

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS DE POSGRADO

“EL CONOCIMIENTO Y APLICABILIDAD QUE LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO ESPECIALIZADO DE NIVEL SUPERIOR DE LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PUBLICA, REALIZAN DE LA NORMATIVA DE EVALUACIÓN ESTABLECIDA POR EL MINED, EN EL DESARROLLO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ANA”.

PRESENTADO POR:

LIC. GUDVIN STANLEY HERNÁNDEZ FLORES.

LIC. LUIS MARIO GARCÍA MARTÍNEZ.

PARA OPTAR AL GRADO DE:
MAESTRO EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR

ASESOR DE TESIS:
LIC. Y M.Ed. DAVID ALFONSO MATA ALDANA.

MAYO DE 2018

SANTA ANA EL SALVADOR CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



RECTOR:

M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICERRECTOR ACADÉMICO:

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ABREGO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:

ING. AGR. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO

SECRETARIO GENERAL:

LICDO. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

FISCAL GENERAL

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARIN

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES



DECANO:

Dr. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICEDECANO:

ING. Y M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS

SECRETARIO:

LICDO. Y M.Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA

DIRECCION DE ESCUELA DE POSGRADO:

LICDA. Y M.Ed. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA

COORDINADOR GENERAL PROCESOS DE GRADO

ING. Y M.Ed. MAURICIO ERNESTO GARCÍA EGUIZÁBAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES



TRIBUNAL EVALUADOR

PRESIDENTE

LICDO. Y M.Ed. JOSE GUILLERMO GARCÍA ACOSTA

SECRETARIO

LICDO. Y M.Ed. WALDEMAR SANDOVAL

VOCAL

LICDO. Y M.Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA

Agradecimientos

De manera especial al todo poderoso nuestro Señor Jesucristo, por darnos la vida, fe, la esperanza de salvación, salud, familia, amistades, compañeros de trabajo y de estudio. Honro el nombre de Dios quien me ha dado las fuerzas y la valentía de luchar para alcanzar el éxito en todas metas y objetivos propuestos de mi vida. “Todo lo puedo en cristo que me Fortalece. Filipenses 4:13”

Y con mucho cariño:

A mis padres, Zoila Esperanza Martínez de García, José Alonso García, mi hermanita linda, Iris Yesenia García Martínez, a mi estimada Ana Ruth Castro Rodríguez, por el apoyo incondicional y el aliento para seguir adelante a quienes los estimo y los amo por siempre.

A todas mis amistades que de alguna manera forman parte de mí, formando ese círculo de respeto y cariño incondicional creando lazos fuertes que me han ayudado a socializar e interactuar con ellos en mis dificultades y en mis triunfos.

A la Facultad Multidisciplinaria de Occidente y su Maestría en Profesionalización de la Docencia Superior, Al IES-ANSP, a los coordinadores en especial al Master Cruz, y a todo el equipo docente y administrativo que han llevado a cabo este programa que ha venido a fortalecer nuestras expectativas académicas en el ámbito profesional.

Luis Mario García Martínez

Agradecimientos

A Dios que me ha permitido culminar mis años de estudio y me ha fortalecido en cada momento de mi vida.

A mi Familia porque me han apoyado y comprendido en momentos difíciles.

A mi Hijo Oscar Oswaldo Hernández, quien ha iluminado mi visión para mejorar como padre y como persona ante los desafíos que se nos presentan.

A mis amistades quienes siempre dieron muestra de apoyo en momentos que eran muy necesarios.

A la Facultad Multidisciplinaria de Occidente y el IES-ANSP, por hacer posible que dos Instituciones se unan en un proyecto que beneficia y profesionaliza a personas que queremos un El Salvador mejor.

Gudvin Stanley Hernández Flores.

INDICE.

Introducción.....	x
CAPÍTULO I.....	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Situación problemática.....	12
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos.....	15
CAPÍTULO II.....	16
2. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Reseña histórica de la PNC y del IES-ANSP.....	16
2.1.1 Antecedentes históricos de la Policía Nacional Civil.....	16
2.1.2 Creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública.....	22
2.1.3 Surgimiento de la Academia Nacional de Seguridad Pública.....	22
2.1.4 Primeras promociones de la Academia.....	24
2.1.5 Transición de La ANSP a IES-ANSP.....	25
2.1.6 Contexto actual: Formación y Actualización del Personal Operativo y Administrativo de La Policía Nacional Civil.....	25
2.1.7 Situación actual del IES-ANSP y del Departamento de Formación de la Policía Nacional Civil sede Santa Ana.....	29
2.1.8 Departamento De Formación Profesional Delegación Santa Ana.....	31
2.2 Consideraciones Conceptuales sobre la Evaluación.....	33
2.2.1 Naturaleza e importancia de la evaluación.....	33
2.2.3 Evaluación en un sentido amplio.....	34
2.2.4 Principios Evaluativos aplicados a la Evaluación integral del aprendizaje.....	35
2.2.5 Conceptos de evaluación educativa.....	37
2.2.5.2 Fases o Ciclos de la Evaluación de los Aprendizajes.....	43

2.2.5.3 Estrategias Metodológicas de la evaluación educativa.....	47
2.2.5.5 Tipos de Evaluación.....	50
2.2.5.6 Tipos de Evaluación según sus momentos.....	51
2.2.5.7 Tipos de Evaluación según sus Agentes.....	55
2.2.6 Características de la evaluación.....	61
2.2.7 La evaluación de desempeño por competencias.....	61
2.2.8 El proceso de Enseñanza Aprendizaje y sus Técnicas Pedagógicas Pedagogía.....	64
3. Procesos de Formación y Capacitación de Algunas Policías de la Región Latinoamericana.....	77
3.1 Policía de Colombia.....	77
3.1.1 El porqué de la elaboración y ejecución del plan de formación.....	77
3.2 Policía de Costa Rica.....	79
3.2.1 La Policía Nacional de Costa Rica cuenta con los siguientes Centros de Formación.....	80
4. Aspectos legales en los procesos de formación y Actualización del personal operativo de la PNC.....	82
4.1 La Constitución de la República.....	82
4.2 Ley General de Educación.....	82
4.3 Ley de Educación Superior.....	85
4.4 Reglamento General del IES-ANSP.....	86
4.5 Reglamento número 004 del IES-ANSP.....	86
4.6 Sistema Educativo Policial Integral (SEPI).....	87
CAPÍTULO III.....	89
DISEÑO METODOLÓGICO.....	89
3. Metodología y tipo de investigación.....	89
4. Técnicas, instrumento, actores y escenario.....	89

4.1 Técnica de recolección de información.....	89
4.2 Instrumentos utilizados para recolectar información.....	90
4.3 Actores.....	91
4.4 Escenario.....	92
5. Estrategias metodológicas.....	92
6. Procesamiento de la información.....	92
7. Plan de análisis de los resultados.....	93
8. Estrategias para el análisis de los datos.....	93
8.1 ESTRUCTURACION DE MATRICES.....	95
CUADRO DE VARIABLES.....	96
CAPÍTULO IV.....	99
VACIADO DE DATOS OBTENIDOS POR LAS ENTREVISTAS.....	99
CAPÍTULO V.....	117
ANALISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA MEDIANTE ENTREVISTAS Y GUÍAS DE OBSERVACIÓN DIRECTA.....	117
CAPÍTULO VI.....	123
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	123
6.1 CONCLUSIONES.....	123
6.2 RECOMENDACIONES.....	125
CAPITULO VII.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	132
ANEXOS.....	136

INTRODUCCION

La calidad de la enseñanza depende de varios factores, entre estos el involucramiento del docente innovador al instante de planificar, y revisar el ciclo o fases de la evaluación para obtener una base de datos informativos del proceso de enseñanza aprendizaje.

A pesar que de la evaluación se dicen muchas cosas sin o con fundamento, “evaluaciones tradicionales, evaluaciones no planificadas, evaluaciones por compromiso” etc. Es importante destacar que la evaluación es una parte sustantiva y necesaria del proceso formativo, y esta no puede obviarse, partiendo de la premisa que la evaluación forma parte del currículo, en otras palabras forma parte de proyecto educativo y obedece al ente rector y a la legislación nacional.

En tal sentido, la evaluación tiene dos dimensiones paralelas que son: La formativa, y la de acreditación, en el entendido que la primera, es para obtener, analizar e interpretar la información facilitando la toma de decisiones, que van orientadas a realizar ajustes, ya sea en la planificación, en el contenido, en la técnica de enseñanza empleada, en el instrumento de evaluación, etc. En consecuencia, la acreditación significa dar confianza, y da paso a una escala superior global o social, y ayuda a la inserción en el ámbito laboral.

La presente investigación muestra algunos aspectos sobre el cumplimiento de la normativa de evaluación del Ministerio de Educación por parte de los instructores del Instituto de Especializado del nivel Superior de la Academia Nacional de Seguridad Publica, en la modalidad puestos de Trabajo en el Departamento de Formación Profesional con sede en la Delegación de la Policía Nacional Civil del Departamento de Santa Ana.

El trabajo está estructurado en seis capítulos que se presentan a continuación:

Se detalla el planteamiento del problema en el Capítulo I, concerniente a la situación problemática, haciendo énfasis en aspectos específicos motivadores para realizar la investigación. En este capítulo también se encuentra el enunciado del problema, justificación

de la investigación, objetivos general y específicos que permitirán delimitar y orientar la investigación.

Seguidamente se presenta el Capítulo II, estructurado en cuatro títulos el primero inicia con los antecedentes históricos de la Policía Nacional Civil, y de la Academia Nacional de Seguridad Pública con el propósito de verificar como es el proceso de formación de estas instituciones para comprender su nivel educativo y profesional en el desarrollo de sus funciones. El segundo título, presenta algunas consideraciones conceptuales sobre la evaluación con una sustentación teórica sostenida por diferentes autores que han reflexionado y desarrollado sus propias expectativas y críticas de la evaluación desde el punto de vista de la enseñanza aprendizaje, profesor y alumno. El tercer título muestra de una manera superficial el proceso de formación y capacitación de algunas policías de la región Latinoamérica, con el fin de conocer y comparar la calidad educativa de estas policías en consecuencia a nuestra policía nacional civil de nuestro país El salvador. El cuarto y último título del capítulo dos, exhibe algunos procesos legales de formación y actualización del personal operativo y administrativo de la policía nacional civil, concerniente a una sustentación jurídica que controla la actuación.

El diseño metodológico se muestra en el Capítulo III, identificando el tipo de investigación realizada, así como las técnicas e instrumentos, actores, escenario, estrategias metodológicas, procedimiento de la información, plan de análisis de los resultados, y las estrategias para el análisis de los resultados. Seguidamente se plantea el Capítulo IV, concerniente al vaciado de la información derivado de las entrevistas realizadas a los actores de la investigación.

En el Capítulo V, se encuentra plasmado el análisis de la información obtenida mediante entrevistas y guías de observación realizadas a los docentes o instructores responsables de los cursos impartidos en el desarrollo de la investigación. Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones y los anexos en el Capítulo VI, donde se detallan el consolidado final de la investigación donde constan los hallazgos y el tratamiento que le se

puede dar a estos mediante supuestas alternativas o soluciones en esta o en posteriores investigaciones.

En capítulo VII, describe una propuesta por los hallazgos encontrados en la investigación y las posibles soluciones de estos, denominándola de la siguiente manera: “Propuesta para mejorar el conocimiento y la aplicabilidad de los procesos evaluativos de los instructores IES-ANSP, en el desarrollo de los cursos de capacitación en modalidad puestos de trabajo”

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA

La Policía Nacional Civil tiene la misión constitucional de velar por la seguridad pública de El Salvador, y para lograr tal consecución necesita del apoyo incondicional del Instituto Especializado de nivel Superior de la Academia Nacional de Seguridad Publica, para que le capacite el recurso humano integrado por personal operativo y administrativo, por medio de cursos, capacitaciones, diplomados, entre otros.

En tal sentido, el Instituto Especializado de nivel Superior de la Academia Nacional de Seguridad Publica, debe tener personal profesional altamente calificado que conozca y pueda aplicar la normativa del Ministerio de Educación concerniente a la evaluación de los aprendizajes, en las capacitaciones educativas; de aquí se desprende el problema, integrado por diferentes motivos:

- a) Los instructores a pesar que son expertos en el área a capacitar no tienen una formación docente titulada para enseñar y compartir sus conocimientos.
- b) Además no se toma en cuenta el ciclo de la evaluación al momento de iniciar un curso se olvida de realizar una evaluación diagnóstica, el instructor únicamente se dedica a darle seguimiento a la guía previamente elaborada por un equipo técnico.
- c) Por otra parte el resultado de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, tiene relación con las clases; dinámicas, material didáctico adecuado al tema a desarrollar; situación que en algunos cursos no se han observado.
- d) Lo anterior deja en relieve que las evaluaciones de los aprendizajes en los cursos de capacitaciones son aplicadas en forma incompleta por parte de los instructores de IES-ANSP.

Es así que en el presente semestre tiene programado 5 cursos de capacitación, según el siguiente detalle: 1) Reformas Penales y Legislación Policial. 2) Hurto y Robo de Vehículos. 3) Intervención Policial. 4) Primeros Auxilios. 5) Hurto y Robo de Vehículos. A impartirse en las dos salas de capacitaciones de la Delegación Santa Ana, cada curso tiene una duración de 1

semana en horario de 08:00 a 16:00 horas y por lo general están diseñados para hacer una sola evaluación de las temáticas vistas el último día que dura el curso.

Los cuales han tenido su desarrollo desde el 30 de enero y el último finalizara el 27 de octubre del corriente año. La plantilla de Instructores es de 14 para los 5 cursos antes mencionados, se pretende capacitar a 350 participantes entre personal operativo y administrativo.

El encargado de Formación profesional es la persona asignada por el IES-ANSP, que asigna a los Instructores o docentes que desarrollaran los cursos Puestos de Trabajo, según evalúa mediante diversos curriculum vitae que entregan los instructores, y verifica que cumplan con el perfil siguiente:

- ✓ Especialista en la materia a impartir.
- ✓ Nivel Académico requerido.
- ✓ Responsable.
- ✓ Dominio del tema a impartir.
- ✓ Conocimiento pedagógico.
- ✓ Metodología de enseñanza y su relación con la evaluación.

En ocasiones no aplica este proceso cuando el curso es solo de actualización y no de especialización, en ese caso cualquiera puede impartir un curso de actualización, y que siempre los instructores son evaluados al final por un instrumento de evaluación estandarizado por IES-ANSP. Por lo antes escrito, se plantea el problema de investigación con la siguiente pregunta: ¿se ha tomado en cuenta el conocimiento y la aplicabilidad de la normativa de evaluación del Ministerio de Educación, al momento de impartir las capacitaciones por parte del IES-ANSP y Formación Profesional?

Ante tal pregunta se plantea el tema de investigación de la siguiente manera:

“El conocimiento y aplicabilidad que los instructores del Instituto Especializado de Nivel Superior de la Academia Nacional de Seguridad Pública, realizan de la normativa de evaluación establecida por el MINED, en el desarrollo de los cursos de capacitación en coordinación con el departamento de formación profesional de la Policía Nacional Civil del departamento de Santa Ana”.

1.2. JUSTIFICACION

El interés por realizar esta investigación surge de la necesidad de hacer una revisión diagnóstica sobre los procesos evaluativos de los cursos impartidos por El Instituto de Educación Superior IES-ANSP y El Departamento de Formación de la Delegación Policial de Santa Ana, para investigar si tales procesos están acorde a la normativa de evaluación del Ministerio de Educación.

Así también hay un interés por descubrir el aprovechamiento que tienen los estudiantes en los cursos y si las evaluaciones que realizan los instructores del Instituto de Educación Superior, alcanzan las competencias deseadas.

Otra finalidad para esta Investigación es el aporte que se pueda proporcionar al Instituto de Especialización de nivel Superior, para que a través de líneas estratégicas, realicen una mejor clasificación de su personal instructor para impartir los cursos; así también en busca de la mejora continua, instar a este ente educativo a implementar programas de capacitación que busquen fortalecer el área de evaluación, en todas sus dimensiones.

En consecuencia y tomando en cuenta que la educación de calidad es aquella que obedece a un sistema educativo funcional en todos los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales es de interés nacional el profesionalizar al personal administrativo y operativo de la Policía Nacional Civil, debido a que su función es velar por la Seguridad Publica de El Salvador, necesitan ser capacitados para multiplicar sus aprendizajes con sus compañeros de trabajo y con la sociedad en general.

Además, se pretende verificar el conocimiento y la aplicabilidad de la normativa de evaluación del MINED por parte de los instructores del IES-ANSP, en los cursos ofertados.

Otra de las situaciones que motivaron para realizar la presente Investigación es que no existen investigaciones previas concernientes al trabajo específico que realiza el IES-ANSP en modalidades puestos de trabajo, dando la pauta para otras investigaciones posteriores.

1.3. OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.

Objetivos específicos

- Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.
- Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.
- Establecer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

"Yo creo que hay entre nosotros una especie de mito de la aprobación, de mito de la reprobación. Yo encuentro que no hay práctica que no deba ser evaluada. Toda práctica exige de un lado, su programación, del otro, su evaluación. La práctica tiene que ser pensada constantemente. La planificación de la práctica tiene que ser permanentemente rehecha y es rehecha en la medida en que permanentemente es evaluada." PAULO FREIRE"

TITULO I.

2.1 RESEÑA HISTORICA DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL Y DEL INSTITUTO ESPECIALIZADO DE NIVEL SUPERIOR DE LA ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

2.1.1 Antecedentes históricos de la Policía Nacional Civil

Es necesario revisar la historia de El Salvador para relacionar la creación de la Policía Nacional Civil que hoy en día conocemos, siendo así, que el primer Cuerpo de Policía que se registran con el carácter de Seguridad Pública, fue creado el 6 de julio de 1867 conocido como la Guardia Civil, la cual fue sustituida 16 años más tarde, el 12 de febrero de 1883, por una Policía Reformada, adscrita al Ministerio de Gobernación, cuya función principal era mantener el Orden Público y hacer respetar las normas de salubridad y las buenas costumbres, limitándose su jurisdicción únicamente a la ciudad de San Salvador, creándose 3 años más tarde otras Policías Urbanas en las ciudades de Santa Ana, Ahuachapán y Sonsonate, bajo la aprobación del Gobierno Central; en 1905 se creó la Policía de San Miguel bajo la dependencia de la ya existente en San Salvador con apoyo de ésta tanto en el recurso humano como en lo financiero.¹ Retomando la idea de Gino Acosta, se puede observar que desde 1867 quedo registrado una cuerpo de policía con carácter de seguridad pública, sin embargo desde

¹ (La Policía Nacional Civil de El Salvador 1990-1997, Gino Costa pag.7).

esa época venía batallando la necesidad de formar una policía con especialidades para cubrir todas las zonas urbanas y rurales del territorio nacional, en tal sentido y entendiéndose que la sociedad no es perpetua más bien es cambiante y por lo tanto se tiene que normar las conductas sociales por medio de un orden de carácter jurídico, un vigilante de este orden “una policía”, y un administrador de justicia. Persiguiendo el objetivo de establecer una buena convivencia social mediante los controles sociales.

En 1912 se da la creación de la Policía Nacional al mando de un Capitán de la Guardia Civil de España, a quién le fue encargado el establecimiento de una Academia de Policía, la cual contó con infraestructura y organización que mantuvo hasta su desaparición después de los Acuerdos de Paz. En el año 1912 se creó la Guardia Nacional, conocida anteriormente como Fuerza de la Policía Rural, creadas en 1879 después de la abolición de las tierras comunales, esto trajo consigo un gran malestar popular del sector agrícola y que fue necesario controlar por estas Fuerzas; que posteriormente se convirtieron en la Policía Montada de Santa Ana, Ahuachapán y Sonsonate, cubriendo todo el territorio Nacional, a quien se le encomienda la aplicación de la Ley Agraria, creada en 1907 que prohibía la Organización Sindical de los trabajadores agrícolas, además las tareas de protección de las fincas de café y frutas, manteniendo el control de los trabajadores agrícolas y la autorización del funcionamiento de Guardias Privadas.²

La Guardia Nacional se le encomendó la misión de la seguridad y responsabilidad ligada a estos intereses, pues el café era el principal producto de exportación y la base económica de los grupos dominantes.

En 1933 se fundó la Policía de Hacienda con la misión de controlar los movimientos en las Fronteras, combatir los delitos Fiscales y el combate a la producción ilegal de alcohol.- Para esta época los cuerpos de seguridad pública eran parte de la Fuerza Armada, no así la Policía de Hacienda la que dependía del Ministerio de Hacienda, no obstante los mandos, su organización fueron siempre militares. Además se conformaron otros dos Cuerpos de Seguridad, la Policía de Aduana y la Policía de Inmigración, la primera se encargaba de

² Gino Costa (1990-1997) la Policía Nacional Civil de El Salvador, Vol. °29 de estructuras y procesos Universidad Centroamericana José Simeón Cañas pag.31)

asegurar el pago de los impuestos al comercio exterior y pertenecía al Ministerio de Hacienda y el segundo controlaba la entrada y salida de personas al país, este último fue el único Cuerpo no uniformado de organización civil pero dirigida por los militares, ambos se integraron posteriormente a la Policía de Hacienda.³

A finales de 1979 el personal de todos estos Cuerpos de Seguridad sumaban un aproximado de 3 mil efectivos, elevándose en 1983 a 9,500 miembros y a 12,600 en 1986; los efectivos de la Fuerza Armada en 1979 eran 7 mil y se elevaron a 43,500 durante la década del conflicto; para la fecha de la firma de los Acuerdos de Paz los miembros de los Cuerpos de Seguridad ascendían a unos 13,750, cifra que se mantuvo fluctuante, algunas fuentes señalaban 13 mil y otros más de 16 mil miembros hasta 1992.

Lo que empezó en La Palma, Chalatenango, el 15 de octubre de 1984, y culminó el 16 de enero de 1992 en Chapultepec, Ciudad de México, fue un acuerdo para que las balas guerrilleras y gubernamentales que mataban a civiles y entre sí dejaran de dispararse. La construcción de la paz, la reunificación social, los derechos humanos y el desarrollo económico fueron tareas que empezaron desde 1992, Los primeros acuerdos versan sobre los límites del ejército, así como su nueva doctrina como una fuerza estatal apolítica y al servicio específico de la defensa de la soberanía de la República y no de la seguridad ni del orden interno, con excepciones marcadas en la Constitución. Desde esa base, se pasó a establecer un nuevo régimen educativo de los miembros de la Fuerza Armada, con lo que se conformó un Consejo Académico que revisa que el cuerpo de contenidos académicos al que se someterá a los elementos del Ejército no contengan tendencias político-ideológicas ni partidarias, entre otras responsabilidades.

Tras el establecimiento del nuevo régimen educativo del Ejército, los firmantes procedieron a acordar la depuración de la Fuerza Armada, con la finalidad de retirar a todo efectivo militar que tuviera expedientes de violaciones a los derechos humanos. Esta depuración estuvo a cargo de una comisión y supervisada por la Comisión de la Verdad de

³ (la Policía Nacional Civil de El Salvador 1990-1997, Gino Costa pag.32)

Naciones Unidas. La depuración le abrió paso a la reducción, que consistió no solo en la cantidad de miembros del ejército, sino también en la supresión de instalaciones que no iban a ser más del uso militar. En los Acuerdos de Paz de 1992 se reconoce la necesidad de dejar referentes ejemplarizantes contra las violaciones a los derechos humanos y los negociantes acordaron proceder a la eliminación de la Guardia Nacional, la Policía de Hacienda, así como de cualquier entidad paramilitar, y se procede a la fundación de la Policía Nacional Civil actual, al lado de la Policía Nacional Civil se crea también la Academia Nacional de Seguridad Pública, desde donde serán seleccionados los nuevos agentes de la Policía. Allí, los aspirantes recibirán educación y formación técnica en las labores policiales.⁴ Es concerniente analizar este artículo en el sentido crítico debido a que depurar a algunos efectivos de la fuerza armada fue una mala decisión, con un proceso no transparente, pues acordar la depuración de elementos con expedientes de violaciones a los derechos humanos solo fue un mandato que carecía de fundamento ¡en ese contexto social quien no violaba los derechos humanos!, lo que significa que únicamente se le dio cumplimiento a una orden de poder que solo ayudó a la reducción de los efectivos militares. Es hasta el surgimiento de los acuerdos de paz de 1992 que se reconoce que las fuerzas militares y paramilitares todas en conjunto eran violadores de los derechos humanos, siendo así que se ejecuta la abolición de estos cuerpos de seguridad, abriéndole la brecha a una nueva policía independiente de la fuerza armada apolítica y con miras al respeto a los derechos humanos capacitada para su consecución.

Por otra parte la comisión de la verdad reveló la importancia de formar una policía nacional civil, para la defensa del ciudadano, y para prevenir las violaciones a los derechos, la creación y funcionamiento de la Policía Nacional Civil, conforme al modelo definido en los acuerdos de paz. Además de formular una recomendación general a este respecto, considera necesario poner énfasis en un tema que ha estado profundamente vinculado con la impunidad que ha acompañado a los graves hechos de violencia, recomendando en primer lugar, que se haga el mayor esfuerzo para poner en práctica el mecanismo de investigación del delito convenido en los acuerdos de paz, y que supone la acción mancomunada de la Policía Nacional Civil y de la Fiscalía General de la República.⁵ Esta nueva policía sugerida por la comisión de la verdad debía garantizar la prevención a las violaciones de los derechos

⁴ Véase la Prensa gráfica 2 de enero de 2017, Fernando Romero

⁵ Informe de la comisión de la verdad quinta parte Pag.195 El Salvador

humanos y quien lo violentara daría paso a una investigación con la dirección funcional de la Fiscalía y la investigación de la policía, logrando reducir las aberraciones que cometían los cuerpos militares anteriores.

El conflicto armado duró hasta 1992, después de un proceso de diálogo y negociación que culminó con los Acuerdo de Paz firmados por el gobierno de ARENA, dirigido por el entonces Presidente Alfredo Cristiani y la Comandancia General del FMLN. Los Acuerdos de Paz buscaban refundar el país creando instituciones fuertes que garantizaran los derechos políticos, sociales y humanos de la población, así como acuerdos en materia económica que resolvieran las demandas de la población más excluida. Uno de los acuerdos más importantes en el proceso de negociación fue la disolución de los ex-cuerpos de seguridad, la creación de una nueva Policía, con carácter civil independiente de la fuerza armada, apolítica y respetuosa de los Derechos Humanos, que remplazará el enfoque de Seguridad Nacional contrainsurgente, por una seguridad pública democrática, cuyo elemento central sería la garantía de que nunca más se utilizaría la fuerza desde el poder político para perseguir a los ciudadanos y atropellar sus derechos. El Salvador ofrece una experiencia relativamente exitosa de una propuesta de transformación radical del viejo sistema de seguridad pública, establecido en el acuerdo de Chapultepec, denominado acuerdo de policía.⁶ Los acuerdos de paz y sus firmantes buscaban darle un rumbo distinto al país, que luego de una guerra civil dejaba una sociedad en caos con dolores, y sufrimientos. Es esto que le da paso a la policía nacional civil como ente respetuoso de los derechos humanos eliminando así la seguridad nacional contrainsurgente por la seguridad pública y el bienestar de toda la nación.

Para concretar el acuerdo de creación de la nueva Policía, los representantes del Gobierno y del FMLN requirieron el acompañamiento técnico de la Organización de Naciones Unidas (ONU). El diseño propuesto por la ONU y acordado por las partes fue una nueva Policía independiente de la Fuerza Armada, responsable de garantizar el orden, la seguridad y la tranquilidad pública con apego a la ley y el estricto respeto a los Derechos Humanos. La ONU, con la finalidad de viabilizar el acuerdo de creación de la nueva Policía, toma dos acciones: por un lado, solicitó al instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD), un estudio sobre la

⁶ op.cit. Policía Nacional Civil (1990-1997) Gino Costa UCA Pag. 17 y18.

situación de la delincuencia en el país; y por otro lado, la segunda acción fue enviar al experto Catalán Jesús Rodas, al instituto de Naciones Unidas para la Prevención del Delito en Viena, con el fin de preparar un proyecto de Ley Orgánica para la nueva institución.⁶

En la nueva doctrina policial se definió la misión para la nueva Policía, que fue incorporada a las reformas constitucionales realizadas en el país, estableciendo como misión institucional “Tendrá por objeto proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades de las personas, prevenir y combatir toda clase de delito, así como la colaboración en el procedimiento para la investigación de delitos mantener la paz interna, la tranquilidad, el orden y la seguridad, tanto en el ámbito urbano como en el rural, con estricto apego a los derechos humanos. La Policía Nacional Civil tendrá a su cargo en forma exclusiva las funciones de policía urbana y policía rural.”⁶ La razón de ser de la nueva Policía estaba dirigida a situarse en un nuevo enfoque de seguridad, apegado a la normativa legal e internacional y al estricto respeto a los Derechos Humanos.

Producto del Proceso de Paz en El Salvador, el concepto de Seguridad Pública y Servicio Policial se vio renovado y se crea la Policía Nacional Civil como una Institución con una nueva visión y doctrina, que entendía a la ciudadanía como su razón de ser y la beneficiaria principal de sus servicios. La PNC inicia su despliegue y funcionamiento relevando a la ex-Policía Nacional en condiciones difíciles ante la carencia de infra-estructura, destacándose la ausencia de un apoyo decidido para la instalación de sus Dependencias. Los inmuebles en los que funcionaba la Policía Nacional fueron retomados en su mayoría por la Fuerza Armada y la PNC tuvo que reacomodarse en inmuebles alquilados y diseñados para fines diferentes a la labor policial. Se encontró además ante una ausencia de instrumentos administrativos básicos, tales como un Manual de Procedimientos, Manual de Organización, Manual de Puestos de Trabajo, y otros instrumentos elementales para dirigir el funcionamiento de cualquier Institución.⁷ Es hasta la llegada de los acuerdos de paz que facilita la creación de la policía nacional civil logrando dimensionar que el ser principal y protagonista de una nación es el ser humano y necesita la protección del mismo Estado.

⁷ Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil de El Salvador. Decreto 653 Art. 1 inc. 2 y 3.

2.1.2 Creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública

Es el artículo 159 de la constitución de la república que le da vida a la Policía Nacional Civil, y según el considerando numeral uno y dos de la ley orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública, nos dan a entender que por la conformación de la Policía Nacional Civil, como un cuerpo profesional independiente de la Fuerza Armada, fue necesario la creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública, debido a que, para ser miembro de la Policía Nacional Civil es imprescindible que todo aspirante a la misma, ingrese previamente a la Academia Nacional de Seguridad Pública para su proceso de formación⁸.

Lo anterior escrito nos da paso para agregar una pequeña reseña histórica de la ANSP, La Academia Nacional de Seguridad Pública nace durante el proceso de las negociaciones de paz entre el Gobierno de El Salvador (GOES) y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), el cual culminó con la firma del acuerdo de paz el 16 de enero de 1992 en Chapultepec, México.

2.1.3 Surgimiento de la Academia Nacional de Seguridad Pública

En marzo de 1992 se formó una misión técnica, integrada por funcionarios policiales de Estados Unidos, España y El Salvador para apoyar la elaboración del proyecto de la Academia Nacional de Seguridad Pública ANSP. Esta Institución inició sus operaciones administrativas a partir de mayo de 1992.

La existencia legal de la ANSP comienza el 11 de marzo de 1992, fecha en que entró en vigencia del Decreto Legislativo No. 95, del 27 de febrero de 1992, el cual fue publicado el 3 de marzo de 1992 en el Diario Oficial No. 42, Tomo 314.⁹

A mediados del mes de marzo, se nombró como director de la Academia, al Doctor José Mario Bolaños Orellana y posteriormente se completó la dirigencia integrada por el Consejo Académico como máxima autoridad en el aspecto docente.

⁸ Ley Orgánica de La Academia Nacional de Seguridad Pública. Decreto N° 195, diario oficial N°42 Tomo N° 314 emitido el 27/02/1992.

⁹ Recuperado de la página electrónica oficial de la ansp: <http://www.ansp.gob.sv/historia/>

La proyección y creación de una institución tan especial como es la ANSP con todos sus mecanismos, aspectos legales y reglamentarios, y su función administrativa que requiere una organización y logística peculiar, era una situación tan compleja, que no podía solucionarse en poco tiempo, sobre todo sin contar con recursos económicos de ninguna naturaleza más que el propio esfuerzo de las autoridades y las comisiones nombradas, que sin local, personal, escritorios y equipos, se dedicaron a trabajar arduamente en un pequeño cuarto en el Hotel Camino Real, pagado por PNUD y en la oficina del Director General Doctor Mario Bolaños.¹⁰

Fue hasta la segunda quincena de mayo, cuando aprovechando parte del donativo de Noruega, se alquiló una casa en la colonia Centroamérica, para trabajar menos hacinados, contratar personal, comprar equipo de oficina y un vehículo, además de otros implementos. Después de esa fecha, todos los documentos aprobados, planes y proyecciones efectuados, se pudieron implementar gracias al compromiso y la colaboración de todas las Instituciones de Gobierno que le dieron su apoyo.

A pesar de que la Academia no poseía la infraestructura física ni humana, realizó la primera Convocatoria para los primeros aspirantes que querían ingresar a la Institución. Para ese fin, diversas Instituciones de Gobierno, como el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Educación, la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Justicia, proporcionaron personal médico, enfermeras, profesores, psicólogos y cierto personal administrativo. Efectuándose en el mes de junio las primeras Convocatorias y pruebas de selección con más de 1,800 aspirantes, teniendo seleccionados en el mes de julio a 688 alumnos para el primer ingreso.

La segunda etapa consistía en la adquisición de camas, uniformes, comida, equipo de oficina, salarios para el personal administrativo y técnico, así como otros elementos.

En el mes de agosto de 1992 se hizo efectivo un donativo de parte del Gobierno de España. Este dinero serviría para el equipamiento de la Academia y para cubrir las necesidades de los alumnos, a su vez el Supremo Gobierno de España había preparado y acondicionado el antiguo edificio donde se encontraban las instalaciones del Centro de

¹⁰ Op. Cit <http://www.ansp.gob.sv/historia/>

Entrenamiento Policial “CETIPOL” en Santa Tecla, lugar al cual se trasladaron las oficinas ubicadas en la colonia Centroamérica. En esa nueva sede se preparó la contratación del personal indispensable para el trabajo de las diferentes áreas de la Institución.

La misión elaboró un proyecto de creación de la Academia, en el cual se estimó un presupuesto de 42 millones de dólares para el funcionamiento de los primeros dos años. Paralelamente el Gobierno de la República con la colaboración del Ministerio de Obras Públicas comenzó a adecuar las Instalaciones de lo que fuera uno de los batallones de reacción inmediata, contiguo al Aeropuerto Internacional de Comalapa, el cual no contaba con la infraestructura necesaria para poder albergar a los futuros ingresos y poder darles las comodidades y bienestar necesarios de una Institución de estudios. En esta sede, se construyeron una serie de instalaciones para albergar a más de 2000 alumnos internos de escala básica.

Después del Doctor Mario Bolaños han desempeñado el cargo de director, el Lic. José Hugo Granadino, el Comisionado Jaime Vigil Recinos, el Lic. Ángel Benjamín Cestoni y actualmente el Lic. Jaime Edwin Martínez.¹¹

2.1.4 Primeras promociones de la Academia

En febrero de 1993 se gradúa la primera promoción de agentes de la ANSP y a finales del mismo año se graduaron a los oficiales del Nivel Ejecutivo y Superior. Al no contar con un suficiente número de oficiales policiales en la PNC, la ANSP continuó con el apoyo de las policías extranjeras para impartir las clases. En este sentido, en la formación de las primeras promociones se impregnó la influencia del modelo policial de cada una de las misiones extranjeras. Desde el año 1993 hasta finales del año 1997, la Academia cuenta permanentemente con más de 3,000 alumnos y cada uno recibió formación básica en periodos de cinco meses en la institución. En el año de 1995, el Consejo Académico decidió complementar la formación del nuevo policía con tres meses de entrenamiento en práctica policial previo a la graduación. En el período, de 1992 a 1995 la ANSP ingresa a 16,044 aspirantes para el Nivel Básico, 211 para el Nivel Ejecutivo y 94 para el Nivel Superior.¹²

¹¹ Disponible en <http://www.anps.gov.sv/historia/>

¹² Mse. Renato Noyola (2010-2014) Fundamentos del sistema educativo policial integral (SEPI) , cuaderno N°5

2.1.5 Transición de La Academia Nacional de Seguridad Pública a Instituto Especializado de Nivel Superior, hoy abreviado IES-ANSP.

El Instituto Especializado de Nivel Superior se crea mediante Decreto Ejecutivo número ciento cincuenta y uno del veintitrés de agosto de dos mil trece, publicado en el Diario Oficial número ciento cincuenta y ocho, Tomo cuatrocientos, del día veintinueve de agosto de dos mil trece, reformado por medio de Decreto Ejecutivo número setenta y seis del tres de noviembre de dos mil catorce, publicado en el Diario Oficial número doscientos nueve, Tomo cuatrocientos cinco, del diez de noviembre del mismo año se creó el Instituto Especializado de Nivel Superior denominado "Academia Nacional de Seguridad Pública".¹³

En la actualidad el Instituto Especializado las autoridades de dicho ente están haciendo un esfuerzo por mejorar la calidad de educación, de tal manera que cuentan con el apoyo de la Oficina Internacional de Asuntos Antinarcóticos y Procuración de Justicia, (INL) y del programa Iniciativa de Reforma Policial para Centroamérica (CAPRI) de la Embajada de Estados Unidos de América, por medio de la asesoría técnica de la Policía Nacional de Colombia, trabajando para fortalecer la implementación del Sistema de Gestión Gerencial en la ANSP; con el propósito de fortalecer la institución y su funcionamiento como entidad de educación superior.¹⁴

2.1.6 Contexto actual: Formación y Actualización del Personal Operativo y Administrativo de La Policía Nacional Civil.

El Departamento de Formación profesional con sede en las instalaciones de la Delegación de la Policía Nacional Civil, del Departamento de Santa Ana, Edificio Mario Calvo ubicado en 25 calle poniente entre 14 y avenida Fray Felipe de Jesús Moraga Sur, Santa Ana. Es este despacho de Formación Profesional el responsable de coordinar todos los cursos de capacitación para el personal operativo y administrativo de la Delegación de Santa Ana, de sus unidades adscritas como son las subdelegaciones, secciones, departamentos, puestos policiales de todo el Departamento de Santa Ana.

