estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°12: aula de clases para estudiantes en cursos de Ascensos en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°13: aula de clases para estudiantes en cursos de Especialidades en instalaciones ANSP sede San Luis



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°14: aula de clases para estudiantes en cursos de formación Inicial en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°15: área de actividades prácticas para estudiantes en diferentes cursos en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: creación propia.

Fotografía N°16: área de actividades prácticas para estudiantes en diferentes cursos en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: creación propia.

Fotografía N°17: área de servicios sanitarios contiguo a los salones de clases para mujeres estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

Fotografía N°18: área de servicios sanitarios para estudiantes en instalaciones ANSP sede San Luis Talpa.



Fuente: elaboración propia.

7. Registro de gestión documental oficial

|  Academia Nacional de Seguridad Pública | |
|--|--|
| Gestión de la solicitud | |
| Correlativo | No definido |
| Ingresada | 25 de mayo de 2017 14:42 |
| Admitida el | No definido |
| Inicio del proceso | No definido |
| Fecha limite | No definido |
| Institución | Academia Nacional de Seguridad Pública |
| Información solicitada | Datos estadísticos de personal graduado por la ANSP y que en el proceso de formación y actualización han recibido la temática FILOSOFIA DE POLICIA COMUNITARIA en las diferentes promociones de formación inicial: curso de nivel ejecutivo para subinspector; curso de ascenso de sargento sin título a subinspector; curso de promoción interna de agentes y cabos con título universitario para optar a la categoría de subinspector, curso de ascenso de sargento con título a subinspector, curso de ascenso a cabo, curso de ascenso a inspector; curso de ascenso a sargento; curso de ascenso a inspector jefe, curso de ascenso a subcomisionado; curso de ascenso a comisionado; cursos de actualizaciones y especialidades. |
| Forma de entrega | Correo electrónico |
| Forma de notificación | Correo electrónico, OIR-UAIP |
| Datos del solicitante | |
| Nacionalidad | Salvadoreña |
| Residencia | El Salvador |
| Tipo de persona | Persona natural |
| Nombre completo | Nelson Ernesto Cabrera Cisneros |
| Edad (Años) | 43 |
| Sexo | Masculino |
| Correo electrónico | neccisneros@gmail.com |
| Teléfono | No definido |
| Celular | 79866281 |
| FAX | No definido |
| Dirección | 19 calle poniente, entre 6a y 8va Av. sur, Santa Ana |
| Nivel educativo | Universitario |
| Ocupación | Empleado Público |
| Departamento | Santa Ana |
| Municipio | Santa Ana |
| Identidad | |
| Tipo de documento | DUI |
| No. de documento | 01941125-0 |
| Documento (frente) | |



Academia Nacional de Seguridad Pública

Gestión de la solicitud

| | |
|-------------------------------|---|
| Correlativo | No definido |
| Ingresada | 24 de mayo de 2017 20:58 |
| Admitida el | No definido |
| Inicio del proceso | No definido |
| Fecha limite | No definido |
| Institución | Academia Nacional de Seguridad Pública |
| Información solicitada | Copia simple de la documentación de soporte a los procesos formativos de Policía Comunitaria que a continuación se detalla: Convenios, planes de trabajo, programas de estudio, programas de asignatura, programas de módulo, descriptores de módulo, planes de unidades del curso, guías o cartas didácticas, guión de contenido, guión de clase, guías del docente, guías del estudiante, instrumentos de observación, instrumentos de evaluación, portafolios de evidencias, informes y evaluaciones de los cursos impartidos, material de apoyo o bibliografía relacionada a la ejecución de los cursos de Policía Comunitaria en los procesos desarrollados por las Unidades o Departamentos de Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades, durante los años 2008 hasta 2016. |
| Forma de entrega | Correo electrónico |
| Forma de notificación | Correo electrónico, OIR-UAIP |

Datos del solicitante

| | |
|---------------------------|--|
| Nacionalidad | Salvadoreña |
| Residencia | El Salvador |
| Tipo de persona | Persona natural |
| Nombre completo | Aleida Esmeralda Linares Castillo |
| Edad (Años) | 44 |
| Sexo | Femenino |
| Correo electrónico | aleida.linares@gmail.com |
| Teléfono | 70705699 |
| Celular | 72610222 |
| FAX | No definido |
| Dirección | Residencial Bella Santa Ana, Senda 3, Polígono H, casa 5, Santa Ana. |
| Nivel educativo | Postgrado |
| Ocupación | Empleado Público |
| Departamento | Santa Ana |
| Municipio | Santa Ana |

Identidad

| | |
|---------------------------|------------|
| Tipo de documento | DUI |
| No. de documento | 02197685-0 |
| Documento (frente) | |
| Documento (dorso) | |



Oficina de información y respuesta

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA

2017

REQUERIMIENTO DE SUBSANACIÓN

Santa Tecla, a las siete treinta horas del día veintiseis de mayo de dos mil diecisiete, la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Academia Nacional de Seguridad Pública solicita a Nelson Ernesto Cabrera Cisneros, con documento único de identidad número 01941125-0, que para dar seguimiento a su solicitud con número de referencia 031 de fecha 25 de mayo, aclare los conceptos de la petición, especificando el periodo para el cual solicita la información, para lo cual de acuerdo al artículo 66 de la Ley de Acceso a la Información Pública dispone de cinco días hábiles máximo a partir de la recepción de la presente notificación para subsanar la solicitud de información.

En caso que usted no subsane su solicitud de información en el plazo antes mencionado, ésta será denegada, teniendo que presentar una nueva solicitud y reiniciando el trámite.

En consecuencia de conformidad a lo previsto en el art. 66 inciso 5º, 72 de la Ley de Acceso a la Información Pública y el art. 45 inciso 1º del Reglamento de la Ley de Acceso a la Información Pública, esta dependencia interrumpe el plazo de entrega de la información, el cual será reanudado en el momento en el que se subsane la solicitud.



Licda. Alejandra Patricia Gutiérrez
Oficial de Información

OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Oficina de información y respuesta



EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

CONSTANCIA DE RECEPCIÓN DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN

LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA HACE CONSTAR que Nelson Ernesto Cabrera Cisneros, identificado con número de Documento Único de Identidad 01941125-0, ha interpuesto una solicitud de información el día 26 de mayo de dos mil diecisiete, solicitando la información siguiente:

- I. Datos estadísticos (2008–2016) de personal graduado por la ANSP y que en el proceso de formación y actualización han recibido la temática FILOSOFÍA DE POLICÍA COMUNITARIA en las diferentes promociones de formación inicial; curso de nivel ejecutivo para subinspector; curso de ascenso de sargento sin título a subinspector; curso de promoción interna de agentes y cabos con título universitario para optar a la categoría de subinspector, curso de ascenso de sargento con título a subinspector, curso de ascenso a cabo, curso de ascenso a inspector; curso de ascenso a sargento; curso de ascenso a inspector jefe, curso de ascenso a subcomisionado; curso de ascenso a comisionado; cursos de actualizaciones y especialidades.

El número asignado de referencia es **031** que le servirá para realizar las consultas respectivas. El medio en el cual solicita la información es correo electrónico.

La fecha probable de entrega de la información es el día 8 de junio, sin embargo, por tratarse de información que excede los cinco años de generada, el plazo podrá ampliarse por diez días hábiles más, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la Ley de Acceso a la Información Pública.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Oficina de información y respuesta



Servicio Permanente de PA

EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Cualquier consulta puede realizarla al teléfono 2565-6668 o al siguiente correo oir.ansp@gmail.com



Licda. Alejandra Patricia Gutiérrez
Oficial de Información

Esta constancia se extiende de conformidad al art. 66 inciso final de la Ley de Acceso a la Información Pública y al art. 53 del Reglamento de la misma Ley. La fecha de entrega de la información podrá estar sujeta a cambios en caso que, según el inciso 5º de la misma disposición legal, los detalles proporcionados por el solicitante no bastasen para localizar la información pública o en caso que, de acuerdo al art. 45 inciso 1º del Reglamento, los datos de la solicitud sean genéricos, ininteligibles o insuficientes para localizar la información. Si se ha solicitado remisión por correo certificado, la recepción de la información estará sujeta a los plazos que ofrece la empresa de correos.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Oficina de información y respuesta

EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

CONSTANCIA DE RECEPCIÓN DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN

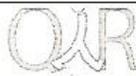
LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA HACE CONSTAR que Aleida Esmeralda Linares Castillo, identificada con número de Documento Único de Identidad 02197685-0, ha interpuesto una solicitud de información el día 25 de mayo de dos mil diecisiete, solicitando la información siguiente:

1. Copia simple de la documentación de soporte a los procesos formativos de Policía Comunitaria que a continuación se detalla. Convenios, planes de trabajo, programas de estudio, programas de asignatura, programas de módulo, descriptores de módulo, planes de unidades del curso, guías o cartas didácticas, guión de contenido, guión de clase, guías del docente, guías del estudiante, instrumentos de observación, instrumentos de evaluación, portafolios de evidencias; informes y evaluaciones de los cursos impartidos, material de apoyo o bibliografía relacionada a la ejecución de los cursos de Policía Comunitaria en los procesos desarrollados por las Unidades o Departamentos de Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades, durante los años 2008 hasta 2016.

El número asignado de referencia es **030** que le servirá para realizar las consultas respectivas. El medio en el cual solicita la información es correo electrónico.

La fecha probable de entrega de la información es el día 7 de junio, sin embargo, por tratarse de información que excede los cinco años de generada, el plazo podrá ampliarse por diez días hábiles más, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la Ley de Acceso a la Información Pública.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Oficina de información y respuesta



REPUBLICA DE EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Cualquier consulta puede realizarla al teléfono 2565-6668 o al siguiente correo oir.ansp@gmail.com



Licda. Alejandra Patricia Gutiérrez
Oficial de Información

Esta constancia se extiende de conformidad al art. 66 inciso final de la Ley de Acceso a la Información Pública y al art. 53 del Reglamento de la misma Ley. La fecha de entrega de la información podrá estar sujeta a cambios en caso que, según el inciso 5º de la misma disposición legal, los detalles proporcionados por el solicitante no bastasen para localizar la información pública o en caso que, de acuerdo al art. 45 inciso 1º del Reglamento, los datos de la solicitud sean genéricos, ininteligibles o insuficientes para localizar la información. Si se ha solicitado remisión por correo certificado, la recepción de la información estará sujeta a los plazos que ofrece la empresa de correos.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Oficina de Información y Respuesta



EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

RESOLUCION DE ENTREGA DE INFORMACIÓN

San Salvador, a las ocho horas del día seis de junio de 2017, la Academia Nacional de Seguridad Pública, luego de haber recibido y admitido la solicitud de información No. 031 presentada ante la Unidad de Acceso a la Información Pública y Oficina de Información y Respuesta de esta dependencia por parte de Nelson Ernesto Cabrera Cisneros, y considerando que la solicitud cumple con todos los requisitos establecidos en el art. 66 de La ley de Acceso a la Información Pública y los arts. 50, 54 del Reglamento de la Ley de Acceso a la Información Pública, y que la información solicitada no se encuentra entre las excepciones enumeradas en los arts. 19 y 24 de la Ley, y 19 del Reglamento, resuelven.

PROPORCIONAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN SOLICITADA:

- I. Datos estadísticos (2008-2016) de personal graduado por la ANSP y que en el proceso de formación y actualización han recibido la temática FILOSOFÍA DE POLICÍA COMUNITARIA en las diferentes promociones de formación inicial; curso de nivel ejecutivo para subinspector; curso de ascenso de sargento sin título a subinspector; curso de promoción interna de agentes y cabos con título universitario para optar a la categoría de subinspector, curso de ascenso de sargento con título a subinspector, curso de ascenso a cabo, curso de ascenso a inspector; curso de ascenso a sargento; curso de ascenso a inspector jefe, curso de ascenso a subcomisionado; curso de ascenso a comisionado; cursos de actualizaciones y especialidades.

Dicha información será entregada en la fecha 6 de junio de 2017 a través del medio solicitado.