¹³ Véase considerandos del Reglamento General del Instituto Especializado Superior Academia Nacional de Seguridad pública 001/2016.

¹⁴ Disponible en la web <http://www.ansp.gob.sv/implementacion-del-sistema-de-gestion-gerencial-en-la-ansp-e-ies-ansp/>

Para la formación continua del personal de la Policía Nacional Civil hace un esfuerzo El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, Policía Nacional Civil y la Academia Nacional de Seguridad Pública “IES”, la formación para el año dos mil diecisiete comprende: Actualizaciones y especialidades, desarrollados en los siguientes escenarios: Instalaciones de la ANSP-IES, Modalidad en puestos de trabajo en sedes policiales y Modalidad virtual.

La formación del talento humano implica una inversión económica con fondos ANSP, y fondos de cooperantes (CAPRIL-INL, UNIVERSIDAD DE ST. PETERSBURSG, SICA-ICESPO, USAID-CHECHI, GANSEG MEXICO – EL SALVADOR, JONH JAY. COLLEGE DE CRIMINAL JUSTICE, JICA TALLERES, KOIKA). Los fondos ANSP-IES representan un 33 por ciento y la contribución de los cooperantes representan un 67 por ciento, para contribuir a la formación de la fuerza policial.

El departamento de formación de la Delegación de Santa Ana, depende del Centro de Formación con sede en la Ciudad de San Salvador, y para ofertar los cursos de actualizaciones se requiere de la autorización de las jefaturas del Departamento de actualización y Especialidades de la IES-ANSP y del Centro de Formación y Capacitación Institucional, con lineamientos de la Dirección General y previo diagnóstico de necesidades peticionadas por las diferentes dependencias policiales con sus respectivo análisis de clasificación, depuración y definición del tratamiento a dar en base a los requisitos técnicos institucionales, (pertinencia, aprobación de programa educativo por el consejo académico o actualización del mismo, así como la disponibilidad de instructores).

La formación de la fuerza policial obedece al Plan Estratégico Institucional (PEI), con el objetivo de atender los procesos de formación, especialidades, actualizaciones y ascensos para el año 2017.

En cada dependencia policial a nivel nacional esta nombrado un enlace o coordinador de formación, siendo estos los responsables de garantizar la planificación y coordinación de todos los eventos formativos, asesorar a su jefatura y remitir estadísticas al Centro de Formación y Capacitación Institucional.

En cuanto al talento humano para impartir los diferentes cursos de capacitaciones y actualizaciones se toman en cuenta los siguientes:

- Docentes e instructores de la Academia Nacional de Seguridad Pública capacitados y especializados en áreas específicas del quehacer policial.
- Especialistas del Sistema de Justicia, Escuela de Capacitación Judicial, Escuela de Capacitación Fiscal, Instituto de Medicina Legal, y otras instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales como apoyo en prácticas externas.
- Formadores acreditados y especialistas de la PNC mediante convenio de prestación de servicios profesionales ANSP-PNC.
- Coordinadores de formación de las diferentes dependencias policiales, como enlace permanente entre las instituciones involucradas en las capacitaciones.
- Personal policial técnico y administrativo del Departamento de Actualización y Especialización de la ANSP y del Centro de Formación y Capacitación Institucional.

El proceso de capacitación desarrollada en la Modalidad Formativa de Puestos de Trabajo son responsables para su implementación los Jefes de cada Delegación de Policía, a través de los coordinadores de Formación y deben garantizar un local que reúna las condiciones pedagógicas para desarrollar los cursos asignados, así mismo son responsables de convocar, administrar y supervisar el personal asistente a los cursos de actualización.

- Los eventos formativos tienen una duración de 40 horas clase teóricos prácticos desarrollados de lunes a viernes de 07:40 a 15:30 horas.
- Los grupos por cada evento formativo son conformados por 20 elementos conformados por personal de las distintas categorías y especialidades de las dependencias policiales adscritas a la Delegación.
- Los instructores policiales son nombrados por el Departamento de Formación continua de la ANSP, y son los encargados de desarrollar los diferentes cursos en la Delegación Policial.
- Las temáticas a desarrollar en cada curso, son actualizadas y validadas por los coordinadores de la ANSP y del Centro de Formación y Capacitación Institucional y los instructores y especialistas.
- La ANSP es la responsable de proporcionar los recursos didácticos, audiovisuales, transporte, para el normal desarrollo de los cursos en la modalidad de puestos de trabajo.

- La ANSP acreditara los cursos autorizados, y para ello los participantes deben llenar un instrumento con información personal en una hoja de afiliación, asistir el tiempo completo al evento formativo, y obtener una nota mínima de 6.0, los participantes que no cumplan con los requisitos no se les extiende acreditación.

Los requisitos para ser instructores de un curso en modalidad puestos de trabajo son:

- Poseer un curso de formador policial impartido por la ANSP.
- Ser experto en la temática a desarrollar.
- Presentar su hoja de vida.
- Encontrarse en toda disponibilidad de prestar sus servicios profesionales solicitados.
- Cumplir las normas establecidas por la ANSP en el desarrollo de los cursos en puestos de trabajo.

El Departamento de Formación Profesional de la Policía Nacional Civil de la Delegación de Santa Ana durante el año 2017 ha programado impartir los siguientes cursos:

Tabla N° 1 Listado de cursos desarrollados por el Centro de formación policial

N	NOMBRE DEL CURSO	CANTIDAD GRADUADO
1	Ley de Ética Gubernamental	600
2	Sensibilización en igualdad y equidad de Genero	250
3	Reformas Penales y Legislación Policial	80
4	Intervención Policial	100
5	Hurto y Robo de Vehículo	100
6	Primeros Auxilios	50
7	Leyes Especiales	25
8	Primera Conferencia Regional del programa GREAT	15
9	Uso de Ludoteca	8
10	Alfabetización digital	14
11	Analistas criminales	1
12	Técnicas y Tácticas de Investigación	150
13	Aspectos Fundamentales de Implementación de Policía Comunitaria	38
14	Jornadas de auto cuidado	05
15	Participación Básica para atender casos de mujeres en situaciones de violencia	8
16	Certificación de Instructores del programa GREAT	8
17	Curso avanzado de investigación de accidentes de tránsito	03

18	Curso avanzado de Policía Comunitaria de la teoría a la Práctica.	04
19	Curso Básico de Policía Comunitario	7
20	Curso Básico para la División Fronteriza	2
21	Curso de Formador en Genero	2
22	Curso para mandos Policiales en Derechos Humanos	3
23	Derechos Humanos y Función Policial	46
24	Derechos Humanos y Genero y Diversidades	4
25	Diplomado en actualización del desempeño docente	1

Fuente. Plan para la formación Continua para el personal de la Policía Nacional Civil, con enfoque en Genero 2017.

2.1.7 Situación actual del Instituto de Educación Superior de la Academia de Seguridad Pública y del Departamento de Formación de la Policía Nacional Civil sede Santa Ana.

El IES-ANSP actualmente está organizado de la siguiente manera:

- **Órganos de Dirección:** El Consejo Académico, la Rectoría y la Vicerrectoría.
- **Órganos de Asesoría:** La Secretaría General, Unidad de Género, Unidad de Expedientes Disciplinarios, Unidad de Auditoría Interna, Unidad de Gestión Documental y Archivo.
- **Órganos de Gestión.** El Decanato, Departamento de Desarrollo Académico, Departamento de Ciencias Policiales y Seguridad Pública, Departamento de Formación Continua, Departamento de Administración Académica, Dirección de Investigación y Proyección Social, Departamento de Investigación, Departamento de Proyección Social y Departamento de Selección e Ingreso.
- **Órganos de Apoyo:** La Dirección de Administración, Departamento de Mantenimiento, Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Servicios Generales.¹⁵

¹⁵ Reglamento General el IES-ANSP 001/2016. (Véase, artículo 5 y sig.)

El personal académico estará categorizado de la siguiente manera:

a) **Docentes de Carrera Académica**, son profesionales que se acreditan con un título universitario, poseen capacitación pedagógica en materias de seguridad pública y ciencias policiales.

b) **Instructor Policial**, serán aquellos que acrediten título universitario de preferencia, además cursos o diplomados en actualización o formación pedagógica; también deberá acreditar como mínimo tres años de experiencia policial.

c) **Tutor o Monitor Policial**, categoría formada por personal que deberá acreditar formación pedagógica, con o sin título universitario; comprobada experiencia y destacada actuación como profesional policial; su participación en las actividades del IES-ANSP, estará condicionada a las necesidades institucionales.

d) **Auxiliares Docentes**, serán aquellos que sin poseer título universitario posean la experiencia pericial, constituyendo, por tanto, un aporte valioso para las actividades académicas de la Institución. Se comprenden en esta categoría a los miembros de la Policía Nacional Civil con experiencia comprobada y destacada actuación profesional, así como entrenadores en técnicas específicas necesarias para las actividades de formación.

e) **Docente Hora Clase**, son docentes contratados para que presten sus servicios al IES-ANSP por hora clase, de acuerdo a los intereses y necesidades de éste, conforme a la normativa correspondiente.¹⁶

El IES-ANSP otorgará los grados de:

- Técnico,
- Tecnólogo,

¹⁶ Reglamento General del IES-ANSP 007/2016. (Véase, artículo 6 y sig.)

- Licenciado,
- Maestro y
- Doctor,

De acuerdo a la Ley de Educación Superior y estarán consignados en sus Estatutos y en el Sistema Educativo Policial Integral (SEPI).

Los títulos llevarán la firma del Rector, Decano y Secretario General del Instituto.¹⁷

Este apartado anterior, hace referencia a que actualmente solo está funcionando el primer grado en modalidad de nuevo ingreso para aspirantes a agentes y con el título de “técnico en ciencias policiales”, desarrollado en dos años lectivos; se espera que con la profesionalización tanto del personal docente del IES-ANSP como también de la Policía Nacional Civil según el convenio ratificado por ANSP y la UESOCC, los demás grados académicos sean habilitados en los próximos años.

2.1.8 Departamento De Formación Profesional Delegación Santa Ana.

El departamento de formación profesional se encuentra dentro de las instalaciones de la Delegación de la Policía Nacional Civil del Departamento de Santa Ana, ubicada en 25 calle poniente, entre 14 y avenida Fray Felipe de Jesús Moraga Sur, Santa Ana. Este departamento cuenta con un elemento policial que es encargado de realizar las coordinaciones necesarias para iniciar un Curso, una capacitación, o un diplomado, etc.-

El IES-ANSP, para profesionalizar a la plantilla policial desde la escala básica hasta el nivel superior, adopta la modalidad en puesto de trabajo y esto se lleva a cabo de la siguiente manera: La Policía Nacional Civil, cuenta con un Centro de Formación Profesional, el cual tiene comunicación directa con el IES-ANSP, estableciendo un vínculo en cadena de mando; el Instituto de Educación Superior ofrece el listado de cursos programados para impartir en un año lectivo, al Centro de Formación. Es aquí donde se realiza un trámite en cadena de mando; ese listado de cursos debe ser aprobado por la Dirección General de la Policía Nacional Civil, una vez sea ratificado por este despacho, el centro de Formación con su equipo de trabajo que está dividido por regiones, realiza enlace con las 25 Delegaciones de La Policía Nacional Civil a nivel Nacional que cuentan con un departamento de Formación profesional, para que

¹⁷ Op. Cit Reglamento General el IES-ANSP 001/2016 art. 56. pag.29

este último solicite a su Jefatura Superior autorice impartir los cursos ofertados para el personal que conforma su sede policial.

Cada Delegación de Policía cuenta con una plantilla de Instructores formados por el IES-ANSP, que están a la disposición del encargado de formación profesional, y es este último quien realiza todas las coordinaciones necesarias para que la educación policial se lleve a cabo. Entre las funciones del elemento de Formación policial encontramos las siguientes: Responsable de realizar convocatorias para las diferentes unidades de su Jurisdicción, Solicitar material didáctico al IES-ANSP, Fichar o inscribir a cada elemento participante en los cursos, recibir las ofertas de cursos y orientar al personal para el llenado de las respectivas solicitudes, seleccionar de acuerdo al tipo de curso al instructor idóneo, solicitar la supervisión de curso al centro de Formación profesional., entre otros.

El Departamento de Formación profesional de la Delegación de policía del Departamento de Santa Ana, tiene a su disposición dos aulas completamente equipadas con logística y buen ambiente educativo cuenta con proyector de cañón, sillas y mesas confortables, pizarra acrílica, tv pantalla plana, aire acondicionado, Laptop, etc. También cuenta con un aula virtual que la componen siete computadoras actualizadas con sus respectivos módulos, aire acondicionado, sitio virtual IES-ANSP, etc.

Por la complejidad de los cursos, los instructores o, a sugerencia de Formación profesional, estos pueden ser impartidos en un ambiente diferente, tal como al aire libre, en un hotel o sala de té, en una universidad, en una guarnición militar e inclusive en la instalaciones del IES-ANSP sede Santa tecla o Comalapa.

TITULO II.

2.2 CONSIDERACIONES CONCEPTUALES SOBRE LA EVALUACION

2.2.1 Naturaleza e importancia de la evaluación

La evaluación supone una forma específica de conocer y de relacionarse con la realidad, en este caso educativa, para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella. Se trata de una praxis transformadora para incidir en profundidad, precisa activar los soportes culturales, sociales y políticos, más relevantes de los contextos en los que actúa.

Habitualmente se define como un proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa (Mateo, 2000). Este proceso deberá ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones encaminadas a la mejora del objeto, sujeto o intervención evaluado.

Aproximarse al conocimiento y a la práctica evaluativa en el mundo de la educación, supone hacerlo sobre una realidad que participa de las mismas incertidumbres que se registran en la ciencia educativa. Ello le confiere, a la evaluación, un carácter complejo en la medida que debe desenvolverse, en sus dimensiones teóricas y práctica, en los terrenos pocos firmes del aprendizaje y de la acción educativa.

Sin embargo cabe hacer mención que la naturaleza misma íntima de la evaluación va ligada a la construcción de un tipo específico de conocimiento, el axiológico¹⁸ (Rul,1992) concibe así: evaluar supone siempre el acto de establecer el valor de algo y para ello, no bastara con la mera recogida de información evaluativa, sino que precisaremos interpretarla, ejercer una acción crítica sobre la misma, buscar referentes, analizar alternativas, de los aprendizajes evaluados. Evaluar implicara por encima de todo la creación de una cultura evaluativa para la consolidación de aprendizajes.¹⁹

¹⁸ es todo lo que se refiere a un **concepto de valor** o que constituye una axiología, es decir, los valores predominantes en una determinada sociedad. La axiología es la teoría filosófica encargada de investigar estos valores, con especial atención a los valores morales. Etimológicamente, la palabra axiología significa 'teoría del valor', que se forma a partir de los términos griegos *axios*, que significa **valor**, y *logos*, que significa **estudio, teoría**. En este contexto, el valor, o lo que es valorado por las personas, es una decisión individual, subjetiva y producto de la cultura del individuo. Según el filósofo alemán Max Scheler, los valores morales siguen una jerarquía, y aparecen en primer plano los valores positivos relacionados con lo que es bueno, después lo que es noble, luego lo que es bello, etc. Disponible en <https://www.significados.com/axiologico/>

¹⁹ Joan Mateo Francesc Martínez (2008) *Medición y evaluación educativa*, Madrid España, Editorial LA MURALLA S.A

El término evaluación se utiliza para referirse al acto de juzgar o apreciar la importancia de un determinado objeto, situación o proceso en relación con ciertas funciones que deberían cumplirse con ciertos criterios o valores, explicitados o no. Es así como en la vida cotidiana las personas pronuncian frecuentemente juicios sobre la utilidad, conveniencia, eficacia, compatibilidad, cumplimiento, ajuste, etc., de otras personas, recursos, procedimientos o productos, juicios que en su esencia constituyen acciones de evaluación con muy distintos supuestos, normas o contextos de referencia, en su mayoría, subjetivamente elegidos. En la evaluación del aprendizaje es posible distinguir dos direcciones o énfasis principales. Por un lado, la evaluación concebida y practicada como medición; por otro, la evaluación definida y también practicada como determinación de logros o resultados en comparación con objetivos propuestos en el programa.²⁰

2.2.3 Evaluación en un sentido amplio

En su más amplio sentido, el término evolución, con independencia del campo en que se aplica, se vincula estrechamente con el acto de juzgar el valor de algo: características de las personas, procesos, cosas, fenómenos, sistemas, ideas, situaciones, etc., y de atribuirle o negarle grados de mérito y de calidad. Tal tarea puede parecerse elemental y sencilla, pues si nos detenemos a pensar un momento en nuestras actividades diarias, nos percatamos de que recurrimos a ella con mucha frecuencia.²¹

En relación a las líneas anteriores, nos acostumbramos a formular apreciaciones, sobre todo, lo que nos rodea, desde el comportamiento y características de las personas, hasta la situación social, económica y política, tanto nacional como internacional. Sin embargo muchas de las evaluaciones que hacemos son decididamente egocéntricas, irreflexivas, y basadas en perspectivas parciales y a veces prejuiciadas de la realidad. Por ejemplo juzgamos un programa de televisión como de buena o mala calidad, interesante o aburrido, no con base a criterios tales como la profundidad, claridad y científicidad, de la información, la calidad de la fotográfica, de la locución y del sonido etc., sino en función de nuestros sentimientos, emociones, gustos, intereses y expectativas. Estos tipos de juicios solo constituyen

²⁰ BRIONES, Guillermo (1985) Naturaleza y propósitos de la evaluación. Evaluación de programas sociales: teoría y metodología de la investigación evaluativa. Santiago.

²¹ D'agostino de Cersósimo (2007) Aspectos teóricos de la evaluación educacional. 1° edición, Editorial Universidad Estatal a distancia San José Costa Rica.

apreciaciones personales, opiniones, que por estar cargadas o sesgadas con diferentes elementos de subjetividad, no se apoyan en criterios o procedimientos lógicos, ni pueden ser explicadas en canales y criterios de racionalidad. No podemos identificar la evaluación formal con la simple opinión, pues a diferencia de esta, aquella se refiere a esos juicios de valor que se formulan de manera consciente, siguiendo un procedimiento racional y a la luz de criterios y parámetros válidos y definidos.

2.2.4 Principios Evaluativos Aplicados a la Evaluación Integral del Aprendizaje

Algunos principios evaluativos que se deben tener en cuenta para llevarlos a la práctica evaluativa del proceso aprendizaje son:

Principio I

“La evaluación es parte integradora del proceso global de la educación en todos sus niveles”.

Estos significan que la evaluación no es una meta ni tampoco algo no independiente y ajeno al proceso educativo, ni un momento de la labor docente, sino un elemento dinamizador y retro informador de la acción educativa en todos sus aspectos.

Principio II

“La evaluación debe efectuarse de acuerdo con los objetivos educativos”

Son los objetivos los que le dan significado a la evaluación. Solo con una clara visión de lo que se desea, se puede emitir algún juicio y tomar decisiones en relación con el proceso de aprendizaje del estudiante.

Principio III

“La evaluación se aplica a todos los factores que de algún modo inciden en el proceso educativo”.

Todo aquello que afecte la acción educativa debe ser motivo de evaluación, como las estrategias metodológicas, los recursos, los programas, las actividades didácticas, los proyectos, las tareas etc.

Principio IV

“La evaluación es un medio, no un fin en si misma. Por lo tanto, también debe evaluarse”.

La evaluación debe evaluarse para corregirla y perfeccionarla. Para ello es necesario identificar y analizar las posibles deficiencias en cada uno de los pasos del proceso educativo, desde su planeación hasta las decisiones generales.

Principio V

“Dentro de la acción educativa la evaluación constituye un proceso continuo de retroinformación”.

Esto significa que la evaluación debe hacerse permanentemente a lo largo de todo el ciclo académico, desde el principio hasta el final, de modo que se refleje el desempeño del estudiante durante todo el proceso.

Principio VI

“En la evaluación deben tenerse en cuenta las diferencia individuales”.

Esta se hará efectiva de acuerdo con las características del estudiante y con el medio en que el alumno se desarrolle.

Principio VII

“La evaluación carece de técnicas y procedimientos infalibles”.

Se debe seleccionar el instrumento más adecuado de acuerdo con los objetivos. Los buenos o malos resultados no determinan que el instrumento que se aplique siga siendo siempre el mismo, ya que los individuos, los objetivos, y las circunstancias son diferentes.

Principio VIII

“La evaluación requiere de la participación de diferentes personas”.

La evaluación debe ser cooperativa: esto significa que en ella deben participar el educador y el estudiante. El estudiante debe integrarse activamente realizando su Autoevaluación, y tanto el como sus maestros deben analizar los procedimientos y resultados de la misma.

Principio IX

“La evaluación requiere de una gran variedad de técnicas para recoger la información”.

Esto implica que la evaluación debe recurrir a una amplia gama de medios e instrumentos informativos de acuerdo con las circunstancias y con base en los objetivos propuestos. Algunos de estos medios pueden ser: pruebas, informes, test, trabajos grupales o individuales, participación activa, etc., los cuales serán adecuados en una situación específica, luego de valorarlos y validarlos.

Principio X

“La evaluación no busca recompensar o castigar, sino investigar cómo mejorar el producto y el proceso del aprendizaje”.

La evaluación pretende buscar que causas y variables están afectando el aprendizaje con el propósito de mantenerlo, mejorarlo o corregirlo. De acuerdo con los resultados que arroje, se llegará a considerar la convivencia de cambiar o mantener algunos factores que puedan estar influyendo; esto para lograr mejorar la calidad del proceso que se administra.²²

2.2.5 Conceptos de evaluación educativa

La evaluación educativa encierra grandes componentes de los cuales todos se relacionan entre sí, para lograr un fin último que es la enseñanza-aprendizaje, es por ello que se debe de realizar: a) evaluación del alumno, b) evaluación del programa o componentes del mismo (currículo), c) evaluación de la escuela, y d) evaluación del sistema.

Veamos el primer nivel evaluación del alumno, está referido a la evolución de los aprendizajes escolares, y de los aspectos biológicos y psicosociales del educando. El segundo evaluación del programa, abarca todos los componentes del sistema educacional, los

²² Lafrancesco V. (2005) La evaluación Integral y del Aprendizaje, fundamento y estrategias 1ª edición Cooperativa editorial magisterio Bogotá D.C Colombia

programas nuevos o ya existentes, las medidas o los materiales educacionales, los grupos de personal, las aulas, etc., el tercer nivel evaluación de la escuela, cada unidad escolar deberá reunir información evaluativa a cerca del éxito de sus alumnos y de sus diversos componentes en su programa educacional. El cuarto nivel (evaluación del sistema), está referido al sistema educativo nacional, regional o por distrito. En síntesis la evaluación realizada en cada nivel es importante porque arroja distinta información que puede ser útil para realizar cambios para la mejora educativa.²¹

La palabra “evaluación”, como muchas otras, posee múltiples significados, significados que van a depender de las diferentes perspectivas y contextos desde los cuales se aborde el término. A estos referentes, y en el ámbito educativo, se deben añadir también las necesidades y objetivos institucionales, los marcos teóricos que orientan la filosofía educativa de la institución y la propia concepción que del término posea quién evalúa, en este caso, el docente. La concepción del docente va a depender, al mismo tiempo de su formación, de las teorías en las cuales se inscriba su pensamiento pedagógico, de sus intereses, de sus motivaciones y, en gran parte, de su responsabilidad frente a su labor educativa.²³

La evaluación ha tomado protagonismo en el ámbito educativo, estando en ella inmersa los educadores, los padres, alumnos, y toda la sociedad en general, quienes están conscientes de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluados, para una mejor comprensión de lo que significa evaluar, a continuación se presentan algunas concepciones sobre la evaluación:

Eisner (1998) define la Evaluación Educativa de la siguiente manera: “La evaluación educativa es una actividad compleja de expertos que implica no sólo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa, sino que exige también la capacidad de revelar al público lo observado no como mera traducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada”.

Se puede decir que la evaluación es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990). Observando la terminología que este autor realiza, se puede decir que evaluar

²³ Francisco Javier Córdova Gómez(2004),La evaluación de los estudiantes una discusión abierta, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

es una actividad o proceso sistemático donde se identifica, se recoge y da tratamiento a datos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos, y hacer posible las emisiones de un juicio de valor que puedan permitir orientar la acción para la tomar decisiones.

La evaluación²⁴, agrupa algunos términos como medir, valorar, cifrar, involucran el hecho de medir con precisión; en este sentido expresan una cantidad precisa, atendiendo a un aspecto cuantificado. La segunda perspectiva sobre evaluación, implica ciertas operaciones como estimar, aprehender, comprender, en otras palabras, emitir un juicio cualitativo y, eventualmente, aproximativo sobre una realidad (Bertoni, 1997).

En la Serie Documentos de Trabajo, “La evaluación en el aula y más allá de ella” (1997), el Ministerio de Educación Nacional de Colombia propone una definición de evaluación más amplia:

“La evaluación significa emisión de juicios sobre un asunto determinado e implica un proceso de investigación. En principio la evaluación es sinónimo de apreciación, estimación o valoración. La evaluación es la acción permanente por medio de la cual se busca apreciar, estimar y emitir juicios sobre los procesos de desarrollo del alumno, buscando determinar que avances han alcanzado en relación con los logros propuestos, que conocimientos han adquirido o construido y hasta qué punto se han apropiado de ellos, que habilidades y destrezas han desarrollado, que actitudes y valores han asumido y hasta donde estos se han consolidado. La evaluación es un proyecto en construcción permanente con la mirada puesta en el futuro, para que contribuya a mejorar los procesos de formación de los alumnos. De esta manera la evaluación se convierte en un elemento dinamizador y regulador del proceso pedagógico”.

²⁴ Para Bertoni (1997), *la evaluación*, de acuerdo a su propia etimología, implica la problematización sobre los valores y el sentido de lo que ocurre en la situación observada. Evaluar es aprehender las significaciones propias, particulares de los actos humanos. Importa más en esta acepción, la aprehensión de los significados que la coherencia o conformidad con un modelo dado. La evaluación es multireferencial en tanto que debe aprehender significaciones heterogéneas. Está siempre abierta al sentido y, por lo mismo, es inacabada”. Ahora veamos como plantean la evaluación Díaz Barriga y Hernández Rojas (2000), con un significado de tipo constructivista sobre la evaluación, más centrado en su importancia y su función: “La actividad de evaluación es ante todo compleja, de comprensión y reflexión sobre la enseñanza, en la cual al profesor se le considera el protagonista y responsable principal. La evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza es una tarea necesaria, en tanto que aporta al profesor un mecanismo de autocontrol que la regula y le permite conocer las causas de los problemas u obstáculos que se suscitan y la perturban. Desde una perspectiva constructivista la evaluación de los aprendizajes de cualquier clase de contenidos debería poner al descubierto lo más posible todo lo que los alumnos dicen y hacen al construir significados valiosos a partir de los contenidos curriculares”.

Para León Pereira (1997), “la evaluación puede asumirse como una actividad fundamental dentro de los procesos de formación humana y como tal puede planearse expresa e intencionalmente. Se puede entender como una estrategia para obtener y analizar sistemáticamente la información de retorno sobre los procesos encaminados al cultivo de cada dimensión humana, para alcanzar niveles cada vez más altos en la comprensión y orientación de dichos procesos para tomar las decisiones que resulten adecuadas y oportunas dentro del quehacer pedagógico”.

La evaluación entendida de esta manera debe cumplir, según lo afirma Salinas (2001), con la función pedagógica de acompañar, orientar, proponer y ofrecer la participación, la comprensión y la mejora para decidir y actuar sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. La evaluación, entendida con carácter formativo, busca determinar el grado de adquisición de los conocimientos, habilidades y valores de los estudiantes para auto gestionar su proceso de formación (Álvarez de Zayas, 2002).

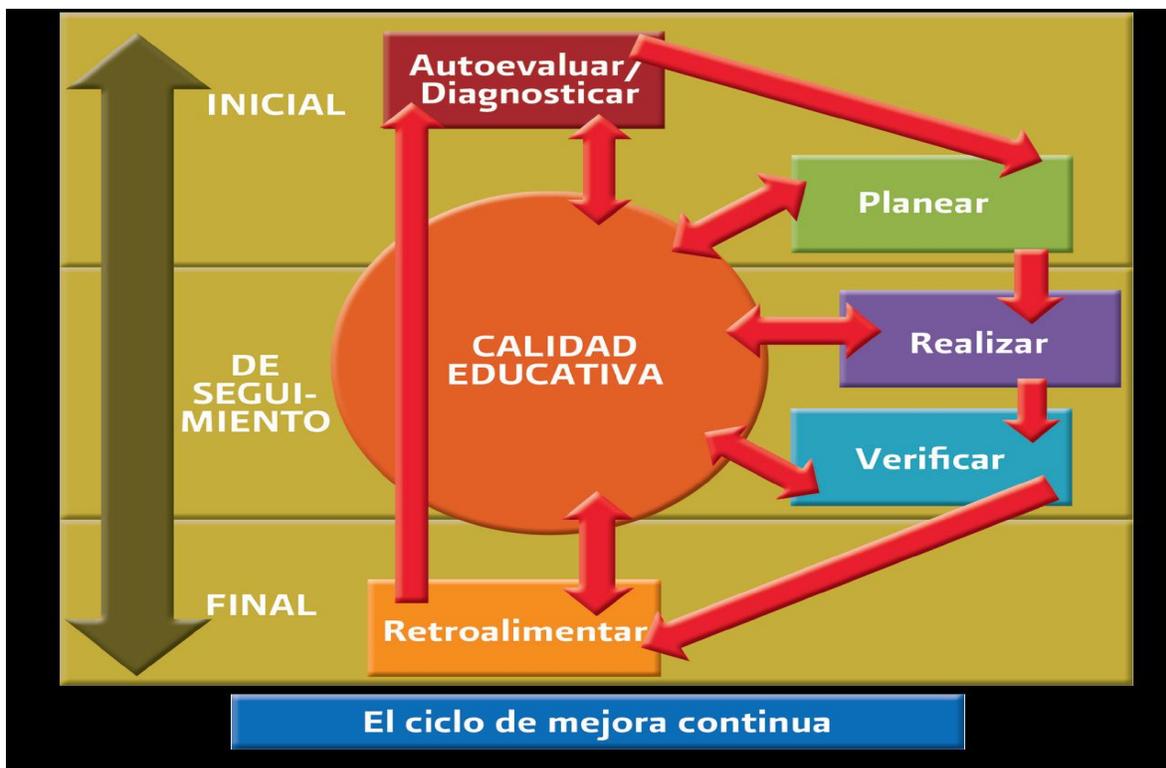
"Etapa del proceso educativo que tiene por fin comprobar, de modo sistemático, en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos especificados con antelación. Entendiendo la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, sometidos a su influencia con base en objetivos definidos de modo concreto y preciso, social e individualmente aceptables" (Lafourcade, 1973).

El Diccionario de la Lengua Española define ese término como: "señalar el valor de una cosa", "estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa". Evaluar consiste en atribuir un valor a algo o a alguien, en función de un proyecto implícito o explícito. En este sentido, evaluar es una actividad bastante común que realizamos en multitud de ocasiones en nuestra vida cotidiana, y que suele comportar acciones como recoger información, emitir un juicio a partir de una comparación, y tomar una decisión al respecto. La acción de evaluar es algo muy habitual: hay que tomar decisiones constantemente y hay que escoger entre lo que nos conviene y lo que no.

Hay una variedad de definiciones sobre el término de la evaluación relacionada con el ámbito educativo, y al analizar cada una de las ya escritas, se puede observar que para definir el termino utilizan los diferentes autores palabras similares y que en definitiva buscan el

mismo objetivo, el cual está encaminado a la obtención de logros de aprendizaje, y que necesitamos la evaluación como algo cotidiano en nuestra vida.

2.2.5.1 Figura N° 1. Calidad Educativa en busca de la mejora continúa



Fuente electrónica. Extraída de <https://www.emaze.com/@AWCTRTRFR/EL-MODELO-DE-GESTI%C3%93N>

La anterior figura presentada se ha realizado tomando como base el ciclo PDCA como un sistema usado para implementar un sistema de mejora continua: conocido como Ciclo PDCA (PLANIFICAR, HACER, VERIFICAR, Y ACTUAR) Círculo de Deming de Mejora continua.

Proviene de las siglas Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, en inglés “Plan, Do, Check, Act”. También es conocido como Ciclo de mejora continua o Círculo de Deming, por ser Edwards Deming su autor. Esta metodología describe los cuatro pasos esenciales que se deben llevar a cabo de forma sistemática para lograr la mejora continua, entendiendo como tal al mejoramiento continuado de la calidad para la disminución de fallos, aumento de la eficacia

y eficiencia, solución de problemas, previsión y eliminación de riesgos potenciales. El círculo de Deming lo componen cuatro etapas cíclicas, de forma que una vez acabada la etapa final se debe volver a la primera y repetir el ciclo de nuevo, de forma que las actividades son reevaluadas periódicamente para incorporar nuevas mejoras.

Planificar (Plan): Se buscan las actividades susceptibles de mejora y se establecen los objetivos a alcanzar. Para buscar posibles mejoras se pueden realizar grupos de trabajo, escuchar las opiniones, buscar nuevas tecnologías mejores a las que se están usando ahora, etc.

Hacer (Do): Se realizan los cambios para implantar la mejora propuesta. Generalmente conviene hacer una prueba piloto para probar el funcionamiento antes de realizar los cambios a gran escala.

Controlar o Verificar (Check): Una vez implantada la mejora, se deja un periodo de prueba para verificar su correcto funcionamiento. Si la mejora no cumple las expectativas iniciales habrá que modificarla para ajustarla a los objetivos esperados.

Actuar (Act): Por último, una vez finalizado el periodo de prueba se deben estudiar los resultados y compararlos con el funcionamiento de las actividades antes de haber sido implantada la mejora. Si los resultados son satisfactorios se implantará la mejora de forma definitiva, y si no lo son habrá que decidir si realizar cambios para ajustar los resultados o si desecharla. Una vez terminado el cuarto paso, se debe volver al primer paso periódicamente para estudiar nuevas mejoras a implantar.²⁵

²⁵ Sanchis palacio (1999) Creación y Dirección de Pymes. Ediciones Diaz de Santos. Madrid

2.2.5.2 Fases de la Evaluación de los Aprendizajes

Las fases de la evaluación son: Planificación, recolección de información, análisis de la información y toma de decisiones. Estas fases son ejecutadas desde el Centro educativo y sugerido por la Planificación Institucional.²⁶

Figura N° 2



Fuente. Ministerio de Educación (MINED). Evaluación al Servicio del Aprendizaje Evaluación por Competencias/Ministerio de Educación 3ª Ed. San salvador, El Salvador. Ministerio de Educación 2014.

²⁶ Nuevo Manual de Evaluación Al servicio del Aprendizaje y del Desarrollo 2014/El salvador. Disponible según web: <https://es.slideshare.net/enmaquijada/nuevo-manual-de-evaluacin-de-los-aprendizajes-2014-el-salvador>.

Planificación de la evaluación

Planificar la evaluación es secuenciar de forma lógica y sistemática la ruta para alcanzar intenciones curriculares, acuerdos institucionales y propósitos de aula, unificados a partir del compromiso asumido con la formación integral del estudiante, en un entorno de calidad y mejora continua del proceso pedagógico. La planificación de la evaluación se reajusta constantemente según las necesidades y resultados del aprendizaje, siempre en busca de la consecución de los resultados y la calidad de la totalidad del proceso educativo.

La planificación de la evaluación tiene el siguiente procedimiento:

- Establece la competencia o resultados esperados del proceso de formación, partiendo de las características de los estudiantes y su situación inicial de aprendizaje, así se podrá tomar en cuenta quienes necesitarán mayor tiempo para evidenciar los logros esperados.
- Analizar los indicadores de logro sugeridos en cada unidad del programa de estudio (que puedan generar otros indicadores de evaluación más específicos) y los indicadores de logro priorizados por trimestre o período.
- Orienta sobre el tipo de actividades de evaluación por realizar, el tipo de técnicas e instrumentos que serán aplicados, las adecuaciones que cada uno de estos requieren, según las necesidades y características del destinatario, y fija el momento y lugar más apropiado para su realización.

Recolección de la información:

La recolección de la información sobre los resultados del aprendizaje de los estudiantes, se ejecuta haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos, durante los diferentes momentos del proceso educativo. De toda la información obtenida se deberá seleccionar la más confiable y significativa. La información es más confiable, cuando procede de la aplicación sistemática de una mayor variedad de técnicas e instrumentos aplicados. Igualmente, es importante recordar que los resultados de la aplicación de estas técnicas e instrumentos, son transferidos tanto al expediente del estudiante, como a los respectivos cuadros de registro.

Análisis y valoración de la información:

La información obtenida es analizada e interpretada a partir de los resultados obtenidos por los estudiantes, a fin de identificar el estado de los mismos, considerando las posibilidades reales de cada uno, reconociendo ritmos, estilos y regularidad con que avanzan. El análisis y valoración de los resultados de la evaluación no sólo debe servir para señalar el logro de cada estudiante, sino también, para comprender el nivel de logro alcanzado por el grupo de clase. Para tal efecto, cada profesor partirá de la realidad de los estudiantes que conforman la clase: número de estudiantes, tendencia de resultados alcanzada por el grupo y nivel de logro en el que se encuentra la mayoría. Esta información ofrece la oportunidad de tomar las decisiones más acertadas en cada periodo del proceso educativo y de disponer de datos confiables para consolidar los resultados anuales, tanto del grupo de clase como de cada estudiante, con el objetivo de ver la globalidad del proceso. Son estos mismos procesos de análisis, los que hacen posible comprender la necesidad de diseñar los programas de refuerzo educativo y recuperación, para los estudiantes que no han conseguido las competencias mínimas señaladas por el programa de estudio. Tanto los resultados de la evaluación regular, como los resultados de las actividades de refuerzo educativo y recuperación, se registran en los cuadros de registro. Para cada uno de los estudiantes que realicen refuerzo educativo o recuperación, se hace un informe descriptivo en el expediente, detallando las causas, las propuestas de intervención y los resultados; este informe descriptivo también se hace para los casos de estudiantes con resultados sobresalientes.

Toma de decisiones

El análisis e interpretación de los resultados de la evaluación conducen a la toma de decisiones para superar, tanto la calidad del proceso de aprendizaje como el de la enseñanza. Una de las primeras acciones es volver sobre lo actuado para identificar aquellos aspectos curriculares que demandan adecuación, profundización, refuerzo educativo o recuperación. Para ello, es necesario que el docente propicie una conversación con el estudiante acerca de los resultados, es importante observar su reacción así como escuchar su valoración, aún en este momento es posible registrar información valiosa.

La adecuación curricular en esta etapa del proceso educativo, implica encontrar respuestas a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué saberes conceptuales y procedimentales de la competencia evaluada, aún no ha asimilado el estudiante?
- ¿Cuáles aspectos de la metodología del docente no han sido acertados para el nivel de logro, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante?
- ¿Qué materiales y actividades de estudio no han sido significativos para el aprendizaje del estudiante?
- ¿Qué tipo de apoyos necesita el estudiante?, entre otras

A partir de estas respuestas, el docente está en condiciones de tomar decisiones acerca de las estrategias, actividades, recursos y apoyos a implementar con el estudiante.²⁷

Es de vital importancia tomar en cuentas fases de la evaluación debido a que se necesita seguir un proceso lógico que respete los estándares de la calidad educativa para realizar estas prácticas de evaluación y aprendizaje. Véase que estas fases de la evaluación es un estándar adoptado y sugerido por el MINED, “ver referencia citada”, para ser empleados en el sistema educativo a nivel nacional.

²⁷ MINED, *op.cit.*, (pp.18-21)

2.2.5.3 Estrategias Metodológicas de la Evaluación Educativa

Todo docente debe estar consciente de la importancia del proceso de evaluación²⁸, los cuales están ligados al proceso de aprendizaje y se puede decir que no hay actividad docente en la cual no este considerando de antemano los instrumentos o al menos los criterios que nos permitirán evaluar el desempeño de los alumnos. Y tomando en cuenta que todo educador sigue un programa educativo, este debe hacerse una gran cantidad de preguntas antes de iniciar el ciclo escolar, y entre ellas están:

¿Para qué evaluar?

¿Que evaluar?

¿Quién evalúa?

¿Cómo y con que evaluar?

¿Cuándo evaluar?

En su orden ¿Para qué evaluar?, es decir en otras palabras los fines de la evaluación: Con el fin de estar en conocimiento de los cambios de contexto de los planes que se ejecutan, e introducir las modificaciones necesarias para mantener la direccionalidad del proyecto educativo institucional.

²⁸ Briones, Guillermo. 1991 "Evaluación de Programas Sociales". Editorial Trillas, 1ª edición. México. Este autor señala que el proceso de evaluación tiene sus propósitos los cuales son: 1- Mejora la actividad cuantitativa del programa, es decir, el logro de sus objetivos. 2-Mejora la calidad de los resultados, o sea, la efectividad cualitativa del programa. 3-Aumenta la eficiencia interna del programa, o adecuación de los resultados con los objetivos externos.4-Mejora la eficiencia externa del programa o adecuación de resultados con objetivos externos. 5-Someter a verificación la teoría o hipótesis que relaciona los componentes del programa con los resultados buscados. 6- Redefinir la población objetivo: Reducirla, homogeneizarla etc. 7-Modificar la estructura, el funcionamiento y la metodología del programa. 8-Tratar de cumplir, si es pertinente, las expectativas de la población objeto del programa (sobre su funcionamiento y su efectividad). 9-Controlar la aparición de posibles prácticas o resultados no deseados. 10- Tratar de homogeneizar los efectos, consecuencias y repercusiones del programa en diversos subgrupos, de población de referencia del programa.

- Conocer y valorar los conocimientos previos de los educandos.
- Conocer y valorar el desarrollo el proceso de aprendizaje y el grado que los educandos van logrando los objetivos previstos.
- Reorientar y mejorar la acción docente y el proceso de aprendizaje de los educandos.
- Conocer y valorar los resultados del proceso de aprendizaje con el fin de acreditar, promover y certificar el rendimiento escolar.
- Proporcionar al educando y a su familia información para que tomen conciencia y responsabilidad en su educación.
- Proporcionar información sobre la eficacia de las estrategias de enseñanza aprendizaje, metodología empleada y planificación desarrollada.
- Para modificar la planificación y adoptar medidas de esfuerzo o correctivas.²⁹

¿Que evaluar?: Primero, el proceso de gestión en sus distintas dimensiones en cuanto a los avances y obstáculos que surgen en el desarrollo, y lo segundo, el impacto en cuanto al logro de objetivos.

- Los conocimientos y experiencias previas en relación con las nuevas situaciones de aprendizaje.-
- Los tipos y grados de aprendizaje alcanzados en relación en relación con los objetivos educacionales.-
- Los progresos, dificultades, limitaciones y otros factores que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje.²⁹

¿Quién evalúa?: El equipo de gestión o de coordinación guía el proceso de evaluación e involucra a toda la comunidad escolar que participa en la gestión del proyecto educativo institucional.

¿Cómo y con que evaluar?: Con criterios de evaluación bien consensuados en cuanto a la calidad de los logros y con instrumentos e indicadores del proceso de gestión.³⁰

²⁹ Plan Nacional de Educación 2021 Una oferta flexible para la educación Salvadoreña. MINED "Evaluación de competencias", El salvador.

Esto lo tenemos que especificar en algún tipo de criterios, en función de los objetivos delimitados, y algunos indicadores, que permitan ver, en qué grado está progresando o si se ha alcanzado lo que se pretendía. Tomando en cuenta que no hay criterios de evaluación independientes de las metas, e intencionalidades del proceso educativo, aunque, fijar estos, y concretarlos en indicadores, contribuirá a orientar el proceso educativo.³¹

- Observa los procesos psicomotores cognoscitivos y afectivos.
- Registrando e interpretando el historial del educando.
- Interpretando las manifestaciones de los educandos antes las situaciones nuevas de aprendizaje.
- Interpretando las manifestaciones a las situaciones que exigen la utilización de los contenidos aprendidos.
- Por medio de la observación sistemática del proceso de aprendizaje.
- Valorando los diferentes ritmos y aprendizajes de los estudiantes.
- Tomando como referencia los criterios de evaluación previamente establecidos, y que son conocidos y comprendidos por los educandos.
- Utilizando una diversidad de procedimientos e instrumentos con el objeto de recoger toda la información que sea necesaria.²⁹

¿Cuándo Evaluar?

- Al inicio del proceso de enseñanza aprendizaje o un fase del mismo, para proporcionar información sobre la situación previa de los educandos.
- Durante todo el proceso para proporcionar información de cómo éste se va desarrollando.
- Al finalizar una fase del proceso de aprendizaje para valorar el grado de desarrollo de las capacidades enunciadas en los objetivos, el grado de asimilación.²⁹

2.2.5.4 Funciones de la evaluación

La evaluación tiene diferentes funciones dentro del proceso enseñanza aprendizaje:

³⁰ Sonia Lavín Silvia del Solar (2000) El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar. 1° Edición de dos, Santiago de Chile. Editorial LOM. Concha y Toro 23. Pag.97

³¹ Santiago Castillo Arrendo (2002) Compromisos de la evaluación educativa, PEARSON EDUCATIVA, S.A Madrid.

- a) Función diagnóstica. La evaluación cumple una función de información, esto es, aporta información sobre el conocimiento que se ha obtenido a cerca del desarrollo del proceso educativo, en los alumnos. Mediante la evaluación se diagnostica el estado inicial en que se encuentran los alumnos, dentro del proceso educativo, y al final del mismo.
- b) Función pronóstica. Ya que predice permitiendo de esta forma atisbar* cuales serán, en el futuro, los resultados que caben esperar, de los alumnos en base al conocimiento, que la evaluación tiene de ellos.
- c) Función orientadora, por que previene de los posibles errores que pueden darse en el futuro. Esta función viene muy ligada a la anterior, ya que solo se puede prevenir si se ha hecho un pronóstico previo.
- d) Función de control, en tanto que nos permite tomar las decisiones necesarias para, por un lado, evitar errores que puedan preverse para el futuro y, por otro, corregir los que se han detectado en el presente.
- e) Función motivadora, por mantener un Feed Back reforzante para el alumno. Debe alentar al que ha conseguido los objetivos que se propuso y debe apoyar, poniendo todos los medios necesarios a su alcance, al que no los consiguió a fin de que los consiga en el futuro más inmediato posible.³²

2.2.5.5 Tipos de Evaluación

La evaluación, es una actividad sistemática integrada en el proceso educativo, cuya finalidad es el mejoramiento del mismo, mediante un conocimiento, lo más exacto posible. Y dentro del proceso educativo es necesario conocer y aplicar los diferentes tipos de evaluación.

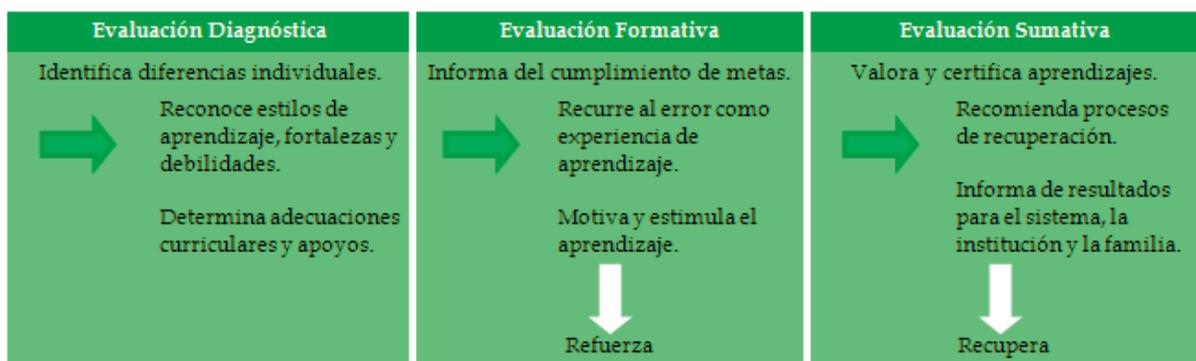
Hay que delimitar los tipos de evaluación, debido a que existen una vasta cantidad de clasificaciones al menos sobre que tipo de evaluación nos estamos refiriendo y, a que se está aplicando, por ejemplo los tipos de evaluación en el ámbito laboral, en gestión de calidad, etc.

³² Rodríguez Dieguéz, & Tejedor Tejedor. (1996), Evaluación Educativa I Evaluación de los aprendizajes de los alumnos, 1ª Edición, AURORA ARTES GRAFICAS, S.A. Salamanca España
*Observar algo con atención. Observar una cosa con cuidado y disimulo Véase <http://es.thefreedictionary.com/atisbar>

En tal sentido nos ocupa el tipo de evaluación concerniente a la evaluación de aprendizajes que involucra al Maestro y al Alumno.

2.2.5.6 Tipos de Evaluación según sus momentos

Figura N°3.



Fuente. Ministerio de Educación (MINED). Evaluación al Servicio del Aprendizaje Evaluación por Competencias/Ministerio de Educación 3ª Ed. San salvador, El Salvador. Ministerio de Educación 2014.

La evaluación diagnóstica, (Según El manual de evaluación al servicio del aprendizaje elaborado por el Ministerio de Educación de El Salvador:2014), La evaluación diagnóstica se caracteriza por determinar el nivel de competencia que posee el estudiante o el grupo en general al inicio de un proceso formativo, y generan los apoyos necesarios para alcanzar nuevos aprendizajes.

Esta evaluación se realiza con el propósito de obtener información de los diferentes recursos con que el estudiante se enfrenta a nuevos procesos de aprendizaje. Busca correlacionar objetivos, saberes y competencias, posibles de ser alcanzados a partir de la condición identificada, a través de la revisión y readecuación del planeamiento formulado, para tomar las decisiones más adecuadas en pro de la mejora de los logros esperados. El proceso diagnóstico completo incluye el conocimiento del contexto, los antecedentes, datos del estudiante, su grupo familiar y el nivel socioeconómico y cultural, para diseñar apoyos y acompañamientos ajustados y adecuados.

Según Rosales (1990), con la evaluación diagnóstica se tienen que ilustrar las condiciones y posibilidades iniciales de aprendizaje, su propósito es tomar decisiones pertinentes para hacer el acto educativo más eficaz, evitando procedimientos inadecuados, determinar si los estudiantes poseen los requisitos para iniciar el estudio, en qué grado han alcanzado ya los objetivos que se han propuesto (conocimientos, habilidades, actitudes, etc.), así como también conocer la situación personal física, emocional y familiar en que se encuentran al iniciar el curso.

La evaluación formativa, La evaluación formativa brinda información necesaria y oportuna para que los agentes educativos y en particular los docentes; tomen decisiones dirigidas a reorientar los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y determinar las estrategias didácticas para que todos alcancen los aprendizajes propuestos; es decir, que sirve para ver el progreso e identificar los puntos débiles y fuertes, los cuales se constituyen en factores claves dirigidos hacia una mejora continua. En tal sentido es posible afirmar que, en la evaluación formativa, se sintetizan procesos cualitativos y cuantitativos; no para determinar una medida, sino para especificar un curso de acción según los resultados observados. Es decir, que responde a una finalidad fundamentalmente reguladora del proceso de enseñanza aprendizaje, para posibilitar que los medios de formación, respondan a las características y necesidades específicas de los estudiantes. (Manual de evaluación al servicio del aprendizaje elaborado por el Ministerio de Educación de El Salvador:2014-pag.15).

Se habla de evaluación formativa según Díaz y Hernández (2002), cuando se desea averiguar si los objetivos de la enseñanza están siendo alcanzados o no, y lo que es preciso hacer para mejorar el desempeño de los estudiantes. Su finalidad es tomar decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que se van presentando conforme se avanza en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Este tipo de evaluación se realiza a lo largo del proceso instruccional y en cualquier momento del mismo, por ejemplo al terminar una unidad o capítulo, al terminar la lección diaria, al utilizar un método distinto de enseñanza. Requiere la recogida continua de información detallada sobre el desarrollo de la instrucción y el aprendizaje de los estudiantes. Las pruebas cortas preparadas por el maestro, observaciones, entrevistas, preguntas, asignaciones, entre

otras técnicas, pueden ser utilizadas para estos fines. “los resultados no deben usarse para asignar notas”.

Evaluación sumativa. Aporta y valora información al finalizar un período de tiempo previsto, y permite tomar decisiones de refuerzo académico, recuperación y promoción. Debe ser desarrollada según lo planificado por la comunidad docente y sus resultados, comunicados a estudiantes, familias o representantes. Su principal función es, identificar los niveles de logro alcanzados, valorar y acreditar los aprendizajes, pese a ello, no olvida el carácter correctivo de los procesos educativos, trabajando coordinadamente con la evaluación formativa, consciente de que evaluar no es simplemente asignar un valor o una nota; sino, y sobre todo, contribuir a la formación integral del ciudadano; además, informa de los resultados y de las decisiones adoptadas a todos los agentes implicados en el proceso educativo. También Sirve de base para la toma de decisiones pertinentes, con relación a cada estudiante en el contexto educativo. (Manual de evaluación al servicio del aprendizaje elaborado por el Ministerio de Educación de El Salvador:2014,-pag.15-16).

Designa la forma en la cual se juzga el logro de los fines propuestos en la instrucción y sirve de base para certificar dominio, asignar calificaciones. En términos generales trata de responder a las siguientes preguntas a) ¿En que medida se han logrado los objetivos instruccionales?, b) ¿Cuáles estudiantes han dominado los objetivos de tal forma que puedan pasar al próximo grado o unidad? y c) ¿Qué nota recibirá el estudiante? (Linn y Gronlund, 1995).

Se habla de evaluación sumativa, según Camilloni (1998) para designar la forma mediante la cual se mide y juzga el aprendizaje con el fin de certificarlo, asignar calificaciones, determinar promociones, etc.

Delimitando los comentarios anteriores se puede decir que mediante la evaluación sumativa se pretende valorar la conducta final que se observa en el estudiante, certificar que se han alcanzado los objetivos propuestos, hacer una recapitulación o integración de los contenidos de aprendizaje sobre los que se ha trabajado a lo largo de todo el curso e integrar en uno solo, los diferentes juicios de valor que se han emitido sobre un estudiante a través del curso. Su propósito es tomar las decisiones pertinentes para asignar una calificación totalizadora a cada

estudiante que refleje la proporción de objetivos logrados en el curso. Su función es explorar en forma equivalente el aprendizaje de los contenidos incluidos logrados en los resultados en forma individual.

Por medio de esta evaluación se trata de corroborar lo que ha sido alcanzado por el estudiante; situación que no representa nada nuevo para el docente y estudiante puesto que al llegar a la evaluación sumativa, cuentan ya con suficientes datos obtenidos de las evaluaciones formativas que les harán vislumbrar lo que pueden esperar de la evaluación sumaria. Si en el momento de la evaluación los resultados fueran inesperados, habría que desconfiar de la validez de las evaluaciones formativas o de la atención que se prestó a éstas para hacer los reajustes necesarios. En este tipo de evaluación sí se asigna una calificación que representa el nivel del logro alcanzado por los estudiantes. La calificación (el número o letra que se asigna) no tiene sentido por sí misma, es necesario contextualizarla dentro del proceso, darle un significado educativo; es el resultado de un proceso que el estudiante ha vivido, y debe basarse en información confiable y válida sobre su desempeño. No se trata de una simple suma de experiencias, sino de su integración. Por ello desde el comienzo del curso se dan a conocer al estudiante los criterios que serán tomados en cuenta a fin de que esté consciente que su desempeño no solo consiste en aprobar con un número mayor a 6 sus pruebas académicas, sino que estas serán parte de lo que habrá de considerarse para aprobar o no el curso. Entonces, es necesario identificar (o propiciar) distintos momentos de integración en el curso, y hacer evaluaciones que sirvan para dar calificaciones inmediatamente después de éstos.

La evaluación sumativa puede realizarse al finalizar un segmento instruccional extenso tal como una unidad un capítulo un curso, semestre, programa o año escolar. Entre las técnicas recomendadas estas pueden ser pruebas finales, pruebas de ejecución (laboratorios), o evaluaciones de producto (informes de investigación, ensayos, proyectos). Aun cuando el propósito principal de la evaluación sumativa puede ser la asignación de calificaciones o la certificación del aprendizaje de los estudiantes, esta también provee información valiosa para juzgar cuan apropiados fueron los objetivos del curso y cuan efectiva fue la instrucción.³³

³³ Medina Diaz & Vermejo Carrion (2000). Evaluacion del Aprendizaje Estudiantil, 2° de 3 ediciones Isla Negra Editores. San Juan, Puerto Rico.

(Medina diaz, 2000) no difiere de los anteriores autores comentados al finar se busca el cumplimiento o no de los objetivos propuestos.

2.2.5.7 Tipos de evaluación según sus agentes

En la evaluación participan todos los actores involucrados en el proceso pedagógico. En tal sentido, es importante que los mismos, especialmente los estudiantes, conozcan los aprendizajes que deben lograr, las actividades que se van a realizar, los indicadores de logro, entre otros aspectos que les permita mejorar las estrategias pedagógicas, destacándose los procesos metacognitivos que le permitan al estudiante reflexionar sobre sus propios aprendizajes, sean conscientes de su progreso, de sus dificultades y construyan sus propios estilos, técnicas y procedimientos para seguir aprendiendo de la manera más adecuada. Este tipo de evaluación facilita el aprendizaje haciéndolo dinámico, ayudando al mismo estudiante a hacer una reflexión, cuanto he aprendido, como ha sido mi esfuerzo, he trabajado o no he trabajado, que nota me merezco, ello en relación al alumno, esto ayuda a considerar una calificación del profesor cuando el alumno recibe una nota impuesta por el profesor, haciéndolo ir más allá de una simple reflexión.

La autoevaluación:

La autoevaluación aporta al proceso de enseñanza aprendizaje un cambio para la mejora escolar. Sus resultados ratifican la centralidad y relevancia de contar con información oportuna, válida y confiable sobre el comportamiento del rendimiento, así como de los principales factores de eficacia, para poder reorientar acciones, fortalecer o diversificar estrategias o bien ajustar o modificar metas. Las posibilidades de que los estudiantes aprendan más y mejoren sus desempeños se ven incrementadas cuando los programas de mejora incorporan como parte de su estructura un componente de autoevaluación, desde donde se analice, discuta, critique, evalúe y retroalimente la propia intervención, sus avances y sus pendientes.³⁴

³⁴ Marcela Roman C. (2011). Autoevaluacion Estrategia y Componente Esencial para el cambio y la mejora escolar. Revista N° 55 2011. Pag. n° 107.

Se ha observado que con el fin de fortalecer la autonomía en el estudiante, éste debe construir el aprendizaje por sí mismo, además conocer los procesos a través de los cuáles aprende, y tener la capacidad de tomar decisiones, de asumir la responsabilidad y las consecuencias de sus actos. Con el fin de lograr el aprendizaje autónomo se debe fomentar en el universitario la autoevaluación que es un tipo de evaluación ligada con el aprendizaje autónomo y a lo largo de la vida, puesto que la realiza el propio estudiante y le permite comprobar su nivel de aprendizaje y, en su caso, reorientarlo. En palabras de Cabero y Gisbert (2002), autoevaluar consiste en un conjunto de actividades autocorrectivas acompañadas de soluciones que permiten comprobar el tipo y grado de aprendizaje respecto de los objetivos de la acción formativa. Generalmente la autoevaluación es formativa, pero también puede ser sumativa. En base a lo referido por Pérez (1997) lo que caracteriza a la autoevaluación es que solo participa el estudiante de forma directa, debido a que se trata de un aprendizaje autónomo, se convierte en el protagonista indiscutible de su proceso de aprendizaje, aumentando su motivación, compromiso y responsabilidad.

Cuando intervienen el docente y estudiante será evaluación continua o final y si sólo intervienen los estudiantes, se tratará de evaluación por iguales. Por medio de ésta el estudiante comprueba qué conocimientos ha asimilado y qué competencias desarrolla correctamente y cuáles no y por qué motivo y cómo puede mejorarlos. En relación a la temporalidad, se observa que la autoevaluación puede desarrollarse en cualquier momento del proceso de aprendizaje: en su inicio (para detectar las carencias) y durante el mismo. Castillo y Cabrerizo (2003) refieren que para ser efectiva, la autoevaluación debe tener periodicidad, a fin de que el estudiante vaya comprobando progresivamente su nivel de aprendizaje estando en condiciones de reorientarlo. Por consiguiente, se trata de una herramienta de planificación del proceso de aprendizaje a disposición del propio estudiante, que modula en intensidad y frecuencia según sus necesidades. Se debe considerar que el docente en muchas actividades puede incorporar la autoevaluación, mediante la reflexión sobre la forma como se llevó a cabo una discusión en el aula, analizando los aspectos relevantes del mismo y viendo su relación con los resultados, debe de aplicar su creatividad para saber cómo integrarlas y en qué momento. Para ser objetiva la autoevaluación, es conveniente que se contraste con la opinión de los compañeros y del docente, que dispongan todos de los criterios contra los que van a comparar la situación. Sin embargo como guía del proceso, el docente sigue siendo siempre el

responsable de la calificación del estudiante. En otras palabras, el docente, según lo refiere Vera (2002), deberá promover que el estudiante tenga claro cuáles son las metas del aprendizaje; en qué momento del proceso se encuentra, sea capaz de enfrentarse a la situación con responsabilidad y sentido autocrítico; considere el proceso de aprendizaje como algo propio y no algo ajeno; que las reflexiones, análisis y la autoevaluación sobre su aprendizaje tengan peso en los resultados, porque de lo contrario pensarán que no es más que un juego de simulación y se desinteresarán; así como también disminuir el margen de subjetividad que toda evaluación debe tener mediante el contraste entre la apreciación del docente y del estudiante.³⁵

La autoevaluación permite al estudiante reflexionar sobre: Autovaloración acerca de sus procesos y actuaciones, Estimula la discusión, Responsabilidad en el auto aprendizaje, Se dirige hacia aspectos actitudinales y emocionales, Auto observación hacia direcciones concretas. En síntesis la autoevaluación es el proceso de reflexión y autorregulación que permite identificar logros u obstáculos en los propios procesos de aprendizaje.

La coevaluación.

Esta evaluación se realiza entre pares, Estudiantes, Docentes, considerando lo siguiente: No se evalúa a la persona, sino sólo lo que realiza, Mejora de aprendizajes y la toma de conciencia acerca de ciertas actitudes, Recomendable para el trabajo colaborativo, permitiendo compartir ideas, criticar posturas de otros, realizar productos en conjunto, aprender de los demás, desarrollar habilidades para el análisis.³⁶

La Coevaluación consiste en la evaluación del desempeño de un alumno a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros de estudio. El mencionado tipo de evaluación resulta ser realmente innovador porque propone que sean los mismos alumnos, que son los que tienen la misión de aprender, los que se coloquen por un momento en los zapatos del docente y evalúen los conocimientos adquiridos por un compañero y que ellos también han debido aprender oportunamente. Esta retroalimentación que nos propone este tipo de

³⁵ Cruz Núñez, Fabiola, Quiñones Urquijo, Abel, Importancia de la evaluación y autoevaluación en el rendimiento académico. Zona Próxima [en línea] 2012, (Enero-Junio) Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85323935009>> ISSN 1657-2416

³⁶ Sandra Sarai Dimas Márquez. Octubre 2014, Tipos de evaluación según sus agentes, Estado de Hidalgo Mexico. Revista electrónica disponible en: https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16652/PE_PDL1_Evaluaci%C3%B3n%20agentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

evaluación, busca y tiende a mejorar el aprendizaje, porque animará a los estudiantes a que se sientan realmente partícipes del proceso de aprehensión de contenidos y no meros asistentes de una clase, la coevaluación les propone a los estudiantes que participen de su propio proceso de aprendizaje y el del resto de sus compañeros a través de la expresión de juicios críticos sobre el trabajo de los otros. Algunas consideraciones que sí o sí deberían ser tenidas en cuenta a la hora de la coevaluación de los compañeros son las siguientes: si se mostró pendiente de la tarea, comunicándose y participando activamente, es decir, sugiriendo ideas, compartiendo conocimientos y también ideas, si se mostró responsable, preocupándose por enriquecer y mejorar la tarea del equipo en el que le tocó participar, si se comunicó en forma clara, precisa, concisa y cordial para con el resto de sus compañeros, aceptando las opiniones contrarias y sentando sus propias ideas y su propia reflexión acerca del equipo, analizando su desempeño y las cuestiones que podrían mejorar su dinámica de aprendizaje. Algunas consideraciones que sí o sí deberían ser tenidas en cuenta a la hora de la coevaluación de los compañeros son las siguientes: si se mostró pendiente de la tarea, comunicándose y participando activamente, es decir, sugiriendo ideas, compartiendo conocimientos y también ideas, si se mostró responsable, preocupándose por enriquecer y mejorar la tarea del equipo en el que le tocó participar, si se comunicó en forma clara, precisa, concisa y cordial para con el resto de sus compañeros, aceptando las opiniones contrarias y sentando sus propias ideas y su propia reflexión acerca del equipo, analizando su desempeño y las cuestiones que podrían mejorar su dinámica.³⁷

En verdad, coevaluación es la participación del alumnado junto al profesorado en el proceso de evaluación. En este sentido, es sinónimo de evaluación colaborativa o evaluación cooperativa (Sluijsmans, Dochy y Moerkerke 1999). Aunque el estudiante no es el responsable final de la calificación, sí que participa en la definición de los objetivos de aprendizaje (que parten de sus propias necesidades y preferencias, dotándose así de significatividad) y en la determinación de los criterios de evaluación (consensuados con el profesorado de la materia). Sin embargo, para Sanmartí (2007: 67-78), coevaluación o corregulación es la contribución del alumnado, junto con la evaluación que realiza el profesorado, al proceso de autoevaluación

³⁷Definicion ABC (2007-2017) Recuperado 05 de mayo de 2017. Artículo disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/coevaluacion.php>

o autorregulación propuesto en primer lugar, verdadero motor del aprendizaje significativo. De este modo, entiende la evaluación como un proceso a tres bandas en el que interactúan los vértices del triángulo formado por el profesor, el alumno y los demás compañeros. Como dice Gessa Perera (2011), “debemos dejar de ver la evaluación como el punto de llegada, sino más bien como el punto de partida para la toma de importantes decisiones”.³⁸

La heteroevaluación

La heteroevaluación no debería ser considerada como una actividad solo cuantitativa de parte del docente, sino como un proceso importante dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje, rico por los datos y posibilidades que ofrece, aunque también complejo por las dificultades que supone valorar las actuaciones de otras personas, sobre todo cuando estas se encuentran en momentos evolutivos delicados en los que un juicio de valor puede crear actitudes de rechazo hacia el estudio.

Es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. A diferencia de la coevaluación, aquí las personas pertenecen a distintos niveles, es decir no cumplen la misma función. En el ámbito en el que nos desenvolvemos, se refiere a la evaluación que habitualmente lleva a cabo el profesor con respecto a los aprendizajes de sus alumnos; sin embargo también es importante que la heteroevaluación pueda realizarse del alumno hacia el profesor ya que no debemos perder de vista que la evaluación es un proceso que compromete a todos los agentes del sistema educativo. La heteroevaluación es un proceso importante dentro de la enseñanza, rico por los datos y posibilidades que ofrece y también complejo por las dificultades que supone enjuiciar las actuaciones de otras personas, más aún cuando éstas se encuentran en momentos evolutivos delicados en los que un juicio equívoco o "injusto" puede crear actitudes de rechazo (hacia el estudio y la sociedad) en el niño, adolescente o joven que se educa.³⁹

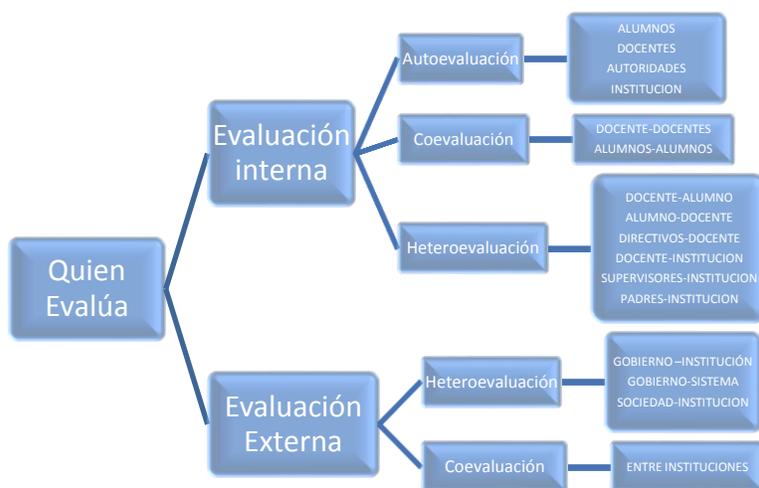
³⁸ ESTHER CARRIZOSA PRIETO 2017. *Autoevaluación, coevaluación y evaluación de los aprendizajes*. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide. IES “V Centenario”, Recuperado el 05 de mayo de dos mil diecisiete, Disponible en http://www.uoc.edu/symposia/dret_tic2012/pdf/4.6.carrizosa-esther-y-gallardo-jose.pdf

³⁹ Evaluación de los aprendizajes Edi. Blog 2007. *La Coevaluación Y Heteroevaluación*. Recuperado el 07 de mayo de 2017, <http://evaluaciondelosaprendizajes1.blogspot.com/2007/08/la-coevaluacin-y-heteroevaluacin.html>.

Según (Ramo, 1996, pag.89), “consiste en la evaluación que realiza una persona sobre otra”, en este caso sería, el educador, en nuestro contexto educativo lo más común es hablar de heteroevaluación, pues es el educador que tiene presencia evaluadora con poder para juzgar al estudiante. Esta forma de evaluación se reconoce como en palabras de (MEN, 1997, pág. 43 “la estrategia tradicionalmente aplicada en el aula, para evaluar el denominado rendimiento de los alumnos”, en otras palabras la evaluación cobra relevancia cuando el docente fija claramente los criterios con los que va a evaluar, cuando esto falla, la evaluación empieza a fallar, muchos errores que se comenten en la heteroevaluación surge debido a esto, si las reglas de juego no son claras, el juego no es limpio, o cuando las reglas se van colocando en el camino, tampoco es limpio o justo, por eso al hablar de heteroevaluación se debe hacer énfasis a los docentes que no empiecen a evaluar, hasta que los involucrados en el proceso no sepan que se les va a evaluar, esta sería la clave para una buena heteroevaluación.⁴⁰

A continuación se muestra una figura elaborada con el fin de esquematizar los tipos de evaluación según sus agentes.

Figura N.4 Tipos de evaluación según sus agentes:



Tonucci (1975) *La gestión social*⁴¹

⁴⁰ Contreras Fernández (2014). Manual para la elaboración e Implementación de un modelo de evaluación por competencia. Única edición, Estados Unidos de Norte América editora Liberty Drive, suite 200.

⁴¹ Bonvecchio de Aruani & E. Maggioni (2004) Evaluación de los Aprendizajes. 1ª edición, Editorial Nacional de Cuyua(EDIUNC) y ediciones novedades educativas México S.A de C.V

2.2.6 Características de la evaluación

A continuación se hace mención de las características de la evaluación sugeridas por el manual de Herramientas de evaluación en el aula, (USAID).

Holística: Determina el desempeño de alumnas y alumnos en forma integral, en vinculación con su contexto.

Participativa: Involucra a todos los sujetos que intervienen en el proceso educativo, por medio de la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

Flexible: Toma en cuenta diversos factores, como las diferencias individuales, intereses, necesidades educativas especiales, condiciones del centro educativo y otros, que afectan el proceso educativo.

Sistemática: Se realiza en forma periódica, ordenada y con una intencionalidad expresa, durante todo el proceso de la práctica educativa.

Interpretativa: Explica el significado de los procesos y los productos de alumnos y alumnas en el contexto de la práctica educativa.

Técnica: Emplea procedimientos e instrumentos que permiten valorar los desempeños esperados y aseguran la validez y confiabilidad de los resultados.

Científica: Se fundamenta en las investigaciones y avances en el conocimiento del aprendizaje humano..⁴²

2.2.7 La evaluación de desempeño por competencias

Para poder evaluar un buen desempeño por competencias tenemos que tomar en cuenta estos componentes que se describen a continuación: Aptitud, habilidad, capacidad, y competencia.

⁴² Juárez y Asociados (2011), *Herramientas de evaluación en el aula. Guatemala. Material elaborado con apoyo de (USAID) Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Recuperado el 09 de mayo de 2017 de http://uvg.edu.gt/educacion/maestros-innovadores/documentos/evaluacion/Herramientas_Evaluacion.pdf*

Aptitud: Disposición natural para el buen desempeño de una actividad.

Habilidad: Cualidad estable relativamente específica, tanto física como intelectual, que posee un individuo para realizar tareas o resolver problemas en el área de actividad determinadas, basándose en una adecuada percepción de los estímulos externos y en una respuesta activa que redundará en una actuación eficaz. Se da un componente innato (aptitud), y se desarrolla por la práctica. Suele considerarse sinónimo de destreza.

Capacidad: Conjunto de habilidades desarrolladas sobre la base de disposiciones genéticas, que permite enfrentar y resolver situaciones concretas, en diferentes contextos. Entre los grupos de capacidades mencionados por diferentes autores, encontramos: Intelectuales o cognitivas, técnicas, tecnológicas, sociales y éticas.

Competencia: Capacidad compleja o macrocapacidad. Consiste en el dominio de conocimientos, destrezas y actitudes que le permiten a una persona desempeñar idóneamente actividades propias de una determinada área, personal, social o laboral, adaptarse creativamente a nuevas situaciones y transferir en otras áreas afines. En general la cuestión de las competencias ha sido enfocado especialmente en relación con el campo laboral, en función de articular la formación que da el sistema educativo con las demandas del campo profesional.