Licda. Alejandra Patricia Gutiérrez Rosillo

Oficial de Información Institucional

Esta constancia se extiende de conformidad al art. 66 inciso final de la Ley de Acceso a la Información Pública y al art. 53 del Reglamento de la misma Ley. La fecha de entrega de la información podrá estar sujeta a cambios en caso que, según el inciso 5º. de la misma disposición legal, los detalles proporcionados por el solicitante no bastasen para localizar la información pública o en caso que, de acuerdo al art. 45 inciso 1º. del Reglamento, los datos de la solicitud sean genéricos, ininteligibles ó insuficientes para localizar la información. Si se ha solicitado remisión por correo certificado, la recepción de la información estará sujeta a los plazos que ofrece la empresa de correos.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Oficina de Información y Respuesta



Unidad de Acceso a la Información Pública

EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

RESOLUCION DE ENTREGA DE INFORMACIÓN

San Salvador, a las nueve horas con treinta minutos del día seis de junio de 2017, la Academia Nacional de Seguridad Pública, luego de haber recibido y admitido la solicitud de información No. 030 presentada ante la Unidad de Acceso a la Información Pública y Oficina de Información y Respuesta de esta dependencia por parte de Aleida Esmeralda Linares Castillo, y considerando que la solicitud cumple con todos los requisitos establecidos en el art. 66 de La Ley de Acceso a la Información Pública y los arts. 50, 54 del Reglamento de la Ley de Acceso a la Información Pública, y que la información solicitada no se encuentra entre las excepciones enumeradas en los arts. 19 y 24 de la Ley, y 19 del Reglamento, resuelven:

PROPORCIONAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN SOLICITADA:

1. Copia simple de la documentación de soporte a los procesos formativos de Policía Comunitaria que a continuación se detalla: programas de estudio, informes y evaluaciones de los cursos impartidos, relacionada a la ejecución de los cursos de Policía Comunitaria en los procesos desarrollados por las Unidades o Departamentos de Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades, durante los años 2008 hasta 2016.

Dicha información será entregada en la fecha 6 de junio de 2017 a través del medio solicitado.

NEGAR EL ACCESO A LA INFORMACIÓN SIGUIENTE:

1. Programas de asignatura, programas de módulo, descriptores de módulo, planes de unidades del curso, guías o cartas didácticas, guión de contenido, guión de clase, guías del docente, guías del estudiante, instrumentos de observación, instrumentos de evaluación, portafolios de evidencias.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



Datos estadísticos (2008-2016) de personal graduado por la ANSP y que en el proceso de formación y actualización han recibido la temática Filosofía de Policía Comunitaria

1. Agentes graduados.

| FORMACIÓN INICIAL EN NIVEL BÁSICO, CATEGORÍA AGENTE | | | | |
|---|---------|-----|---------|-----|
| Agentes graduados promociones 94 a la 115 | | | | |
| Total de graduados | Mujeres | % | Hombres | % |
| 6,529 | 1,600 | 25% | 4,929 | 75% |

2. Cursos de ascenso.

| Nombre del Curso | Promoción | Total de graduados | Mujeres | % | Hombres | % |
|--|-----------|--------------------|---------|-----|---------|------|
| Nivel ejecutivo (Subinspectores) | 12 | 40 | 1 | 3% | 39 | 97% |
| Curso de Ascenso de la Categoría de Sargento (S.T.) a la Categoría de Subinspector | 1 | 145 | 13 | 9% | 132 | 91% |
| Curso de Promoción Interna a Subinspector (Agentes y Cabos) | 1 | 143 | 19 | 13% | 124 | 87% |
| Curso de Ascenso de la Categoría de Sargento (con título universitario) a la Categoría de Subinspector | 1 | 33 | 1 | 3% | 32 | 97% |
| Curso de Ascenso de la Categoría de Sargento (con título universitario) a la Categoría de Subinspector | 2 | 45 | 7 | 16% | 38 | 84% |
| Curso de Ascenso de Agente a Cabo | 2 | 488 | 46 | 9% | 442 | 91% |
| Curso de Ascenso de Agente a Cabo en línea | 2 | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| Tercer Curso de Ascenso a Cabo de la PNC primer grupo | 3 | 356 | 21 | 6% | 335 | 94% |
| Tercer Curso de Ascenso a Cabo de la PNC segundo grupo | 3 | 345 | 36 | 10% | 309 | 90% |
| Ascenso a Inspector | 4 | 137 | 18 | 13% | 119 | 87% |
| Ascenso a Inspector en línea | 4 | 8 | 1 | 13% | 7 | 87% |
| Ascenso a Inspector | 5 | 108 | 5 | 5% | 103 | 95% |
| Ascenso de Cabo a Sargento | 1 | 356 | 18 | 5% | 338 | 95% |
| Ascenso de Cabo a Sargento en línea | 1 | 7 | 0 | 0% | 7 | 100% |
| Ascenso de Cabo a sargento | 2 | 457 | 33 | 7% | 424 | 93% |
| Ascenso a Inspector Jefe | 1 | 31 | 3 | 10% | 28 | 90% |



EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

| | | | | | | |
|--|---|----|------------|-----|--------------|-----|
| Ascenso a Inspector Jefe | 2 | 32 | 2 | 6% | 30 | 94% |
| Ascenso a Inspector Jefe | 3 | 33 | 5 | 15% | 28 | 85% |
| Ascenso a Inspector Jefe | 4 | 84 | 9 | 11% | 75 | 89% |
| Ascenso a Inspector Jefe | 5 | 40 | 6 | 15% | 34 | 85% |
| Curso para el ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado | 1 | 29 | 3 | 10% | 26 | 90% |
| Curso para el ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado | 2 | 33 | 3 | 9% | 30 | 91% |
| Curso para el ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado | 3 | 31 | 4 | 13% | 27 | 87% |
| TOTAL | | | 254 | | 2,728 | |

3. Actualización y Especialidades

3.1 Actualización con la modalidad puestos de trabajo.

| No. | Nombre del curso | Fecha inicio | Fecha finalización | Personal Capacitado | Mujeres | % | Hombres | % |
|-----|---|--------------|--------------------|---------------------|------------|------------|-------------|------------|
| 1 | Policía Comunitaria Componente del Sistema Salvadoreña (Básico-SSPC) | 08/12/2008 | 05/02/2010 | 414 | 20 | 5% | 394 | 95% |
| 2 | Policía Comunitaria Componente ODAC | 21/07/2008 | 19/11/2014 | 1,360 | 266 | 20% | 1094 | 80% |
| | TOTAL | | | 1,774 | 286 | 16% | 1488 | 84% |

3.2 Cursos de especialidades.

| No. | Nombre del curso | Fecha inicio | Fecha finalización | Personal Capacitado | Mujeres | % | Hombres | % |
|-----|---|--------------|--------------------|---------------------|-----------|------------|------------|------------|
| 1 | Policía Comunitaria, P-2 | 29/11/2010 | 07/02/2011 | 11 | 0 | 0% | 11 | 100% |
| 2 | Instructores de Policía Comunitaria, P-1 | 30/08/2010 | 20/09/2010 | 33 | 7 | 21% | 26 | 79% |
| 3 | Instructores de Policía Comunitaria, P-2 | 27/10/2010 | 25/10/2010 | 31 | 7 | 23% | 24 | 77% |
| 4 | Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria, P-1 | 04/01/2011 | 14/01/2011 | 38 | 3 | 8% | 35 | 92% |
| 5 | Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria, P-2 | 07/03/2011 | 25/03/2011 | 19 | 9 | 47% | 10 | 53% |
| | TOTAL | | | 132 | 26 | 20% | 106 | 80% |



3.3 Cursos de Filosofía en Policía Comunitaria

| Fecha inicio | Fecha finalización | Personal Capacitado | Mujeres | % | Hombres | % |
|--------------|--------------------|---------------------|--------------|------------|---------------|------------|
| Enero 2011 | Diciembre 2011 | 7,911 | 801 | 10% | 7,110 | 90% |
| Enero 2012 | Diciembre 2012 | 7,845 | 1,010 | 13% | 6,835 | 87% |
| Enero 2013 | Diciembre 2013 | 4,939 | 858 | 17% | 4,081 | 83% |
| Enero 2014 | Diciembre 2014 | 1,256 | 270 | 21% | 986 | 79% |
| Enero 2015 | Diciembre 2015 | 471 | 104 | 22% | 367 | 78% |
| TOTAL | | 22,422 | 3,043 | 14% | 19,379 | 86% |



Oficina de información y respuesta



EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Por tratarse de documentos que se encuentran protegidos por otra legislación que protege los derechos de autor y la propiedad intelectual "derecho que tiene el creador sobre la obra" y es cada docente que elabora las guías o cartas didácticas, guías del estudiante, material didáctico y demás documentos. Todo lo cual es propiedad de los Instructores de Policía Comunitaria de la Unidad policial con igual nombre, dependencia de la Secretaría de Relaciones con la Comunidad de la Policía Nacional Civil.



Licda. Alejandra Patricia Gutiérrez Portillo
Oficial de Información Institucional

Esta constancia se extiende de conformidad al art. 66 inciso final de la Ley de Acceso a la Información Pública y al art. 53 del Reglamento de la misma Ley. La fecha de entrega de la información podrá estar sujeta a cambios en caso que, según el inciso 5º, de la misma disposición legal, los detalles proporcionados por el solicitante no bastasen para localizar la información pública o en caso que, de acuerdo al art. 45 inciso 1º, del Reglamento, los datos de la solicitud sean genéricos, ininteligibles ó insuficientes para localizar la información. Si se ha solicitado remisión por correo certificado, la recepción de la información estará sujeta a los plazos que ofrece la empresa de correos.

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL
OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
AV. MELVIN JONES, COSTADO ORIENTE PARQUE SAN MARTIN, SANTA TECLA
2565-6668 oir.ansp@gmail.com



GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
MEMORANDO MDES 128-06-2017

PARA: LIC. ALEJANDRA PATRICIA GUTIERREZ PORTILLO
OFICIAL DE INFORMACIÓN

DE: DIVISIÓN DE ESTUDIOS

ASUNTO: INFORMACIÓN SOLICITADA

FECHA: LUNES 05 DE JUNIO DE 2017

En relación a la solicitud de información requerida el día 25 de mayo del presente, mediante la cual piden:

1. copia simple de la documentación de soporte a los procesos formativos de Policía Comunitaria que a continuación se detalla: Convenios, planes de trabajo, programas de estudio, programas de asignatura, programas de módulo, descriptores de módulo, planes de unidades del curso, guías o cartas didácticas, guion de contenido, guion de clase, guías del docente, guías del estudiante, instrumentos de observación, instrumentos de evaluación, portafolios de evidencias; informes y evaluaciones de los cursos impartidos, material de apoyo o bibliografía relacionada a la ejecución de los cursos de Policía Comunitaria en los procesos desarrollados por las Unidades o Departamentos de Formación Inicial, Ascensos, Actualización y Especialidades, durante los años 2008 hasta 2016.

Le comento que dicha información no es posible entregarse por tratarse de documentos que se encuentran protegidos por otra legislación que protege los derechos de autor y la propiedad intelectual "derecho que tiene el creador sobre la obra" y es cada docente que elabora las guías o cartas didácticas, guías del estudiante, material didáctico y demás



GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

documentos. Todo lo cual es propiedad de los Instructores de Policía Comunitaria de la Unidad policial con igual nombre, dependencia de la Secretaría de Relaciones con la Comunidad de la Policía Nacional Civil. De igual forma, le comunico que el Manual de Policía Comunitaria, que es el documento base, es propiedad de la Policía Nacional Civil, por lo que sugiero que la petición del mismo se le realice a dicha institución.

Le remite, anexo al presente en forma digital, la evaluación de la Policía Nacional Civil- 2014, efectuada en el año 2015 por una firma contratada por esta Academia, realizada en tres ejes definidos con la finalidad de conocer, comprender y analizar procedimientos y prácticas de los procesos necesarios para la implementación y consolidación del Nuevo Modelo Policial, basado en la filosofía de policía comunitaria. Así como los programas de estudio aprobados por el Consejo Académico en el año 2010.

Cordialmente,




LICDA LUISA CAROLINA AREVALO
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS

LCAH/flgp.