El logro de una competencia es un largo proceso que en muchos casos pueden llevar años. Justamente por este motivo, la evaluación de competencias es un proceso complejo propio de los niveles educativos superiores. Durante ese periodo de formación lo que los docentes tienen que ir evaluando, en forma integrada y progresiva, son aprendizajes de los diferentes contenidos que constituyen el correspondiente currículum, y hacen el desarrollo de esos cuatro componentes de la conducta antes citados.⁴³

La evaluación de competencias implica la evaluación de capacidades, siendo esta el conjunto de saberes, habilidades y actitudes de una persona que la facultan para desarrollar una tarea. En el desarrollo de capacidades intervienen factores de tipo genético, al poseer cada persona una serie de disposiciones innatas, y factores adquiridos y de aprendizaje, ya que esas predisposiciones genéticas deben ser desarrolladas a través de la experiencia para convertirse

⁴³ Bonbecchio de Aruani (2006) Evaluación de los Aprendizajes. 2ª edición Editorial Ediciones novedades educativas, Enero 2006 Buenos Aires.

en capacidades mediante el contacto con un entorno culturalmente organizado y/o condición de recibir una formación adecuada para su adquisición final. La adquisición y logro de una capacidad implica, haber conseguido dominar los tres ámbitos del aprendizaje, que podemos decir que ha logrado esta cuando el alumno sepa hacer algo (ámbito cognoscitivo), pueda hacerlo y sepa cómo (ámbito procedimental), y, además quiera hacerlo (ámbito actitudinal). En definitiva, una capacidad se logra cuando el alumno o alumna, **sabe, puede y quiere**. Podemos haber adquirido todos los conocimientos cognitivos sobre una materia pero si no sabemos llevarlo a la práctica, ¿de qué nos sirve?, pero, además podemos tener todos sus saberes y ser capaces de realizarla procedimentalmente, aunque, sin embargo, no tenemos las actitudes adecuadas para su desempeño o no le damos el valor suficiente cuando la realizamos o, simplemente, no nos da la gana llevarla a cabo. En este caso no podemos decir que se tiene la capacidad que se tiene la capacidad, que se es capaz, porque falta una parte importante de sus componentes.⁴⁴

Este es el problema de gran parte de la enseñanza, tanto formal como no formal, que nos olvidamos de evaluar los tres ámbitos del aprendizaje en conjunto. Toda capacidad se transforma en competencia cuando lo relacionamos con el ámbito profesional y del desempeño de tareas y de funciones laborales. Decimos entonces que la persona es competente en su materia, que posee las aptitudes y capacidades adecuadas que le validan para desempeñar un trabajo con características de profesionalidad, destrezas de ejecución, eficiencia y eficacia. Por lo tanto, la evaluación de competencias implica, por un lado la evaluación de capacidades que ha adquirido el alumno; por otro, la evaluación de los objetivos de aprendizaje, que deben estar orientados hacia el desarrollo de capacidades (al finalizar el módulo, el curso o el año lectivo).⁴⁵

Analizando las líneas anteriores en relación a la evaluación por competencias, podemos observar que los dos autores citados, tienen el mismo pensamiento al referirse a la evaluación de desempeño de competencias. En síntesis, evaluar por competencias, el docente debe poner atención a las habilidades, capacidades, destrezas, aptitudes, actitudes⁴⁶, competencias que

⁴⁴ Pulgar Burgos (2005) Evaluación de aprendizaje en educación no formal. 1ª edición NARCEA S.A DE C.V EDICIONES Madrid. España.

⁴⁵ Pulgar Burgos op. cit., pág. 101.

⁴⁶ Tienen distintos significados por ello se hace mención especial de: **Actitud** está relacionada con acto y tiene que ver con la 'disposición de ánimo manifestada de algún modo': *Actitud malévol*a, *actitud pacífica*, *actitud amenazadora de alguna persona (carácter)*. En cambio, **Aptitud** está relacionada con apto y se define como la 'capacidad o disposición para el buen desempeño de una actividad': Desde

posee cada alumno, y a la ayuda de conseguir cada una de ellas para alcanzar el fin de profesionalismo en todos los ámbitos sociales, laborales, políticos, y culturales, etc.

2.2.8 El proceso de Enseñanza Aprendizaje y sus Técnicas Pedagógicas

Pedagogía

Best (1998) desde la perspectiva como directora del Intitut National de Recherche pédagogique en el uso del término pedagogía partiendo de la definición atribuida a finales del siglo XIX a Henri Marion lo define como la ciencia y el arte de la educación. Véase que para esta autora observa la pedagogía como una ciencia pero al mismo tiempo lo retoma como un arte en el ámbito educativo, siendo así que la ciencia aporta un descubrimiento y el arte enfoca su importancia en su originalidad para comunicar sentimientos y emociones. La pedagogía es un proceso sostenido por el que alguien adquiere nuevas formas o desarrolla formas existentes de conducta, conocimiento, práctica y criterio, de alguien o algo que es considerado un proveedor y evaluador apropiado. Apropiado o bien desde un punto de vista del adquirente, o bien desde el punto de vista de otros (Bernstein, 1999^a, pág. 259). Esta definición destaca que la conducta, el conocimiento, la práctica y el criterio se pueden desarrollar atendiendo a cuestiones de aptitudes y conocimiento en los procesos de desarrollo y aprendizaje dentro de la práctica pedagógica y considerando lo cognitivo y lo afectivo.

La Pedagogía supone una visión (teórica conjunto de creencias) de la sociedad, de la naturaleza humana, del conocimiento y de la producción, en relación con los fines educativos, mas la intersección de unos términos y unas reglas sobre los medios prácticos y mundanos de su realización (Davies, 1994, pág. 26)

La Pedagogía es una práctica de la administración social del individuo social. Esta administración del niño encarna ciertas normas sobre las capacidades con las que el niño puede llegar a ser autónomo e independientes (Popkewitz, 1998, Pág.536).⁴⁷

Proceso de Enseñanza Aprendizaje

pequeña demostró aptitud para la danza; Tiene aptitudes para los negocios y para el arte., véase <http://udep.edu.pe/castellanoactual/actitud-y-aptitud/>.

⁴⁷ Harry Daniels (2001) Vygotsky y la Pedagogía. Ediciones Paidós Iberoamerica S.A., Editorial Paidós SAICF. Barcelona.

La enseñanza tiene estrecha relación con el aprendizaje por lo tanto no podemos aislar una de la otra. Esta realidad relaciona no sólo a los procesos vinculados a enseñar, sino también a aquellos vinculados a aprender. El aprendizaje surgido de la conjunción, del intercambio de la actuación de profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas constituye el inicio de la investigación a realizar. “La reconsideración constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje “. (Zabalza, 2001:191).

Entendiendo lo anterior escrito los procesos de enseñanza aprendizaje simultáneamente son un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto puede ser un proceso de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones que van únicamente con el objetivo de hacer posible el aprendizaje, siendo así; que el proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el sistema de comunicación intencional que se produce en el marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje. (Contreras, 1990, pag.23).⁴⁸

Técnicas e instrumentos de evaluación

Una de las dimensiones más relevantes de la evaluación educativa se refiere a todas aquellas técnicas, instrumentos y procedimientos que suelen utilizarse en las distintas prácticas educativas.

Berliner (1987) ha propuesto una clasificación en términos del grado de formalidad y estructuración con que se establecen las evaluaciones, la cual queremos retomar para presentar las distintas posibilidades técnicas que puede utilizar el docente (véase también Genovard y Gotzens, 1990).

En primer término se encuentran las llamadas:

Técnicas informales

Las cuales se utilizan dentro de episodios de enseñanza con una duración breve. Como exigen poco gasto didáctico, pueden utilizarse a discreción en la misma situación de enseñanza y aprendizaje. Además, dichas técnicas se distinguen porque el profesor no suele presentarlas a los alumnos como actos evaluativos; por ende, los alumnos no sienten que estén siendo

⁴⁸ Meneses Benitez (2007) Interaccion y Aprendizaje en la Universidad. Revista de la universidad Rovira i Virgili, Cataluña. España

evaluados, lo cual resulta ideal para valorar sus desempeños y como en ese momento se encuentran. Podemos identificar dos tipos de técnicas informales: a) Observación de las actividades realizadas por los alumnos. b) Exploración por medio de preguntas formuladas por el profesor durante la clase. La observación de las actividades realizadas por los alumnos La observación es una técnica que utiliza el profesor en forma incidental o intencional al enseñar y/o cuando los alumnos aprenden en forma más autónoma. Puede llevarse a cabo en forma asistemática o sistemática, abierta o focalizada, en contextos “naturales” (interacciones regulares en el aula) (actividades de role playing⁴⁹, debates, etc.), y en forma participante o no participante (Casanova, 1998; Bolívar, 1998; Zabalza, 1998). En la medida que sea más informal y menos artificial o instrumentada, los alumnos se sentirán menos observados y evaluados. La observación de lo que los alumnos dicen o hacen cuando aprenden es una actividad imprescindible para la realización de la evaluación formativa y procesal. También llega a utilizarse de manera indistinta para valorar diagnósticamente o evaluar lo aprendido después de terminado un episodio instruccional (como evaluación sumativa); por medio de la observación es posible valorar los aprendizajes de los distintos contenidos curriculares (conceptuales, procedimentales y actitudinales).⁵⁰

La observación llega a volverse más sistemática cuando se planifica, se determinan ciertos objetivos que delimitan lo que se observará, y se utilizan ciertos instrumentos que sirven para registrar y codificar los datos, para posteriormente hacer la interpretación necesaria que permita la toma de decisiones. Igualmente, por medio de una técnica como la triangulación, se puede lograr una mayor fiabilidad de los datos obtenidos (Casanova, 1998). Existen varias técnicas e instrumentos que permiten sistematizar el acto de observación. Por ejemplo:

- Registros anecdóticos. Se describen por escrito episodios, secuencias, etcétera, que se consideran importantes para evaluar lo que interesa en un alumno o en un grupo de alumnos.

⁴⁹ El Role Playing es una técnica a través de la cuál se simula una situación que se presenta en la vida real. Al practicar esta técnica debes adoptar el papel de un personaje concreto y crear una situación como si se tratara de la vida real. Extraída del sitio web http://escuelas.consumer.es/web/es/aprender_a_aprender/tecnica12/.

⁵⁰ Díaz, F. Y Barriga, A. (2002) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. 2ª Edición, editorial McGraw-Hill, México.

- Listas de control. En las listas de control se incluyen las conductas o rasgos de las mismas que interesan evaluar en forma de listado. La tarea de evaluación consiste en ir haciendo una verificación de la presencia o ausencia de cada una de ellas.
- Diarios de clase. En ellos se recoge la información que interesa durante un periodo largo (el diario debe escribirse con cierta regularidad) y sirve para analizar, interpretar o reflexionar sobre distintos aspectos del proceso educativo (el aprendizaje de los alumnos, la enseñanza, las interacciones maestro- alumno, los procesos de gestión, la disciplina, etc.) (Bolívar, 1995; Zabalza, 1998). Pueden incluirse en la misma observación, comentarios, sentimientos, opiniones, frustraciones, explicaciones, valoraciones, preocupaciones, etc.⁵¹

La exploración a través de preguntas formuladas por el profesor durante la clase.

Se sabe, que a partir de los análisis realizados sobre el tipo de discurso que utiliza en clase el profesor, que dos terceras partes de su habla consisten en preguntas (y explicaciones) dirigidas a los alumnos las cuales son elaboradas en su mayor parte sobre la base de los tópicos abordados en la enseñanza (véase Coll y Solé, 1990).

Las preguntas que el profesor suele plantear en el aula se elaboran con el fin de estimar el nivel de comprensión de los alumnos sobre algo que se está revisando, y con base en ello, proporcionar de manera oportuna algún tipo de ayuda requerida (repeticiones, reformulaciones, aclaraciones y profundizaciones sobre algún aspecto, correcciones, rechazos. Los profesores expertos constantemente utilizan estrategias evaluativas informales, como son las preguntas dirigidas a los alumnos, para asegurarse de que “se están comprendiendo” las ideas principales de su discurso. En cambio, los profesores principiantes casi no realizan este tipo de evaluaciones informales en sus exposiciones, y son más proclives a realizar las llamadas “pseudoevaluaciones” (¿Me entienden? ¿Sí comprenden, verdad? ¿Estamos de acuerdo?...) que en realidad poco sirven para constatar la comprensión lograda por los alumnos (véase Sánchez, Rosales y Cañedo, 1996 y págs. 162-168).

Técnicas semiformales

⁵¹ Díaz, F. Y Barriga, Op. Cit., pag. 368.

Estas se caracterizan por requerir de un mayor tiempo de preparación que las informales, demandar mayor tiempo para su valoración y exigir a los alumnos respuestas más duraderas “lo cual hace que a estas actividades sí se les impongan calificaciones”; en particular por esta última razón los alumnos suelen percibirlas más como actividades de evaluación, en comparación con las técnicas informales. A continuación se presentan algunas variantes de la evaluación semiformales:

- Los trabajos y ejercicios que los alumnos realizan en clase.
- Las tareas y los trabajos que los profesores encomiendan a sus alumnos para realizarlos fuera de clase.
- La evaluación de portafolios.

Los trabajos y ejercicios que los alumnos realizan en clase.-

El profesor suele plantear a los alumnos una serie de actividades con el fin de valorar el nivel de comprensión o ejecución que son capaces de realizar en un momento determinado del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Lo más importante en el planteamiento de los trabajos y ejercicios es que estén alineados con los objetivos de aprendizaje y se presentan de manera tal que no resulten sin sentido para los alumnos. Un trabajo o ejercicio bien seleccionado, informativo y motivante provoca mayores dividendos en el aprendizaje de los alumnos y en la evaluación del profesor sobre sus progresos, que cualquier otro que se repita incesantemente y que no tenga sentido ni valor funcional. Así, los ejercicios y trabajos efectuados de manera individual o en situaciones de aprendizaje cooperativo se deben plantear de modo que den oportunidad a los alumnos para que reflexionen, profundicen y practiquen sobre determinados conceptos o procedimientos que se están enseñando y/o aprendiendo y no para que realicen una práctica ciega y estereotipada de los saberes aprendidos.

Pero también son importantes para el profesor porque una vez que se efectúan y revisan le permiten valorar o estimar sobre la marcha en qué momento del aprendizaje se encuentran sus alumnos.

Las tareas o trabajos que los profesores encomiendan a sus alumnos para realizarlos fuera de clase.

Los trabajos que los profesores suelen encomendar a sus alumnos pueden ser muy variados: ejercicios; solución de problemas; visitas a lugares determinados; trabajos de investigación en la biblioteca, en museos o en el ciberespacio, etc. Se puedan realizar en forma individual o en grupos cooperativos

Los educadores deben innovar con las tareas que dejan a sus educandos para ser llevadas y elaboradas fuera de la clase, estas deben ser motivadoras y fáciles de realizar, y con una esperanza de porcentajes para su calificación.

Las recomendaciones son las mismas que para los trabajos realizados en clase. Deben plantearse trabajos que más que dejar agotados y desmotivados a los alumnos, los hagan practicar reflexivamente, pensar y aprender. Estos trabajos extraclase, aun cuando pueden ser objeto de algunas críticas, también permiten obtener información valiosa al alumno y al profesor. Al igual que los trabajos en clase, deberán plantearse de modo tal que los aprendices no sólo puedan obtener información respecto a si fue o no exitosa su resolución, sino que, en caso de hacerlos en forma incorrecta, les permitan obtener información relevante acerca de las razones que contribuyeron a su fracaso.⁵²

La evaluación de portafolios

Una técnica de evaluación que puede clasificarse como de tipo semiformal es la llamada “evaluación de portafolios o de carpeta” (Airasian, 2001; Herman, Aschbacher y Winters, 1992; King y Campbell- Allan, 2000; Quintana, 1996; Valencia, 1993). Este tipo de evaluación consiste en hacer una colección de producciones o trabajos (por ejemplo, ensayos, análisis de textos, composiciones escritas, problemas matemáticos resueltos, dibujos, ideas sobre proyectos, reflexiones personales, grabaciones, ejercicios digitalizados) e incluso de algunos instrumentos o técnicas evaluativas (tales como cuestionarios, mapas conceptuales, exámenes) que los aprendices realizan durante un cierto episodio o ciclo educativo.

⁵² Díaz, F. Y Barriga, Op. Cit., pag. 373-774

La evaluación de portafolios tiene posibilidad de utilizarse en todas las disciplinas y con ello es posible evaluar los distintos tipos de contenidos curriculares (uso y aplicación de conceptos, habilidades, destrezas, estrategias, actitudes, valores, etcétera).

Es pertinente señalar algunas ventajas de la evaluación de portafolios (Cassany, 1999; King y Campbell- Allan):

- Permite observar los trabajos de los alumnos por medio de un “lente” distinto, desde el cual se evalúa el progreso de las producciones y de los procesos que las originan.
- Tiene un componente formativo y puede ser integrada al proceso de instrucción. • Permite que los alumnos reflexionen sobre su propio aprendizaje y que dicha reflexión incida en actuaciones futuras.
- Fomenta la coevaluación, la autoevaluación y la evaluación mutua.
- Permite reflexionar al docente sobre las estrategias pedagógicas que utiliza.
- Tienen más validez de contenido que una prueba, ya que evalúa diferentes producciones realizadas en un cierto periodo.
- Es una evaluación más auténtica y menos artificial.

Técnicas formales de la evaluación de aprendizajes.

Dichas técnicas exigen un proceso de planeación y elaboración más sofisticados y suelen aplicarse en situaciones que demandan un mayor grado de control (Genovard y Gotzens, 1990).

Por esta razón, los alumnos (y los profesores inducen a ello) las perciben como situaciones “verdaderas” de evaluación. Este tipo de técnicas suelen utilizarse en forma periódica o al finalizar un ciclo completo de enseñanza y aprendizaje. Dentro de ellas encontramos varias modalidades:

- Pruebas o exámenes

- Mapas conceptuales
- Evaluación del desempeño

Pruebas o exámenes

A pesar de los inconvenientes y las fuertes críticas que se les han hecho, las pruebas de lápiz y papel continúan siendo los instrumentos más utilizados en la evaluación escolar. Podríamos definir a los exámenes, en su forma típica, como aquellas situaciones controladas donde se intenta verificar el grado de rendimiento o aprendizaje logrado por los aprendices. Supuestamente, los exámenes son recursos que han aparecido en el ámbito educativo con la intención de lograr una supuesta evaluación objetiva, lo más “libre” posible de interpretaciones subjetivas, al establecer juicios sobre los aprendizajes de los alumnos.

Otra característica adicional asociada al examen es la supuesta posibilidad de cuantificar el grado de rendimiento o aprendizaje por medio de calificaciones consistentes en números. En la metodología de su elaboración se pone énfasis en que contengan un nivel satisfactorio de validez (es decir que los instrumentos sirvan para valorar aquello para lo cual han sido construidos) y de confiabilidad (que su aplicación en condiciones similares permita obtener resultados similares) para su uso posterior.

Los exámenes pueden ser por lo menos de dos tipos: los estandarizados (por lo general los elaboran especialistas en evaluación) y los formulados por los profesores según las necesidades del proceso pedagógico. (Díaz, F. Y Barriga, A. 2002)

Estas dos modalidades mencionadas también coinciden con dos tipos de juicios o interpretaciones que se establecen a partir de los puntajes resultantes. Así, podemos identificar evaluaciones basadas en normas o en criterios. La evaluación referida a normas sigue una aproximación similar a la de las pruebas psicométricas estandarizadas; es decir, se compara a un sujeto contra su grupo de referencia (en este caso el grupo-clase).

Dicha evaluación con pruebas estandarizadas ha recibido, entre otras, las siguientes críticas:

- Tales exámenes sirven más bien para medir capacidades generales y no conocimientos o habilidades específicos.
- La distribución o curva normal sólo ocurre cuando tenemos un número amplio de calificaciones.
- Por medio de dicha evaluación sólo se obtiene información sobre el grado de acierto a ítems o reactivos respondidos por los alumnos.

Los reactivos estructurados tienen las siguientes características:

- Se utilizan típicamente en las llamadas “pruebas objetivas”.
- Pueden ser calificados e interpretados con mucha rapidez o precisión.
- Su diseño no es tan sencillo como parece.
- La elección de los reactivos o de las respuestas de éstos por parte del diseñador no está exenta de subjetividad.
- En un breve periodo puede responderse un número considerable de reactivos.
- No permiten valorar procesos complejos: creatividad, capacidades de comunicación o expresión, elaboración de argumentos, razonamiento sofisticado, pensamiento crítico, etcétera. Tampoco son adecuados para evaluar contenidos procedimentales y actitudinales.
- Por el azar pueden contestarse correctamente muchos reactivos.
- Gran parte de los reactivos pueden responderse de manera efectiva por medio de aprendizajes memorísticos o poco significativos. (véase Díaz, F. Y Barriga, A. 2002)

Utilizando la taxonomía cognitiva de los objetivos propuesta por B. Bloom y Cols. Según dicha taxonomía, elaborada a finales de los años cincuenta, se pueden clasificar los objetivos de un programa, curso, etcétera, en función de seis niveles de complejidad creciente, a saber:

- 1) Conocimiento: recuerdo y retención literal de la información enseñada.
- 2) Comprensión: entendimiento de los aspectos semánticos de la información enseñada.

- 3) Aplicación: utilización de la información enseñada.
- 4) Análisis: estudio de la información enseñada en sus partes constitutivas.
- 5) Síntesis: combinación creativa de partes de información enseñadas para formar un todo original.
- 6) Evaluación: emisión de juicios sobre el valor de material enseñado.

Mapas conceptuales

Son una alternativa interesante para la evaluación de contenidos declarativos (Moreira y Novak, 1988; Novak y Gowin, 1988; Notoria, 1992). Hay que recordar que los mapas son recursos gráficos que permiten representar jerárquicamente conceptos y proposiciones sobre un tema determinado. Novak y Gowin han propuesto varios criterios basados en los procesos y mecanismos psicológicos que describe la teoría de la asimilación de Ausubel, para valorar la calidad de los mapas construidos por los alumnos, cuando se decide utilizarlos como una estrategia evaluativa.

Tales criterios son:

- Considerar la calidad de la organización jerárquica conceptual en los mapas elaborados (niveles de inclusividad jerarquizados en función de una temática o concepto nuclear). Por medio de dicha organización jerárquica es posible valorar el nivel de diferenciación progresiva conseguido.
- Apreciar la validez y precisión semántica de las distintas relaciones establecidas entre los conceptos involucrados. Esto se refiere a que todas las relaciones sean veraces y estén rotuladas con el grado de precisión aceptado en el proceso instruccional.
- Tomar en cuenta dentro del mapa la densidad (nivel e integración correcta de conceptos) y las relaciones cruzadas (relaciones establecidas entre distintas partes del mapa), ya que involucran procesos de reconciliación integradora.
- Considerar también los ejemplos incluidos en el mapa.

Evaluación del desempeño

Otro tipo de instrumento de evaluación formal son las llamadas pruebas de desempeño o de ejecución. Éstas consisten en el diseño de situaciones donde los alumnos demuestran sus habilidades aprendidas antes tareas genuinas tales como aplicar una técnica de primeros auxilios, escribir un texto persuasivo, ejecutar una pieza musical, hacer un experimento, ejecutar una estrategia cognitiva compleja, solucionar problemas matemáticos, etc. (véase Arends, 1998; Gage y Berliner, 1992). Puede decirse que esencialmente son situaciones de evaluación donde interesa que el alumno ponga en acción el grado de comprensión o significatividad de los aprendizajes logrados. Así, se afirma que intentan valorar el uso funcional y flexible de lo aprendido, y que constituyen una alternativa interesante a la tradicional evaluación de lápiz y papel.

A continuación se presentan algunas características deseables que deben tener las tareas involucradas en las pruebas de ejecución (véase Herman y cols., 1992).

- Que la tarea requerida corresponda con las intenciones de enseñanza.
- Que la tarea demandada represente el contenido y los procedimientos que se esperan conseguir en los estudiantes.
- Que la tarea permita a los estudiantes demostrar su progreso y sus habilidades implicadas.
- Que se empleen tareas reales y auténticas en la medida que sea posible.

La evaluación del desempeño es sinónimo de evaluación auténtica. De hecho, uno de los problemas con este tipo de evaluación es que no existe una terminología precisa, pues diferentes autores utilizan también otras expresiones tales como evaluación de portafolios a diferenciarlas de la evaluación con pruebas de lápiz y papel, que se considera como tradicional e indirecta).50

Rúbricas

Las rúbricas son guías de puntaje que permiten describir el grado en el cual un aprendiz está ejecutando un proceso o un producto (Airasian, 2001).

Algunas de las características más importantes de las rúbricas como instrumentos de evaluación son las siguientes:

- Están basadas en criterios de desempeños claros y coherentes.
- Son usadas para evaluar los productos y los procesos de los alumnos.
- Describen lo que será aprendido, no cómo enseñar.
- Son descriptivas, rara vez numéricas.
- Ayudan a los alumnos a supervisar y criticar su propio trabajo.
- Coadyuvan a eliminar la subjetividad en la evaluación y en la ubicación por niveles de los alumnos. De acuerdo con Airasian son ocho los pasos por diseñar y usar las rúbricas. Dichos pasos son presentados a continuación (Véase Airasian, 2001, p. 264):

1. Seleccione un proceso o producto a enseñar. Por ejemplo, las respuestas a preguntas sobre un texto de una revista.

2. Identifique los criterios de desempeño para el proceso o el producto. Los siguientes son algunos criterios a considerar para evaluar las respuestas:

- Respuestas completas y adecuadas.
- Respuestas apoyadas con información de otras lecturas.
- Respuestas que incluyen citas directas.
- Respuestas que contienen enunciados variados y detallados.
- Ortografía, mayúsculas y puntuación apropiadas.

3. Decida el número de niveles de clasificación para la rúbrica, usualmente de tres a cinco. Para este caso se proponen cuatro niveles.

4. Formule la descripción de los criterios de ejecución en el nivel superior:

- Excelente (3): Respuestas que son muy completas y adecuadas. La mayoría de las respuestas están apoyadas con información específica de las lecturas e incluyen citas directas. La

estructura de los enunciados es variada y detallada. Los aspectos mecánicos de la escritura son apropiados, incluyendo la ortografía, el uso de mayúsculas y la puntuación.

5. Formule la descripción de los criterios de ejecución en los niveles restantes:

- Bueno (2): las respuestas son regularmente completas y adecuadas. Dichas respuestas están apoyadas con información específica de las lecturas. La estructura de los enunciados es variada. Los aspectos mecánicos de la escritura son generalmente correctos, incluyendo ortografía, uso de mayúsculas y puntuaciones.

- Necesita mejorar (1): Las respuestas son de parcial a completamente adecuadas. Estas respuestas requieren estar apoyadas con más información específica de la lectura. La estructura de los enunciados es variada. Los aspectos mecánicos de la escritura precisan de mejoras en lo que respecta a la ortografía, el uso de mayúsculas y la puntuación apropiada.

- Pobre (0): las respuestas son inadecuadas o apenas esbozadas. La estructura de los enunciados con frecuencia es incompleta. Los aspectos mecánicos de la escritura requieren de una mejora significativa.

6. Compare la ejecución de cada alumno con los cuatro niveles de ejecución.

7. Seleccione el nivel de ejecución que describe mejor el desempeño de cada estudiante.

8. Asigne a cada alumno un nivel de ejecución. Un aspecto clave para el uso y diseño de las rúbricas radica en la definición de los niveles de ejecución. Para poder establecer niveles de desempeño apropiados se requiere que los criterios estén claramente establecidos, y que a partir de ellos se vayan definiendo modos graduales en que éstos puedan manifestarse, desde un estado inferior en que no sea posible cumplirlos hasta un estado superior en que se satisfagan adecuadamente.⁵³

⁵³ Díaz, F. Y Barriga, A. (2002) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista. México: McGraw Hill.

TITULO III

3. PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE ALGUNAS POLICÍAS DE LA REGIÓN LATINOAMERICANA.

3.1 Policía de Colombia

Esta Policía cuenta con un Plan denominado “Plan Anual de formación, Educación continua e Investigación para el personal de la Policía Nacional durante los años dos mil diecisiete y dos mil dieciocho”. En dicho plan está plasmada la programación de los cursos de capacitación, las instituciones involucradas con misiones específicas, y el talento humano a capacitar. (Véase Plan Anual de Formación, Educación Continua e Investigación Para El Personal de la Policía Nacional Durante la Vigencia 2017-2018. D.C Bogotá. Colombia)

3.1.1 El porqué de la elaboración y ejecución del plan de formación:

La Policía Nacional funge como uno de los actores más importantes en la construcción de los nuevos escenarios para la convivencia y seguridad ciudadana y se hace necesario implementar estrategias de carácter educativo, que permitan al hombre y mujer policía fortalecer el servicio en aspectos de eficiencia, efectividad, eficacia y sostenibilidad en el tiempo, bajo este entendido, La Dirección Nacional de Escuelas dentro de los procesos de formación, educación continua e investigación, integra competencias genéricas y específicas para mejorar el desempeño laboral y fortalecimiento del Sistema Institucional de Ciencia, Tecnología e Innovación Policial.

La Policía Nacional colombiana programa los cursos de capacitación atendiendo a necesidades de las diferentes unidades y departamentos que conforman la Policía Nacional, tales como: Operaciones policiales, Administrador de Semovientes, Deporte Ecuestre, Aviación Policial, Interdicción, Convivencia y Seguridad Ciudadana, Protección al Ambiente y Recursos Naturales, Prevención del Secuestro y la Extorsión, Soporte Tecnológico, Movilidad, Protección a Personas e instalaciones, Inteligencia Policial, Administración Recursos Financieros, Investigación Criminal, Aseguramiento en Salud, Actuación Jurídica,. Entre otros.

Los cursos que se imparte, en relación a las necesidades de las unidades y departamentos antes mencionados se nombran algunos: Curso de Antisecuestro y Antiextorsión Internacional, Curso Tácticas Especiales en el Empleo de Armas de Precisión, Curso Seguridad de la Información y Ciberseguridad, Especialización en Informática Forense, Técnico Profesional en Seguridad Vial, Técnico Profesional en Seguridad y Protección a Personas, Diplomado Básico en Inteligencia y Contrainteligencia, Curso Verificaciones Internas, Curso Administración de Fuentes Humanas y Entrevistas, Curso de Poligrafía, entre otros.⁵⁴

Esta Policía Nacional cuenta con las siguientes escuelas para capacitar a su personal policial: ESBOL: Escuela de Policía “Simón Bolívar”, ESCOL: Escuela de Policía “Carlos Holguín Mallarino”, ESECU: Escuela de Carabineros “Eduardo Cuevas García”, ESANA: Escuela de Policía “Antonio Nariño”, ESREY: Escuela de Policía “Rafael Reyes”, ESMEB: Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá “Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro, ESMAC: Escuela de Policía de Yuto "Miguel Antonio Caicedo Mena", ESRAN: Escuela de Carabineros "Rafael Núñez", ESAGU : Escuela de Carabineros “Alejandro Gutiérrez”, ESCER: Escuela de Policía "Carlos Eugenio Restrepo", ESSUM: Escuela de Policía Provincia de Sumapaz "Intendente Maritza Bonilla Ruiz", ESVEL: Escuela de Carabineros Provincia de Vélez "Mayor General Manuel José López Gómez", Entre otras.

La formación y la capacitación del personal que conforma la Policía Nacional de Colombia, es altamente profesional en el ámbito educativo, pues al observar El Plan Anual de formación, Educación continua e Investigación para el personal de la Policía Nacional durante los años dos mil diecisiete y dos mil dieciocho, podemos decir que esta Policía está bien organizada institucionalmente para capacitar a su mano de obra, bajo la finalidad de: Establecer los parámetros Institucionales, cronograma y criterios generales para el desarrollo articulado de los procesos de formación, educación continua e investigación. El plan de esta Institución contempla el cronograma de cursos de capacitación abiertos para su respectiva promoción y divulgación en todas las unidades de la Policía Nacional; a si también menciona las escuelas que ofertan los cursos de capacitación, y que al investigar detenidamente dichas escuelas podemos decir que tienen una acreditación educativa igual que una universidad

⁵⁴ Ministerio de Defensa nacional (febrero 2017) Plan Anual de Formación, Educación Continua e Investigación Para El Personal de la Policía Nacional Durante la Vigencia 2017-2018. D.C Bogotá. Colombia.

impartiendo cursos de capacitación tales como técnicos, especialidades, pregrado, posgrado, entre otros, todos impartidos con una calidad educativa del nivel superior.

3.2 Policía de Costa Rica

En Costa Rica, la formación en materia de seguridad es un tema ligado de manera directa a los sucesivos esfuerzos de profesionalización de los cuerpos policiales que se han venido desarrollando desde la década de los noventa. Aunque avances significativos se han hecho en la definición de un modelo de formación policial civilista y democrático, los alcances han sido parciales, debido a limitaciones presentadas en el desarrollo de los programas educativos, falta de presupuesto, cambios en las políticas institucionales, etc. (véase Sergio Moya 2012)

La enseñanza en seguridad en seguridad en Costa Rica está lejos de constituir un sistema unificado. La complejidad del área institucional de la seguridad, la existencia de diversos cuerpos de policía que reciben procesos de formación distinta y responden a diferentes autoridades, la falta de recursos económicos e infraestructura, la carencia de una clara definición doctrinal o la inexistencia de procesos de planificación claros, son algunos de los desafíos que se enfrentan en la actualidad.⁵⁵

Esta institución cuenta con una Escuela Nacional de Policía (ENP), principal institución responsable de la formación de la policía costarricense y que experimenta un proceso de refundación cuyos alcances son todavía difíciles de predecir.

La Escuela Nacional de Policía, (ENP), es el ente responsable de la formación de la Fuerza Pública o policial costarricense. Fue establecida en 1964 y se le denomina “Escuela Nacional de Policía Francisco J. orlich B.” En 1979 fue anexada al MSP bajo las órdenes del director general de Planificación y Coordinación. En 1983, mediante decreto Ejecutivo 14330-S, se le cambia el nombre por el de “Academia de la Fuerza Pública Francisco J. orlich B,” y queda bajo la autoridad del director general de la guardia Civil.

⁵⁵ Sergio Moya (2012) Los procesos de formación policial en Costa Rica: avances y desafíos pendientes, véase: https://www.academia.edu/2467406/_Los_procesos_de_formaci%C3%B3n_policial_en_Costa_Rica_avances_y_desaf%C3%ADos_pendientes._Revista_de_Ciencias_Econ%C3%B3micas_Universidad_de_Costa_Rica_Volumen_30_N%C3%BAmero_1_Enero-Junio_2012

Como órgano docente del Ministerio de Seguridad Pública (MSP), la ENP cuenta entre otras con las siguientes funciones: planificar, desarrollar, evaluar y supervisar programas de educación básica, de especialización y perfeccionamiento, que garanticen la formación y capacitación de los funcionarios policiales, determinar las necesidades de educación de la Fuerza Pública y realizar ajustes a los programas de formación y capacitación, profesionalizar y modernizar la educación policial, aplicando los conceptos de “Proximidad y Prevención Comunitaria”, seleccionar el personal idóneo para llevar a cabo los programas de educación, supervisar y coordinar la labor de formación y capacitación. La ENP está conformada por la dirección, el Consejo Académico, el departamento Administrativo, el departamento de Investigación y Evaluación, el departamento Académico y la Academia del Servicio Nacional de guardacostas.⁵⁶

3.2.1 La Policía Nacional de Costa Rica cuenta con los siguientes Centros de Formación:

Centro de Formación Central, San José

En la sede central de la ENP ubicada en San José, pueden recibir adiestramiento 180 estudiantes. Se cuenta con aulas, dormitorios, comedor, gimnasio y una cancha multiuso. Dicha sede presenta algunas limitaciones como la falta de un polígono para la práctica de tiro, de manera que cuando se deben hacer prácticas se recurre a un campo de tiro privado.

-Centro de Formación Policial Murciélagos

Ubicado en La Cruz, Guanacaste, fue construido en el año 1986. En los años ochenta fue utilizado para desarrollar cursos orientados a la protección y patrullaje de la faja fronteriza y cursos de operaciones antidrogas. En el año 1995 y hasta la fecha, este Centro está a manos directas de la ENP.

Los cursos ofrecidos en murciélagos tienen una duración determinada por los contenidos de las materias, pero normalmente oscilan entre 22 días mínimo y un máximo de 3 meses, con salidas programadas dependiendo del desarrollo del mismo y las valoraciones de las necesidades de la Comunidad Estudiantil y el Cuerpo docente. Las instalaciones de Murciélagos tienen capacidad para albergar y capacitar a 310 personas. En este Centro se

⁵⁶ Sergio Moya Op. Cit., pág. 263-264.

imparten Cursos tantos nacionales, como otros que sean autorizados por el MSP. Cuenta con aeropuerto, helipuerto, campo de tiro, aulas y dormitorios.

-Centro de Formación Policial Pavas:

Esta sede se creó bajo la necesidad de implementar un edificio para el desarrollo de los cursos especiales, como Ascensos y Especialización policial. Se utiliza también para operaciones logísticas.

-Centro de Barrio El Socorro de Santo domingo

Se trata de un terreno de 20.500 metros cuadrados. Cuenta con una edificación de 2.625 metros cuadrados y tiene la capacidad de albergar cientos de estudiantes. El inmueble consta de dos plantas, ocho aulas con capacidad para 30 estudiantes, agua caliente, tanque de agua con su respectiva bomba y dormitorios para 240 estudiantes.

Planes de estudio de la ENP

El plan de estudios de la ENP se organiza atendiendo tres áreas de aprendizaje a saber: humanística, técnico-policial y jurídica, las cuales se interrelacionan para propiciar experiencias orientadas al logro de conocimientos, destrezas, actitudes y valores. El aprendizaje de estas capacidades pretende incorporar métodos de enseñanza participativos, que involucren la ejecución como estrategia para corroborar el alcance de los objetivos de aprendizaje planteados. Los procesos de enseñanza y aprendizaje buscan la adecuación a los intereses de la población policial, adaptándose a las diferentes circunstancias acaecidas durante el proceso, ya que lo relevante, es que el individuo aprenda y adquiera el conocimiento necesario para el eficiente desempeño de su labor. Un aspecto importante dentro de la mediación pedagógica, es el de propiciar la vocación policial dentro de sus estudiantes, de manera que, se sientan plenamente identificados con la labor de seguridad ciudadana que desempeñan.⁵⁷

⁵⁷ Moya. Op. Cit, Pag. 266.

TITULO IV

4. ASPECTOS LEGALES EN LOS PROCESOS DE FORMACION Y ACTUALIZACION DEL PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL.

La legislación aplicada al contexto de investigación está referida a la normativa de la evaluación del Ministerio de Educación de nuestra República de El Salvador. A continuación se presenta con sus respectivos artículos y nominados según la ley utilizada, y tomando en consideración la pirámide Kelsen, como una forma jerárquica de presentar la legislación aplicable al caso que nos ocupa:

4.1 La Constitución de la República

En su artículo 53, nos muestra el derecho que tiene toda persona humana a recibir educación por parte del Estado y tiene relación con el artículo 56 de la misma constitución que literalmente dice “Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación parvularia y básica que los capacite para desempeñarse como ciudadanos útiles. El Estado promoverá la formación de centros de educación especial”. En consecuencia es El Estado el que tiene la obligación de brindar educación a sus habitantes de forma gratuita a partir de parvularia hasta la básica.⁵⁸

4.2 Ley General de Educación

Revisando la Ley General de Educación en su artículo 47 podemos observar los agentes educativos que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje, mencionados de la siguiente forma: planes y programas de estudio, metodologías didácticas y recursos de enseñanza-aprendizaje, instrumentos de evaluación y orientación, el accionar general de los educadores, veamos que estos agente son sugeridos por el Ministerio de Educación en el currículo nacional. Siendo obligación de todos los centros escolares de enseñanza a nivel nacional regirse por este currículo establecido por el MINED⁵⁹.

⁵⁸ Decreto N°38. Diario Oficial de la Republica de El Salvador N° 234, Tomo 281, San Salvador, 16 de diciembre de 1983.

⁵⁹ Es necesario tomar en consideración las abreviaturas referidas a la educación siguientes: la Comisión de Acreditación de la Calidad Académica se abreviará como la Comisión; el Ministerio de Educación como MINED o el Ministerio; el Consejo de Educación Superior como

Seguidamente y escudriñando las líneas de la Ley General de Educación en su capítulo dos, encontramos el título central de nuestra investigación “Evaluación Educativa”, ello nos abona al cumplimiento de nuestro objetivos, e inclusive nos da una definición propia y legal de la evaluación; véase el artículo 51 de la Ley general de educación este dice literalmente así “La evaluación es un proceso integral y permanente, cuya función principal será aportar información sobre las relaciones entre los objetivos propuestos y los alcanzados en el sistema educativo nacional, así como de los resultados de aprendizaje de los estudiantes”. Analizando este apartado podemos decir que la evaluación es vista como un proceso y por lo tanto tiene sus características las cuales son: es integral y permanente, con la función de obtener información de los logros alcanzados según los objetivos propuesto por el sistema educativo nacional.

El contenido de la evaluación educativa está regulado desde el artículo 53 al 58 de la referida legislación, que tal como lo establece en su articulado de la manera siguiente:

Art. 53.- La evaluación educativa comprenderá:

- a) La evaluación curricular;
- b) La evaluación de logros de aprendizaje; y,
- c) La evaluación de la gestión institucional.

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.

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.

el Consejo, la Dirección Nacional de Educación Superior como la DNES y las Instituciones de Educación Superior, como IES. (Véase Art. 2 del Reglamento especial de la Comisión Acreditadora de la Calidad Académica de instituciones de educación Superior).

Art. 54.- La evaluación de los aprendizajes de los educandos es inherente a la actividad educativa y deberá ser continua, global, integradora, oportuna y participativa.

Art. 55.- La evaluación del rendimiento escolar, a la vez que constituye un recurso para tomar decisiones sobre el avance del estudiante en el sistema educativo, también debe ser un instrumento para suministrar información al mismo proceso educativo, a fin de orientar correctivos y mejoras cualitativas en la labor pedagógica.

La evaluación de los aprendizajes con fines de formación y promoción estará bajo la responsabilidad de cada institución educativa, de acuerdo a la normativa del Ministerio de Educación.

Los padres de familia o sus representantes y los estudiantes tendrán derecho a conocer la política de evaluación y acceso a las pruebas escritas para su revisión, cuando lo consideren necesario.

Se establecerán evaluaciones periódicas de carácter muestral o censal en la educación básica con fines de retroalimentación tanto a las instancias técnicas y administrativas del Ministerio de Educación, como a los centros educativos. (4)

Art. 56.- La evaluación educativa aportará a las instancias correspondientes del Ministerio de Educación, 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 de currículo;
- c) Los programas y proyectos de apoyo al proceso educativo;
- d) La definición de políticas educativas; y,
- e) Aspectos organizativos o administrativos institucionales.

Art. 57.- El Ministerio de Educación establecerá una prueba obligatoria orientada a medir el aprendizaje y las aptitudes de los estudiantes que permita establecer su rendimiento y la eficacia en las diferentes áreas de atención curricular.

Dicha prueba será diseñada, aplicada y procesada bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación Someterse a la prueba es requisito para graduarse de bachillerato y, de acuerdo a la normativa establecida por el Ministerio de Educación, las calificaciones obtenidas por el estudiante en la mencionada prueba tendrán una ponderación para aprobar las áreas evaluadas.

Art. 58.- Los Directores de los centros educativos y los responsables de programas y proyectos educativos están obligados a proporcionar la información educativa, relativa a su institución, que les sea solicitada por la instancia autorizada del Ministerio de Educación.

El articulado descrito anteriormente citados de la Ley general de educación involucra en la evaluación educativa dentro del proceso de enseñanza aprendizaje al maestro, alumno, padre de familia y a la institución misma para el logro del derecho humano y una obligación de educación por parte del estado.⁶⁰

4.3 Ley de Educación Superior

En cuanto a la ley de educación superior, y en relación a la evaluación educativa este ordenamiento jurídico únicamente y de manera general establece el proceso de evaluación de las instituciones educativas del nivel superior, siendo el Ministerio de Educación el ente que deberá establecer por medio de expertos independientes, y con la opinión del Consejo de Educación Superior el proceso de evaluación que determinara la calidad académica de las instituciones de educación superior o de sus carreras. (Véase el art. 45 y sig. L.E.S) relaciónese con art. 31 del reglamento general de la ley de Educación Superior⁶¹

En el párrafo anterior observamos la evaluación de las instituciones que describe la Ley de Educación Superior, así que, tomando en consideración que dentro del proceso de enseñanza a aprendizaje toma protagonismo desde su jerarquía supervisora el Ministerio de educación, las instituciones públicas y privadas educativas, el docente, y los estudiantes. Es por ello, al revisar la Ley de la Carrera Docente, descubrimos que es necesario también evaluar el trabajo que realiza el docente y que según el artículo 25 de la ley de la carrera docente, el educador estará sometido a evaluación permanente a fin de conocer sus meritos,

⁶⁰ Decreto N° 917. Diario Oficial de la Republica de El Salvador N° 242, Tomo 333, San Salvador, 21 de diciembre de 1996.

⁶¹ Decreto N° 468. Diario oficial de la República de El Salvador. San Salvador 14 de octubre de 2004.

detectar necesidades de capacitación o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia. Dicha supervisión estará a cargo del Ministerio de Educación por medio de las unidades técnicas del ente rector; con el fin de asegurar la formación docente así como la aplicación de métodos idóneos para su profesionalización. Esta evaluación comprenderá los aspectos de: 1) Preparación profesional.- 2) Aplicación al trabajo.- 3) Aptitud docente. (Véase, art. 25 y 26 de Ley de la carrera docente).⁶²

4.4 Reglamento General del IES-ANSP

El sistema de evaluación del IES-ANSP, lo encontramos regulado en su Reglamento General del IES-ANSP, dicho sistema de evaluación retoma las unidades valorativas para cuantificar los créditos académicos acumulados por los estudiantes, describiendo las actividades que se toman en cuenta como evaluación de aprendizajes las siguientes: las lecciones magistrales, trabajos prácticos, seminarios, períodos de prácticas, trabajo de campo, trabajo ex aula, así como los exámenes u otros posibles métodos de evaluación.⁶³

4.5 Reglamento número 004 del IES-ANSP

Seguidamente y en función de verificar el sistema de evaluación del IES-ANSP, encontramos la naturaleza y el objeto de la evaluación planteado por la pertinente institución educativa en los siguientes artículos del reglamento número 004 que literalmente dicen:

Art. 7.- La evaluación es un proceso de análisis y acompañamiento de carácter ético, personal, interactivo, dialógico, continuo, formativo, sistemático, participativo, integral y flexible, que valora el rendimiento y provee información acerca del desempeño de los estudiantes, en aras de constatar los saberes, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes desarrolladas durante los procesos de formación.

Art. 8.- El objeto de la evaluación es:

a) Que los docentes y estudiantes conozcan el grado de concretización de los objetivos de las materias establecidas en el plan de estudios correspondiente;

⁶² Decreto N° 665. Diario oficial de la República de El Salvador N° 58. Tomo 330. San Salvador, 22 de marzo de 1196.

⁶³ Reglamento General el IES-ANSP 001/2016. (Véase, artículos 53,54 y 55 (RGIES_ANSP)

b) Que los estudiantes y docentes conozcan el grado de asimilación y aprendizaje consciente adquirido;

c) Que mediante las calificaciones obtenidas se pueda dar testimonio de la capacitación de los estudiantes.⁶⁴

En los dos articulo mencionados constatan que todo educador contratado de forma permanente o para una determinada materia o curso debe tomar en cuenta este apartado del reglamento número 004 del IES-ANSP.

4.6 Sistema Educativo Policial Integral (SEPI)

IES-ANSP, en su Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), recoge el lineamiento de evaluación por competencias, para determinar el logro de las competencias claves y específicas, se deberá tomar como parámetros de evaluación los niveles de desempeño enunciados en los programas de estudio; y como medio las sugerencias de evaluación también indicadas en los mismos, pues mediante la aplicación de estas sugerencias que se arribarán a las evidencias de logro de las competencias esperadas. En ese sentido, es recomendable el uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación que permitan el mayor acercamiento a una situación real de desempeño laboral, para lo cual se puede utilizar triangulaciones basadas en la observación, la entrevista, registro de documentos, el cuestionario y/o vídeo, entre otros, para efectos de emitir un juicio de valor, por contraste de dichos parámetros de evaluación y las evidencias obtenidas respecto a las competencias esperadas. Será recomendable obtener evidencias de desempeño en términos de procesos, actitudes, conocimientos y productos, logrados en forma individual y en equipo durante el desarrollo del módulo, realizando evaluación de tipo diagnóstica, formativa, sumativa e implícita, que sea aplicada por diversos participantes en el proceso de aprendizaje utilizando herramientas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

El SEPI como instrumento educativo define los siguientes términos:

La evaluación diagnóstica o inicial: Es el proceso mediante el cual el docente cuenta con un punto de partida en el que define qué tanto y cómo están desarrollándose las competencias de

⁶⁴ Reglamento General el IES-ANSP 004/2016. (Véase, artículos 7 y 8)

sus estudiantes. Permite definir la línea de base sobre la cuál comenzar. Este tipo de evaluación tal como lo describe este instrumento adoptado por el IES-ANSP, sirve como base para obtener información de los estudiantes determinando sus saberes previos.

La evaluación formativa:

Está centrada en la observación del proceso en el logro de la competencia, identificando lo que se sabe hacer para planificar lo que sigue. Puede ser cualitativa y cuantitativa. Persigue asimilar las competencias descubriendo el grado de aprendizaje alcanzado.

La evaluación sumativa:

Está enfocada en observar el resultado alcanzado por las actividades en el despliegue de la competencia. También es cualitativa y cuantitativa. Es decir que aporta y valora información al finalizar un período de tiempo señalado, además permite la toma de decisiones de refuerzo académico y de recuperación.

La evaluación implícita:

Es la que realiza en todo momento el docente. Se centra en observar la zona de desarrollo próximo del estudiante, en qué medida puede con las tareas propuestas.

En todas estas se podrá utilizar la autoevaluación, para que cada estudiante evalúe su propio trabajo, donde el docente define, planifica y aplica el proceso evaluador para conocer el avance del proceso.

En la evaluación diagnóstica y formativa es conveniente utilizar instrumentos de coevaluación que permite al docente, junto a su alumnado, desarrollar una evaluación en la que se identifican y valoran los aprendizajes realizados y el proceso seguido.

La heteroevaluación:

Por su cuenta, al ser la evaluación que el docente aplica a todos los alumnos y donde estos son únicamente objeto de evaluación sin que puedan participar en el proceso, será útil al docente para determinar medidas de intervención futuras, grupales e individuales, pudiendo éste utilizar cualquier instrumento de evaluación.⁶⁵ Lo más común es hablar de heteroevaluación, pues es el educador que tiene presencia evaluadora con poder para juzgar al estudiante, sin embargo puede también el estudiante evaluar al docente.

⁶⁵ Mse Renato Noyola (2010-2014) Fundamentos del sistema educativo policial integral (SEPI) , cuaderno N°5 pág. 38

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3. Metodología y tipo de investigación.

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el Método cualitativo, en referencia a los autores Blaco y Perez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Para lo cual se utilizaron categorías, para realizar un nivel de análisis, en su contexto conceptual; para comprender como deben ser planificadas, aplicadas y analizadas, las evaluaciones de los aprendizajes, implementadas en el departamento de formación profesional de la Delegación PNC, del Departamento de Santa Ana.

En la presente investigación se realizó el primer nivel de análisis, lo cual consistió en la realización de categorías y finalizando con el análisis de resultados.

4. Técnicas, instrumento, Actores y Escenario.

4.1 Técnicas de recolección de información.

La técnica que se utilizó fue la entrevista semi estructurada, dirigida a especialistas en el área de Hurto y Robo de Vehículos, Primeros Auxilios y en Actualización en Intervención Policial quienes realizan rol de Instructores del IES-ANSP.

La entrevista Semi estructurada, es una herramienta cualitativa, en la cual el investigador puede elaborar preguntas orientadas a obtener respuestas abiertas para que los entrevistados expresen y aporten suficiente información.

Otra técnica utilizada fue la guía de observación la cual permitió confrontar la información recabada de las entrevistas, con la aplicación de las evaluaciones en los Cursos de capacitación investigados.

La guía de observación consiste en listar la serie de eventos, procesos, hechos o situaciones a ser observados, su ocurrencia y características. (Ello es factible con base a un

ejercicio de visión previo con miras a establecer los aspectos a observar). Se asocia generalmente con las interrogantes u objetos específicos del estudio.

4.2 Instrumentos utilizados para recolectar información.

Uno de los instrumentos utilizados en la investigación, fue el cuestionario semi estructurado con la entrevista, de las cuales se elaboraron tres entrevistas, la primera formulada, a los Instructores IES-ANSP, sobre el conocimiento y la aplicación de los instrumentos de evaluación, la segunda elaborada a los Supervisores IES-ANSP, acerca de la forma en que se realizan las supervisiones al Departamento de Formación Profesional, PNC Santa Ana y la tercera aplicada al encargado del departamento de Formación Profesional Delegación PNC Santa Ana, sobre como es el funcionamiento de los cursos de actualización que se imparten en dicho departamento. El segundo instrumento utilizado en la evaluación, fue la guía de observación, para profundizar en la aplicación de las evaluaciones de los aprendizajes, para lo cual se coordinó previamente con los Instructores el día en que realizarían las evaluaciones, luego se asistió en la fecha acordada. En el Curso Intervención de Técnica y Tácticas Policiales, se realizó la evaluación en la cancha de futbol de ANDA, contiguo a la precavía, Santa Ana y los estudiantes demostraron las habilidades adquiridas, relacionadas a técnicas de sobrevivencia, y medidas de autoprotección en intervenciones de riesgo alto, medio y bajo; lugar donde se llenó la guía de observación, de igual manera se hicieron las coordinaciones con los Instructores del Curso de Hurto y Robo de vehículos, dicha evaluación se realizó en predio Excaminos, los estudiantes en grupo desarrollaron una guía de trabajo con el objetivo de completar experticia de los números chasis de motor de vehículos seleccionados al azar; finalmente en el curso de primeros auxilios se asistió al día de la evaluación, en el local de ISDEMU, en donde los estudiantes demostraron las diversas técnicas de movilizaciones de pacientes, inmovilizaciones de miembros superiores e inferiores. Lo anterior permitió verificar la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación por parte de los instructores del IES-ANSP, Delegación PNC Santa Ana.

4.3 Actores.

Los actores en la presente investigación son 8 informantes claves, quienes desarrollan los Cursos de capacitación en puestos de trabajo, Delegación PNC Santa Ana; los cuales se detallan a continuación:

- a) Tres Agentes de la PNC Delegación Santa Ana; acreditados por el IES-ANSP como Instructores del curso Intervención Policial ellos son:

Agente Ricardo Alfredo López Torres. Nivel académico Bachiller.

Agente Manuel de Jesús Alarcón Arévalo. Nivel académico Bachiller.

Agente María Angélica Domínguez. Nivel académico Bachiller.

- b) El instructor Cabo Carlos Vladimir Rivera Agreda, Nivel académico Bachiller, destacado en la PNC Ahuachapán.

Instructor acreditado como perito en experticias por la sección de Hurto y Robo de Vehículos. Instructor en los Cursos de Hurto y Robo de vehículos.

El instructor Agente Ludwin Disrael Funes, del Curso Hurto y Robo de vehículos, , Nivel académico Técnico en Ingeniería Electrónica, destacado en la sección de tratamiento de la información, del Departamento de Investigaciones, Santa Ana.

El Instructor Agente Mario Daniel Castaneda Monterroza del curso primeros auxilios, nivel académico Técnico en Enfermería, destacado en Clínica empresarial PNC.

Todos los Instructores, han aprobado el curso de formadores, el cual les permite conocer las funciones administrativas de la docencia; dicho curso es impartido por el IES-ANSP.

- c) El supervisor Roberto Eduardo Castellanos, sargento PNC, destacado en el IES-ANSP, San Luis Talpa, Departamento. Nivel académico Bachiller.

El Supervisor Fredi Revelo, destacado en el IES-ANSP, San Luis Talpa, Departamento. Nivel académico Licenciado.

- d) El encargado del Centro de Formación Profesional, Delegación PNC Santa Ana, Javier Francisco Guerrero, quien nos orientó sobre cómo funcionan los procesos de capacitaciones, en la modalidad puestos de trabajo, Delegación. PNC Santa Ana.

4.4 Escenario

Los escenarios de la investigación fueron las aulas de Capacitación y el Centro de Formación Profesional, ambos lugares ubicados dentro de las instalaciones de la Delegación PNC, Santa Ana, ubicado en intersección 14^a avenida sur y 25^a calle poniente; otros escenarios local de ISDEMU, ubicado en intersección 25^a calle poniente y avenida fray Felipe de Jesús Moraga, Cancha de futbol, instalaciones de ANDA, ubicada en final avenida Santa Ana California sur, Santa Ana y las instalaciones de local ex MOP, ubicado en carretera que de Candelaria de la Frontera conduce a Santa Ana, lugar donde se custodian vehículos decomisados e incautados por la PNC por diferentes delitos.

5. Estrategias Metodológicas.

Las estrategias utilizadas en la presente investigación fueron: La entrevista semi estructurada y la guía de observación; después de elaborados los objetivos generales y específicos, se redactaron las preguntas que se utilizarían en la entrevista semi estructurada para establecer los conocimientos de los Instructores del IES-ANSP acerca de las evaluaciones de los aprendizajes, de la misma manera se diseñó el instrumento de la guía de observación, para conocer la aplicabilidad de las evaluaciones de los aprendizajes en el desarrollo de los cursos de capacitación en modalidad puestos de trabajo en la Delegación PNC Santa Ana. Se contó con recurso tecnológico y educativo, como cámara fotográfica, libretas y bolígrafos para hacer las anotaciones de campo.

6. Procesamiento de la Información

Los datos de las entrevistas se vaciaron en 14 matrices, en cada matriz se analizó las respuestas de 8 informantes, relacionada a una pregunta secuencial; para lo

cual se utilizó la técnica del semáforo, la cual consiste analizar las respuestas comunes y favorables a la pregunta y se representan en color verde, la cual se ubica en la categoría del resumen de la matriz de análisis de datos, las respuestas que van orientadas a direcciones diferentes a la pregunta van representadas en color amarillo, y el color rojo representan las respuestas que los informantes no saben. Similar a lo anterior se elaboraron 4 matrices en las preguntas realizadas a dos informantes quienes son los Supervisores del IES-ANSP.

7. Plan de análisis de los resultados.

La naturaleza del análisis cualitativo que se aplicó en la recolección de datos, tiene las siguientes características:

- a) Estructurar los datos organizando, categoría que puedan aportar a la teoría fundamentada.
- b) Hacer una descripción de los criterios que tienen los informantes sobre la evaluación de los aprendizajes en los diferentes cursos que imparten.
- c) Comprender el contexto en que se desarrolla el fenómeno de la evaluación de los aprendizajes y su aplicabilidad.
- d) Encontrarle coherencia a los datos en el marco de planteamiento del problema y de los objetivos de la investigación.

8. Estrategias para el análisis de los datos.

1. A través del análisis de los datos se trató comprender la forma, características y tipos de evaluación de los aprendizajes que los instructores conocen y aplican en los cursos de capacitación en puestos de trabajo.
2. Se confrontaron las presunciones o preguntas de investigación con que se inició el estudio a la luz de los datos recolectados.
3. Se realizó la búsqueda de explicaciones alterativas a lo que se encontró.
4. Se generó categorías, a través de dos procesos: a) reductivo o de condensación de los datos, que consiste en transformar la información, recogida en segmentos manejables para su posterior interpretación; b) el interpretativo, en el cual se estableció significado

a las palabras y acciones de los participantes en el estudio, de acuerdo al contexto en el que esas palabras o acciones se dieron.

5. La categorización implicó clasificar las palabras o acciones de los sujetos de la investigación usando para ello el significado y contexto que esas palabras y acciones adquirieron a través de la experiencia de los informantes.

8.1 ESTRUCTURACION DE MATRICES DEL VACIADO DE INFORMACIÓN.

Matriz de transcripción de entrevistas realizadas a ocho informantes claves, sobre el conocimiento y aplicación de la evaluación de los aprendizajes, y la forma de supervisión de los cursos de actualización desarrollados en el departamento de formación profesional de la PNC Santa Ana.

Nº	Pregunta	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6	Informante 7	Informante 8
categoría									
Análisis									

CUADRO DE VARIABLES

Objetivo general

Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.

Objetivos Específicos (A)	Hoja de vida de los Instructores IES-ANSP	Tipos de evaluación. Características de la Evaluación.	Mediante entrevistas guiadas para los docentes.	Que preguntas si es encuesta o entrevista o acciones se harán si es otra forma de recolección de datos	Información
Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.	Variable # 1 del objetivo a) Conocimiento sobre tipos de evaluación de los aprendizajes. (evaluación de los aprendizajes) La evaluación de los aprendizajes es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos. Se refiere a la evaluación como un proceso integral; por tanto se medirán los conocimientos de los instructores IES-ANSP mediante el instrumento de la entrevista.	Indicadores. Conocimiento de los tipos de evaluación.	Entrevista.	¿Cuántos tipos de instrumentos de evaluación de los aprendizajes conoce? ¿Cuáles son las formas de evaluación que conoce?	Instructores IES-ANSP
		Indicadores. Percepción del proceso de Evaluación.	Entrevista.	¿Cuál es su percepción sobre la evaluación de los aprendizajes? ¿Conoce las partes del ciclo de la evaluación de los aprendizajes?	Instructores IES-ANSP
		Indicadores. Objetivo de la evaluación por competencia.	Entrevista.	¿Cuáles son los objetivos que se persiguen en la evaluación de los aprendizajes por competencias?	Instructores IES-ANSP

Objetivos específicos (B)	Variables Pertinencia del Instrumento de evaluación.	Indicadores Cumple con formalidades aprobadas por el MINED.	Como se recogerán los datos Técnica	Que preguntas si es encuesta o entrevista o acciones se harán si es otra forma de recolección de datos	Fuente de adonde se recolectara la información
Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.	Variable #1 del objetivo b) Verificar si la estructura de los instrumentos de evaluación, son acorde con asignatura evaluada. (Instrumentos de Evaluación). Son los procedimientos que se utilizan para la obtención de la información sobre el proceso enseñanza-Aprendizaje. Se refiere a los instrumentos de evaluación si se elaboran y suministran de forma adecuada, por lo que se verificaran los instrumentos de evaluación que son elaborados y como se suministran a los estudiantes.	Indicadores. Estructura de un instrumento de evaluación de los aprendizajes.	Entrevista.	¿Al momento de elaborar un instrumento de evaluación de los aprendizajes se siguen algunos lineamientos o formalidades? ¿Cómo selecciona el tipo de instrumento de evaluación de los aprendizajes?	Instructores IES-ANSP
		Indicadores. Forma de administrar un instrumento de evaluación de los aprendizajes.	Entrevista	¿Explique, el proceso que usted aplica al administrar un instrumento de evaluación? ¿El tipo de evaluación de los aprendizajes, que realiza le permite tomar decisiones para refuerzo académico de acuerdo a los niveles de logro establecidos?	Instructores IES-ANSP
		Indicadores. Aplicabilidad en los cursos de formación IES-ANSP.	Guía de observación.	¿Cómo es el proceso de aprobación, acreditación y certificación de notas en los cursos IES-ANSP?	Instructores IES-ANSP

Objetivos específicos (C)	Variable #1 del objetivo c) TIPO DE SUPERVISION	Clases de aspectos a evaluar por IES-ANSP a los Instructores, Delegación PNC Santa Ana.	Como se recogerán los datos Técnica	Que preguntas si es encuesta o entrevista o acciones se harán si es otra forma de recolección de datos	Fuente de adonde se recolectara la información
Establecer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.	Variable #1 del objetivo c) Mecanismo que utiliza el IES-ANSP para lograr el control de calidad educativa, en los cursos de Capacitación impartidos en Puestos de trabajo, Delegación Santa Ana. (Proceso de mejora continua). Que es una actitud general que debe ser la base para asegurar la estabilización del proceso y la posibilidad de mejora. Cuando hay crecimiento y desarrollo en una organización o institución, es necesaria la identificación de todos los procesos y el análisis mensurable de cada paso llevado a cabo. Se refiere al control de calidad educativa existente mediante las supervisiones IES-ANSP en los puestos de trabajo, por tanto se conocerá mediante el instrumento de la entrevista su mecanismo de control, supervisión y evaluación de los aprendizajes.	Indicadores Supervisión aspectos pedagógicos y de evaluación.	Entrevista	¿Qué aspectos pedagógicos y evaluativos se observan en las supervisiones de los cursos en puestos de trabajo, Delegación Santa Ana? ¿Qué acciones Institucionales se están ejecutando para mejorar los procesos de evaluación en los cursos del IES-ANSP?	Supervisión IES-ANSP
		Indicadores. Seguimiento de las evaluaciones realizadas a los Instructores por parte de los estudiantes.	Entrevista.	¿Cuáles son algunas de las mejoras que los estudiantes de los cursos recomiendan con más frecuencia; mediante el instrumento de evaluación que los estudiantes le realizan al instructor?	Supervisión IES-ANSP
		Indicadores. Recomendaciones o sugerencias para mejorar los procesos evaluativos a los Instructores IES-ANSP.	Entrevista.	¿Según su criterio en cuánto a los cursos impartidos en Puestos de Trabajo, Delegación Santa Ana; que aspectos pedagógicos y evaluativos necesitan mejorar?	Supervisión IES-ANSP

CAPITULO IV.

VACIADO DE DATOS OBTENIDOS POR LAS ENTREVISTAS

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS							
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.							
Objetivo Específico: Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.							
1- ¿Cuáles su percepción sobre la evaluación de los aprendizajes?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6	
	Medir la capacidad de aprendizaje de los participantes y cumplan con las competencias encomendadas.	Es una manera para poder medir el nivel de aprendizaje obtenido en capacitaciones, cursos etc.	Sirve para medir el grado de aprendizaje de los estudiantes	Utilizar una herramienta para evaluar el grado de conocimientos previos y el adquirido en el PEA; en los estudiantes. Sin la evaluación no se puede cumplir los objetivos.	Al evaluar por competencia, el alumno asimila más, por lo tanto las evaluaciones son más efectivas en cuanto a la nota.	Es saber el grado de conocimientos adquiridos por los participantes de las competencias propuestas	
	RESUMEN						
	Medir el grado de aprendizajes obtenido por los estudiantes en los cursos y capacitaciones para cumplir los objetivos						
	ANÁLISIS						
Según las respuestas analizadas por los instructores, ellos perciben, que la evaluación de los aprendizajes, se utiliza para medir aprendizajes por competencias; sin embargo sus conocimientos son un tanto limitados en un contexto sistemático en la evaluación de los aprendizajes en la mejora continua en los procesos educativos.							

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.

Objetivo Específico: Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
2- ¿Cuáles son las formas de evaluación que conoce?	Cualitativa, Sumativa y Diagnostica.	Cualitativa y Sumativa	Cualitativa, Sumativa y Prueba Objetiva.	Prueba diagnóstica, evaluación formativa y la evaluación final.	Cualitativa y Cuantitativa.	Cualitativa, sumativa y prueba objetiva
	RESUMEN					
	Evaluaciones Cualitativas, sumativas, diagnosticas.					
	ANÁLISIS					
	Los Instructores identifican las formas de evaluación en forma genérica, cualitativa y cuantitativa, no fueron capaces de profundizar en alguna de ellas. Ya que en las evaluaciones de los aprendizajes que ellos aplican, generalmente son elaboradas por personal del IES-ANSP; a lo que se deduce que los Instructores no se interesan en la formas de evaluación en un contexto académico.					

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.

Objetivo Específico: Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

3- ¿Conoce las partes del ciclo de la evaluación de los aprendizajes?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	No las conoce	No conoce el ciclo de evaluación	No las Conoce	Prueba Objetiva, Guía de Observación, Pruebas Prácticas.	No las conoce	a) Preparación, b) diagnostico, para así obtener una mejor perspectiva con qué tipo de participantes están.
RESUMEN						
Los Instructores desconocen cuál es el ciclo de la evaluación.						
ANÁLISIS						
Entre los ciclos o fases de la evaluación podemos mencionar, la planificación, recolección de información, análisis de la información y la toma de decisiones, esto nos permite identificar que tan sistemática y objetiva es la evaluación de los aprendizajes. Por tanto los Instructores al desconocer los ciclos de la evaluación, los Cursos de Capacitación no evolucionan con un enfoque académico si no que son repetitivos y evaluaciones desfasadas.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS						
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.						
Objetivo Específico: Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.						
4- ¿Cuántos tipos de instrumentos de evaluación de los aprendizajes conoce?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	El test Teórico y ejercicio. Prueba Objetiva y Lista de Cotejo.	La prueba Objetiva	Prueba Objetiva, Guía de Observación, Pruebas Prácticas.	La diagnostica, Formativa, Sumativa, Coevaluación, Autoevaluación, discusión en grupos entre otras	Autoevaluación, lluvia de ideas, prueba objetiva.	Guías de observación y pruebas prácticas.
	RESUMEN					
	Tipos de instrumentos prueba objetiva, lista de cotejo, guía de observaciones, coevaluación, autoevaluación.					
	ANÁLISIS					
Los instructores desconocen la mayoría de instrumentos de evaluación disponibles, conocen los test tradicionales. Debido a que no tienen claro las implicaciones sobre las evaluaciones de los aprendizajes establecidos por el MINED.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS						
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.						
Objetivo Específico: Definir los conocimientos que tienen los instructores IES-ANSP, sobre las formas de evaluación en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.						
5- ¿Cuáles son los objetivos que se persiguen en la evaluación de los aprendizajes por competencias?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	Medir la capacidad de los aprendizajes para las competencias a desarrollar.	Tratar de que el estudiante mejore las técnicas y tácticas en los procedimientos de naturaleza Policial.	Debe conocer el tema o trabajo, debe ir acorde el aprendizaje con la competencia del participante.	Poder valorar el logro del aprendizaje obtenido en el estudiante.	Que el alumno aprenda y que domine la competencia a aprender de la temática desarrollada en Clase.	Que los participantes , aprendan el punto medular de los temas expuestos.
	RESUMEN					
	Se persigue mejorar los aprendizajes y domine competencias.					
	ANÁLISIS					
Al analizar las respuestas de los instructores, observamos que si bien tienen claro los objetivos por competencia, no así como evidenciarlos mediante un instrumento de evaluación adecuado que permita tanto al Instructor, estudiantes y terceros saber ¿cómo se realizó la evaluación? ¿Aspectos a mejorar? ¿logros obtenidos? Y si la evaluación está enfocada por competencia al igual que los objetivos inicialmente planteados en la pregunta.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.

Objetivo Específico: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

6- ¿Al momento de elaborar un instrumento de evaluación de los aprendizajes se siguen algunos lineamientos o formalidades?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	No hay lineamiento al respecto	Según el planeamiento o de Formación Profesional es con la cual elaboran los instrumentos de evaluación y de acuerdo a la temática asignada solicitada.	Se persigue un lineamiento de acuerdo al curso él les asigna el tipo de instrumento que se debe realizar.	Poder valorar el logro del aprendizaje obtenido en el estudiante. Tener información del resultado académico del estudiante.	Se siguen los lineamientos de los cursos por competencia	Sí, para tratar el aprendizaje obtenido por los participantes de los temas expuestos.
	RESUMEN					
	Se siguen lineamientos de acuerdo al curso que se les asigna.					
	ANÁLISIS					
Las respuestas de los Instructores acerca de que lineamiento se persiguen es heterogénea, lo que nos hace deducir que elaboran los instrumentos de evaluación utilizando su criterio personal al no tener claro entre los instrumentos de evaluación disponibles, ellos utilizan el que conocen siendo este el instrumento de el examen tradicional.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.

Objetivo Específico: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
7- ¿Cómo selecciona el tipo de instrumento de evaluación de los aprendizajes?	Se selecciona según el contenido teórico.	Prueba Objetiva	No podemos seleccionar el tipo de instrumento solo obedecemos directrices del IES-ANSP.	La selección va orientada, en cumplir con los objetivos de la evaluación, debe de ser posible realizarla en función del costo que esta implica; el tiempo que el instrumento de evaluación requiere.	Selecciona una guía de observación en aspectos prácticos y una prueba objetiva para evaluar conocimientos teóricos.	Primero busco un instrumento teórico y después uno práctico, para medir el aprendizaje obtenido por los participantes, tanto teórico como práctico.
	RESUMEN					
	Se selecciona del contenido teórico, la prueba objetiva.					
	ANÁLISIS					
	La respuestas de los Instructores son heterogéneas, en ese sentido en la pregunta anterior la numero seis quedo evidenciado que los Instructores no llevan un lineamiento homogéneo de cómo elaborar los instrumentos de evaluación, por tal motivo cuando responden como seleccionan los instrumentos de evaluación hacen mención de contenidos teóricos prácticos, dejando de lado los nombre de los instrumentos de evaluación como por ejemplo prueba objetiva, rubrica, escala de cotejo etc. Respondiendo la pregunta en forma genérica con poco conocimiento sobre la selección de los instrumentos de evaluación.					

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS						
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.						
Objetivo Específico: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.						
8- ¿Explique, el proceso que usted aplica al administrar un instrumento de evaluación?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	Se realiza en equipo por el tipo de trabajo que realiza.	Se evalúa en grupo o en equipo y en forma individual.	El proceso de evaluación se evalúa individualmente y por equipos.	Utilizar una herramienta para evaluar el grado de conocimientos previos y el adquirido en el PEA; en los estudiantes. Sin la evaluación no se puede cumplir los objetivos.	No utilizar teléfonos celulares, Promover el silencio durante la evaluación y se dan indicaciones generales.	Yo aplico un instrumento teórico o participativo individual y uno práctico en grupo
	RESUMEN					
	Se realiza en equipos y de forma individual, considerando dar indicaciones al respecto.					
	ANÁLISIS					
El Instrumento de evaluación que los instructores administran y suministran a los estudiantes de los cursos de capacitación, generalmente utilizan un examen escrito de forma individual a los estudiantes participantes y otro examen práctico el cual se desarrolla en grupos pequeños, en el examen práctico normalmente no utilizan rúbrica, lista de cotejo u otro instrumento de evaluación, lo cual deja una de las características de la evaluación, (justa y objetiva) muchos aspectos a mejorar en el proceso de suministrar las evaluaciones.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS						
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.						
Objetivo Específico: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.						
9- ¿El tipo de evaluación de los aprendizajes, que realiza le permite tomar decisiones Para refuerzo académico de acuerdo a los niveles de logro establecidos?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	Se reorientan las técnicas de evaluación.	Si le permite tomar decisiones para mejorar los aprendizajes , buscando diferentes tipos de técnicas que los estudiantes apliquen la más adecuada.	Se toman decisiones en base a la evaluación diagnostica, ósea que previo a un diagnostico se toman decisiones para cambiar o no la forma de evaluar.	Si, pero en el caso de las evaluaciones diagnósticas y formativas.	Realiza un diagnostico que permite saber el nivel de dominio de los conocimientos y habilidades del alumno.	Claro estos los ocupo, para mantener o cambiar el método de evaluación que permita que los participantes aprendan y comprendan lo expuesto en las competencias.
	RESUMEN					
	En base a la evaluación diagnostica, se toman decisiones para cambiar o no la forma de evaluar.					
	ANÁLISIS					
El ciclo o fases de la evaluación permiten que el docente haga una mediación entre contenidos, competencias y mejoras del aprendizaje. Los Instructores entrevistados realizan un diagnostico el cual les permite establecer la técnica de aprendizaje más adecuada para la enseñanza de las competencias, lo que es una estrategia básica de un proceso formal de enseñanza, pero hace falta que el Instructor aplique conocimientos de la función administrativa en la docencia en el diseño de evaluaciones, saber interpretar los resultados y a si establecer mejoras en estrategias, técnicas y refuerzos que permitan completar de forma más integral los objetivos y niveles de logro establecidos.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS						
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.						
Objetivo Específico: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.						
10- ¿Cómo es el proceso de aprobación, acreditación y certificación de notas en los cursos IES-ANSP?	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5	Informante 6
	Son dos notas un teórica y una práctica, la teórica en base a un test y la práctica para medir las capacidades de aprendizaje y las competencias de aprendizaje.	Primero en cuanto a los ejercicios que están desempeñando la participación durante las horas clases, la puntualidad y el interés del participante, se logra aplicar para que ninguno de los participantes repruebe el curso.	En base a la práctica individual por equipo, actitud, disciplina responsabilidad y conocimiento del tema, para aprobar la nota mínima y para acreditar cumplir notas y actitudes y aptitudes, la única forma para no aprobar es por faltar uno o más días.	Al asignarle una nota al estudiante el cual es 6.0 la nota mínima de aprobación del curso. Dicha nota establece si el estudiante aprobó o reprobó el curso; luego acreditar la nota mediante el llenado del cuadro de notas y remitirlas al consejo académico.	La nota de aprobación es 6.0 la cual se promedia en teoría y práctica y luego reporta al IES-ANSP para certificar el diploma.	Se evalúa la participación individual y en equipo, asistencia, disciplina y haber aprobado con nota mínima de 0.6 se le entrega un diploma de aprobación, el cual es dado por la ANSP según cuadro de notas obtenido por los participantes.
	RESUMEN					
	Los participantes deben aprobar con la nota de 6.0 lo cual se llena un registro el cual se remite al consejo del IES-ANSP; los reprobados obtienen un diploma de participación y los aprobados un diploma de aprobación.					
	ANÁLISIS					
El proceso de aprobación del curso inicia desde el primer día, debido a que cuenta de forma significativa la asistencia al mismo, aprobar las pruebas teóricas y prácticas; el consejo académico recibe las notas, en donde se certifican y gestionan los diplomas.						