8. Matriz completa de la Operacionalización de las variables

| Objetivo General | Unidades de observación | Hipótesis | VARIABLES | Definición de variables | Dimensiones | Indicadores | Instrumentos de Investigación | Ítems | Tiempo |
|---|--|---|--|--|---|--|-------------------------------|--|--------|
| Sistematizar la formación en Policía Comunitaria Comunitaria como eje transversal en la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016. | Diagnosticar la formación en Policía Comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016. Compilar los | La falta de una sistematización de la información de los procesos de formación en el nuevo modelo de Policía Comunitaria. | Independiente: La formación en el nuevo Modelo de Policía Comunitaria para el personal policial. Dependiente: La información sobre los procesos | Conceptual. Documento de planificación de los cursos de Filosofía de Policía comunitaria de cada área de formación. | Los procesos formativos de Policía Comunitaria en los cursos que se imparten en el área de Formación Inicial. Los procesos formativos de Policía Comunitaria | La cantidad de documentos obtenidos por cada área de formación: Convenios, Planes de trabajo, Programas de estudio, Programas de asignatura, Programas de módulo. Descript | Cuestionario electrónico. | <p><u>Items</u> Contexto.</p> <p>1.1 El plan de formación responde a necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos, con participación activa de los involucrados.</p> <p>1.2 El plan de formación cuenta con recursos (talento humano, económicos, técnicos e infraestructura) suficientes para garantizar la calidad para su desarrollo.</p> <p>1.3 El plan de formación se inserta en una política de implementación de Filosofía de Policía Comunitaria Diseño.</p> <p>2.1 Los objetivos del plan de formación están vinculados con las necesidades de la policía ante la comunidad.</p> <p>2.2 El diseño del plan de formación prevé contenidos y estrategias adaptadas a estudiantes con diferentes conocimientos y práctica policial.</p> <p>2.3 El diseño del plan de formación tiene en cuenta los diferentes contextos laborales en los que se desempeñará el personal participante: ámbito rural, urbano, áreas especializadas y seguridad pública.</p> <p>2.4 Los contenidos del plan de formación incluyen de manera equilibrada conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.</p> <p>2.5 Los contenidos en el plan de formación se organizan en torno a ejemplos y estudios de casos para favorecer una comprensión práctica de los mismos.</p> <p>2.6 El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información por parte de los participantes.</p> <p>2.7 El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizajes adaptativo, mediante la cual al participante se le presentan modelos, ejemplos de buenas prácticas, que deben conocer, comprender,</p> | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|--|
| <p>planes, manuales y programas de estudio para la formación en Policía Comunitaria desarrollados en los procesos formativos que ha implementado la ANSP, durante los años 2008</p> | <p>Comunitaria, conlleva a que en los diferentes Departamentos de Formación, se ejecuten programas de estudio de forma diferencial, difícil</p> | <p>os de formación en el nuevo Modelo de Policía Comunitaria existente en cada Departamento de la División de Estudios.</p> | <p>Operacional. Contenidos de estudio de Filosofía de Policía Comunitaria desarrollados conforme al Manual de Formación.</p> | <p>en los cursos que se imparten en el área de Ascensos. Los procesos formativos de Policía Comunitaria en los cursos que se imparten en el área de Actualización y Especialidades</p> | <p>ores de módulo. Planes de unidades del curso. Guías o cartas didácticas. Guiones de contenidos. Guiones de clase. Guías del docente. Guías del estudiante. Instrumentos de observación. Instrumentos de evaluación</p> | <p>simular y aplicar en sus puestos de trabajo.</p> <p>2.8 El diseño del plan de formación identifica los perfiles de los formadores que promoverán o desarrollarán el plan.</p> <p>2.9 El diseño del plan de formación detalla el presupuesto para el desarrollo del mismo.</p> <p>2.10 El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizaje para la reflexión e indagación de los estudiantes.</p> <p>2.11 El diseño del programa de formación promueve la utilización de estrategias presenciales y online.</p> <p>Producción</p> <p>3.1 El plan de formación contempla la utilización de la plataforma tecnológica a disposición del profesorado con herramientas síncronas y asíncronas estandarizadas de comunicación.</p> <p>3.2 Se proporciona al personal participante orientaciones para obtener información respecto de los objetivos, las metodologías, los contenidos de los programas y la forma en la que se le va a evaluar.</p> <p>3.3 El personal participante dispone de información sobre los docentes e instructores: quienes son, su experiencia y conocimiento en relación con los contenidos.</p> <p>3.4 Se le facilita al estudiantado un correo electrónico o teléfono de contacto para solucionar los problemas técnicos que se presenten a lo largo del plan de formación.</p> <p>3.5 El lenguaje utilizado para el desarrollo de los contenidos es adecuado al nivel del estudiantado; es clave y directo; tiene los verbos en voz activa.</p> <p>3.6 El contenido textual o gráfico no provoca discriminación en relación a edad, sexo, cultura, religión o etnia.</p> <p>3.7 En la redacción de los planes de formación se utiliza el lenguaje inclusivo.</p> <p>Puesta en marcha.</p> <p>4.1 Se proporciona información clara y concisa sobre el plan de formación: contenidos, programas, duración, tipo de evaluación que se realizará en el curso (trabajos individuales, grupales y final, exámenes, otros).</p> <p>4.2 Se promueve la utilización de las TIC para todos los documentos</p> |
|---|---|---|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|-------------|---|--|--|--|--|
| | hasta 2016. | ultando la claridad sobre el tema de estudio. | | | <p>ón. Portafolios de evidencias Informes y evaluaciones de los cursos impartidos Material de apoyo. Bibliografía.</p> | <p>relacionados con el plan de formación.</p> <p>4.3 Existe información a disposición del estudiantado sobre reclamaciones que se puedan presentar, a quién y cómo recurrir.</p> <p>Implementación/Desarrollo.</p> <p>5.1 Los procedimientos en los que se utilizan los recursos técnicos y humanos necesarios, mediante estrategias formativas, favorecen la consecución de metas y objetivos del plan de formación.</p> <p>5.2 Los docentes e instructores cuentan con formación pedagógica y conocen el modelo educativo.</p> <p>5.3 Los docentes e instructores poseen un adecuado nivel de competencia práctica en relación con los contenidos del plan de estudios.</p> <p>5.4 La cantidad de estudiantes atendida por cada docente o instructor es adecuada en función de las necesidades y características del plan de estudios.</p> <p>5.5 El plan de estudio favorece la participación del estudiantado, permitiéndole que pueda realizar propuestas en relación con las actividades de aprendizajes en la que participa.</p> <p>5.6 El plan de estudio estimula al estudiantado a que se investigue, se indague con relación a los contenidos que comprende.</p> <p>5.7 El plan de estudio promueve desde el comienzo situaciones que favorecen la creación de “sentido de pertenencia”, con actividades iniciales “para romper el hielo” y que permitan la creación de espacios sociales.</p> <p>5.8 El desarrollo del plan promueve el desarrollo de aprendizaje adaptativo, mediante la presentación al estudiantado de modelos, ejemplos de buenas prácticas que deben conocer, comprender y simular en sus puestos de trabajo.</p> <p>5.9 El desarrollo del plan promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la innovación, mediante las cuales se estimula el diseño, la creación, producción de algún recurso, práctica, proyecto comunitario innovador.</p> <p>5.10 Se realiza al inicio del plan de estudios un diagnóstico en relación a los conocimientos y habilidades del estudiantado vinculados con los contenidos de aprendizaje.</p> <p>5.11 Al comienzo del plan de estudios se promueve que el estudiantado</p> |
|--|-------------|---|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | <p>exponga sus motivaciones y expectativas en relación con el plan.</p> <p>5.12 La información recopilada en el diagnóstico inicial sirve a los diseñadores del programa y a los formadores para tomar decisiones en relación con el nivel de contenidos, las tareas de aprendizaje, los ritmos y los agrupamientos.</p> <p>5.13 Durante el desarrollo del plan se solicita expresamente al estudiantado que valore la calidad del plan de estudios (contenidos, tareas y formadores) planteen propuestas y recomendaciones de mejora al plan.</p> <p>5.14 La información recopilada para la evaluación formativa se utiliza en la toma de decisiones vinculada a la calidad del plan de estudio.</p> <p>5.15 Al finalizar el plan de estudios, el estudiantado tiene la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del mismo, incluyendo aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y tutoriales.</p> <p>5.16 Al finalizar el plan se evalúa el grado de aprendizaje del estudiantado en relación con los contenidos del mismo.</p> <p>5.17 En relación con el impacto del plan de estudio: al finalizar el plan de estudio se evalúa el grado de satisfacción del estudiantado, la comunidad y la institución policial.</p> <p>Seguimiento.</p> <p>6.1 El programa promueve el asesoramiento continuado y crea espacios de comunicación e intercambios entre el estudiantado después de finalizar el curso o el plan de estudios.</p> <p>6.2 El plan de estudio proporciona a los participantes acceso permanente a los docentes e instructores para apoyar la implantación de los contenidos después de finalizar el plan de estudios.</p> <p>6.3 El plan de estudio promueve la creación de espacios de comunicación síncrona y asíncrona, abierto al estudiantado que ha participado en el plan.</p> <p>6.4 El plan promueve la creación de espacios para compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas o experiencias exitosas desarrolladas por los excompañeros del plan de estudio.</p> <p>6.5 Se ofrece a los exalumnos un servicio de noticias, novedades, información, en relación con los contenidos del plan de formación.</p> <p>6.6 El plan promueve la creación de redes de comunicación para el desarrollo</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | <p>de proyectos.</p> <p>1- ¿Desde su experiencia, conoce sobre la existencia de mecanismos de coordinación entre la Academia Nacional de Seguridad Pública y la Policía Nacional Civil, para incorporar en la formación de los futuros y actuales policías la temática Policía Comunitaria?</p> <p>2- Ha participado en actividades para incluir la información relacionada a la Policía Comunitaria en la currícula, cursos específicos o temas desarrollados en la ANSP?</p> <p>3- ¿Existe algún plan para la implementación de Policía Comunitaria?</p> <p>4- En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿En qué consiste, qué dependencias lo realizan y cuál es el mecanismo utilizado para el seguimiento del plan?</p> <p>5- ¿Cuál es su grado de satisfacción en cuanto al cumplimiento del plan de implementación de Policía Comunitaria?</p> <p>6- ¿Conoce sobre la existencia de convenios o acuerdos que propicien intercambios de conocimientos y experiencias, en apoyo a la implementación de la Policía Comunitaria en El Salvador?</p> <p>7- ¿Sabe si existe un mecanismo de seguimiento y evaluación periódica del avance en los procesos formativos?</p> <p>8- ¿Según su percepción, el trabajo realizado por la ANSP, cumple las expectativas de la institución policial para el buen servicio a la población?</p> <p>9- ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos para la implementación de Policía Comunitaria?</p> <p>10- ¿Cuáles factores de éxito podría recomendar a la ANSP para la mejora continua en los procesos formativos en Policía Comunitaria?</p> <p>11- ¿Conoce y podría nombrar la documentación vinculada al proceso de implementación, seguimiento y consolidación de la Policía Comunitaria?</p> <p>12- ¿Es factible que nos proporcione copia de la documentación e información antes mencionada, así como informes, estadísticas, estudios, entre otros?</p> <p>1- ¿Qué conocen sobre el concepto de diseño curricular, programas de estudio y guías didácticas?</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | <p>2- ¿Qué estrategias educativas pueden identificar que han aplicado de manera satisfactoria en su práctica docente?</p> <p>3- ¿Cómo creen que esas estrategias pueden ayudar a promover aprendizajes significativos en sus estudiantes?</p> <p>4- ¿Qué podrían hacer para mejorar la experiencia docente si se les nombrara como coordinador de cursos de filosofía comunitaria?</p> <p>5- Si se les diera la oportunidad de seleccionar instrumentos para la planificación didáctica, cuáles propondrían? Denme un ejemplo</p> <p>6- ¿Considera que en la ANSP existen lineamientos de trabajo para el desarrollo de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria?</p> <p>7- ¿Qué opina de la planificación didáctica para desarrollar adecuadamente los contenidos sobre Filosofía de Policía Comunitaria?</p> <p>8- ¿Cuándo ha impartido cursos sobre Filosofía de Policía Comunitaria le han solicitado entrega de la micro planificación o desarrollo de los contenidos, por parte del área de formación que coordina el curso?</p> <p>9- ¿Cuál es su opinión respecto a entregar la planificación del curso o de los contenidos desarrollados en los programas de estudio de Filosofía de Policía Comunitaria, que ha impartido o coordinado?</p> <p>10- ¿Podría socializar las guías didácticas o de contenidos, utilizadas en los procesos formativos de los cuales ha participado como coordinador o instructor?</p> <p>11- ¿Considera que las estrategias enseñadas en el curso de FPC le permitieron desarrollar las competencias de los estudiantes?</p> <p>12- ¿Considera que los temas abordados fueron los indicados para enseñarle cómo ser un policía comunitario?</p> <p>13- De todo lo expresado ¿Qué es lo más importante para usted?</p> <p>14- Después de ofrecer un resumen se pregunta ¿Es este un resumen apropiado de lo discutido hoy?</p> <p>15- Se ofrece una visión panorámica del propósito del estudio y se pregunta ¿Se nos ha quedado algo por decir?</p> <p>1- Dormitorios</p> <p>2- Catres</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 3- Lockers 4- Colchoneta 5- Baños 6- Duchas 7- Materiales de limpieza 8- Aulas 9- Pupitres 10- Escritorio 11- Pizarra 12- Proyector 13- Laptop / Computadora de escritorio 14- Sonido 15- Aire Acondicionado 16- Internet 17- Papelería 18- Fotocopias 19- Material didáctico | |
| | | | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 1- Certificación de punto de acta de Consejo Académico. 2- Carátula con la denominación del documento. 3- Ficha técnica o generalidades. 4- Introducción. 5- Alcance. 6- Objetivo general. 7- Objetivos específicos. 8- Contenido. 9- Metodología de aprendizaje. 10- Deontología y axiología. 11- Sistema de seguimiento y evaluación. 12- Ejecución. 13- Aspectos disciplinarios. 14- Deberes y obligaciones. | |