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS		
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.		
Objetivo Específico: Establecer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.		
11- ¿Qué aspectos pedagógicos y evaluativos se observan en las supervisiones de los cursos en puestos de trabajo, Delegación Santa Ana?	Informante 1	Informante 2
	Que las evaluaciones que el instructor realiza a sus estudiantes, es conforme a los objetivos planteados o a las competencias a instalar en los participantes	El instructor utiliza en su enseñanza métodos teóricos prácticos, haciendo uso de medios audiovisuales y dinámicas interactivas.
	RESUMEN	
	Que las evaluaciones que el instructor realiza a sus estudiantes, es conforme a los objetivos planteados o a las competencias y utiliza en su enseñanza métodos teóricos prácticos, haciendo uso de medios audiovisuales y dinámicas interactivas.	
	ANÁLISIS	
Los supervisores IES-ANSP realizan visitas a los instructores para observar los aspectos pedagógicos y evaluativos así como también analizan aspectos generales de cómo se desarrollan los cursos sin embargo la supervisión no posee un instrumento que permita identificar, problemas pedagógicos y de evaluación en los instructores que imparten los diferentes cursos; Lo que se deduce que la Supervisión es solo una formalidad. La Supervisión se realiza con enfoque a la ANSP y no como IES.		

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS		
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.		
Objetivo Específico: Establecer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.		
12 ¿Qué acciones Institucionales se están ejecutando para mejorar los procesos de evaluación en los cursos del IES-ANSP?	Informante 1	Informante 2
	Mejor acompañamiento a los instructores e instructoras; capacitación pedagógica al personal en mención. Actualización en las temáticas a desarrollar.	Se hacen observaciones en algunas fallas o deficiencias en la ejecución de técnicas y métodos de aplicación a los contenidos de la temática.
	RESUMEN	
	Mejor acompañamiento a los instructores e instructoras; capacitación pedagógica al personal en mención. Se hacen observaciones en algunas fallas o deficiencias en la ejecución de técnicas y métodos de aplicación	
	ANÁLISIS	
Entre las acciones Institucionales, para mejorar los procesos de evaluación, Los Supervisores mencionan fallas o deficiencias en las temáticas, de igual manera señalan capacitación pedagógica a los Instructores del IES-ANSP, quienes están obligados a recibir un curso de Formadores por Competencia, el cual tiene una duración estimada de diez semanas; el cual lo imparte el IES-ANSP, para que los Instructores, sepan las formalidades de una capacitación formal, a pesar de ello, las supervisiones no establecen señalamientos concretos a mejorar en los procesos evaluativos, lo que podría deducirse que si para los supervisores todo está bien y no hay aspectos a mejorar, o al menos así se entiende al analizar sus respuestas.		

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.	
Objetivo Específico: Establecer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.	
13 ¿Cuáles son algunas de las mejoras de los estudiantes de los cursos recomiendan con más frecuencia; mediante el instrumento de evaluación que los estudiantes le realizan al instructor?	Informante 1
	Mejorar en las metodologías de enseñanza. Ajustar los tiempos a las temáticas. Asignación de recursos didácticos para un mejor aprendizaje.
	Informante 2
	Que cursos sean ampliados a un tiempo mayor para profundizar en la temática para una mayor asimilación temática.
	RESUMEN
Mejorar en las metodologías de enseñanza. Ajustar los tiempos a las temáticas. Asignación de recursos didácticos. Que cursos sean ampliados a un tiempo mayor para profundizar en la temática para una mayor asimilación temática.	
ANÁLISIS	
Los Supervisores hacen mención de que las mejoras, recomendadas por los estudiantes, están ampliar los tiempos de los cursos de capacitación, y mayor profundidad en las temáticas, algunas consideraciones al respecto, se pueden mencionar, que también la falta de material didáctico, para las capacitaciones por parte del IES-ANSP tiene relación en el proceso formativo, es de hacer ver que los cambios de los tiempos de los cursos de capacitación, por la naturaleza de los cursos y el contexto de violencia actual en nuestro País, sean no factible su ampliación por el momento, a pesar de lo anterior recomendaciones como proporcionar más material didáctico y adecuado a los procesos formativos permitirían dar respuesta a las recomendaciones de los estudiantes y fortalecería las estrategias de enseñanza en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS		
Objetivo general: Analizar el conocimiento y la aplicabilidad que tienen los instructores del IES-ANSP de la normativa de evaluación del MINED; en los procesos evaluativos de los cursos impartidos en modalidad Puestos de Trabajo en la Delegación PNC Santa Ana.		
Objetivo Específico: Establecer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.		
14 ¿Según su criterio en cuánto a los cursos impartidos en Puestos de Trabajo, Delegación Santa Ana; que aspectos pedagógicos y evaluativos necesitan mejorar?	Informante 1	Informante 2
	1- Actualización del personal docente (Instructoristas) 2- Mayor recurso audiovisual y didáctico. 3- Mejora de Instalaciones para desarrollar los cursos (aula de clases y campo de entrenamiento)	Iniciar con los pre- saberes de participantes y que se logra aprender por parte de los participantes durante el período del curso, mediante la comprobación final mediante la prueba final teórico práctico.
	RESUMEN	
	Actualización del personal docente, Mayor recurso audiovisual y didáctico; Mejor infraestructura aula de clases y campo de entrenamiento. Iniciar con los pres saberes de participante durante el período del curso y la comprobación de la prueba final teóricos prácticos.	
	ANÁLISIS	
El enfoque de la evaluación de los aprendizajes no se identifica como una problemática a mejorar por parte de los Supervisores. Según las respuestas de los Supervisores se puede analizar que los procesos evaluativos en los Cursos de capacitación puestos de trabajo Delegación PNC Santa Ana, no tiene relación con los aspectos pedagógicos a mejorar en tal situación, lo cual le da sentido a esta investigación en donde la evaluación de los aprendizajes no se le da una adecuada atención ni proyección con las nuevas exigencias a una Institución educativa, como Instituto de Nivel Superior; acreditada por al MINED.		

ANALISIS DE LA APLICABILIDAD, ESTRUCTURA Y FORMA DE ADMINISTRAR LAS EVALUACIONES POR PARTE DE LOS INSTRUCTORES DEL IES-ANSP, EN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO.

NOMBRE DEL CURSO	CRITERIOS	CATEGORIAS DE EVALUACION	DEFICIENTE	ACEPTABLE	SATISFACTORIO	EXCELENTE	OBSERVACIONES	
Técnicas y tácticas policiales	Estructura del instrumento de evaluación	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido	X				Al momento de realizar las evaluaciones, los instructores no utilizaron algún instrumento de evaluación de los aprendizajes.	
		El test contiene orden claridad y coherencia con las preguntas formuladas	X					
		Es test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuesto	X					
		El instrumento de evaluación está orientado a la evaluación por competencia	X					
		El instrumento de evaluación posee preguntas de contenido vistos en clase	X					
	Forma de administrar el instrumento de evaluación en el aula	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba					X	El instructor, formo equipos de trabajo y luego simulo un evento, para que los participantes, demostraran las aptitudes aprendidas en el curso, se observó el proceso ya que no se utilizó instrumento de evaluación.
		Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test	X					
		El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes					X	
	Ambiente que se genera al momento de administrar el instrumento de evaluación	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.			X			Al momento de explicar en qué consiste, el evento a evaluar, los instructores hacen una inducción de la realidad y la necesidad de realizar una buena intervención policial, por lo que inciden positivamente en la actitud del participante.
		Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba			X			
		Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen					X	
		Se prohíbe el uso de celular y otros dispositivos durante el examen					X	
		El docente orienta adecuadamente las inquietudes de los estudiantes					X	

ANALISIS DE LA APLICABILIDAD, ESTRUCTURA Y FORMA DE ADMINISTRAR LAS EVALUACIONES POR PARTE DE LOS INSTRUCTORES DEL IES-ANSP, EN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO.

NOMBRE DEL CURSO	CRITERIOS	CATEGORIAS DE EVALUACION	DEFICIENTE	ACEPTABLE	SATISFACTORIO	EXCELENTE	OBSERVACIONES	
Hurto y robo de vehículos	Estructura del instrumento de evaluación	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido				X	Se desarrollaron dos evaluaciones grupales, utilizaron guías de trabajo, para dejar constancia de los aprendizajes y utilizaron instrumentos de evaluación acorde a las temáticas desarrolladas.	
		El test contiene orden claridad y coherencia con las preguntas formuladas				X		
		Es test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuesto				X		
		El instrumento de evaluación está orientado a la evaluación por competencia				X		
		El instrumento de evaluación posee preguntas de contenido vistos en clase				X		
	Forma de administrar el instrumento de evaluación en el aula	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba					X	Utilizaron una guía práctica, para la evaluación de los números chasis vin y sus antecedentes históricos internacionales de los fabricantes.
		Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test					X	
		El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes					X	
	Ambiente que se genera al momento de administrar el instrumento de evaluación	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.					X	Utilizaron una guía de campo, para evaluar la búsqueda de los números de chasis, motor y técnicas para identificar números alterados o piezas que no corresponden al mismo vehículo,
		Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba			X			
		Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen					X	
		Se prohíbe el uso de celular y otros dispositivos durante el examen			X			
		El docente orienta adecuadamente inquietudes de los estudiantes					X	

ANALISIS DE LA APLICABILIDAD, ESTRUCTURA Y FORMA DE ADMINISTRAR LAS EVALUACIONES POR PARTE DE LOS INSTRUCTORES DEL IES-ANSP, EN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO.

NOMBRE DEL CURSO	CRITERIOS	CATEGORIAS DE EVALUACION	DEFICIENTE	ACEPTABLE	SATISFACTORIO	EXCELENTE	OBSERVACIONES	
Primeros Auxilios	Estructura del instrumento de evaluación	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido	X				Al momento de realizar las evaluaciones, el Instructor no utilizo algún instrumento de evaluación de los aprendizajes.	
		El test contiene orden claridad y coherencia con las preguntas formuladas	X					
		Es test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuesto	X					
		El instrumento de evaluación está orientado a la evaluación por competencia	X					
		El instrumento de evaluación posee preguntas de contenido vistos en clase	X					
	Forma de administrar el instrumento de evaluación en el aula	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba					X	El Instructor formo equipos de trabajo, dio indicaciones de eventos simulados para hacer movilizaciones con pacientes y luego evaluó mediante la observación a los participantes.
		Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test			X			
		El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes					X	
	Ambiente que se genera al momento de administrar el instrumento de evaluación	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.					X	El instructor motiva el evento a evaluar, orientando sobre la importancia de aplicar los primeros auxilios, luego los participantes en grupo siguen con buena actitud las indicaciones.
		Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba					X	
		Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen					X	
		Se prohíbe el uso de celular y otros dispositivos durante el examen					X	
		El docente orienta adecuadamente inquietudes de los estudiantes					X	

**PREGUNTAS Y RESPUESTAS DEL ENCARGADO DEL CENTRO DE FORMACION. DELEGACION PNC
SANTA ANA.**

Objetivo: conocer el funcionamiento de los cursos de capacitaciones de la modalidad, puestos de trabajo, en la Delegacion PNC. Santa Ana.

AGENTE JAVIER FRANCISCO GUERRERO		
N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo se selecciona el personal que participara en los cursos de capacitación?	Mediante documento se solicita a las dependencias policiales, envíen personal a las capacitaciones, según requerimiento.
2	¿Cuántos docentes o Instructores impartirán las capacitaciones?	Docentes involucrados 15.
3	¿Cuánto personal será capacitado según programación?	500 personas capacitadas.
4	¿Dónde serán impartidas las capacitaciones según lo programado?	Sala de Capacitaciones de la Delegacion PNC. Santa Ana.
5	¿Cuál es el proceso para asignar un Instructor a un determinado curso de capacitación.	Que tenga el curso de formador Policial por competencia, el cual debe ser acreditado por la ANSP, o que tenga logros académicos relacionados al curso a impartir.
6	¿Cuál es el perfil que se requiere para asignarle un curso de capacitación a un Instructor?	Que tenga amplios conocimientos en la materia, que sea responsable, disciplinado y que este actualizado en su especialidad.
7	¿Hay evaluación del desempeño de las clases del capacitador?	El instructor es evaluado.
8	¿Qué mejoras recomendaría usted, para mejorar las capacitaciones al personal policial.	En cuento a las mejoras sobre los eventos de capacitación, es necesario contar con un local, solo para uso exclusivo

CAPITULO V.

ANALISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA MEDIANTE ENTREVISTAS Y GUÍAS DE OBSERVACION DIRECTA.

5. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

El procesamiento de la información fue a través de entrevistas, las cuales se suministraron a los docentes o instructores, participantes en los siguientes Cursos Policiales:

- 1- Técnicas y Tácticas Policiales.
- 2- Hurto y Robo de Vehículos.
- 3- Primeros Auxilios.

Después de vaciada la información se procedió a tabular la información para los análisis cualitativos.

Se realizaron la cantidad de 6 entrevistas a los instructores de los cursos de capacitación, 2 Supervisores del IES-ANSP, las cuales se utilizaron para conocer el conocimiento acerca de los procesos evaluativos, procesos de supervisión y en forma simultánea se suministraron guías de observación a los instructores, al momento de desarrollar sus evaluaciones de aprendizajes; lo cual permitió analizar la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación que cada instructor ejecuta.

DISCUSION DE LOS RESULTADOS DE LOS PROCESOS EVALUATIVOS DE LOS INSTRUCTORES DEL IES-ANSP.

Condiciones que se generan en los procesos evaluativos por parte de los instructores IES-ANSP del área de formación profesional Delegación Santa Ana, en la modalidad puestos de trabajo.

Entre los aspectos a considerar sobre su percepción de la evaluación de los aprendizajes es: “Es la Forma de medir nivel de conocimientos, competencias y asignación de notas” Según la observación de campo en relación a la percepción de la evaluación de los informantes, relacionan la evaluación como la asignación de una nota sin profundizar en cuanto a las características y fases de los procesos evaluativos de aprendizaje; observando además que los informantes no elaboran los instrumentos de evaluación de su curso de capacitación, debido a que dichos instrumentos ya están previamente elaborados por un equipo técnico del IES-ANSP.

Las dificultades más comunes encontradas fue acerca del “Conocimiento Total o Parcial o Genérico” sobre las formas de evaluación. Según lo observado, los informantes manifestaron conocer algunas formas de evaluación, en forma genérica, en especial conocen la evaluación diagnóstica y sumativa, en el caso de la evaluación formativa los informantes no la mencionaron y en el caso de la evaluación cualitativa no identifican los instrumentos de evaluación para este tipo de evaluación de los aprendizajes

“Los Instructores desconocen cuáles son las fases de la evaluación”.

Entre los problemas a considerar que desconocen cuáles son los ciclos o fases de la evaluación de los aprendizajes, lo que hace referencia de los principios que utilizan en el proceso evaluativo los cuales dejan deficiencias en los procesos evaluativos de aprendizaje; las fases de evaluación están contempladas en: a) planificación, b) recolección de información, c)

análisis de la información y d) toma de decisiones. Cada fase contiene sus componentes los cuales permiten procesos evaluativos más exitosos.

Entre las principales dificultades encontradas sobre el uso de los Instrumentos de evaluación: “Existe conocimiento tradicional de los instrumentos de evaluación”. Los informantes conocen algunos instrumentos de evaluación de los cuales no diferencian entre evaluación cualitativa y cuantitativa, además al momento de suministrar los instrumentos no seleccionan el más pertinente al curso impartido en la mayoría de los casos.

Entre los aspectos a considerar sobre los objetivos que se persiguen: “el desarrollo de habilidades cognitivas y procedimentales”. Si bien es cierto que los objetivos de la evaluación persiguen mejorar los aprendizajes, pero se quedan cortos al momento de consolidar los aprendizajes y competencias, ser competentes en la resolución de problemas acorde a los objetivos proyectados en los cursos de capacitación.

Condiciones que se generan al verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

Entre las principales explicaciones sobre la elaboración de instrumentos de evaluación según el resumen de las respuestas de la pregunta 6 de la matriz de presentación y análisis de datos: “Se siguen lineamientos de acuerdo al curso que se les asigna”. Cada curso tiene su complejidad particular y los instrumentos de evaluación son elaborados al azar sin obedecer al plan del curso interesando más un número o una nota que un grado de aprendizaje significativo. “están lejos de elaborar instrumentos de evaluación que incorporen contenidos, aprendizajes, y competencias, para verificar el grado de aprendizaje alcanzado”.

Un aspecto importante en la forma de la selección de los instrumentos de evaluación que detallan: “Se selecciona según los objetivos, contenidos, el tiempo que el instrumento de evaluación requiere y con instrumentos teóricos y prácticos, sin embargo el instructor solo los suministra ya que IES-ANSP elabora los instrumentos de evaluación”. Es evidente que los instrumentos de evaluación, son derivados de los contenidos teóricos desarrollados durante el

curso, sin embargo no es suficiente evaluar solo contenidos, más bien el instrumento de evaluación debe obedecer a los aprendizajes y a las competencias de los evaluados, por ejemplo en las pruebas de habilidades de los cursos observados no utilizaron el instrumento de la rúbrica, la cual permitiría dejar constancia de las habilidades y competencias comprendidas por los participantes así como las que necesitan reforzar para consolidar aprendizajes significativos, si se observó en el Curso de Hurto y Robo de Vehículos que utilizaron, dos guías de trabajo una individual y la segunda grupal, que permitía a los participantes tener claro el objetivo del aprendizaje proyectado.

Entre las ideas a considerar en la forma de suministrar los instrumentos de evaluación: “Se realiza en equipos y de forma individual, considerando dar indicaciones al respecto”. En la observación directa que se realizó al momento de suministrar los instrumentos de evaluación se constató con certeza que hay evaluaciones realizadas en equipo y también individuales, e inclusive se imparten indicaciones generales; pero falta considerar elaborar varias claves de pruebas objetivas, así como también separar a cada participante, para obtener el grado de asimilación individual.

Entre las explicaciones a considerar “Con base a la evaluación diagnóstica, se toman decisiones para cambiar o no la forma de evaluar, se reorientan técnicas, métodos para ajustar aspectos de diferencias individuales identificadas en la evaluación diagnóstica y mejorar así la enseñanza; e igual permite conocer el dominio de saberes, habilidades y competencias del alumno” Para la toma de decisiones no solo basta realizar una evaluación diagnóstica, sino hacer uso del ciclo de la evaluación enfocado a los logros alcanzados y a la revisión periódica de los instrumentos de evaluación, a las técnicas, y métodos para realizarlos con el fin de actualizarse en busca de la mejora continua.

Entre las ideas principales en el proceso de aprobación y acreditación. “el proceso integral donde convergen factores, académicos, disciplinarios e institucionales” la acreditación y certificación nos da paso a poder ejercer los conocimientos y destrezas de una forma profesional, sin embargo se constató que la única forma de que un estudiante participante en los cursos se pueda quedar sin ser certificado es por falta de asistencia justificada o en su caso por mostrar indisciplina y e informalidad en el desarrollo del curso.

Condiciones que se generan por parte de los supervisores del IES-ANSP al “conocer la forma que el IES-ANSP, implementa para supervisar las evaluaciones realizadas, por los Instructores de los cursos que se imparten en la Delegación PNC Santa Ana.”

Entre los aspectos a considerar están “que las evaluaciones que el instructor realiza a sus estudiantes, es conforme a los objetivos planteados o a las competencias y utiliza en su enseñanza métodos teóricos prácticos, haciendo uso de medios audiovisuales y dinámicas interactivas”

Entre las explicaciones a considerar los supervisores IES-ANSP realizan visitas a los instructores para observar los aspectos pedagógicos y evaluativos así como también analizan aspectos generales de cómo se desarrollan los cursos sin embargo la supervisión no posee un instrumento que permita identificar, problemas pedagógicos y de evaluación en los instructores que imparten los diferentes cursos. La Supervisión se realiza con enfoque a la ANSP y no como IES.

Entre las dificultades a considerar están “mejor acompañamiento a los instructores e instructoras; capacitación pedagógica al personal en mención. Se hacen observaciones en algunas fallas o deficiencias en la ejecución de técnicas y métodos de aplicación” Las acciones que se están desarrollando según manifiestan los supervisores del IES-ANSP; para mejorar los procesos de evaluación no son suficientes, debido a que no manejan un marco referencial de la evaluación como lo describe el (SEPI), Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral. Aprobado por el Consejo Académico del IES-ANSP y por lo cual no hay una base confiable en la que se pueda establecer como los procesos evaluativos en los cursos de capacitación que estamos analizando han mejorado en el ámbito temporal hasta la fecha, si los instrumentos de evaluación han sido ajustados a las nuevas exigencias evaluativas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje en sus respectivos enfoques.

Entre las ideas principales a considerar están: “mejorar en las metodologías de enseñanza. Ajustar los tiempos a las temáticas. Asignación de recursos didácticos. Que cursos sean ampliados a un tiempo mayor para profundizar en la temática para una mayor asimilación

temática”. Los estudiantes hacen observaciones puntuales, y la mayoría de ellas, no son tomadas en cuenta para mejorar la realización de las capacitaciones.

Entre las principales explicaciones están “actualización del personal docente, mayor recurso audiovisual y didáctico; mejor infraestructura aula de clases y campo de entrenamiento. Iniciar con los pre saberes de participante durante el período del curso y la comprobación de la prueba final teórico prácticos”.

Los supervisores hacen una valoración desde su perspectiva, sin embargo con los recursos existentes es posible mejorar los procesos evaluativos y pedagógicos, con las respectivas capacitaciones enfocadas en la evaluación de los aprendizajes con las nuevas exigencias como IES-ANSP y el MINED.

CAPITULO VI.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Luego de analizar e interpretar los resultados de la investigación se presentan las siguientes conclusiones:

- Los instructores de los cursos de capacitación en la modalidad puestos de trabajo, tienen conocimientos básicos y tradicionales al momento de elaborar y aplicar los instrumentos de evaluación de los aprendizajes, en los cursos de capacitación, en el centro de formación profesional de la PNC Santa Ana; los cuales cumplen de forma parcial y mínima, con la normativa establecida por el MINED. ya que según lo observado al momento de realizar las evaluaciones, los instructores mediante las guías de observación se constató que en algunos casos no se usó ningún instrumento de evaluación para asignar nota a los participantes.
- Los tipos de instrumentos de evaluación por parte de los instructores IES-ANSP, son tradicionales y no se seleccionan de acuerdo a los criterios de la normativa establecida por el MINED. Ya que deberían de utilizar instrumentos como la rúbrica, lista de cotejo, que permitan evaluar y evidenciar con un enfoque por competencias y lograr descripciones claras del desempeño del participante.
- La supervisión es realizada por un Comité Técnico del IES-ANSP, la cual realiza las supervisiones normalmente para dar y recibir directrices de forma, dejando a un lado necesidades de fondo como es el seguimiento de los procesos evaluativos.
- Los instrumentos de evaluación, a través de los cuales se obtiene la información que sirve de base para la toma de decisiones, no son los adecuados, ya que si bien se utiliza el instrumento de evaluación del cuestionario en dos de los tres cursos investigados; en la parte teórica del curso en la parte práctica solo en uno de los tres cursos investigados se utilizó un instrumento de evaluación, el cual fue una guía de trabajo en grupo, y los

otros dos cursos observados no usan instrumentos de evaluación en la parte práctica del curso lo cual no es suficiente para corregir deficiencias”.

- Los instructores del IES-ANSP, poseen conocimientos sólidos en sus especialidades, en las cuales imparten las capacitaciones, sin embargo no tienen compromiso en la función administrativa de la docencia, como planificación didáctica, planificación de la evaluación e investigación de la docencia; ya que el IES-ANSP les provee de dichos insumos, lo cual incide en que les da igual que instrumento de evaluación o recursos didácticos utiliza, y esto hace que los procesos evaluativos no evolucionen a una dirección correcta y en cumplimiento a la normativa de evaluación establecida por el MINED.

6.2 RECOMENDACIONES.

- Los instructores IES-ANSP, deben planificar los cursos de capacitación identificando necesidades, estableciendo objetivos, y programar las actividades pertinentes con sus instrumentos de evaluación; así mismo deben ejecutar lo planeado dándole seguimiento a cada actividad y recolectar información y evidencias, además de revisarlas y verificar su cumplimiento para comprobar resultados, haciendo propuestas para una mejora continua.
- En cada Departamento de Formación Profesional de la PNC, debería de tener un equipo multidisciplinario, para darle seguimiento a los procesos pedagógicos y evaluativos, para asesorar oportunamente a los Instructores IES-ANSP, para lograr la mejora continua en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Que los instructores IES-ANSP, sean capacitados según la normativa establecida por el MINED, sobre los instrumentos de evaluación, fases de la evaluación; funciones administrativas de la docencia y las nuevas exigencias evaluativas al ser una Institución de Nivel Superior.
- Los cursos de capacitación en puestos de trabajo, deberían de convertirse en diplomados con los requerimientos en duración horas clase, sugeridos por el MINED, para elevar la calidad educativa, procesos de evaluación y formación profesional de los participantes.
- La parte diagnóstica y diferencias individuales de los participantes, deben ser consideradas por los instructores IES-ANSP, para buscar estrategias evaluativas, en concordancia para compensar los ritmos de aprendizaje lentos y dinamizar los procesos de aprendizaje.

CAPITULO VII



“PROPUESTA PARA MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y LA APLICABILIDAD DE LOS PROCESOS EVALUATIVOS DE LOS INSTRUCTORES IES-ANSP, EN EL DESARROLLO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO.

INTRODUCCION

El Centro de formación profesional de la Policía Nacional Civil de la Delegación Santa Ana, ubicado sobre la 25 calle poniente entre 12 avenida y avenida fray Felipe de Jesús moraga sur, edificio PNC, Santa Ana, es el principal coordinador de los cursos de capacitación para profesionalizar y actualizar el recurso humano conformado por personal operativo y administrativo en las modalidades puestos de trabajo establecidos en el Plan para la formación continua para el personal de la policía nacional civil, con enfoque de género 2017.

En tal sentido se describe la presente propuesta para mejorar el conocimiento y la aplicabilidad de los procesos evaluativos de los instructores IES-ANSP, en el desarrollo de los cursos de capacitación en modalidad puestos de trabajo, a partir de los hallazgos encontrados.

La importancia de tomar en cuenta la normativa de evaluación establecida por el Ministerio de educación para fortalecer y mejorar los procesos evaluativos, recurso humano capacitado profesionalmente en búsqueda de la mejora continua.

La presente propuesta está estructurada de la forma siguiente: título de la propuesta que describe el tema de investigación, objetivos orientados al centro de formación profesional, a los instructores, y a los supervisores del IES-ANSP.

A si mismo describe los hallazgos encontrados y las posibles propuestas elaboradas al: Centro De Formación Profesional Delegación Santa Ana, instructores IES-ANSP de los cursos de capacitación en modalidad puestos de trabajo del centro de formación profesional de la Delegación de Santa Ana, supervisores del IES-ANSP de los cursos de capacitación en modalidad puestos de trabajo del centro de formación profesional de la DELEGACION DE SANTA ANA.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- Presentar al Centro de Formación Profesional de la Policía Nacional Civil de la Delegación Santa Ana, los hallazgos encontrados en la investigación sobre el conocimiento y aplicabilidad de los procesos evaluativos de los instructores de los cursos de capacitación, así como también las propuestas para la mejora continua de los cursos de capacitación.

- Proporcional al colectivo de instructores del centro de formación profesional, algunos elementos teóricos sobre la normativa de evaluación establecida por el Ministerio de Educación.

- Capacitar a los instructores sobre la importancia de los instrumentos de evaluación al momento de realizar las evaluaciones de los aprendizajes en los cursos de capacitación.

- Involucrar a los supervisores IES-ANSP, a realizar una supervisión estructurada de los procesos evaluativos en los cursos de capacitación.

HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACION:

- ✓ Uno de tres cursos de capacitación observados utilizaron instrumentos de evaluación al momento de evaluar a los participantes.
- ✓ Los instructores no tienen claro la normativa de evaluación establecida por el Ministerio de Educación. Según lo reflejado en las entrevistas y guías de observación utilizadas en la investigación
- ✓ El centro de formación profesional no está regulado con un instructivo que permita establecer lineamientos y competencias en relación a las funciones del responsable de formación profesional en el cual tome en consideración su perfil profesional.
- ✓ Falta de instalaciones adecuadas para realizar las practicas policiales en los cursos de capacitación.
- ✓ Las convocatorias para los participantes en los cursos de capacitación no establecen un perfil específico del participante, quedando esto a disposición del jefe territorial. para evitar que el mismo personal sea capacitado más de una vez.
- ✓ No se realiza diagnóstico específico de las necesidades de capacitación del personal operativo y administrativo
- ✓ Los instructores no planifican los cursos e instrumentos de evaluación
- ✓ Los supervisores no observan si se utilizan los instrumentos de evaluación
- ✓ Los supervisores no utilizan una herramienta de supervisión que permita describir necesidades encontrada en los aspectos de: procesos evaluativos, recursos didácticos, estrategias de enseñanza aprendizaje, entre otros.

PROPUESTAS

CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL DELEGACION SANTA ANA

1- El responsable del centro de formación profesional dependa del IES-ANSP, y no del Departamento de administración de la Delegación de la Policía Nacional Civil del Departamento de Santa Ana, por los siguientes aspectos:

- a)- Que no se le asignen funciones ajenas a la formación profesional.
- b)- Podría capacitar a los instructores en materia de evaluación y en asesoría educativa.
- c)- Facilitaría la coordinación de los cursos de forma directa para descentralizar el IES-ANSP, logrando más cobertura territorial a nivel nacional. Evitando que participantes de diferentes cursos viajen hasta IES-ANSP Comalapa para recibir inducción o instrucciones generales.
- d)- El perfil que debe tener es poseer un título de profesor o licenciado en educación escalafonado.
- e)- Debe de percibir un incentivo económico por sus servicios profesionales
- f)- Asignar un auxiliar para le asista en su carga laboral asignada

INSTRUCTORES IES-ANSP DE LOS CURSOS DE CAPACITACION EN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO DEL CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL DE LA DELEGACION DE SANTA ANA

1- Capacitar a los instructores IES-ANSP en la normativa establecida por el MINED, en la evaluación de los aprendizajes, tomando en cuenta el modelo curricular del sistema policial integrado (SEPI)

2- Que los instructores IES-ANSP, aplique los instrumentos de evaluación tomando como base las fases de la evaluación, lo cual permitiría identificar problemas de aprendizaje de los participantes y darle tratamiento a los problemas encontrados en coordinación multidisciplinaria con profesionales de la corporación policial.

3- Que los instructores planifiquen y ejecuten las evaluaciones acorde a la normativa del MINED

SUPERVISORES DEL IES-ANSP DE LOS CURSOS DE CAPACITACION EN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO DEL CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL DE LA DELEGACION DE SANTA ANA.

1- Deben utilizar una herramienta de supervisión que describa los aspectos más importantes entre los criterios siguientes:

- a) Si en los cursos de capacitación se utilizan instrumentos de evaluación acorde a la temática y a los momentos de evaluación
- b) Si en los cursos de capacitación se utilizan recursos necesarios o necesitan mejorarlos
- c) Como es el desarrollo de la práctica docente, en relación a las estrategias utilizadas en la temática observada.
- d) Si el instructor está ejecutando el curso de capacitación tal como fue planificada.

ELABORADA POR:

LIC. GUDVIN STANLEY HERNANDEZ FLORES

LIC. LUIS MARIO GARCIA MARTINEZ

BIBLIOGRAFIA

BRIONES, Guillermo (1985) Naturaleza y propósitos de la evaluación. Evaluación de programas sociales: teoría y metodología de la investigación evaluativa. Santiago de Chile.

Briones, Guillermo. 1991 "Evaluación de Programas Sociales". Editorial Trillas, 1ª edición. México

Bonvecchio de Aruani & E. Maggioni (2004) Evaluación de los Aprendizajes. 1ª edición, Editorial Nacional de Cuyua(EDIUNC) y ediciones novedades educativas México S.A de C.V

Bonbecchio de Aruani (2006) Evaluación de los Aprendizajes. 2ª edición Editorial Ediciones novedades educativas, Enero 2006 Buenos Aires.

Blasco perez, 2013 Revista Academica de Investigacion. Vol. N° 13 El enfoque Mixto de Investigacion en los Estudios Fiscales.

Cruz Núñez, Fabiola, Quiñones Urquijo, Abel, Importancia de la evaluación y autoevaluación en el rendimiento académico. Zona Próxima [en línea] 2012, (Enero-Junio) Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85323935009> ISSN 1657-2416

Contreras Fernández (2014). Manual para la elaboración e Implementación de un modelo de evaluación por competencia. Única edición, Estados Unidos de Norte América editora Liberty Drive, suite 200.

Coevaluacion, Definicion ABC (2007-2017) Recuperado 05 de mayo de 2017. Artículo disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/coevaluacion.php>

D'agostino de Cersósimo (2007) Aspectos teóricos de la evaluación educacional. 1ª edición, Editorial Universidad Estatal a distancia San José Costa Rica.

Decreto N°38. Diario Oficial de la Republica de El Salvador N° 234, Tomo 281, San Salvador, 16 de diciembre de 1983. El salvador.

Decreto N° 917. Diario Oficial de la Republica de El Salvador N° 242, Tomo 333, San Salvador, 21 de diciembre de 1996. El salvador.

Decreto N° 468. Diario oficial de la República de El Salvador. San Salvador 14 de octubre de 2004. El salvador.

Decreto N° 665. Diario oficial de la República de El Salvador N° 58. Tomo 330. San Salvador, 22 de marzo de 1996. El salvador

Decreto N° 195, diario oficial N°42 Tomo N° 314 emitido el 27/02/1992. Ley Orgánica de La Academia Nacional de Seguridad Pública. El salvador

Díaz, F. Y Barriga, A. (2002) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. 2ª Edición, editorial McGraw-Hill, México.

Dirección Nacional de Educación Superior. Nuevo Manual de Evaluación Al servicio del Aprendizaje y del Desarrollo. MINED 2014, El salvador.

*Definiciones. "actitud y aptitud". Disponible en la pagina electrónica:
<http://udep.edu.pe/castellanoactual/actitud-y-aptitud/>*

ESTHER CARRIZOSA PRIETO 2017. *Autoevaluación, coevaluación y evaluación de los aprendizajes*. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide. IES "V Centenario", Recuperado el 05 de mayo de dos mil diecisiete, Disponible en http://www.uoc.edu/symposia/dret_tic2012/pdf/4.6.carrizosa-esther-y-gallardo-jose.pdf

Evaluación de los aprendizajes Edi. Blog 2007. *La Coevaluación Y Heteroevaluación*. Recuperado el 07 de mayo de 2017, <http://evaluaciondelosaprendizajes1.blogspot.com/2007/08/la-coevaluacin-y-heteroevaluacin.html>.

Extraída del sitio web http://escuelas.consumer.es/web/es/aprender_a_aprender/tecnica12/.

Francisco Javier Córdova Gómez(2004),La evaluación de los estudiantes una discusión abierta, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

Gino Costa.1997. la Policía Nacional Civil de El Salvador, Vol. °29 de estructuras y procesos Universidad Centroamericana José Simeón Cañas pag.31)

Harry Daniels (2001) Vygotsky y la Pedagogía. Ediciones Paidós Iberoamerica S.A., Editorial Paidós SAICF. Barcelona.

Historia de la ANSP, consultado en fecha 26-04-2017. Disponible en la página web: <http://www.ansp.gob.sv/historia/>

Informe de la comisión de la verdad quinta parte Pag.195 El Salvador.

Implementación del Sistema de Gestión Gerencial en la ANSP e IES-ANSP. Consultado 02-07-2017, Disponible en la web <http://www.ansp.gob.sv/implementacion-del-sistema-de-gestion-gerencial-en-la-an-sp-e-ies-an-sp/>

Juárez y Asociados (2011), Herramientas de evaluación en el aula. Guatemala. Material elaborado con apoyo de (USAID) Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Recuperado el 09 de mayo de 2017 de http://uvg.edu.gt/educacion/maestros-innovadores/documentos/evaluacion/Herramientas_Evaluacion.pdf

Joan Mateo Francesc Martinez (2008) Medición y evaluación educativa, Madrid España, Editorial LA MURALLA S.A

Lafrancesco V. (2005) La evaluación Integral y del Aprendizaje, fundamento y estrategias 1ª edición Cooperativa editorial magisterio Bogotá D.C Colombia

Los procesos de formación de la Policía de Costa Rica. véase: https://www.academia.edu/2467406/_Los_procesos_de_formaci%C3%B3n_policial_en_Costa_Rica_avances_y_desaf%C3%ADos_pendientes._Revista_de_Ciencias_Econ%C3%B3micas_Universidad_de_Costa_Rica_Volumen_30_N%C3%BAmero_1_Enero-Junio_2012

Mata Aldana (2016) Relación de los Planes de Seguridad pública impulsados por los gobiernos de El Salvador a partir de la década del año 2000 respecto a los niveles de violencia. (Tesis para optar al grado de Maestría), U.E.S. Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Santa Ana, El Salvador.

Mse. Renato Noyola (2010-2014) Fundamentos del sistema educativo policial integral (SEPI) , cuaderno N°5

Medina Diaz & Vermejo Carrion (2000). Evaluacion del Apendizaje Estudiantil, 2º de 3 ediciones Isla Negra Editores. San Juan, Puerto Rico.

Marcela Roman C. (2011). Autoevaluacion Estrategia y Componente Esencial para el cambio y la mejora escolar. Revista N° 55 2011. Pag. n° 107.

Meneses Benitez (2007) Interacción y Aprendizaje en la Universidad. Revista de la universidad Rovira i Virgili, Cataluña. España

Ministerio de Defensa nacional (febrero 2017) Plan Anual de Formación, Educación Continua e Investigación Para El Personal de la Policía Nacional Durante la Vigencia 2017-2018. D.C Bogotá. Colombia.

Mse Renato Noyola (2010-2014) Fundamentos del sistema educativo policial integral (SEPI) , cuaderno N°5 pág. 38

Nuevo régimen educativo del Ejército y la depuración de la Fuerza Armada. Boletín de La Prensa gráfica 2 de enero de 2017, Fernando Romero. El Salvador, consultado en fecha 02-06-2017.

Plan Nacional de Educación 2021 Una oferta flexible para la educación Salvadoreña. MINED "Evaluación de competencias", El salvador

Pulgar Burgos (2005) Evaluación de aprendizaje en educación no formal. 1ª edición NARCEA S.A DE C.V EDICIONES Madrid. España

Reglamento General el IES-ANSP 001/2016. (Véase, artículo 5 y sig.)

Reglamento General el IES-ANSP 007/2016. (Véase, artículo 6 y sig.)

Reglamento General el IES-ANSP 001/2016. (Véase, artículos 53,54 y 55 (RGIES_ANSP)

Reglamento General el IES-ANSP 004/2016. (Véase, artículos 7 y 8)

Rodríguez Dieguéz, & Tejedor Tejedor. (1996), Evaluación Educativa I Evaluación de los aprendizajes de los alumnos, 1ª Edición, AURORA ARTES GRAFICAS, S.A. Salamanca España

*Observar algo con atención. Observar una cosa con cuidado y disimulo Véase <http://es.thefreedictionary.com/atisbar>

Sandra Saraí Dimas Márquez. Octubre 2014, Tipos de evaluación según sus agentes, Estado de Hidalgo Mexico. Revista electrónica disponible en: https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16652/PE_PDL1_Evaluaci%C3%B3n%20agentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sergio Moya (2012) Los procesos de formación policial en Costa Rica: avances y desafíos

Sanchis palacio (1999) Creación y Dirección de Pymes. Ediciones Díaz de Santos. Madrid

Sonia Lavín Silvia del Solar (2000) El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar. 1ª Edición de dos, Santiago de Chile. Editorial LOM. Concha y Toro 23. Pag.97

Santiago Castillo Arrendo (2002) Compromisos de la evaluación educativa, PEARSON EDUCATIVA,. S.A Madrid.

ANEXOS

- PLAN PARA LA FORMACION CONTINUA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL, CON EFOQUE DE GENERO 2017
- ARTICULOS DE NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO RELACIONADOS CON LA NORMATIVA ESTABLECIDA POR EL MINED EN CUANTO A LOS PROCESOS EVALUATIVOS EN LA PRACTICA DOCENTE
- GUIAS DE OBSERVACION DE CAMPO.



POLICIA NACIONAL CIVIL
Dirección General

*Este Regro
Por favor
para su difusión,
25ENERO17*

MINISTERIO DE JUSTICIA
Y DIFUSIÓN DE LA LEY

EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

MEMORANDUM

PNC-DG-

Nº 00629

PARA : Comisionado César Baldemar Flores Murillo
Subdirector General

Comisionado Rolando Elías Julián Belloso
Jefe Secretaría de Relaciones con la Comunidad

Comisionado José Orlando Arévalo Rivera
Jefe Centro de Capacitación y Formación Profesional

DE : Inspector Jefe Oswaldo Danilo Lizano Sánchez
Asesor Policial, Dirección General

ASUNTO : Remitiendo Plan

FECHA : 25 de enero de 2017.



25

Con instrucciones del señor Director General, respetuosamente remito a usted, para su conocimiento y fines correspondientes fotocopia del **Plan para la Formación continua para personal de la Policía Nacional Civil, con enfoque en Género 2017.**

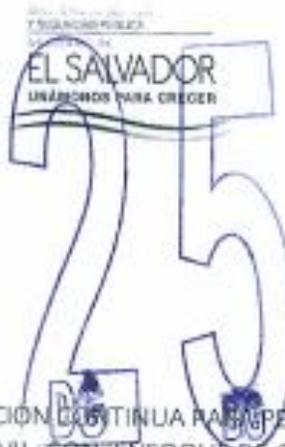
Sin otro particular, me suscribo de usted.

HACCDG/rens





MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA
POLICÍA NACIONAL CIVIL
ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA



PLAN PARA LA FORMACION CONTINUA PARA EL PERSONAL DE LA POLICÍA
NACIONAL CIVIL, CON ENFOQUE DE GÉNERO 2017

ENERO 2017



RESUMEN EJECUTIVO PARA LOS TOMADORES DE DECISIÓN.

Este informe aborda de manera extractada los aspectos fundamentales del *Plan Para La Formación Continua Del Personal De La Policía Nacional Civil, Con Enfoque De Género*, año 2017; sus detalles están desarrollados en el documento elaborado para su aprobación.

Estos aspectos relevantes son expuestos según el orden en que se presentan a continuación:

1. Se enmarca en los planes estratégicos institucionales de ambas instituciones

La formación para el 2017 en lo que compete al área de Actualización y especialidades está inscrita en la planificación estratégica institucional, de tal forma que se desarrollara en dos escenarios focalizados como lo son, en las instalaciones de la ANSP-IES, en la modalidad de puestos de trabajo en sedes policiales y modalidad virtual. La finalidad de esto es mantener un nivel de control en la formación del personal a efecto de no afectar la operatividad territorial y evitar duplicidad en contenidos formativos.

2. Las áreas priorizadas por la Policía Nacional Civil son:

- a. Investigaciones,
- b. Inteligencia,
- c. Prevención,
- d. Modelo De Policía Comunitaria,
- e. Derechos Humanos y
- f. Unidades Contraloras.

Para seguir afinando las líneas priorizadas, se utilizará como metodología de *Análisis de Necesidades de Formación Continua*, seminarios talleres de consulta a personal clave de la institución. Para ello se buscará el acompañamiento con fondos de la ANSP o en su defecto con socios cooperantes. De esto ya se cuenta con un equipo de personal técnico de enlace calificado tanto de la DAE-ANSP como el CFCI-PNC, para elaborar la propuesta del 2018.



3. Inversión en la formación del talento humano	<u>\$1,257,352.81</u>
a. Con fondos ANSP	\$419,441.66
i. Especialidades	\$345,766.66
ii. Actualización	<u>\$073,675.00</u>
b. Con fondos de cooperantes. (estimados)	\$837,911.15
i. CAPRI-INL	\$297,743.51
ii. Universidad de ST. Petersburg	\$207,699.96
iii. SICA – ICESPO	\$015,976.92
iv. USAID- CHECHI	\$199,711.50
v. GANSEG México-El Salvador	\$076,836.96
vi. Jonh Jay. College de Criminal Justice	\$0
vii. JICA (talleres)	\$007,988.46
viii. KOIKA	<u>\$031,953.84</u>

La inversión para la formación del talento humano por parte del presupuesto designado a la ANSP año 2017, representa el 33% y la contribución de los cooperantes representa el 67%. Lo cual muestra la capacidad acumulada de gestión para contribuir a la formación de la *fuerza policial* y se hace necesario mantener una coordinación estrecha para que los contenidos educativos impartidos en la profesionalización del personal, según lo establecido en los ejes estratégicos. Para la medición del impacto es necesario realizar un estudio de opinión en puestos de trabajo, que incluya al personal policial y al ciudadano.

4. Se han realizado esfuerzos para integrar los lineamientos de la PNC y la ANSP a fin de liderar los procesos formativos, de tal manera que se pueda contribuir al fortalecimiento Institucional. Respaldado por las consultas hechas con las unidades policiales y los cooperantes para unificar criterios, contenidos y facilitar la formación del personal.



Contenido	
1	INTRODUCCIÓN..... 6
2	OBJETIVOS..... 7
2.1	GENERAL..... 7
2.2	ESPECÍFICOS..... 7
3	LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EJECUCIÓN DE PROCESOS DE FORMACIÓN PARA PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL..... 8
4	EVENTOS FORMATIVOS EN ESPECIALIDADES..... 10
4.1	MODALIDADES Y METAS DE CURSOS EN EL ÁREA DE ESPECIALIDADES..... 10
4.1.1	EVENTOS PRESENCIALES EN SEDE ACADEMIA..... 10
4.1.2	EVENTOS PRESENCIALES EN SEDE EXTERNA..... 10
4.2	EVENTOS POR REQUERIMIENTOS ESPECIALES..... 10
4.3	EVENTOS FORMATIVOS PARA FORTALECER LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE POLICIA COMUNITARIA..... 12
4.4	EVENTOS FORMATIVOS PARA SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA PNC 12..... 12
4.5	COORDINACIÓN, ORGANIZACIÓN Y ACTIVIDADES PERMANENTES..... 13
4.5.1	COORDINACIÓN..... 13
4.5.2	ORGANIZACIÓN..... 13
4.5.3	ACTIVIDADES PERMANENTES..... 14
4.5.4	TALENTO HUMANO..... 14
4.6	RECURSOS..... 14
4.6.1	MATERIALES..... 14
4.6.2	FINANCIERO..... 14
4.7	CRONOGRAMA..... 16
4.8	CUADRO DE COSTOS..... 17
5	EVENTOS FORMATIVOS EN ACTUALIZACIONES..... 18
5.1	METAS..... 18
5.2	ESTRATEGIAS..... 18
5.2.1	PROGRAMACIÓN DE CURSOS..... 18
5.2.2	CONVOCATORIAS..... 18
5.2.3	SUPERVISION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS EVENTOS FORMATIVOS..... 19
5.2.4	MODALIDAD DE CAPACITACIÓN..... 19
5.3	COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES..... 20



5.4	INSTRUCTORES/AS.....	20
5.5	PARTICIPANTES DE LOS CURSOS.....	21
5.6	RECURSOS.....	21
5.6.1	HUMANOS.....	21
5.6.2	MATERIALES.....	21
5.6.3	FINANCIERO.....	22
5.7	TEMATICAS A DESARROLLAR.....	22
5.8	OTRAS PROYECCIONES QUE INCLUYE FORMACIÓN EN MODALIDAD PRESENCIAL DE ACTUALIZACIONES, PUESTOS DE TRABAJO.....	23
5.9	CRONOGRAMA.....	24
5.10	CUADRO DE COSTOS.....	25
6	EVENTOS FORMATIVOS DE ACTUALIZACIONES Y ESPECIALIDADES PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	26
6.1	FUNDAMENTOS.....	26
7	EVENTOS DE FORMACION DE ASCENSOS EN TODAS LAS CATEGORIAS.....	27
	TÉCNICO/A EN CIENCIAS POLICIALES (dirigido a personal policial activo que cumpla los requisitos, por suficiencia).....	27
8	EVENTOS FORMATIVOS EN LA MODALIDAD DE FORMACION VIRTUAL.....	28
8.1	PROYECCIÓN DE CURSOS DE EDUCACIÓN MODALIDADES E-LEARNING (VIRTUAL) Y BLENDED LEARNING (SEMI PRESENCIAL), AÑO LECTIVO 2017.....	28
8.2	EVENTOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PNC.....	28
9	EVENTOS FORMATIVOS EN EL MARCO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL.....	29
9.1	LAS PROYECCIONES Y/O PROGRAMACIONES DE CURSOS SEGÚN EL ORGANISMO DE COOPERACION.....	29
10	CUADRO RESUMEN DE PROCESOS DE FORMACION POR ÁREAS 2017.....	31



1 INTRODUCCIÓN

El Plan para la Formación Continua del personal de la Policía Nacional Civil, (operativo y administrativo) en el año 2017, es un documento que presenta de forma organizada los procesos formativos para las dependencias policiales en lo que se refiere a los cursos de especialidad, actualización, ascenso y ofrecimientos de la cooperación nacional e internacional.

Para la realización de este plan se desarrollaron los siguientes pasos: el Plan para la investigación de necesidades de capacitación en actualización y especialidades del personal de la PNC, autorizado por las jefaturas del Departamento de Actualización y Especialidades de la ANSP y del Centro de Formación y Capacitación Institucional y con base a lineamientos de la Dirección General de la Policía en cuanto a prioridades de formación, siendo estas las áreas de Investigación, inteligencia, prevención, lo referente a unidades jurisdiccionales, Modelo de Policía Comunitaria y derechos humanos.

Posteriormente un Informe Diagnóstico según peticiones de las diferentes dependencias policiales, con su respectivo análisis de clasificación, depuración y definición del tratamiento a dar en base a requisitos técnicos institucionales, (pertinencia, aprobación de programa educativo por el Consejo Académico o actualización del mismo, disponibilidad de instructores, entre otros.)

El objetivo principal es atender los procesos de formación, en especialidades, actualizaciones y ascensos para el año 2017 tomando como base los criterios de prioridad establecidos en los Planes Estratégicos (PE) de PNC y ANSP.

Además otro parámetro importante es la definición por parte de las dependencias policiales de los planes de estudio para la profesionalización del talento humano, lo cual permitirá concretar de forma sistémica el avance en los procesos de especialización.

A partir del análisis realizado de las peticiones por las dependencias involucradas, se presenta la distribución de cursos de especialidades, actualizaciones y ascensos que serán atendidos durante el 2017 en sede ANSP, puestos de trabajo en sedes policiales y otros locales; así como la cantidad de participantes, número de eventos, duración en semanas, unidades solicitantes, costos que se generan por cursos, recursos necesarios, metas trazadas y las diferentes modalidades que se atenderán.

Se presenta también un listado de peticiones que se conocen como requerimientos especiales que se refiere a todas las peticiones que no cumplen uno o más requisitos y están en meta de cumplimiento y peticionarios según la oportunidad y finalmente se encuentran los procesos formativos que se desarrollan en el marco del apoyo técnico y financiero de la cooperación externa nacional o internacional.

El presente documento está integrado por los siguientes apartados: Formación Continua en Especialidades; eventos formativos en Actualizaciones, modalidad puestos de trabajo, eventos formativos para personal administrativo, eventos formativos en la modalidad virtual, eventos de Formación para Ascensos en la escala policial en todas las categorías, y programaciones establecidas en el marco de la cooperación

El plan se oficializará con la firma de los directores generales de ambas instituciones (PNC y ANSP) para garantizar su cumplimiento.



2 OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Desarrollar procesos de formación para el personal de la Policía Nacional Civil en las diferentes modalidades en el año 2017, a partir de los compromisos establecidos en los planes estratégicos institucionales y las prioridades determinadas por las autoridades.

2.2 ESPECÍFICOS

- Desarrollar las acciones formativas en el área de especialidades para personal la Policía Nacional Civil, considerando los requisitos técnicos, las prioridades, pertinencias; así como las capacidades de las instituciones en tiempos y espacios.
- Desarrollar acciones de formación continua en Puestos de Trabajo, dirigidas a personal operativo y administrativo de la Policía Nacional Civil, con el propósito de atender las necesidades de actualización de conocimientos y/o habilidades.
- Planificar, organizar, dirigir y ejecutar los cursos de Ascenso en los diferentes niveles y categorías, a fin de proporcionarles los conocimientos científicos y técnico-operativos necesarios para el óptimo desempeño de las funciones que requiere la categoría a la cual aspiran ascender.
- Desarrollar acciones de formación con el apoyo técnico y financiero de la cooperación nacional e internacional, dirigidas a personal de la Policía Nacional Civil, en las diferentes modalidades y áreas de trabajo.
- Garantizar la participación de por lo menos el 15% de mujeres en los diferentes procesos de formación.



3 LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EJECUCIÓN DE PROCESOS DE FORMACIÓN PARA PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL

Para garantizar el desarrollo del presente Plan y de los procesos formativos que se desarrollen para personal de la PNC, deberá cumplir con ciertos requisitos, con el propósito de superar una serie de limitaciones que desde la creación de la institución se han venido dando y que aun afectan el desarrollo diario del servicio policial. Poner ejemplo.

- Se nombrará una comisión técnica integrada por personal policial y técnico de IES - ANSP, específicamente de las áreas de Actualización y Especialidades y del Centro de Formación de la PNC, que su principal responsabilidad será de planificar, organizar y gestionar los procesos de formación en todas las modalidades.
- La Comisión técnica deberá contar con un equipo pedagógico representado por ambas instituciones integrado por cuatro personas que reúna un perfil y tener formación en educación por competencias para que realice la revisión y actualización de los programas de estudio a efecto de ser presentados al Consejo Académico de la ANSP, teniendo como parámetro de actuación un mes como mínimo de anticipación a la fecha de iniciar un curso.
- Garantizar que la dependencia policial responsable del curso programado disponga de la nómina de personal que participará en el curso, con un mes de anticipación y remitirlo a DAE-ANSP y CFCI - PNC.
- Establecer el mecanismo pertinente en relación a que toda capacitación solicitada en sedes de ANSP, puestos de trabajo u otras sedes, debe seguir el proceso de revisión y actualización a efecto de poder ser acreditados por ANSP.
- En aquellas necesidades de formación que tienen la categoría de requerimientos especiales, se someterá al proceso de diseño, revisión y elaboración de programas de estudio que serán presentados al Consejo Académico con la finalidad de regular, normar y sistematizar la formación policial por el ente académico establecido para ello.
- En las ofertas académicas que sean presentadas por cooperantes nacionales y extranjeros deberán aun cuando las gestiones las realicen directamente con la PNC o en su defecto con la ANSP - IES, deberán seguir el proceso establecido para ser acreditados y aprobados por el consejo académico de la ANSP - IES. Para que sea revisado por el equipo técnico establecido.
- Se deberá gestionar a través de la sección de gestión formativa del Centro de Formación y Capacitación de PNC, la ejecución de programas formativos dirigidos al personal administrativo de la PNC, deberán ser diseñados, revisados y aprobados por el equipo pedagógico conjunto para ser presentado al Consejo Académico y siguiendo el proceso establecido para la acreditación de la formación.



- Todas las capacitaciones que involucren a la totalidad de la plantilla de personal, la ANSP dará el acompañamiento administrativo y de acreditación siempre que sea requerido por la Policía Nacional Civil y aprobados por el Consejo Académico de la ANSP.
- Todos los procesos formativos desarrollados en coordinación de la ANSP o como esfuerzos propios en las dependencias policiales y /o con apoyo técnico y financiero nacional e internacional, solicitamos informar al Centro de Formación y Capacitación de la PNC, los primeros 2 días de cada mes, clasificado por sexo (hombre o mujer) y la categoría policial de cada participante, lugar y fecha.

25

DC DG



4 EVENTOS FORMATIVOS EN ESPECIALIDADES

4.1 MODALIDADES Y METAS DE CURSOS EN EL ÁREA DE ESPECIALIDADES

4.1.1 EVENTOS PRESENCIALES EN SEDE ACADEMIA

Estos cursos son atendidos en las dos sedes de la ANSP: San Luis Talpa y Santa Tecla, ya sea con régimen presencial interno que comprende su estadía en Academia durante toda la semana, y el régimen presencial externo donde el estudiante asiste a su jornada de clases y se retira.

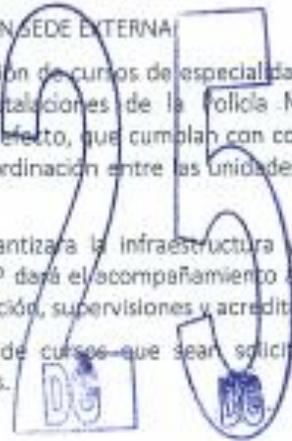
La meta es ejecutar 19 cursos, desarrollados en 36 eventos formativos, con un total de 1090 capacitados.

4.1.2 EVENTOS PRESENCIALES EN SEDE EXTERNA

Esta modalidad implica la ejecución de cursos de especialidades de carácter presencial desarrollados en diferentes instalaciones de la Policía Nacional Civil o en otras instalaciones facilitadas para tal efecto, que cumplan con condiciones mínimas para la ejecución del evento, previa coordinación entre las unidades requerientes, la ANSP y el CFCI.

La dependencia interesada garantizará la infraestructura y el equipamiento para el desarrollo de los cursos; la ANSP dará el acompañamiento administrativo que consiste en: realizar los procesos de afiliación, supervisiones y acreditación de los mismos.

La meta es ejecutar el 100% de cursos que sean solicitados en la modalidad de Especialidades en sedes externas.



4.2 EVENTOS POR REQUERIMIENTOS ESPECIALES

Dentro del proceso establecido por la ANSP, los requerimientos especiales están orientados a los cursos solicitados por las dependencias policiales en atención a la organización de los procesos formativos y a las necesidades puntuales y urgentes que se les presentan.

Para el año 2017, la meta es ejecutar el 100% de eventos, a partir de las prioridades establecidas de concretar el sistema de investigación criminal, el sistema de inteligencia y contrainteligencia, el sistema de prevención, el nuevo modelo de policía comunitaria y otros que han sido solicitados por las dependencias. Para las subdirecciones y unidades que ya tienen avanzado los procesos de profesionalización, como es el caso de investigaciones, inteligencia, están ordenando sus procesos en las siguientes categorías: básico, avanzado, especialista y experto, por lo que están en la elaboración de los planes y programas de estos cursos, con el compromiso de finalizarlos y presentarlos para la respectiva aprobación ante el Consejo Académico de la ANSP.



Se establecerá un programa de trabajo con las dependencias descritas a continuación que requieren trabajar los programas de estudio.

No.	DEPENDENCIAS	CANTIDAD DE CURSOS PENDIENTES
1	Subdirección de Inteligencia	5 Cursos
2	Subdirección de Investigaciones	5 Avanzados y 28 Especializados.
3	División de Emergencias 911	4 Cursos
4	División de Tránsito Terrestre	3 Cursos
5	División de Prevención	1 Curso Básico y 3 Avanzados.
6	Subdirección de Áreas Especializadas	1 Avanzado y 3 Especialidades.
7	Secretaría de Responsabilidad Profesional	3 Cursos
8	Secretaría de Relaciones con la Comunidad, Policía Comunitaria	2 Cursos
9	SRC. Unidad de Derechos Humanos	1 Curso.

Dependencias policiales que necesitan estructurar procesos formativos, para los cuales se elaborará programa de trabajo.

No.	NOMBRE DE DEPENDENCIAS	SUGERENCIA
1	División de Armas y Explosivos	Elaborar proceso de Cursos Básico, Avanzado y Especializado.
2	División de Cumplimiento a Disposiciones Judiciales	Elaborar proceso de cursos básico, avanzado y especializado.
3	División de Medio Ambiente	Elaborar Curso Avanzado y especializado.
4	División de Policía de Turismo	Elaborar Curso Avanzado y Especializado.
5	División de Seguridad Fronteriza	Elaborar Curso Especializados

Estos procesos serán atendidos como requerimientos especiales, de modo que en la medida que los requisitos establecidos sean cumplidos, se solicitará a la ANSP, que programe su ejecución.



4.3 EVENTOS FORMATIVOS PARA FORTALECER LA IMPLEMENTACION DEL MODELO DE POLICIA COMUNITARIA

El nuevo Modelo de Policía Comunitaria, es un eje estratégico para el desarrollo institucional, está dentro del Plan Estratégico dentro de la L.E.1, "Prevención de la Violencia y Delincuencia con enfoque de Policía Comunitaria".

El proceso para operativizar esta línea dentro del campo de la formación se realiza en conjunto con la Unidad De Policía Comunitaria, el Departamento De Formación Continua de IES – ANSP y el Centro De Formación Y Capacitación Institucional de la PNC. La finalidad es realizar la consolidación del liderazgo institucional como uno de los ejes principales para el ejercicio de la función policial, además se tiene la idea que las cooperaciones extranjeras que apoyan este proceso se unifique y evitar la dispersión que afecta la consolidación de la propuesta del nuevo modelo policial salvadoreño que esta propuesto en el plan estratégico y demás documentos que se han elaborado para este propósito.

Para el año 2017, se elaboraran eventos formativos frutos del proceso de diagnóstico de consultas con cooperantes extranjeros y diferentes opiniones del personal que integran las distintas categorías de la PNC.

4.4 EVENTOS FORMATIVOS PARA SEGUIMIENTO DE LA POLITICA DE GÉNERO DE LA PNC

La Política de Género de la Policía Nacional Civil, promueve el desarrollo integral de las competencias en los diferentes niveles de respuesta esperados, por lo que dentro de su planificación estratégica plasmada en el "Plan de Acción para la Igual y Equidad Género, se espera desarrollar los siguientes cursos:

1.	"Curso sobre la aplicación y uso de nuevos protocolos de actuación policial", Dirigido a personal de las áreas de atención en las delegaciones policiales.
2.	"Curso sobre instrumentos, métodos y técnicas de recolección, almacenamiento, procesamiento y análisis de datos con criterio de enfoque de género". Dirigido a personal que tiene funciones de registros de estadísticas en las delegaciones.
3.	"Curso sobre a Personal de Unidades Contraloras en legislación especializada en derechos de la mujer"
4.	"Curso en atención a víctimas de violencia de género a Personal destacado en CENI, UNIMUJER y ODAC".
5.	"Curso a Personal de la División de Emergencias 911, en la aplicación del protocolo e abordaje de llamadas de emergencia en casos de mujeres víctimas de violencia de género",
6.	"Curso sobre la aplicación del protocolo de verificación de medidas de protección". Dirigido a personal de patrullas.



7.	"Curso sobre Leyes Especializadas en Derechos de la Mujer y teoría de género, dirigido a Personal de Comisión nombrada por la Dirección General para revisión de las propuestas de reformas legales de la PNC.
8.	"Curso Especializado de Recolección Tratamiento y procesamiento de la información con enfoque de género a Personal de SICOP".
9.	"Curso sobre la violencia y discriminación por razones de género dirigido a Personal de los equipos de investigación disciplinaria".

Estos cursos no tiene planes aprobados, por lo que en la medida que la unidad requirente esté preparada, se desarrollaran en calidad de requerimientos especiales.

4.5 COORDINACIÓN, ORGANIZACIÓN Y ACTIVIDADES PERMANENTES.

4.5.1 COORDINACIÓN

La coordinación a nivel estratégico se realiza a nivel de la Dirección General de ambas instituciones. Las cuáles serán auxiliadas por un equipo técnico interinstitucional.

En el nivel técnico la ANSP y del IES-ANSP, por medio del Departamento de Actualización y Especialidades coordina la planificación, ejecución y supervisión de los cursos; y por parte de la PNC el Centro de Formación y Capacitación Institucional.

A nivel operativo las dependencias policiales deberán nombrar un enlace o coordinador de formación, siendo estos los responsables de garantizar la planificación y coordinación de todos los eventos formativos, asesorar a su jefatura y remitir estadísticas al CFCI; su nombramiento deberá ser comunicado al Centro de Formación y Capacitación Institucional y al IES-ANSP.

4.5.2 ORGANIZACIÓN

El equipo interinstitucional del Departamento de Actualización y Especialidades de la IES-ANSP y la Sección de Formación Continua del Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC, establecerán un calendario de trabajo que contemple el seguimiento del Plan de trabajo con el objetivo de organizar, monitorear y realizar todas las acciones necesarias para que los cursos se ejecuten según lo planificado y establecido, y para situaciones no planificadas se reunirá extraordinariamente.

Además se va a presentar una programación con dependencias policiales en que se trabajarán programas y se organizarán procesos de formación, así mismo visitas a dependencias policiales para la elaboración de planes básico, avanzados y especializaciones, que serán verificados según normativa del nuevo reglamento de IES-ANSP, para ubicarlos según su contenido y horas programáticas.



4.5.3 ACTIVIDADES PERMANENTES

Actualizar el banco de datos de formadores de cada especialidad que serán atendidas durante este plan.

Realizar reuniones periódicas con los coordinadores de formación, quienes serán enlaces permanentes entre sus dependencias la ANSP y el CFCI, esta comunicación permanente garantizará el mejor cumplimiento de las demandas de capacitación.

Asesorar académicamente a las dependencias que solicitan acompañamiento en la elaboración, revisión o actualización de los programas de estudio de los cursos.

Verificar los perfiles de los estudiantes a ingresar en cada curso tomando en cuenta la experiencia, prerrequisitos, conocimiento y acreditaciones recibidas. La ANSP, se reserva el derecho de admisión para estudiantes que no cumplan con los requisitos.

4.5.4 TALENTO HUMANO

- Docentes e instructores de la Academia Nacional de Seguridad Pública capacitados y especializados en áreas específicas del quehacer policial.
- Especialistas del Sistema de Justicia, Escuela de Capacitación Judicial, Escuela de Capacitación Fiscal, Instituto de Medicina Legal y otras Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales como apoyo en prácticas externas.
- Formadores acreditados y especialistas de la PNC mediante convenio de prestación de servicios profesionales ANSP – PNC.
- Coordinadores de Formación de las diferentes dependencias policiales, como enlace permanente entre las instituciones involucradas en las capacitaciones.
- Personal policial, técnico y administrativo del DAE y CFCI.

4.6 RECURSOS

4.6.1 MATERIALES

- Aulas equipadas en ambas sedes de la ANSP.
- Laboratorio de Criminalística.
- Espacios físicos para realizar prácticas.
- Dormitorios.
- Espacios físicos gestionados por la PNC.
- Transporte.
- Logística propia y otras proporcionadas por la PNC.

4.6.2 FINANCIERO

- Pago de servicio hora clase.
- Alimentación.

- Combustible.
- Agua purificada.



En cuanto al talento humano y recursos materiales, será de forma complementaria de parte de ambas instituciones de forma que los recursos que la ANSP no dispone, la PNC pondrá apoyar poniéndolos a disposición para obtener los resultados esperados.

25



4.8 CUADRO DE COSTOS

Ms.	Curso	2º de Primaria	3º de Primaria	Duración en semanas	Número de horas clase	Coste de hora clase	Reproducción n.º 1 por participante	Materia y tiempo	Alimentación	Agua emvasada	Comodidad	Costo de energía eléctrica	Total
1	Básico de Investigación Criminal	40	5	200	20	800	\$6,400.00	\$900.00	\$700.00	\$11,000.00	\$8,000.00	\$9.00	\$127,300.00
2	Básico de Inteligencia Policial	35	2	70	20	800	\$6,400.00	\$300.00	\$245.00	\$3,850.00	\$2,800.00	\$9.00	\$48,975.00
3	Curso Básico de Medio Ambiente	35	2	70	5	350	\$1,600.00	\$380.00	\$245.00	\$9,712.50	\$700.00	\$9.00	\$12,837.50
4	Básico de Torneo Tenis	30	2	60	4	180	\$1,800.00	\$340.00	\$710.00	\$6,660.00	\$480.00	\$9.00	\$8,950.00
5	Básico de Manejo de motocicletas	20	2	40	4	160	\$1,360.00	\$160.00	\$540.00	\$4,495.50	\$314.00	\$240.00	\$6,796.50
6	Avanzado de Investigación de Accidentes de Tráfico	30	2	60	3	300	\$1,500.00	\$140.00	\$210.00	\$13,320.00	\$980.00	\$9.00	\$17,450.00
7	Control Migratorio y Fiscal	30	1	30	9	65	\$2,900.00	\$100.00	\$205.00	\$7,596.55	\$547.50	\$9.00	\$11,471.55
8	Básico de Turismo	30	2	60	7	280	\$2,740.00	\$140.00	\$310.00	\$11,655.00	\$840.00	\$9.00	\$15,325.00
9	Curso de Operadores de Embarcaciones Policiales	30	2	60	7	280	\$2,740.00	\$140.00	\$310.00	\$11,655.00	\$840.00	\$9.00	\$15,325.00
10	Formadores Policiales por Competencias	20	4	80	4	368	\$1,344.00	\$230.00	\$200.00	\$9,324.00	\$672.00	\$9.00	\$11,024.00
11	Revisadores de Alumnos en Entrenamiento en el Servicio Policial	30	2	60	4	160	\$1,280.00	\$140.00	\$310.00	\$5,660.00	\$480.00	\$9.00	\$8,950.00
12	Actualización y Reforzamiento para Aspirantes a Ingresar a la Carrera Policial	30	1	30	4	360	\$9,380.00	\$200.00	\$25.00	\$3,330.00	\$340.00	\$9.00	\$5,155.00
13	Técnicas y Tácticas Especiales de Policía Para el Grupo de Reacción Policial	30	1	30	6	300	\$9,560.00	\$200.00	\$25.00	\$6,880.00	\$480.00	\$9.00	\$10,065.00
14	Básico de Protección a Personalidades Importantes	30	1	30	5	254	\$1,562.00	\$250.00	\$105.00	\$4,087.65	\$250.00	\$9.00	\$5,202.65
15	Curso Básico de Mantenimiento y Restablecimiento del Orden	30	2	60	5	200	\$1,600.00	\$140.00	\$230.00	\$8,325.00	\$970.00	\$9.00	\$11,015.00
16	Curso Básico de Armas y Explosivos	30	1	30	7	280	\$2,740.00	\$120.00	\$105.00	\$5,817.50	\$420.00	\$9.00	\$8,852.50
17	Curso Básico de Cumplimiento a Disposiciones Judiciales	30	2	60	4	160	\$1,280.00	\$140.00	\$210.00	\$6,660.00	\$480.00	\$9.00	\$8,950.00
18	Curso Básico de Derechos Humanos	30	1	30	4	160	\$1,280.00	\$120.00	\$105.00	\$3,350.00	\$340.00	\$9.00	\$5,155.00
19	Básico de Protección a Víctimas y Testigos	30	1	30	4	160	\$1,280.00	\$120.00	\$105.00	\$3,350.00	\$340.00	\$9.00	\$5,155.00
576		36	1090	133.2	5328	543,832.00	\$4,368.00	\$3,815.00	\$272,408.89	\$29,634.50	\$248.00	\$2,664.50	\$345,774.89



5 EVENTOS FORMATIVOS EN ACTUALIZACIONES

Es el proceso de mejora continua en la programación y desarrollo de los eventos formativos permanentes, en temáticas nuevas que son indispensables que los y las policías conozcan su aplicabilidad, temas que han sufrido reformas sustanciales y que son de relevancia en el quehacer policial y la práctica constante de las técnicas y tácticas policiales que le permiten auto protegerse para salvaguardar su integridad física y de los demás.

5.1 METAS

Desarrollar 5 cursos en actualización, dirigidos a personal de las diferentes áreas de la Policía Nacional Civil, asignado en las 19 Delegaciones Policiales con mayor énfasis en los municipios en que se desarrolla el Plan El Salvador Seguro; así mismo ejecutar 175 eventos formativos de los cursos en mención que pretenden capacitar a 3,500 personas según detalle:

- 1- Curso Reformas Penales y Legislación Policial (45 eventos).
- 2- Curso Intervención en Técnicas y Tácticas Policiales (45 eventos).
- 3- Curso Hurto y Robo de Vehículos (45 eventos).
- 4- Curso Primeros Auxilios (20 eventos).
- 5- Curso de Leyes Especiales (Normativa Interna, LEV, etc.). (20 eventos)

Para cumplir con las expectativas del próximo año, cada Delegación Policial deberá desarrollar los eventos que le sean asignados según el programa establecido en el presente Plan.

5.2 ESTRATEGIAS

Para la implementación de las acciones formativas contempladas en el presente Plan se desarrollaran las estrategias siguientes:

5.2.1 PROGRAMACIÓN DE CURSOS

Elaboración de un cronograma anual, que especifique los cursos a desarrollar en cada Delegación Policial, las veces en que deberá ser replicado, el periodo en que debe de ejecutarse y el personal que deberá designar para cada evento formativo.

5.2.2 CONVOCATORIAS

COORDINADORES/AS DE FORMACIÓN E INSTRUCTORES/AS POLICIALES.

El Jefe del Departamento de Formación Continua, por medio de documentación oficial solicitará al Jefe del Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC, hace las gestiones ante el Señor Subdirector General de la PNC, para que los Coordinadores



de Formación y los Instructores/as temáticos, participen en las diferentes actividades afines al desarrollo del Plan Formativo en Puestos de Trabajo.

PERSONAL ASISTENTE A LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN EN PUESTOS DE TRABAJO.

Los Jefes/as de Delegación, garantizarán la asistencia del personal de sus unidades a los cursos de Actualización, programados en el Plan Formativo año 2017, debiendo procurar que las personas que participaron en el mismo curso el año anterior no asista, a fin que de darle participación a otras personas.

5.2.3 SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS EVENTOS FORMATIVOS

El Jefe del Departamento de Formación Continua y el Jefe del Centro de Formación y Capacitación Institucional de la ANSP, a través de sus delegados, serán los responsables de supervisar, dar seguimiento y evaluar los eventos formativos programados a desarrollarse en Puestos de trabajo.

5.2.4 MODALIDAD DE CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación se desarrollará en la Modalidad Formativa Puestos de Trabajo, siendo los Jefes/as de cada Delegación Policial, a través de los Coordinadores/as de Formación, garantizarán un local que reúna las condiciones pedagógicas para desarrollar los cursos asignados, así mismo convocarán, administrarán y supervisarán el personal asistente a los eventos programados.