9. Matriz de vaciado del grupo focal IPC Nivel Básico 2017

| Preguntas | Frases notables o indicadores | Aspectos positivos | Oportunidades de mejora |
|---|---|---|--|
| ¿Cuáles estrategias educativas han aplicado de forma satisfactoria? | Constante capacitación, guías para solventar los problemas, socio dramas, dibujo y competencias. | Dentro de la PNC de El Salvador hay muchos profesionales, más de 1200 graduados como docentes, hay que llamarlos a colaborar | Policía Comunitaria se está dejando un poco olvidado. Está comprobado que lo que necesitamos desde el primer esfuerzo para tener el control social, |
| ¿Cómo creen que esas estrategias pueden ayudar a promover aprendizajes significativos en sus estudiantes? | Entrenamiento adecuado, recursos necesarios, cambiar un poco la temática, importante documentarse, elaborar cartas didácticas, discutir los programas de lo que se va a hacer, talleres, puntualizar en lo que se enseña, llevar prácticas. | | La responsabilidad de Policía Comunitaria no es del IPC es de la jefatura que debe tener un perfil y si él no lo tiene, entonces ¿cómo va ayudar? |
| ¿Qué podrían hacer para mejorar la experiencia docente si se les nombrara como coordinador de cursos de Filosofía de Policía Comunitaria? | <p>La Academia debe capacitar al personal en los nuevos documentos que hay desde el 2014: directivas, guías, plan de trabajo en el territorio, elaboración de diagnósticos.</p> <p>Colaborar y multiplicar la experiencia en la planificación</p> <p>Dispuesto a aportar a cualquier grupo; ver si los demás están comprometidos también.</p> <p>Implementar la experiencia que se ha adquirido y capacitar a todos...</p> <p>Mejorar el manual de policía comunitaria, centrarlo realmente en lo que necesita cualquier comunidad</p> <p>Enseñar teoría y práctica en el territorio,</p> <p>Trabajar con el cuadernillo para la elaboración de diagnósticos y de planes de acción.</p> <p>Debe ser algo operativo porque hay muchas personas que no implementan en lo operativo</p> <p>Hacer un diagnóstico</p> <p>formar a las personas de IPC no sólo con la teoría sino también conforme a su experiencia, capacitar a toda la unidad, hacer cartas didácticas</p> <p>Convenios con otras instituciones</p> | <p>Los que tenemos la profesión, estamos capacitados, también llevamos la experiencia de policía en el territorio y experiencia docente en el aula como para capacitar.</p> <p>Tomar en cuenta el trabajo</p> | <p>La Policía y la Academia gastaron recursos en formar a todos los IPC y de ellos pocos trabajan... son como recursos mal invertidos...hay que planificar bien para que las cosas funcionen bien.</p> <p>Partida presupuestaria</p> <p>No se evaluó la micro planificación de los cursos de Policía Comunitaria</p> <p>Hay que establecer las responsabilidades</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | Implementar estrategias educativas satisfactorias | | |
| Si se les diera la oportunidad de seleccionar instrumentos para la planificación didáctica, ¿cuáles propondrían? Denme un ejemplo | <p>Puntualizar en lo que es la práctica porque ya hay mucha experiencia en los procesos de formación y se hace un buen trabajo del alumno en su proceso inicial.</p> <p>Es la planificación operativa y también enseñar qué es lo que tienen que hacer cómo Policía Comunitaria, también las consultas en los sectores, reuniones con los comités locales para la identificación de problemas</p> | <p>comunitario de un jefe en un sector para que el proponga lo que se va a elaborar en el Plan.</p> <p>Dar un diploma o una carta por reconocimiento o del trabajo comunitario.</p> <p>Lo más importante ,por lo que han trabajado los IPC: las personas a las que se le han ayudado,</p> <p>La experiencia que se han tomado en cuenta, los recursos. Con INL yo he venido a recibir capacitaciones</p> | <p>Participar en construcción de planificación didáctica</p> <p>Al capacitar comenzar de arriba hacia abajo, primero los superiores, después los ejecutivos y luego básicos.</p> <p>Reforzar los problemas con casos prácticos</p> <p>Pasantías</p> <p>Poca teoría y más practica</p> <p>Incentivos económicos</p> <p>Diplomas y medallas al mérito</p> <p>Premiar al mejor IPC</p> <p>Para sistematizar: “compartir las buenas practicas, difundir por los medios de comunicación</p> <p>No se saben usar los recursos tecnológicos...</p> <p>Tratando de fortalecer las habilidades sociales básicas que el policía debe de tener.</p> <p>El vacío más fundamental para que el policía logre agarrar la confianza del ciudadano...si no tiene la habilidad social de conversar...volverles a recordar las habilidades sociales básicas</p> |
| ¿Consideran que en la ANSP existen lineamientos de trabajo para el desarrollo de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria? | <p>No teníamos lineamientos específicos</p> <p>El curso de IPC fue muy cortito como formadores de IPC</p> <p>Tendrían que enseñarnos lineamientos para la elaboración de planes del curso operativo de Policía comunitaria pero no nos enseñaron...</p> <p>La Academia no tiene lineamientos para la Unidad de Policía Comunitaria.</p> <p>Algunos catedráticos nos dieron enseñanza, y los demás mandaron hay vean cómo hacen.</p> <p>En los cursos que recibimos no hubo lineamientos, porque fue la Policía quién dio el curso, la Academia fue prestada para que recibiéramos las capacitaciones.</p> <p>La Academia tiene que impartir los lineamientos para las futuras generaciones de Policía y según la planificación tenía la obligación de dar los lineamientos pero habría que revisar...</p> <p>Cuando nosotros recibimos Policía Comunitaria, recibimos como manual de carácter experimental ...pero pasado el tiempo salió un reformado manual que trae a los lineamientos institucionales y a mí me han dicho que ha salido un tercero al cual nosotros no conocemos...no sé qué lineamientos traen,</p> <p>No es posible que sigamos con los mismos lineamientos institucionales</p> <p>Se cree que ya la Policía Comunitaria se le tiene que dar los lineamientos obtenidos bajo la experiencia de los que somos</p> | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | <p>protagonistas implementando Policía Comunitaria en los territorios...</p> <p>la Academia tiene que revisarlos estos lineamientos, según lo que realmente se necesita para hacer Policía Comunitaria</p> <p>Tenemos que ser muy específicos en cuanto a las necesidades de las áreas, con los métodos de enseñanza siempre vemos cómo nos tocó hacer y aún tenemos cosas que aprender pero si es necesario que se fortalezca la enseñanza y que tengamos un plan, de en cuanto qué es lo que vamos a hacer, qué es lo que se le va a enseñar, tener una planificación y desarrollar un montón de cosas.</p> | <p>del plan operativo y lo he aprendido a abordar y ahora estoy dando esta enseñanza a los diferentes cuerpos policiales</p> | <p>Con Policía Comunitaria no estamos dejando historial real dentro de los nuevos territorios sobre lo que estamos haciendo</p> <p>Cuando nosotros vamos a los foros y vamos a adquirir experiencias son otros los que se llevan el conocimiento y los multiplican en otros países con la experiencia que nosotros no documentamos</p> |
| <p>¿Qué opina de la planificación didáctica para desarrollar los contenidos sobre Filosofía de Policía Comunitaria?</p> | <p>Para mí es excelente...</p> <p>Para mí es buenísimo y así como decimos que eso es cuestión de actitud...entonces hay que apoyarnos con ese documento que tenemos ahí.</p> <p>Para todo hay que planificar, porque ahí vemos los objetivos y bajo esos objetivos nosotros conocemos los temas los subtemas la metodología que va a llevar que va a utilizar eso es lo más importante los que se cuentan para multiplicar esos conocimientos y la estrategia de evaluar.</p> <p>Es necesario tener un programa de planificación desde una fichita hasta elaborar bien una diapositiva, desde conocer el material con el que nosotros contamos, metodología adecuada para impartir ese conocimiento y el conocimiento que se está impartiendo y lo que hemos obtenido es por eso que la planificación es tan importante y un instituto como estoy que es un instituto acreditado.</p> <p>Si estoy hablando de la planificación a partir del curso para mí fue algo que otro por nosotros y eso fue un error qué otro está planificando lo que usted tiene que accionar ya en el campo porque no existieron recursos ni esfuerzos para capacitarnos en eso.</p> | <p>El personal de Agentes que tiene un subsector asignado trabajado comunitariamente, puede llegar a elaborar ese plan operativo y lo más importante quizá no es elaborarlo sino que entiendan como hay que desarrollar ese trabajo operativo de Policía comunitaria en</p> | <p>Cuándo han impartido cursos sobre Filosofía de Policía Comunitaria nunca han solicitado entrega de la micro planificación o desarrollo de los contenidos, por parte del área de formación que coordina el curso</p> <p>Socializar las guías didácticas o de contenidos, utilizadas en los procesos formativos de los cuales ha participado como coordinador o instructor.</p> <p>Hemos tenido una buena implementación de Policía comunitaria pero aún debe darse ordenadamente, deberíamos de capacitarlos</p> |
| <p>¿Considera que las estrategias enseñadas en el curso de FPC le permitieron desarrollar</p> | <p>No, porque el material fue más en aula que de práctica y además el recurso no puede apoyo estás capacitaciones.</p> | | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>las competencias de los estudiantes?</p> | <p>El error así como decía la compañera fue muy magistral al inicio y la Policía no nos permitió más tiempo sino que sólo nos dieron dos semanas y eso es demasiado corto con esa barbaridad de lecciones. El material que existía era poco y yo me re busqué por tener todo ese material que me daba en la Academia pero ya cuando USAID y nos apoyó con todo lo logístico la enseñanza fue mucho mejor pero el tiempo nos apretaba demasiado era necesario por lo menos un mes o al menos 3 semanas pero de semana será muy corto y no se puede desarrollar bien.</p> | <p>las comunidades. Policía comunitaria es tan importante en nuestro país como para ayudar a nuestra población al desarrollo como país.</p> | <p>Conocer los recursos que se tiene como papel, plumones ...yo el último curso ... me saqué para comprar los materiales... a todos nos toca así</p> <p>Porque si uno se pone a dar el curso como dice la carta didáctica se necesitan recursos y más tiempo y no están dando lo necesario para llevarla a cabo</p> |
| <p>¿Considera que los temas abordados fueron los indicados para enseñarle cómo ser un policía comunitario?</p> | <p>Muy poco tiempo para que las estrategias enseñadas en el curso de IPC, permitieran desarrollar las competencias en los estudiantes ... no comparto eso que es el curso de Policía Comunitaria haya sido impartido con un manual tan extenso de enseñanza, como es el Manual de Policía Comunitaria</p> | | |
| <p>De todo lo expresado ¿Qué es lo más importante para usted?</p> | <p>El perfil que se debe formar como IPC debe tener cualidades de calidad. Impartieron varios cursos de IPC y al ver que la Delegación no les pagó se retiraron ... A mí ni la Delegación, ni la Academia, ni la Policía me dio pero ni un centavo para ser Instructor ...</p> | | |

10. Cuestionario sobre la calidad educativa de la ANSP

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: "Sistematización de los procesos formativos en Policía Comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública".

OBJETIVO: Diagnosticar la formación en Policía comunitaria, en los procesos formativos que ha desarrollado la ANSP, durante los años 2008 hasta 2016.

*Obligatorio

1. Área de formación a la que usted pertenece *

Marca solo un óvalo.

- Actualización y Especialidades
- Formación inicial
- Ascensos
- Otro: _____

2. Sede de formación donde se impartió el curso a evaluar *

Marca solo un óvalo.

- ANSP, San Luis Talpa
- ANSP, Santa Tecla
- Puestos de Trabajo (dependencias policiales)
- Otro: _____

3. Área que administra el curso a evaluar: *

Marca solo un óvalo.

- Ascensos
- Actualización
- Especialidades
- Inicial
- Otro: _____

4. Nombre de la institución *

Marca solo un óvalo.

- ANSP
- PNC
- Otro: _____

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

5. Nombre del plan de formación a evaluar **Marca solo un óvalo.*

- Ascensos
- Actualización
- Especialidades
- Inicial
- Otro: _____

6. Cargo de la persona que completa el formulario **Marca solo un óvalo.*

- Jefatura
- Coordinador Docente
- Docente
- IPC
- Administrativo
- Otro: _____

7. Nombre completo (opcional)

8. Sexo **Marca solo un óvalo.*

- Mujer
- Hombre

9. Edad 43 *

10. Relación de la persona que completa el formulario con el tema de investigación *

Introducción

El presente cuestionario forma parte de un plan de recogida de datos en un trabajo de investigación que tiene como propósito sistematizar los procesos formativos en policía comunitaria como eje transversal en la Academia Nacional de Seguridad Pública y está dirigido a jefaturas, coordinadores de cursos y personal docente e instructores involucrados. Agradecemos su colaboración, pues con ella contribuirá a un mejor conocimiento de lo que sucede en la realidad objeto de estudio y servirá de insumo para formular una propuesta de mejora. Se propone que cada uno de los estándares tenga una opción de respuesta en tres niveles: alto, medio y bajo. La puntuación asignada a la respuesta alto será de 10 puntos, a medio de 5 puntos y a bajo de 1 punto.

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

1. Contexto.

Como explicación se pretende valorar si el programa de formación se adecua a las características, condiciones y necesidades del contexto educativo en el área formativa que se imparte y en qué medida se hace.

Nivel alto:

1. Existen documentos operativos (manuales de procedimientos, Plan Anual Operativo, etc.) y que son conocidos por todos los agentes implicados y es verificable.
2. Existen programas de formación y de asesoramiento para los responsables de la formación.

Nivel medio:

1. Existen lineamientos en documentos verificables, pero no existe un plan que establezca el conocimiento y las aplicaciones de los mismos o tiene carácter discrecional.
2. No se puede asegurar en todos los casos que se haya sometido a la formación.

Nivel bajo:

1. No se puede constatar lo señalado en los niveles anteriores
2. Solo existen referencias imprecisas, no constatables.
3. Las referencias no son consultadas, no son accesibles o no están actualizadas
4. No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador. La respuesta es NO.

En todos los casos el ítem está planteado de forma aseverativa y su respuesta corresponde al grado de cumplimiento (alto, medio o bajo) con relación a la práctica institucional.

11. *

Marca solo un óvalo por fila.

| | Alto | Medio | Bajo |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| El plan de formación responde a necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos, con participación activa de los involucrados. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de formación cuenta con recursos (talento humano, económicos, técnicos e infraestructura) suficientes para garantizar la calidad para su desarrollo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de formación se inserta en una política de implementación de Filosofía de Policía Comunitaria. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Diseño.

Pretende evaluar si los objetivos, contenidos, estrategias y recursos del plan de formación se han diseñado tomando en consideración las necesidades específicas de los estudiantes y las limitantes en sus puestos de trabajo.

Nivel alto:

1. Existen documentos operativos (manuales de procedimientos, Plan Anual Operativo, etc.) y que son conocidos por todos los agentes implicados y es verificable.
2. Existen programas de formación y de asesoramiento para los responsables de la formación.

Nivel medio:

1. Existen lineamientos en documentos verificables, pero no existe un plan que establezca el conocimiento y las aplicaciones de los mismos o tiene carácter discrecional.
2. No se puede asegurar en todos los casos que se haya sometido a la formación.

Nivel bajo:

1. No se puede constatar lo señalado en los niveles anteriores

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

2. Solo existen referencias imprecisas, no constatables.
3. Las referencias no son consultadas, no son accesibles o no están actualizadas
4. No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador. La respuesta es NO.

En todos los casos el ítem está planteado de forma aseverativa y su respuesta corresponde al grado de cumplimiento (alto, medio o bajo) con relación a la práctica institucional.

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

12. *

Marca solo un óvalo por fila.

| | Alto | Medio | Bajo |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Los objetivos del plan de formación están vinculados con las necesidades de la policía ante la comunidad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación prevé contenidos y estrategias adaptadas a estudiantes con diferentes conocimientos y práctica policial. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación tiene en cuenta los diferentes contextos laborales en los que se desempeñará el personal participante: ámbito rural, urbano, áreas especializadas y seguridad pública. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los contenidos del plan de formación incluyen de manera equilibrada conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los contenidos en el plan de formación se organizan en torno a ejemplos y estudios de casos para favorecer una comprensión práctica de los mismos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información por parte de los participantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizajes adaptativo, mediante la cual al participante se le presentan modelos, ejemplos de buenas prácticas, que deben conocer, comprender, simular y aplicar en sus puestos de trabajos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación identifica los perfiles de los formadores que promoverán o desarrollarán el plan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación detalla el presupuesto para el desarrollo del mismo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizaje para la reflexión e indagación de los estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El diseño del programa de formación promueve la utilización de estrategias presenciales y online. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

3. Producción.

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

La producción técnica de los planes de formación está basada en los procedimientos de uso y accesibilidad adecuada y acorde con las metas y objetivos.

Nivel alto:

1. Existen documentos operativos (manuales de procedimientos, Plan Anual Operativo, etc.) y que son conocidos por todos los agentes implicados y es verificable.
2. Existen programas de formación y de asesoramiento para los responsables de la formación.

Nivel medio:

1. Existen lineamientos en documentos verificables, pero no existe un plan que establezca el conocimiento y las aplicaciones de los mismos o tiene carácter discrecional.
2. No se puede asegurar en todos los casos que se haya sometido a la formación.

Nivel bajo:

1. No se puede constatar lo señalado en los niveles anteriores
2. Solo existen referencias imprecisas, no constatables.
3. Las referencias no son consultadas, no son accesibles o no están actualizadas
4. No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador. La respuesta es NO.

En todos los casos el ítem está planteado de forma aseverativa y su respuesta corresponde al grado de cumplimiento (alto, medio o bajo) con relación a la práctica institucional.

13. *

Marca solo un óvalo por fila.

| | Alto | Medio | Bajo |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| El plan de formación contempla la utilización de la plataforma tecnológica a disposición del profesorado con herramientas sincrónicas y asincrónicas estandarizadas de comunicación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se proporciona al personal participante orientaciones para obtener información respecto de los objetivos, las metodologías, los contenidos de los programas y la forma en la que se le va a evaluar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El personal participante dispone de información sobre los docentes e instructores: quienes son, su experiencia y conocimiento en relación con los contenidos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se le facilita al estudiantado un correo electrónico o teléfono de contacto para solucionar los problemas técnicos que se presenten a lo largo del plan de formación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El lenguaje utilizado para el desarrollo de los contenidos es adecuado al nivel del estudiantado; es clave y directo; tiene los verbos en voz activa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El contenido textual o gráfico no provoca discriminación en relación a edad, sexo, cultura, religión o etnia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| En la redacción de los planes de formación se utiliza el lenguaje inclusivo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

4. Puesta en marcha.

Los procesos de difusión, información y orientación a los estudiantes respecto a las características del plan de formación, son públicos y se desarrollan adecuadamente.

Nivel alto:

- Existen documentos operativos (manuales de procedimientos, Plan Anual Operativo, etc.) y que son conocidos por todos los agentes implicados y es verificable.
- Existen programas de formación y de asesoramiento para los responsables de la formación.

Nivel medio:

- Existen lineamientos en documentos verificables, pero no existe un plan que establezca el conocimiento y las aplicaciones de los mismos o tiene carácter discrecional.
- No se puede asegurar en todos los casos que se haya sometido a la formación.

Nivel bajo:

- No se puede constatar lo señalado en los niveles anteriores
- Solo existen referencias imprecisas, no constatables.
- Las referencias no son consultadas, no son accesibles o no están actualizadas
- No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador. La respuesta es NO.

En todos los casos el ítem está planteado de forma aseverativa y su respuesta corresponde al grado de cumplimiento (alto, medio o bajo) con relación a la práctica institucional.

14. *

Marca solo un óvalo por fila.

| | Alto | Medio | Bajo |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Se proporciona información clara y concisa sobre el plan de formación: contenidos, programas, duración, tipo de evaluación que se realizará en el curso (trabajos individuales, grupales y final, exámenes, otros). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se promueve la utilización de las TIC's para todos los documentos relacionados con el plan de formación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Existe información a disposición del estudiantado sobre reclamaciones que se puedan presentar, a quién y cómo recurrir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Implementación / Desarrollo

Nivel alto:

- Existen documentos operativos (manuales de procedimientos, Plan Anual Operativo, etc.) y que son conocidos por todos los agentes implicados y es verificable.
- Existen programas de formación y de asesoramiento para los responsables de la formación.

Nivel medio:

- Existen lineamientos en documentos verificables, pero no existe un plan que establezca el conocimiento y las aplicaciones de los mismos o tiene carácter discrecional.
- No se puede asegurar en todos los casos que se haya sometido a la formación.

Nivel bajo:

- No se puede constatar lo señalado en los niveles anteriores
- Solo existen referencias imprecisas, no constatables.
- Las referencias no son consultadas, no son accesibles o no están actualizadas
- No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador. La respuesta es NO.

En todos los casos el ítem está planteado de forma aseverativa y su respuesta corresponde al grado de cumplimiento (alto, medio o bajo) con relación a la práctica institucional.

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

15. *

Marca solo un óvalo por fila.

| | Alto | Medio | Bajo |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Los procedimientos en los que se utilizan los recursos técnicos y humanos necesarios, mediante estrategias formativas que favorecen la consecución de metas y objetivos del plan de formación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los docentes e instructores cuentan con formación pedagógica y conocen el modelo educativo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los docentes e instructores poseen un adecuado nivel de competencia práctica en relación con los contenidos del plan de estudios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La cantidad de estudiantes atendida por cada docente o instructor es adecuada en función de las necesidades y características del plan de estudios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de estudio favorece la participación del estudiantado, permitiéndole que pueda realizar propuestas en relación con las actividades de aprendizajes en la que participa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de estudio estimula al estudiantado a que se investigue, se indague con relación a los contenidos que comprende. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de estudio promueve desde el comienzo situaciones que favorecen la creación de "sentido de pertenencia", con actividades iniciales "para romper el hielo" y que permitan la creación de espacios sociales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El desarrollo del plan promueve el desarrollo de aprendizaje adaptativo, mediante la presentación al estudiantado de modelos, ejemplos de buenas prácticas que deben conocer, comprender y simular en sus puestos de trabajo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El desarrollo del plan promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la innovación, mediante las cuales se estimula el diseño, la creación, producción de algún recurso, práctica, proyecto comunitario innovador. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

| | Alto | Medio | Bajo |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Se realiza al inicio del plan de estudios un diagnóstico en relación a los conocimientos y habilidades del estudiantado vinculados con los contenidos de aprendizaje. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Al comienzo del plan de estudios se promueve que el estudiantado exponga sus motivaciones y expectativas en relación con el plan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La información recopilada en el diagnóstico inicial sirve a los diseñadores del programa y a los formadores para tomar decisiones en relación con el nivel de contenidos, las tareas de aprendizaje, los ritmos y los agrupamientos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Durante el desarrollo del plan se solicita expresamente al estudiantado que valore la calidad del plan de estudios (contenidos, tareas y formadores) planteen propuestas y recomendaciones de mejora al plan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La información recopilada para la evaluación formativa se utiliza en la toma de decisiones vinculada a la calidad del plan de estudio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Al finalizar el plan de estudios, el estudiantado tiene la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del mismo, incluyendo aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y tutoriales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Al finalizar el plan se evalúa el grado de aprendizaje del estudiantado en relación con los contenidos del mismo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| En relación con el impacto del plan de estudio: al finalizar el plan de estudio se evalúa el grado de satisfacción del estudiantado, la comunidad y la institución policial. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. El seguimiento.

Nivel alto:

1. Existen documentos operativos (manuales de procedimientos, Plan Anual Operativo, etc.) y que son conocidos por todos los agentes implicados y es verificable.
2. Existen programas de formación y de asesoramiento para los responsables de la formación.

Nivel medio:

1. Existen lineamientos en documentos verificables, pero no existe un plan que establezca el conocimiento y las aplicaciones de los mismos o tiene carácter discrecional.
2. No se puede asegurar en todos los casos que se haya sometido a la formación.

Nivel bajo:

1. No se puede constatar lo señalado en los niveles anteriores
2. Solo existen referencias imprecisas, no constatables.
3. Las referencias no son consultadas, no son accesibles o no están actualizadas

19/10/2017

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN ANSP.

4. No existen o no se cumplen las especificaciones señaladas en el indicador. La respuesta es NO.

En todos los casos el ítem está planteado de forma aseverativa y su respuesta corresponde al grado de cumplimiento (alto, medio o bajo) con relación a la práctica institucional.

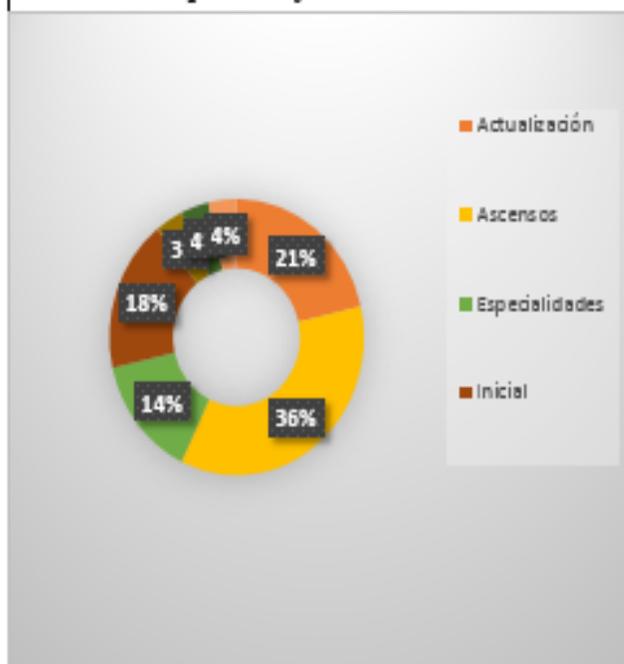
16. *

Marca solo un óvalo por fila.

| | Alto | Medio | Bajo |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| El programa promueve el asesoramiento continuado y crea espacios de comunicación e intercambios entre el estudiantado después de finalizar el curso o el plan de estudios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de estudio proporciona a los participantes acceso permanente a los docentes e instructores para apoyar la implantación de los contenidos después de finalizar el plan de estudios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan de estudio promueve la creación de espacios de comunicación síncrona y asíncrona, abierto al estudiantado que ha participado en el plan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan promueve la creación de espacios para compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas o experiencias exitosas desarrolladas por los excompañeros del plan de estudio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se ofrece a los exalumnos un servicio de noticias, novedades, información, en relación con los contenidos del plan de formación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El plan promueve la creación de redes de comunicación para el desarrollo de proyectos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

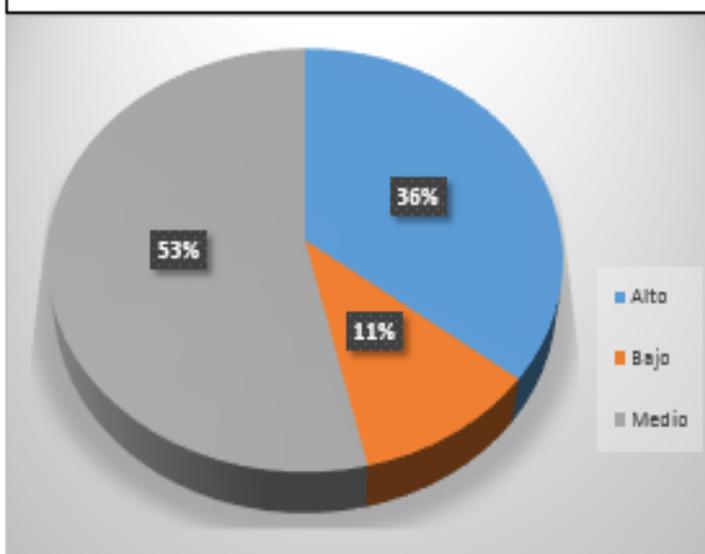
Con la tecnología de
 Google Forms

Nombre del plan de formación a evaluar



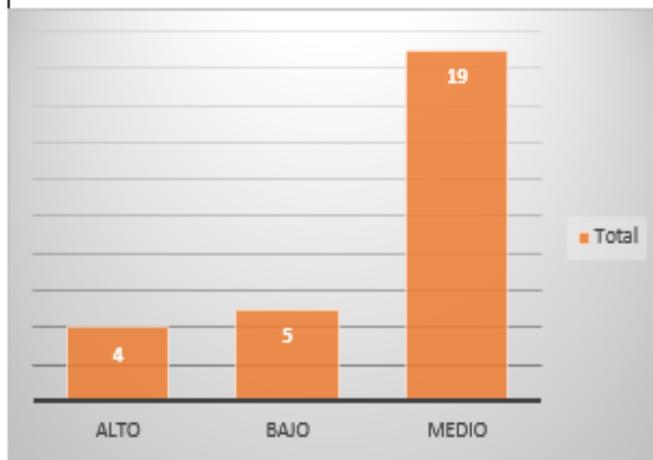
| Nombre del plan de formación a evaluar | Cantidad |
|--|-----------|
| Actualización | 6 |
| Ascensos | 10 |
| Especialidades | 4 |
| Inicial | 5 |
| Nuevo Modelo Policial basado en la FPC | 1 |
| Policía comunitaria | 1 |
| Programa de curso de ascenso | 1 |
| Total general | 28 |

El plan de formación responde a necesidades formativas fundamentadas en estudios y análisis evaluativos, con participación activa de los involucrados.



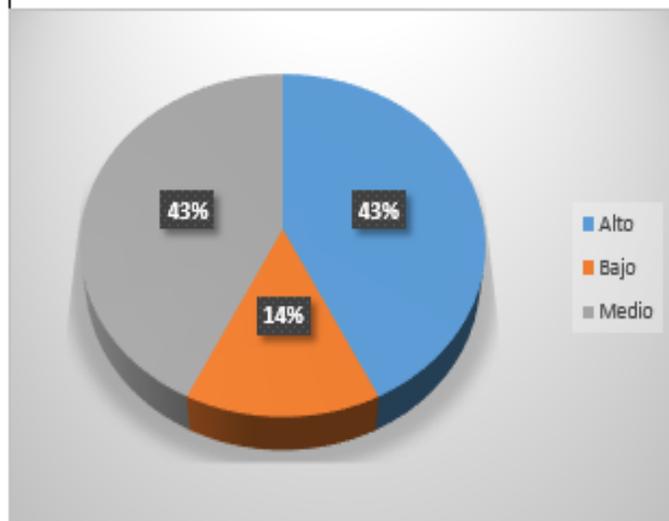
| Grado de cumplimiento | Cantidad. |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 10 |
| Bajo | 3 |
| Medio | 15 |
| Total general | 28 |

El plan de formación cuenta con recursos (talento humano, económicos, técnicos e infraestructura) suficientes para garantizar la calidad para su desarrollo



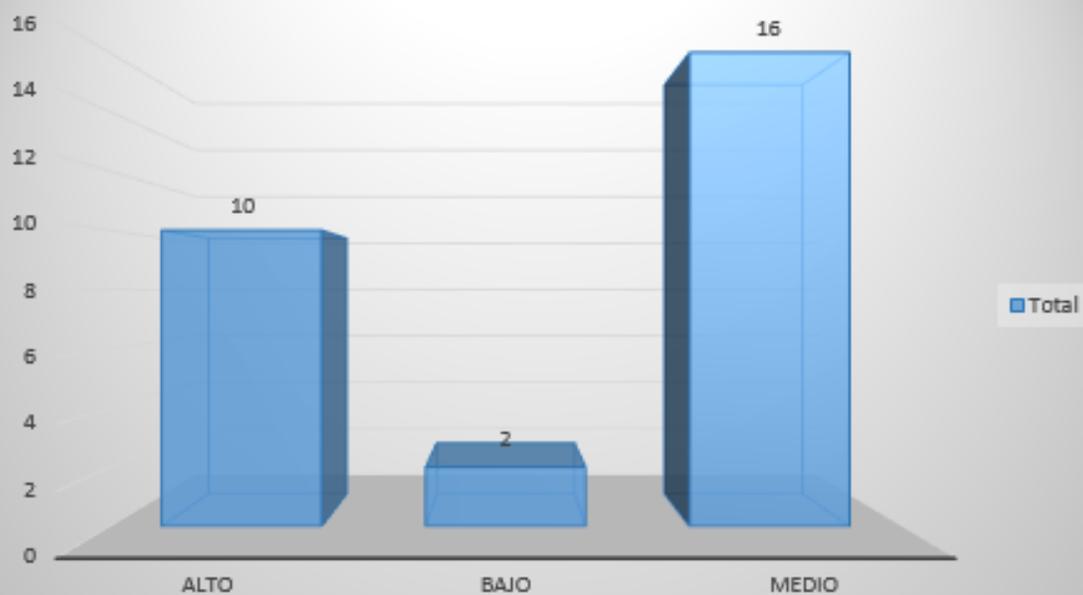
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 4 |
| Bajo | 5 |
| Medio | 19 |
| Total general | 28 |

El plan de formación se inserta en una política de implementación de Filosofía de Policía Comunitaria.



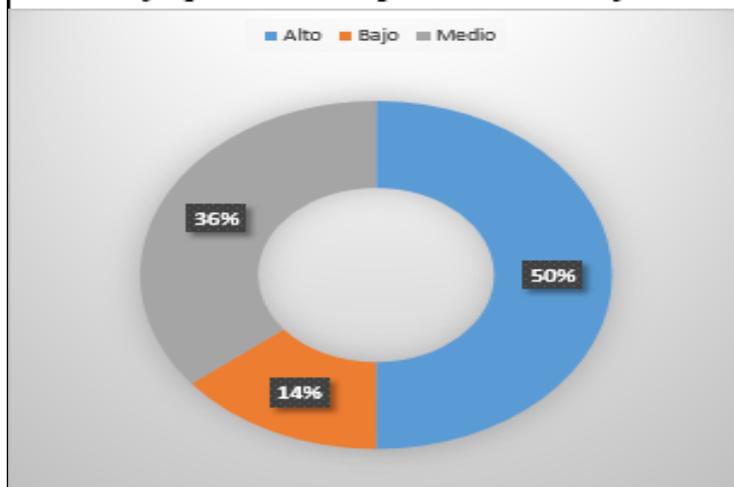
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 12 |
| Bajo | 4 |
| Medio | 12 |
| Total general | 28 |

Los contenidos del plan de formación incluyen de manera equilibrada conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes.



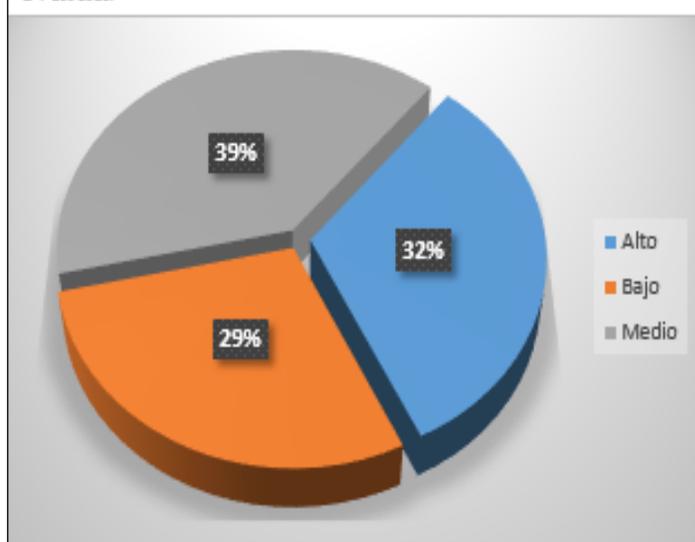
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 10 |
| Bajo | 2 |
| Medio | 16 |
| Total general | 28 |

El diseño del plan de formación promueve la utilización de estrategias de aprendizajes adaptativo, mediante la cual al participante se le presentan modelos, ejemplos de buenas prácticas, que deben conocer, comprender, simular y aplicar en sus puestos de trabajo.



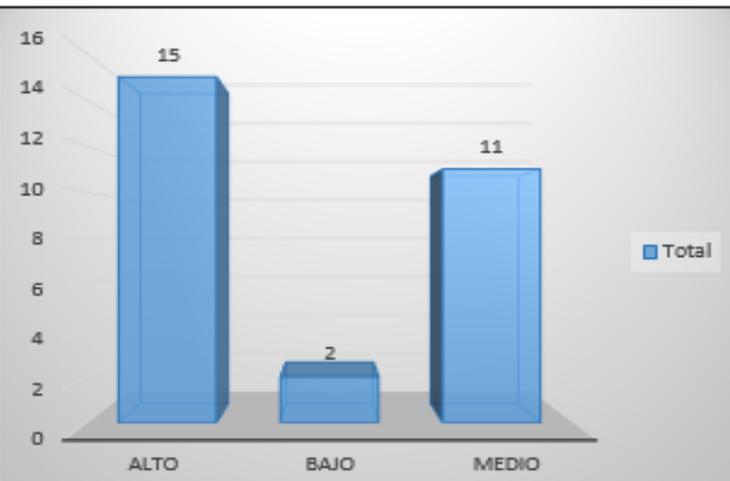
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 14 |
| Bajo | 4 |
| Medio | 10 |
| Total general | 28 |

Se proporciona al personal participante orientaciones para obtener información respecto de los objetivos, las metodologías, los contenidos de los programas y la forma en la que se le va a evaluar



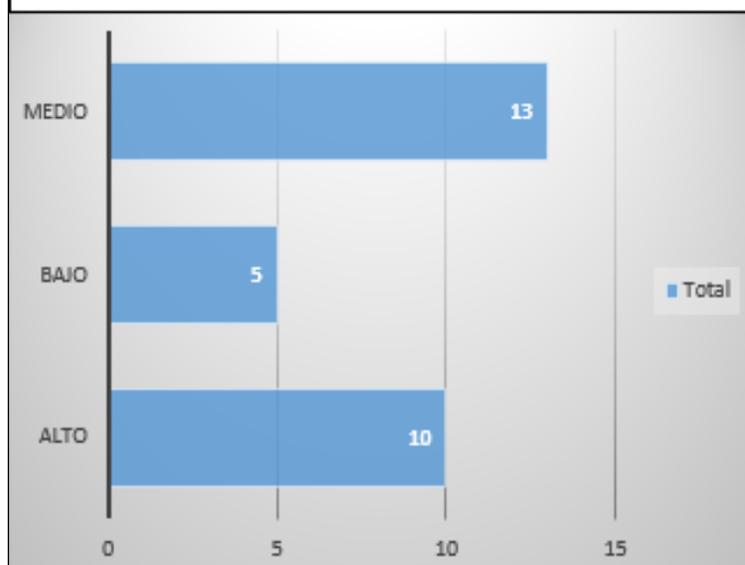
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 9 |
| Bajo | 8 |
| Medio | 11 |
| Total general | 28 |

Se proporciona información clara y concisa sobre el plan de formación: contenidos, programas, duración, tipo de evaluación que se realizará en el curso (trabajos individuales, grupales y final, exámenes, otros).



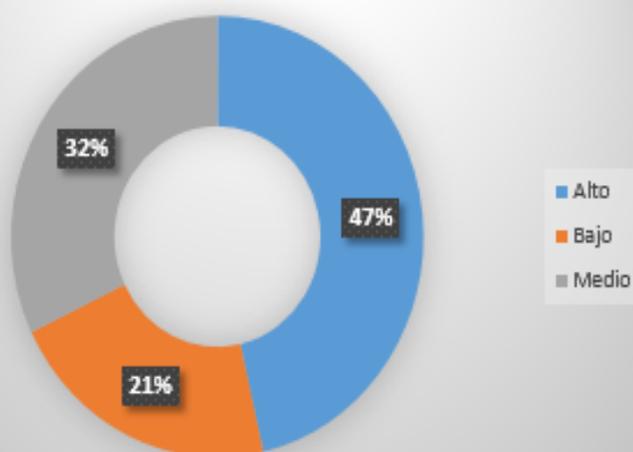
| Claredad de la Información | Cantidad |
|----------------------------|-----------|
| Alto | 15 |
| Bajo | 2 |
| Medio | 11 |
| Total general | 28 |

El desarrollo del plan promueve el desarrollo de aprendizaje adaptativo, mediante la presentación al estudiantado de modelos, ejemplos de buenas prácticas que deben conocer, comprender y simular en sus puestos de trabajo.



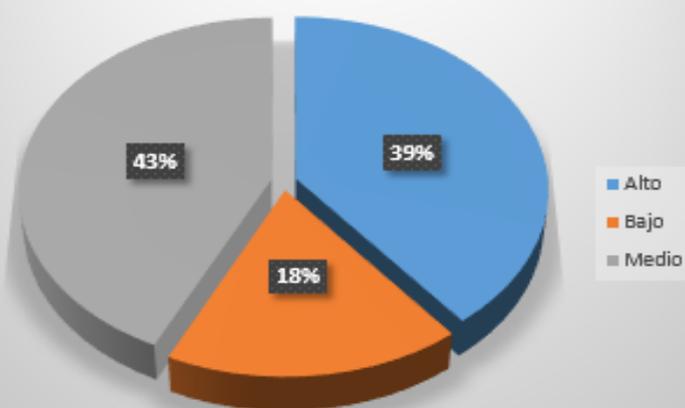
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 10 |
| Bajo | 5 |
| Medio | 13 |
| Total general | 28 |

Se realiza al inicio del plan de estudios un diagnóstico en relación a los conocimientos y habilidades del estudiantado vinculados con los contenidos de aprendizaje



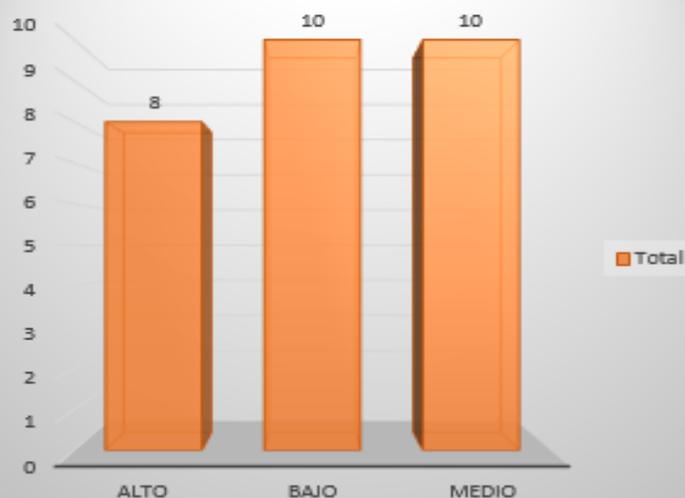
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 13 |
| Bajo | 6 |
| Medio | 9 |
| Total general | 28 |

Al finalizar el plan de estudios, el estudiantado tiene la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del mismo, incluyendo aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y tutoriales



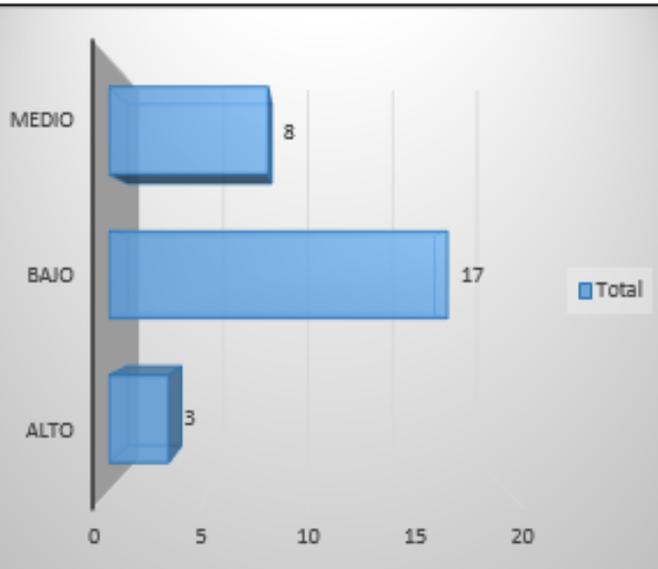
| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 11 |
| Bajo | 5 |
| Medio | 12 |
| Total general | 28 |

En relación con el impacto del plan de estudio: al finalizar el plan de estudio se evalúa el grado de satisfacción del estudiantado, la comunidad y la institución policial.



| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 8 |
| Bajo | 10 |
| Medio | 10 |
| Total general | 28 |

El programa promueve el asesoramiento continuado y crea espacios de comunicación e intercambios entre el estudiantado después de finalizar el curso o el plan de estudios.



| Grado de cumplimiento | Cantidad |
|-----------------------|-----------|
| Alto | 3 |
| Bajo | 17 |
| Medio | 8 |
| Total general | 28 |

11. Matriz de vaciado del grupo focal del Nivel Ejecutivo 2017

| Preguntas | Frases notables o indicadores | Aspectos positivos | Oportunidades de mejora |
|--|---|--|---|
| Estrategias educativas aplicadas de forma satisfactoria. | <p>Capacitación de más IPC, con el objetivo que ellos acompañen a cada docente para elaboración de planes y estrategias y hagan un efecto multiplicador.</p> <p>Elaboración de un programa de formación y visitas una por semana.</p> <p>Acompañar y orientar al personal policial en el terreno, no solo decirles que hagan, si no estar a la par de ellos.</p> <p>Llevar a la par la teoría con la práctica.</p> | <p>Capacitar al 100% de la unidad, aunque no todos estén de acuerdo.</p> <p>Acompañamiento de otras instituciones en la capacitación e implementación.</p> | <p>Lo que falta aquí es que haya incentivos para la Policía Comunitaria, no sería como un sobresueldo, incentivo económico, darles a los Policías diplomas, medallas, premiar al mejor comunitario del mes de cada unidad policial.</p> <p>Debemos iniciar con la actitud desde arriba: primero con el Nivel Superior, luego con el Ejecutivo y finalmente con el Básico.</p> <p>El tema de Policía</p> |
| ¿Cómo creen que esas estrategias pueden ayudar a promover aprendizajes significativos en sus estudiantes? | <p>Con seguimiento y acompañamiento.</p> <p>Entender Policía Comunitaria como un todo, no solo como prevención... a veces confundimos que Policía Comunitaria es solo prevención, pero no, Policía Comunitaria va a depender del lugar donde esté.</p> <p>Ahora estamos insistiendo mucho en la visita domiciliaria.</p> <p>Que lo que estamos hablando se complementa con el modelaje.</p> <p>Identificar líderes para los ejercicios, hacer un dibujo.</p> | <p>Las buenas prácticas tienen que repetirse, si eso no se multiplica no podemos hablar que estamos haciendo cultura.</p> | |
| ¿Qué podrían hacer para mejorar la experiencia docente si se les nombrara como coordinador de cursos de filosofía comunitaria? | <p>Fortalecer en muchos temas: el tema de igualdad y equidad de género.</p> <p>El proceso debe incluir darle seguimiento a algunos temas y también a la comunidad.</p> <p>Nosotros tenemos claro que se ha trabajado en la Policía la parte interna, pero es importante también trabajar en la comunidad... porque si nosotros capacitamos las comunidades, incluso la misma comunidad va a estar trabajando por el bienestar de ese sector.</p> <p>Dejar de último la formación de Policía Comunitaria al final del proceso formativo.</p> <p>Aplicarlo como un eje transversal por cada docente en las diferentes materias.</p> | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>Si se les diera la oportunidad de seleccionar instrumentos para la planificación didáctica, ¿cuáles propondrían? Denme un ejemplo</p> | <p>Las cartas didácticas</p> | <p>Hablemos de ir pasando de lo tradicional a lo moderno y nosotros debemos de ser ejemplo.</p> | <p>Comunitaria en las comunidades nunca se ha supervisado.</p> |
| <p>¿Consideran que en la ANSP existen lineamientos de trabajo para el desarrollo de los cursos o contenidos de Filosofía de Policía Comunitaria?</p> | <p>La encargada de atender la necesidad de capacitación es la ANSP, es la encargada de tener las materias y asignaturas, en las cuales se utilizará el diseño curricular. Los lineamientos se están implementando en la ANSP desde que existen los cursos. Yo, al igual que el señor no tengo conocimiento de lo que se está haciendo en la ANSP</p> | <p>El patrullaje tradicional de solo a ir hacer presencia, cambiarlo, comenzando a hablar con la gente, hacer visita casa por casa, establecimientos y negocios, para establecer factores de riesgos sin presionar y establecer una relación con los líderes de la comunidad.</p> | <p>No ha habido una evaluación del tema comunitario en ese sector. Tenemos que capacitar a los tres niveles con base a las buenas prácticas.</p> |
| <p>¿Qué opina de la planificación didáctica para desarrollar adecuadamente los contenidos sobre Filosofía de Policía Comunitaria?</p> | <p>Que la ANSP es la encargada de impartir las materias, luego viene la actualización, el desarrollo de las prácticas, se planifica en conjunto con las cartas didácticas. Es necesario una actualización del material que se utiliza, porque me acuerdo que la formación de instructores, lo que hoy estamos haciendo en la práctica, ya cambió. Ya todo está definido en el curso.</p> | <p>establecer factores de riesgos sin presionar y establecer una relación con los líderes de la comunidad.</p> | <p>Tenemos experiencias exitosas en el país pero no las escribimos, por lo que no tenemos de donde aprender y analizarlas, lo que estoy haciendo en un lugar pueda aplicarse en otro</p> |
| <p>¿Considera que los temas abordados fueron los indicados para enseñarle cómo ser un policía comunitario?</p> | <p>Considero que hay un manejo no muy claro, es más publicidad</p> | | |
| <p>De todo lo expresado ¿Qué es lo más importante para usted?</p> | <p>Que el desarrollo humano y la actitud sea uno de los componentes, es una estrategia de la ANSP para fundamentar la formación básica. Que el jefe sepa de cualquier cosa que se vaya a dar, que les enseñaron a sus policías en el curso de Policía Comunitaria. Que conozca y sepa lo que va a exigir a su personal, pero ahora llegan capacitados y siguen trabajando exactamente igual</p> | | |

12. Recorrido histórico de graduados y graduadas como nuevos Agentes de la Policía Nacional Civil

| PROMOCION | HOMBRES | MUJERES | PROMOCION | HOMBRES | MUJERES | PROMOCION | HOMBRES | MUJERES |
|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|--------------|--------------|-------------|
| P-01 | 260 | 11 | P-46 | 368 | 24 | P-91 | 320 | 37 |
| P-02 | 270 | 8 | P-47 | 196 | 7 | P-92 | 304 | 33 |
| P-03 | 278 | 31 | P-48 | 329 | 23 | P-93 | 318 | 41 |
| P-04 | 250 | 2 | P-49 | 350 | 35 | P-94 | 121 | 25 |
| P-05 | 259 | 27 | P-50 | 221 | 28 | P-95 | 218 | 20 |
| P-06 | 227 | 0 | P-51 | 284 | 18 | P-96 | 252 | 26 |
| P-07 | 240 | 19 | P-52 | 227 | 24 | P-97 | 250 | 39 |
| P-08 | 277 | 20 | P-53 | 227 | 29 | P-98 | 246 | 57 |
| P-09 | 343 | 8 | P-54 | 193 | 26 | P-99 | 287 | 39 |
| P-10 | 374 | 15 | P-55 | 244 | 30 | P-100 | 137 | 29 |
| P-11 | 356 | 12 | P-56 | 261 | 22 | P-101 | 276 | 85 |
| P-12 | 300 | 10 | P-57 | 202 | 22 | P-102 | 232 | 31 |
| P-13 | 315 | 2 | P-58 | 128 | 12 | P-103 | 284 | 37 |
| P-14 | 234 | 12 | P-59 | 219 | 13 | P-104 | 293 | 26 |
| P-15 | 234 | 14 | P-60 | 143 | 12 | P-105 | 93 | 161 |
| P-16 | 497 | 43 | P-61 | 201 | 13 | P-106 | 214 | 87 |
| P-17 | 254 | 26 | P-62 | 206 | 20 | P-107 | 261 | 133 |
| P-18 | 259 | 28 | P-63 | 186 | 18 | P-108 | 340 | 179 |
| P-19 | 300 | 30 | P-64 | 134 | 18 | P-109 | 325 | 168 |
| P-20 | 363 | 1 | P-65 | 128 | 13 | P-110 | 148 | 157 |
| P-21 | 248 | 6 | P-66 | 117 | 10 | P-111 | 211 | 87 |
| P-22 | 472 | 28 | P-67 | 207 | 14 | P-112 | 227 | 35 |
| P-23 | 247 | 14 | P-68 | 130 | 18 | P-113 | 178 | 65 |
| P-24 | 304 | 26 | P-69 | 258 | 19 | P-114 | 185 | 58 |
| P-25 | 283 | 28 | P-70 | 131 | 8 | P-115 | 151 | 57 |
| P-26 | 257 | 19 | | | | P-116 | 361 | 113 |
| P-27 | 250 | 31 | P-71 | 116 | 5 | TOTAL | 30817 | 3545 |
| P-28 | 412 | 29 | P-72 | 177 | 19 | | | |
| P-29 | 478 | 33 | P-73 | 176 | 12 | | | |
| P-30 | 371 | 15 | P-74 | 165 | 11 | | | |
| P-31 | 431 | 19 | P-75 | 186 | 11 | | | |
| P-32 | 378 | 12 | P-76 | 152 | 14 | | | |
| P-33 | 487 | 27 | P-77 | 183 | 2 | | | |
| P-34 | 296 | 19 | P-78 | 180 | 11 | | | |
| P-35 | 372 | 27 | P-79 | 185 | 7 | | | |
| P-36 | 408 | 24 | P-81 | 206 | 15 | | | |
| P-37 | 393 | 32 | P-82 | 248 | 11 | | | |
| P-38 | 403 | 34 | P-83 | 309 | 22 | | | |
| P-39 | 444 | 29 | P-84 | 373 | 18 | | | |
| P-40 | 347 | 18 | P-85 | 454 | 46 | | | |
| P-41 | 418 | 27 | P-86 | 234 | 28 | | | |
| P-42 | 400 | 29 | P-87 | 228 | 17 | | | |
| P-43 | 256 | 21 | P-88 | 229 | 35 | | | |
| P-44 | 166 | 14 | P-89 | 363 | 35 | | | |
| P-45 | 149 | 7 | P-90 | 311 | 38 | | | |

13. Personal de formación inicial para el Nivel Básico que recibió Policía Comunitaria

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|------------------|----------------|----------------|
| P-90 | 311 | 38 |
| P-91 | 320 | 37 |
| P-92 | 304 | 33 |
| P-93 | 318 | 41 |
| P-94 | 121 | 25 |
| P-95 | 218 | 20 |
| P-96 | 252 | 26 |
| P-97 | 250 | 39 |
| P-98 | 246 | 57 |
| P-99 | 287 | 39 |
| P-100 | 137 | 29 |
| P-101 | 276 | 85 |
| P-102 | 232 | 31 |
| P-103 | 284 | 37 |
| P-104 | 293 | 26 |
| P-105 | 93 | 161 |
| P-106 | 214 | 87 |
| P-107 | 261 | 133 |
| P-108 | 340 | 179 |
| P-109 | 325 | 168 |
| P-110 | 148 | 157 |
| P-111 | 211 | 87 |
| P-112 | 227 | 35 |
| P-113 | 178 | 65 |
| P-114 | 185 | 58 |
| P-115 | 151 | 57 |
| P-116 | 361 | 113 |
| TOTAL | 6543 | 1863 |

Curso de Formación Inicial para el Nivel Ejecutivo

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|------------------|----------------|----------------|
| Promoción XI | 38 | 7 |
| Promoción XII | 39 | 1 |
| TOTAL | 77 | 8 |

14. Cursos de Ascensos a Cabo, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|----------------|----------------|
| Promoción 2 | 442 | 3 |
| Promoción 2 en línea | 1 | 0 |
| Promoción 3 Grupo 1 | 335 | 21 |
| Promoción 3 Grupo 2 | 309 | 36 |
| TOTAL | 1087 | 60 |

15. Cursos de Consolidación de la categoría de Cabo, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|----------------|----------------|
| Promoción 3 | 47 | 3 |
| Promoción 3 en línea | 2 | 0 |
| Promoción 4 | 64 | 5 |
| TOTAL | 113 | 8 |

16. Cursos de Ascensos a Sargento, impartidos en el periodo 2008–2016.

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|------------|-----------|
| Promoción 1 | 335 | 18 |
| Promoción 1 en línea | 7 | 0 |
| Promoción 2 | 456 | 33 |
| TOTAL | 798 | 51 |

17. Cursos de Consolidación de la Categoría de Sargento, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|-----------|----------|
| Promoción 3 | 23 | 2 |
| Promoción 4 | 25 | 1 |
| TOTAL | 48 | 3 |

18. Curso Promoción Interna de Agentes y Cabos con Título Universitario a la Categoría de Subinspector, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|-------------|---------|---------|
| Promoción 1 | 124 | 19 |

19. Cursos de Ascenso de Sargento con Título Universitario a la Categoría de Subinspector, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|-----------|----------|
| Promoción 1 | 32 | 1 |
| Promoción 2 | 38 | 7 |
| TOTAL | 70 | 8 |

20. Cursos de Ascenso de Sargento sin Título Universitario a la Categoría de Subinspector, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|-------------|---------|---------|
| Promoción 1 | 132 | 13 |

21. Cursos de Ascenso de Inspector, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|------------|-----------|
| Promoción 4 | 126 | 19 |
| Promoción 5 | 103 | 5 |
| TOTAL | 229 | 24 |

22. Cursos de Ascenso a Inspector Jefe, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|------------|-----------|
| Promoción 1 | 28 | 3 |
| Promoción 2 | 30 | 2 |
| Promoción 3 | 28 | 5 |
| Promoción 4 | 75 | 9 |
| Promoción 5 | 34 | 6 |
| TOTAL | 195 | 25 |

23. Cursos de Ascenso a Subcomisionado, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|-----------|-----------|
| Promoción 1 | 25 | 3 |
| Promoción 2 | 30 | 3 |
| Promoción 3 | 27 | 4 |
| TOTAL | 82 | 10 |

24. Curso de Ascenso a Comisionado, impartidos en el periodo 2008–2016

| PROMOCIÓN | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|-----------|----------|
| Promoción 3 | 31 | 6 |
| TOTAL | 31 | 6 |

25. Curso de Ascensos que han recibido la temática de Policía Comunitaria en el periodo en estudio 2008–2016

| CURSO | HOMBRES | MUJERES |
|--|----------------|----------------|
| Nivel ejecutivo (Subinspectores) XII | 39 | 1 |
| Sgto. (S.T.) a Subinsp. | 132 | 13 |
| Promo. Interna a Subinspector (A y C). | 124 | 19 |
| 1 Sgto. (C.T.) a Subinsp. | 32 | 1 |
| 2 Sgto. (C.T.) a Subinsp. | 38 | 7 |
| 2° Agente a Cabo | 442 | 46 |
| 2° Agente a Cabo en línea | 1 | 0 |
| 3° Agente a Cabo 1er G. | 335 | 21 |
| 3° Agente a Cabo 2do G. | 309 | 36 |
| Ascenso a Inspector | 119 | 18 |
| Ascenso a Inspector en línea | 7 | 1 |
| Ascenso a Inspector | 103 | 5 |
| Ascenso a Inspector (Actual) | 26 | 6 |
| 1° Cabo a Sargento | 338 | 18 |
| 1° Cabo a Sargento en línea | 7 | 0 |
| 2° Cabo a sargento | 424 | 33 |
| 1° Ascenso a Inspector Jefe | 28 | 3 |
| 2° Ascenso a Inspector Jefe | 30 | 2 |
| 3° Ascenso a Inspector Jefe | 28 | 5 |
| 4° Ascenso a Inspector Jefe | 75 | 9 |
| 4° Ascenso a Inspector Jefe | 34 | 6 |
| 1° Ascenso a Subcomisionado | 26 | 3 |
| 2° Ascenso a Subcomisionado | 30 | 3 |
| 3° Ascenso a Subcomisionado | 27 | 4 |
| TOTAL | 2754 | 260 |

26. Curso de Actualización y reforzamiento para aspirantes a reingresar a la PNC en el periodo en estudio 2008–2016

| CURSOS | HOMBRES | MUJERES |
|---------------|----------------|----------------|
| Grupo 1 | 40 | 4 |
| Grupo 2 | 45 | 2 |
| Grupo 3 | 45 | 2 |
| Grupo 4 | 43 | 2 |
| Grupo 5 | 37 | 3 |
| Grupo 6 | 45 | 2 |
| Grupo 7 | 38 | 7 |
| Grupo 8 | 39 | 2 |
| Grupo 9 | 39 | 2 |
| Grupo 10 | 31 | 3 |
| Grupo 11 | 36 | 2 |
| Grupo 12 | 17 | 2 |
| Grupo 13 | 26 | 4 |
| Grupo 14 | 28 | 1 |
| Grupo 15 | 27 | 1 |
| Grupo 16 | 20 | 0 |
| Grupo 17 | 17 | 2 |
| Grupo 18 | 15 | 0 |
| Grupo 19 | 33 | 3 |
| Grupo 20 | 34 | 1 |
| Grupo 21 | 15 | 0 |
| Grupo 22 | 11 | 3 |
| TOTAL | 681 | 48 |

27. Cursos de Policía Comunitaria, componente ODAC

| CURSO | HOMBRES | MUJERES |
|---|----------------|----------------|
| Curso Policía Comunitaria componente ODAC | 1094 | 266 |
| TOTAL | 1094 | 266 |

28. Curso de Policía Comunitaria, componente del Sistema Salvadoreño

| CURSOS | HOMBRES | MUJERES |
|--|-------------|------------|
| Curso Policía Comunitaria componente del Sistema Salvadoreño (básico-SSPC) | 394 | 20 |
| Cursos de actualización | 1488 | 286 |
| TOTAL | 1882 | 306 |

29. Cursos de Instructores de Policía Comunitaria

| Curso | Hombres | Mujeres |
|--|-----------|-----------|
| Instructores de Policía Comunitaria, P-1 | 35 | 12 |
| Instructores de Policía Comunitaria, P-2 | 30 | 8 |
| TOTAL | 65 | 20 |

30. Cursos de Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria

| CURSOS | HOMBRES | MUJERES |
|---|------------|-----------|
| Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria, P-1 | 61 | 9 |
| Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria, P-2 | 58 | 9 |
| Instructores en Filosofía de Policía Comunitaria, P-3 | 37 | 7 |
| TOTAL | 156 | 25 |

31. Consolidado de Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria desarrollados en puesto de trabajo.

| Año | Cursos impartidos | Hombres2 | Mujeres |
|-------|-------------------|----------|---------|
| 2011 | 356 | 7110 | 801 |
| 2012 | 406 | 6835 | 1010 |
| 2013 | 232 | 4081 | 858 |
| 2014 | 60 | 986 | 270 |
| 2015 | 25 | 367 | 104 |
| Total | 1079 | 19379 | 3043 |