- Los eventos formativos tendrán una duración de 40 horas clases teórico práctico y se desarrollarán de lunes a viernes, en horario de 07:40 a 15:30 horas.
- Los grupos por evento formativo, estarán conformados de 20 y serán integrados por personal de las distintas categorías y especialidades de las dependencias policiales adscritas a la Delegación.
- Los cursos se impartirán en cada Delegación Policial, conforme a la programación establecida en el Plan Formativo y cualquier modificación deberá hacerse siguiendo el conducto establecido. En el caso de la zona oriental, los grupos por evento formativo podrán ser conformados por personal de las cuatro Delegaciones de esa zona; previa coordinación entre jefaturas, determinando como sede de capacitación la Delegación de San Miguel.
- Los Instructores/as Policiales, serán nombrados por el Departamento de Formación Continua de la ANSP y serán los encargados de desarrollar los diferentes cursos programados en cada Delegación Policial.
- Las temáticas a desarrollar en cada curso, serán actualizadas y validadas por los Coordinadores/as de la ANSP, CFCI y los Instructores/as especializados.
- El Departamento de Formación Continua de la ANSP a través del Área de Actualización y el CFCI, mantendrán comunicación con los Jefes/as de



Delegación, Coordinadores/as de Formación, a fin de programar las acciones que sean necesarias para el cumplimiento del presente plan.

- La ANSP, proporcionara el recurso didáctico, audio visual, y transporte, para el normal desarrollo de los cursos de Actualización en Puestos de Trabajo.
- La ANSP, acreditará los cursos autorizados en el presente Plan, para ello los participantes deberán llenar correctamente un instrumento con toda la información que le solicita (hoja de afiliación), asistir el tiempo completo al evento formativo (5 días) y obtener una nota mínima de 6.00. Los participantes que no cumplan con los requisitos antes descritos no podrán exigir que se les extienda una acreditación.
- Para acreditar un curso la ANSP recibirá de los Coordinadores/as de formación la documentación completa de cada participante a los eventos formativos: Hoja de afiliación con copia de DNI, hoja de asistencia de participantes y evaluaciones ya promediadas.
- Los Jefes/as de Delegación, a través del Coordinador de Formación serán los responsables de garantizar un local que reúna las condiciones pedagógicas para desarrollar los eventos formativos, equipo audio visual, agua, café y transporte del personal participante, cuando la temática requiera hacer prácticas ex aula.

5.3 COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES

Los coordinadores/as de formación de la ANSP/IES y el PNC encargados de planificar, coordinar, ejecutar y supervisar los cursos en Puestos de Trabajo autorizados por la Dirección General de ambas Instituciones, deberán realizar acciones encaminadas al cumplimiento del presente Plan.

Reuniones permanentes con los Coordinadores/as de Formación de Delegación e Instructores/as Policiales.

Reuniones con Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales, universidades, y otros, a fin de coordinar esfuerzos en apoyo al desarrollo de los procesos formativos.

Coordinación con expertos temáticos para la elaboración y actualización de instrumentos curriculares.

5.4 INSTRUCTORES/AS

El Departamento de Formación Continua, para atender los requerimientos formativos en puestos de trabajo, solicitará al CFCI-PNC para que gestione autorización ante las autoridades, para que personal policial preste sus servicios profesionales en las Delegaciones Policiales, para ello el personal identificado deberá cumplir un perfil requerido por la ANSP:

- Poseer el curso de Formador Policial impartido por la ANSP.
- Ser experto en la Temática a desarrollar.
- Presentar su hoja de vida.



- Encontrarse en toda la disponibilidad de prestar sus servicios profesionales solicitados.
- Cumplir las normas establecidas por la ANSP, en el desarrollo de los cursos en puestos de trabajo.

5.5 PARTICIPANTES DE LOS CURSOS

El personal policial y administrativo que participe en los cursos de actualización, será seleccionado y convocado por el Jefe/a de Delegación, quienes deberán asistir los cinco días que dure el evento formativo, firmar una hoja de control de asistencia, participar de todas las actividades académicas programadas, examinarse y conocer los resultados de las evaluaciones, llenar el formato administrado por la ANSP/IES (hoja de afiliación y anexarle copia de DUI).

Así mismo los participantes serán exonerados de todo tipo de servicio mientras se encuentren en la capacitación a la cual han sido nombrados, debiendo presentarse a sus labores normales el día lunes posterior a la finalización del evento formativo.

5.6 RECURSOS

5.6.1 HUMANOS

- Personal del Área de Actualización DFC/ANSP y Personal del CFCI/ PNC.
- Coordinadores de Formación de las 19 Delegaciones de la PNC.
- Instructores Policiales Expertos Temáticos.
- Conductor de vehículo para el seguimiento y supervisiones.
- Un colaborador para la apertura de cursos y actualización de información en el sistema de datos de la ANSP.

5.6.2 MATERIALES

- Aulas de clases en instalaciones propias de la PNC, como en Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales que colaboran en los procesos de formación.
- Equipo audiovisual, 19 proyectores multimedia, 19 computadoras laptop, material didáctico plumones, borradores, cuadernillos, maniquí de primeros auxilios, vendas, férulas, camillas, tontas, armas plásticas, tirro papel bond etc.
- Transporte, un Pick-up en buenas condiciones, una Coaster, combustible.
- Reproducción de material de apoyo al estudiante.
-



5.6.3 FINANCIERO

Pago de servicios por hora-clase, garantizado en el convenio de prestación de servicio ANSP-PNC.

5.7 TEMATICAS A DESARROLLAR

Atendiendo los requerimientos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, realizados por los Jefes/as de las Diecinueve Delegaciones Policiales, para el año 2017, se ha priorizado desarrollar los cursos siguientes:

Reformas Penales y Legislación Policial

Temática a desarrollar:

1. Reformas al Código Penal y Procesal Penal realizadas en los últimos dos años.
2. Redacción de documentos básicos que el policía debe elaborar en las diligencias iniciales.
3. Ley Orgánica de la PNC.
4. Ley de la Carrera Policial
5. Ley Disciplinaria Policial

Intervención en Técnicas y Tácticas Policiales.

1. Uso de equipo básico de trabajo.
2. Trabajo en equipo.
3. Medidas de auto-protección.
4. Movimientos Tácticos.
5. Puntos de asalto.
6. Despejes de esquinas y compartimientos cerrados.
7. Uso del tonfa.

Hurto y Robo de Vehículos.

1. Normativa jurídica aplicada al rubro de vehículos.
2. Documentación de tránsito.
3. Control Vehicular.
4. Registro a Talleres.
5. Ubicación de series identificativas.
6. Historia y lectura del VIN
7. Alteración de series y marcas.
8. Modus operandis.



Primeros Auxilios.

1. Introducción a la atención pre hospitalaria.
2. Signos Vitales.
3. Emergencias cardio respiratorias.
4. Lesiones en tejidos blandos.
5. Lesiones en tejido óseo.
6. Atención a compañero caído en combate.
7. Intoxicación.
8. Parto de emergencia.

A su mismo la ANSP/IES, acompañara a la PNC en todas aquellas iniciativas de formación que la institución policial tome a bien desarrollar para mejorar el desempeño profesional de su personal y que por falta de tiempo o recurso no hayan sido posibles considerarlos en el presente Plan. Así también todos aquellos esfuerzos que se implementen y que no hayan sido considerados en el Diagnostico al que hace referencia el presente plan.

5.8 OTRAS PROYECCIONES QUE INCLUYE FORMACIÓN EN MODALIDAD PRESENCIAL DE ACTUALIZACIONES, PUESTOS DE TRABAJO

Esto se refiere al acompañamiento, apoyo y asesoría técnica a todos los planes propios de la PNC, que por su visión estratégica son aprobados y autorizados por la dirección general y los procesos de formación se desarrollan en las dependencias policiales con proyección incluir al total o un alto porcentaje del personal de la Institución.

Proyección para el 2017.

1. Sensibilización en Equidad e Igualdad de Género. Con una meta apropiada de 3,000 personas.
2. Ley de Ética Gubernamental.
3. Derechos de Personas con Discapacidad.

5.9 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE CURSOS DE ACTUALIZACIÓN AÑO 2017

NO.	ZONAS	TOTALS DEPARTAMENTALES	EVENTOS CURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DES.
ZONA METROPOLITANA															
1.	Deleg. SS. Centro	140	7												
2.	Deleg. SS. Sur	140	7												
3.	Deleg. SS. Norte	240	7												
4.	Deleg. Solidaridad	240	7												
5.	Deleg. Cuauhtémoc	140	7												
TOTAL		700	35												
ZONA CENTRAL															
1.	Deleg. D. Centro Sur	400	10												
2.	Deleg. D. Norte	400	15												
3.	Deleg. Chaltemango	200	3												
TOTAL		700	35												
ZONA PARACENTRAL															
1.	Deleg. Benito Juárez	300	10												
2.	Deleg. Iztacalpan	320	11												
3.	Deleg. Cuauhtémoc	140	3												
4.	Deleg. Cabañas	240	7												
TOTAL		700	35												
ZONA ORIENTAL															
1.	Deleg. San Miguel	240	12												
2.	Deleg. Milpitas	320	11												
3.	Deleg. Meritum	220	8												
4.	Deleg. La Unión	220	8												
TOTAL		700	35												
ZONA OCCIDENTAL															
1.	Deleg. Santa Ana	400	15												
2.	Deleg. Sozangeles	280	14												
3.	Deleg. Atlixcoatlán	120	4												
TOTAL		700	35												
TOTAL GENERAL		8,300	175												

Gras Delegación Política Actual número a 20 participantes por evento formativo incluyendo las espaldas blancas.



OBSERVACIONES:

- Curso Reformas Penal y Procesal Penal
- 1- Formación de personal
- 2- Reformas Penal y Procesal Penal
- 3- Ley de la Carrera Policial
- 4- Ley Orgánica de la PSC
- 5- Ley Disciplinaria Policial



5.10 CUADRO DE COSTOS

CURSOS	Personal por evento	Número de Eventos	Total de Participantes	Duración en Semanas	Número de horas clase	Costo de horas clase (\$8.00)	Reproducciones (100 copias por alumno 0.04 \$)	Combustible (\$ 4.00 Galón)	Sub total	Total
Reformas Penales y Normativa Policial	20	30	1000	1	2000	\$ 16000	\$ 4000	105 galones x 10 galones = 1050 galones a \$3.80	\$ 20,000	\$ 72,678
Intervención en Técnicas y Tácticas Policiales.	20	30	1000	1	2000	\$ 16000	\$ 4000		\$ 20,000	
Hurto y Robo de Vehículos	20	30	1000	1	2000	\$ 16000	\$ 4000		\$ 20,000	
Primeros Auxilios	20	25	800	1	1000	\$ 8000	\$ 2000		\$ 10,000	
Total		115	3500		7000	\$ 56,000	\$ 14,000	\$ 3,678	\$ 70,608	

25

DG

DS



6 EVENTOS FORMATIVOS DE ACTUALIZACIONES Y ESPECIALIDADES PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

6.1 FUNDAMENTOS

A partir del PEI en la línea estratégica L.E.4. Gestión del desarrollo y bienestar del recurso humano, Acción Operativa 4.5. "Promover el desarrollo profesional del personal de la Institución", se espera cualificar por lo menos al 40% del personal administrativo.

En este primer año que se hace visible este esfuerzo, en el plan anual del Centro de Formación se hace necesario que el Centro de Formación y Capacitación organice la sección de gestión formativa, para garantizar el desarrollo de esta proyección de trabajo con el personal administrativo y coordine con las dependencias policiales el nombramiento formal de un coordinador de formación en las dependencias que participarán en este proceso.

En el Área de Actualizaciones, se planificará y programará los siguientes cursos:

1. Leyes Especiales, incluyendo normativa interna y leyes en el marco de violencia de género y contra la niñez y Adolescencia. Desarrollar 20 cursos.
2. Curso de derechos humanos.
3. Curso de Relaciones Interpersonales.
4. Garantizar la participación en los cursos de sensibilización de Género.

En el área de especializaciones se tiene organizado por dependencias sus necesidades de capacitación, por lo que se establecerán las relaciones interinstitucionales pertinentes para la búsqueda de apoyo y asesorías para ejecutar los cursos solicitados a través del diagnóstico realizado.

PETICIONES DE CURSOS DE ESPECIALIDADES

El personal Administrativo de las diferentes unidades han expresado sus necesidades de capacitación a nivel de especialidades y están agrupadas en 6 dimensiones siendo estas en Auditoría Interna, Planificación Institucional, Cooperación y Relaciones Internacionales, Jurídicos, Tecnología de la Información y Comunicaciones, Logística e Infraestructura, especificada en el Informe de Resultados para efecto de realizar gestiones con instituciones y organismos pertinentes a los temas solicitados.



7. EVENTOS DE FORMACION DE ASCENSOS EN TODAS LAS CATEGORIAS

CURSO	DURACIÓN	PARTICIPANTES	INICIO	GRADUACIÓN
6° Curso de Ascenso de Subinspector a Inspector (LCP)	5 meses teoría, 2 meses práctica.	41	Teoría FEB. A JUN-17 Práctica: JUL-17 a AGO-17	OCT-17

CURSO	DURACIÓN	PARTICIPANTES	INICIO	GRADUACIÓN
7° Curso de Ascenso de Subinspector a Inspector (LCP)	5 meses teoría, 2 meses práctica.	27	Teoría JUL-17 a NOV-17 Práctica: DIC-17 a ENE-18	FEB 18
8° Curso de Ascenso de Subinspector a Inspector (LCP)	5 meses teoría, 2 meses práctica.	37	Teoría DIC-17 a MAY-18 Práctica: MAY-18 a JUL-18	AGO-18

LCP= Ley de la Carrera Policial.

OTROS EVENTOS DE FORMACION

TÉCNICO/A EN CIENCIAS POLICIALES (dirigido a personal policial activo que cumple los requisitos, por suficiencia)

PROMOCIÓN	N° DE ESTUDIANTES	INGRESO	AÑO 2 (CICLOS III Y IV)	GRADUACIÓN TÉCNICO
1	115	15-Agosto-2016	Julio-2016 Julio-2017	Julio 2017
2	120	Julio-2017	Julio-2017 Julio-2018	Julio-2018
	235			



8 EVENTOS FORMATIVOS EN LA MODALIDAD DE FORMACIÓN VIRTUAL

8.1 PROYECCIÓN DE CURSOS DE EDUCACIÓN MODALIDADES E-LEARNING (VIRTUAL) Y BLENDED LEARNING (SEMI PRESENCIAL), AÑO LECTIVO 2017.

1. 07 "Curso de Alfabetización Digital I" en Modalidad Semipresencial.

Ejecución:

- a. Un curso en primer trimestre 4 Tutores
- b. Dos cursos en segundo trimestre 8 Tutores
- c. Dos cursos en tercer trimestre 8 Tutores
- d. Dos cursos en cuarto trimestre 8 Tutores

2. 10 "Curso de Actualización de la Función Policial y Legislación Penal Juvenil", modalidad Virtual, auto formativa. (sin Tutor)

- a. Dos cursos en primer trimestre
- b. Tres cursos en segundo trimestre
- c. Tres cursos en tercer trimestre
- d. Dos cursos en cuarto trimestre

3. 04 "Curso Básico de Derechos Humanos" modalidad Virtual con tutoría.

- a. Un curso en primer trimestre
- b. Un curso en segundo trimestre 4 tutores
- c. Un curso en tercer trimestre 4 tutores
- d. Un curso en cuarto trimestre 4 tutores

8.2 EVENTOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PNC

- a. Alfabetización Digital.
- b. Ley de Ética.
- c. Relaciones Interpersonales.
- d. Derechos Humanos.
- e. Genero



9 EVENTOS FORMATIVOS EN EL MARCO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

- Son capacitaciones con cooperación interinstitucional e internacional ofertadas a la PNC y/o a ANSP - IES, son autorizadas por la Dirección de la ANSP - IES, en el marco de coordinaciones, convenios y/o relaciones con escuelas de policía de otros países, organismos internacionales, instituciones gubernamentales, relaciones diplomáticas o esfuerzos interinstitucionales.
- Los programas son diseñados por equipos técnicos didácticos, en algunos casos por técnicos de la cooperación extranjera y en otros se construye en forma conjunta con el personal técnico de ANSP - IES y PNC- CFCI.
- Siempre estos cursos se desarrollarán con la aprobación del Consejo Académico.

9.1 LAS PROYECCIONES Y/O PROGRAMACIONES DE CURSOS SEGÚN EL ORGANISMO DE COOPERACIÓN

1. CAPRI-INL

31 eventos a desarrollarse entre los meses de enero a octubre de 2017.

2. UNIVERSIDAD DE ST. PETERSBURG

6 Cursos de 26 eventos entre los meses de enero a junio de 2017. Esperando capacitar a 1075 personas.

Temáticas a impartirse:

- Básico de Policía Comunitaria
- Avanzado de Policía Comunitaria
- Concepto Policial Guiado por Inteligencia
- Taller Contacto Ciudadano, Levantamiento, Normas generales y Ciclos de Información.
- Avanzado COMPSTAT.
- Avanzado de Analistas de I-2.

3. SICA-ICESPO

Temáticas a impartirse:

- Maras y Pandillas, en el mes de febrero
- Tráfico de personas, en el mes de marzo.
- Proyectando capacitar a 30 personas por cada temática.



4. USAID CHECHI COMPANY

Se tiene programado desarrollar 25 Talleres entre los meses de enero a abril sobre "Uso racional de la Fuerza, Derechos Humanos y Ética Policial".

5. GANSEG México – El Salvador.

Temáticas a impartirse:

- "Identificación de Precursores Químicos y Materiales Peligrosos". Programado del 20 al 24 de marzo de 2017.
- "Seguridad Aeroportuaria". Programado del 15 al 19 de mayo de 2017.
- "Hechos de Accidentes de Tránsito". Programado del 17 al 21 de Julio 2017
- "Inspección de Naves Privadas". Programado del 4 al 8 de febrero 2017
- "Básico sobre trata de personas". 9 al 13 de octubre 2017
- "Investigación de delitos Cibernéticos". 28 al 31 de diciembre 2017
- "Derechos Humanos y Seguridad Pública". Del 9 al 13 de enero 2017
- "Acercamiento a la comunidad". 13 al 17 de febrero 2017

6. JOHN JAY, COLLEGE OF CRIMINAL JUSTICE.

La proyección es preparar un equipo regional para elaborar políticas de seguridad pública. Será un esfuerzo coordinado con la participación de Jueces, Fiscales, Policías, Docentes y ong's.

Estará conformado por comisiones de los países de Guatemala, Honduras y El Salvador.

Este proyecto se realizará de forma conjunta con la Universidad José Simeón Cañas, en los meses de junio y noviembre de 2017.

El propósito es crear un colegio de altos estudios estratégicos en materia de construcción de políticas de seguridad pública.

7. UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Eventos de Inglés de nivel Básico, intermedio y avanzado, en modalidad de puestos de trabajo.

- 2 Básicos principiantes (60 personas)
- 2 Básico sabatino (40 personas)
- 3 Intermedios (60 personas)
- 1 Intermedio avanzado (15 personas)
- 1 Avanzado II (15 personas)

Participarán en el proceso 190 personas operativas y administrativas de la institución, en dos fases de marzo a julio y de agosto a diciembre de 2017.



10 CUADRO RESUMEN DE PROCESOS DE FORMACION POR AREAS 2017

No.	AREA	No. EVENTOS	No. PERSONAS
1	CURSOS ESPECIALIDADES	36	1,090
2	CURSOS ACTUALIZACIONES CURSOS EN LINEA	175 21	3,500 840
3	PROYECCION ANSP Técnico en Ciencias Policiales Cursos Ascensos (de Subinspector a Inspector)	2 promociones 3 promociones	525 105
4	PROYECCIÓN DE CURSOS CON APOYO DE LA COOPERACIÓN. - CAPRI-INL. -Universidad de ST. Petersburg -SICA – ICESPO -USAID- CHECHI. 2w-GANSEG México-El Salvador. Jonh Jay. College de Criminal Justice.	31 26 2 25 8	875 1,075 60 750 240
TOTALES		330	9,060

25

COORDINADORES


SUBCOMISIONADO ANGEL EVER MANZANO
RIVERA.
JEFE DEPTO. ACTUALIZACIÓN Y
ESPECIALIZACIÓN ANSP


SUBCOMISIONADO JOSE ORLANDO ARÉVALO
RIVERA
JEFE CENTRO DE FORMACIÓN Y
CAPACITACION INSTITUCIONAL PNC






CREDITOS

Equipo Técnico para el área de especialidades

Doctora Jocelin Mercedes Hernández. ANSP
Licenciada Dilia Auxiliadora Hernández. ANSP
Técnico Dennis Rosales. ANSP
Licenciada María Concilio Avelar. CFCI/PNC

Responsable por el Área de Actualizaciones
Sargento Roberto Eduardo Castellanos Molina
Coordinador Puestos de Trabajo DE ANSP

Responsable por el Área de Personal Administrativo
Licenciado William Saúl González. CFCI/PNC

Responsable por el Área de Ascensos, Práctica Policiales
Cabo Martín Cañas

Responsable por el área de Cooperación
Agente Jorge Humberto Ventura.

25

VISTO BUENO


LICENCIADA LUISA CAROLINA AREVALO
JEFA DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE LA ANSP
DECANA C-005-ANSP



AUTORIZADO.

 
COMANDANTE HOWARD AUGUSTO COTTO
CASTANEDA
DIRECTOR GENERAL, PNC


 
LIC. JAIME EDWIN MARTÍNEZ VENTURA
DIRECTOR GENERAL, ANSP
DIRECTOR IES-ANSP


ARTICULOS DE NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO RELACIONADOS CON LA NORMATIVA ESTABLECIDA POR EL MINED EN CUANTO A LOS PROCESOS EVALUATIVOS EN LA PRACTICA DOCENTE.

La Constitución de la República. Arts. 53 y 56

Art. 53.- El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

Art. 56.- Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación parvularia y básica que los capacite para desempeñarse como ciudadanos útiles. El Estado promoverá la formación de centros de educación especial.

Ley General de Educación. Arts. 47, 51, 53, 54, 55, 56, 57 y 58.

Art. 47.- El currículo nacional es establecido por el Ministerio de Educación, 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.

Art. 51.- La evaluación es un proceso integral y permanente, cuya función principal será aportar información sobre las relaciones entre los objetivos propuestos y los alcanzados en el sistema educativo nacional, así como de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Art. 53.- La evaluación educativa comprenderá:

- a) La evaluación curricular;
- b) La evaluación de logros de aprendizaje; y,
- c) La evaluación de la gestión institucional.

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. 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.

Art. 54.- La evaluación de los aprendizajes de los educandos es inherente a la actividad educativa y deberá ser continua, global, integradora, oportuna y participativa.

Art. 55.- La evaluación del rendimiento escolar, a la vez que constituye un recurso para tomar decisiones sobre el avance del estudiante en el sistema educativo, también debe ser un instrumento para suministrar información al mismo proceso educativo, a fin de orientar correctivos y mejoras cualitativas en la labor pedagógica.

La evaluación de los aprendizajes con fines de formación y promoción estará bajo la responsabilidad de cada institución educativa, de acuerdo a la normativa del Ministerio de Educación. Los padres de familia o sus representantes y los estudiantes tendrán derecho a conocer la política de evaluación y acceso a las pruebas escritas para su revisión, cuando lo consideren necesario.

Se establecerán evaluaciones periódicas de carácter muestral al final de cada ciclo de educación básica con fines de retroalimentación a las instancias técnicas y administrativas del Ministerio de Educación.

Art. 56.- La evaluación educativa aportará a las instancias correspondientes del Ministerio de Educación, 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 de currículo;
- c) Los programas y proyectos de apoyo al proceso educativo;
- d) La definición de políticas educativas; y,
- e) Aspectos organizativos o administrativos institucionales.

Art. 57.- El Ministerio de Educación establecerá una prueba obligatoria orientada a medir el aprendizaje y las aptitudes de los estudiantes que permita establecer su rendimiento y la eficacia en las diferentes áreas de atención curricular.

Someterse a la prueba es requisito para graduarse de bachillerato, independientemente de sus resultados.

Dicha prueba será diseñada, aplicada y procesada por el Ministerio de Educación.

Art. 58.- Los Directores de los centros educativos y los responsables de programas y proyectos educativos están obligados a proporcionar la información educativa, relativa a su institución, que les sea solicitada por la instancia autorizada del Ministerio de Educación.

Ley de Educación Superior. Art. 45

Art. 45. El Ministerio de Educación, con el fin de comprobar la calidad académica de las instituciones de educación superior o de sus carreras, desarrollará procesos de evaluación de las mismas, por lo menos una vez cada tres años, para lo cual podrá contratar los servicios de expertos independientes. Los procesos de evaluación contarán con la opinión del Consejo de Educación Superior y los resultados serán divulgados ampliamente.

Ley de la carrera docente. Arts. 25 y 26

Art. 25.- El ejercicio de la carrera docente estará sometido a evaluación permanente, a fin de conocer méritos, detectar necesidades de capacitación o recomendar métodos que mejoren su rendimiento en la docencia.

Art. 26.- La evaluación estará a cargo de las unidades técnicas del Ministerio de Educación, a fin de asegurar la formación docente así como la aplicación de métodos idóneos para su Profesionalización. La evaluación comprenderá especialmente los aspectos siguientes:

- 1) Preparación profesional;
- 2) Aplicación al trabajo; y,
- 3) Aptitud docente.

Reglamento General número 001 del IES-ANSP Art. 16, 17, 18 y 19

Art. 16.- El Departamento de Desarrollo Académico será la instancia encargada de coordinar el proceso de planeación, seguimiento y evaluación del proceso educativo, la aplicación del modelo educativo en el desarrollo de los planes y programas de estudio, el permanente desarrollo y renovación de la oferta académica del IES-ANSP conforme al Sistema Educativo Policial Integral (SEPI) y el correspondiente desarrollo curricular. El Departamento de Desarrollo Académico, estará conformada por la Unidad de Diseño Curricular y la Unidad de Seguimiento y Evaluación, y la Unidad de Apoyo Tecnológico e Innovación Educativa.

Le corresponde al Departamento de Desarrollo Académico:

- a) Organizar, controlar y evaluar los Planes y Programas de Estudio de las diferentes carreras;
- b) Coordinar el proceso de planeación, seguimiento y evaluación del proceso educativo;
- c) Coordinar la evaluación del desempeño profesional docente;
- d) Proponer el desarrollo de nuevas carreras, programas o modalidades adicionales conforme al Sistema Educativo Policial Integral (SEPI);
- e) Administrar el desarrollo curricular de cada carrera;
- f) Definir programas de formación de investigadores e implementar proyectos de investigación, con la participación del personal docente;
- g) Y otras que en razón de su cargo le sean asignadas.

Art. 17.- Le corresponderá a la Unidad de Diseño Curricular, planificar el desarrollo curricular a fin de mejorar la calidad de la educación que se imparte. Sus funciones específicas serán:

- a) Promover, coordinar, evaluar y participar en la planificación del desarrollo académico (planes, programas) con base al Sistema Educativo Policial Integral (SEPI);
- b) Analizar los resultados de las evaluaciones aplicadas durante el proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de realizar las modificaciones correspondientes;

- c) Promover la actualización, implementación y mejoramiento continuo de los programas de estudio;
- d) Otras que le sean asignadas.

Art. 18.- Le corresponderá a la Unidad de Seguimiento y Evaluación, administrar el proceso de seguimiento y evaluación del desempeño docente, el desarrollo de las estadísticas institucionales y proponer el plan de mejora al desarrollo profesional. Sus funciones específicas serán:

- a) Organizar y coordinar el seguimiento y desarrollo de actividades para la evaluación de los docentes;
- b) Fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje con la formulación de programas y planes de mejora al desempeño docente;
- c) Presentar informe de los resultados de la evaluación.
- d) Elaborar y participar en la formulación de programas de desarrollo profesional docente en áreas didácticas, pedagógicas y metodológicas.
- e) Elaboración de Estadísticas institucionales
- f) Otras que le sean asignadas.

Art. 19.- A la Unidad de Apoyo Tecnológico e Innovación Educativa, le corresponderá el diseño, planificación y coordinación en las modalidades de enseñanza a través del desarrollo de tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) y tecnología del aprendizaje y conocimiento (TAC's). Serán las funciones específicas de la Unidad de Innovación Educativa:

- a) Planificar, desarrollar y administrar el campus virtual para el apoyo a la educación.
- b) Coordinar la profesionalización del personal docente en la administración y diseño de cursos en línea, estrategias de aprendizaje y evaluación en los cursos asistidos por Tecnologías de la Información y Comunicación;

- c) Gestionar recursos para el desarrollo e implementación del campus virtual.
- d) Asegurar que se brinde soporte tecnológico de acuerdo a los requerimientos de los programas educativos y supervisar el uso que se haga de ellos;
- e) Desarrollar aplicaciones informáticas que apoyen la gestión académica;
- f) Mantener en óptimas condiciones de funcionamiento el servicio de las aulas virtuales.
- g) Otras que le sean asignadas.

Reglamento número 004 del IES-ANSP art. 7 y 8

Seguidamente y en función de verificar el sistema de evaluación del IES-ANSP, encontramos la naturaleza y el objeto de la evaluación planteado por la pertinente institución educativa en los siguientes artículos del reglamento número 004 que literalmente dicen:

Art. 7.- La evaluación es un proceso de análisis y acompañamiento de carácter ético, personal, interactivo, dialógico, continuo, formativo, sistemático, participativo, integral y flexible, que valora el rendimiento y provee información acerca del desempeño de los estudiantes, en aras de constatar los saberes, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes desarrolladas durante los procesos de formación.

Art. 8.- El objeto de la evaluación es:

- a) Que los docentes y estudiantes conozcan el grado de concretización de los objetivos de las materias establecidas en el plan de estudios correspondiente;
- b) Que los estudiantes y docentes conozcan el grado de asimilación y aprendizaje consciente adquirido;
- c) Que mediante las calificaciones obtenidas se pueda dar testimonio de la capacitación de los estudiantes.

En los dos articulo mencionados constatan que todo educador contratado de forma permanente o para una determinada materia o curso debe tomar en cuenta este apartado del reglamento número 004 del IES-ANSP.

Sistema Educativo Policial Integral (SEPI)

IES-ANSP, en su Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), recoge el lineamiento de evaluación por competencias, para determinar el logro de las competencias claves y específicas, se deberá tomar como parámetros de evaluación los niveles de desempeño enunciados en los programas de estudio; y como medio las sugerencias de evaluación también indicadas en los mismos, pues mediante la aplicación de estas sugerencias que se arribarán a las evidencias de logro de las competencias esperadas. En ese sentido, es recomendable el uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación que permitan el mayor acercamiento a una situación real de desempeño laboral, para lo cual se puede utilizar triangulaciones basadas en la observación, la entrevista, registro de documentos, el cuestionario y/o vídeo, entre otros, para efectos de emitir un juicio de valor, por contraste de dichos parámetros de evaluación y las evidencias obtenidas respecto a las competencias esperadas. Será recomendable obtener evidencias de desempeño en términos de procesos, actitudes, conocimientos y productos, logrados en forma individual y en equipo durante el desarrollo del módulo, realizando evaluación de tipo diagnóstica, formativa, sumativa e implícita, que sea aplicada por diversos participantes en el proceso de aprendizaje utilizando herramientas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

El SEPI como instrumento educativo define los siguientes términos:

El SEPI establece los siguientes conceptos, visto como el manual para el manejo del IES-ANSP en las dimensiones educativas.

Evaluación por competencias

Para determinar el logro de las competencias claves y específicas, se deberá tomar como parámetros de evaluación los niveles de desempeño enunciados en los programas de estudio; y como medio las sugerencias de evaluación también indicadas en los mismos, pues mediante la aplicación de estas sugerencias que se arribarán a las evidencias de logro de las competencias esperadas.

En ese sentido, es recomendable el uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación que permitan el mayor acercamiento a una situación real de desempeño laboral, para lo cual se puede utilizar triangulaciones basadas en la observación, la entrevista, registro de documentos, el cuestionario y/o vídeo, entre otros, para efectos de emitir un juicio de valor, por contraste de dichos parámetros de evaluación y las evidencias obtenidas respecto a las competencias esperadas.

Será recomendable obtener evidencias de desempeño en términos de procesos, actitudes, conocimientos y productos, logrados en forma individual y en equipo durante el desarrollo del módulo, realizando evaluación de tipo diagnóstica, formativa, sumativa e implícita, que sea aplicada por diversos participantes en el proceso de aprendizaje utilizando herramientas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Predominio de la cantidad sobre la calidad en la

La evaluación diagnóstica o inicial:

Es el proceso mediante el cual el docente cuenta con un punto de partida en el que define qué tanto y cómo están desarrollándose las competencias de sus estudiantes. Permite definir la línea de base sobre la cuál comenzar. Este tipo de evaluación tal como lo describe este instrumento adoptado por el IES-ANSP, sirve como base para obtener información de los estudiantes determinando sus saberes previos.

La evaluación formativa:

Está centrada en la observación del proceso en el logro de la competencia, identificando lo que se sabe hacer para planificar lo que sigue. Puede ser cualitativa y cuantitativa. Persigue asimilar las competencias descubriendo el grado de aprendizaje alcanzado.

La evaluación sumativa:

Está enfocada en observar el resultado alcanzado por las actividades en el despliegue de la competencia. También es cualitativa y cuantitativa. Es decir que aporta y valora información al finalizar un período de tiempo señalado, además permite la toma de decisiones de refuerzo académico y de recuperación.

La evaluación implícita:

Es la que realiza en todo momento el docente. Se centra en observar la zona de desarrollo próximo del estudiante, en qué medida puede con las tareas propuestas.

En todas estas se podrá utilizar la autoevaluación, para que cada estudiante evalúe su propio trabajo, donde el docente define, planifica y aplica el proceso evaluador para conocer el avance del proceso.

En la evaluación diagnóstica y formativa es conveniente utilizar instrumentos de coevaluación que permite al docente, junto a su alumnado, desarrollar una evaluación en la que se identifican y valoran los aprendizajes realizados y el proceso seguido.

La heteroevaluación:

Por su cuenta, al ser la evaluación que el docente aplica a todos los alumnos y donde estos son únicamente objeto de evaluación sin que puedan participar en el proceso, será útil al docente para determinar medidas de intervención futuras, grupales e individuales, pudiendo éste utilizar cualquier instrumento de evaluación. Lo más común es hablar de heteroevaluación, pues es el educador que tiene presencia evaluadora con poder para juzgar al estudiante, sin embargo puede también el estudiante evaluar al docente.



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE. UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
 GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Técnicas y Tácticas Polivales

NOMBRE DEL DOCENTE: Maria Angelica Dominguez

FECHA: 26/05/17

FIRMA:

OBJETIVO: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.	X			
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.	X			
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.	X			
	El instrumento de evaluación está orientado a la evaluación por competencia.	X			
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.	X			
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN EL AULA.	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.	X			
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.			X	
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba.			X	
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: Al momento de realizar la evaluación, no se utilizó ningún instrumento de evaluación. La calificación se asignó, según actitudes y aptitudes que el docente observó al estudiante durante el desarrollo de la capacitación.

f.
 Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestría en Educación Superior.

f.
 Lic. Luis Mario García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE, UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
 GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Técnicas y tácticas policiales

NOMBRE DEL DOCENTE: Agt. Alfredo Gómez

FECHA: 26-05-17

FIRMA:

OBJETIVO: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACION	CATEGORIAS DE VALORACION			
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.	X			
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.	X			
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.	X			
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.	X			
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.	X			
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION EN EL AULA.	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.	X			
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.			X	
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba.			X	
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: No utilizó ningún instrumento de evaluación para asignar calificación a los estudiantes, la nota la asigna según lo observado durante el desarrollo del curso.

Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestría en Educación Superior.

Lic. Luis Mario García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE, UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
 GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: TECNICAS Y TACTICAS POLICIALES

NOMBRE DEL DOCENTE: Manuel de Jesús Alarcón Arce

FECHA: 26-05-2017

FIRMA:

OBJETIVO: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP, en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACION	CATEGORIAS DE VALORACION			
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.	X			
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.	X			
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.	X			
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.	X			
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.	X			
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION EN EL AULA.	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.	X			
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.			X	
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba.			X	
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: Se observa que no se utilizó algún instrumento de evaluación para asignar nota a los participantes, la nota es asignada según lo observado por el docente en el desarrollo del curso impartido.

Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores
 Egresado Maestría en Educación Superior.

Lic. Lidia María García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE. UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Horta y Robo de Vehiculos

NOMBRE DEL DOCENTE: Ludwig Disrael Flores

FECHA: 25/08/17

FIRMA:

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACIÓN	CATEGORIAS DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.				X
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.				X
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.				X
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.				X
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.				X
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN EL	Es suficiente el tiempo asignado para realizar el examen.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.				X
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.				X
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba				X
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: _____

Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestría en Educación Superior.

Lic. Luis María García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.

Proctor García



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE. UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Hurto y Robo de Vehiculos
 NOMBRE DEL DOCENTE: Carlos Vladimir Rivera Agreda
 FECHA: 25/08/17 FIRMA: [Signature]

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACION	CATEGORIAS DE VALORACION			
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.				X
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.				X
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.				X
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.				X
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.				X
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION EN EL	Es suficiente el tiempo asignado para realizar el examen.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.				X
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.				X
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba		X		X
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.		X		X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.		X		X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: El docente superviso el desarrollo del examen.

[Signature]
 Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestria en Educación Superior.

[Signature]
 Lic. Luis Mario Garcia Martinez
 Egresado Maestria en Educación Superior.

Prueba Escrita



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE, UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
 GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Hurto y Robo de vehiculos.

NOMBRE DEL DOCENTE: Carlos Vladimir Rivera Agreda

FECHA: 25-08-17

FIRMA:

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACIÓN	CATEGORIAS DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.				X
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.				X
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.				X
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.				X
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.				X
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN EL	Es suficiente el tiempo asignado para realizar el examen.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.				X
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.				X
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba				X
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: La tormenta dificulta la prueba práctica, sin embargo se completa la actividad a evaluar.

f.
 Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestría en Educación Superior.

f.
 Lic. Luis Mario García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.

prueba práctica



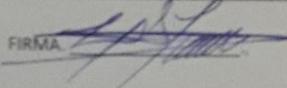
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE, UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
 GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Hurto y Robo de vehiculos

NOMBRE DEL DOCENTE: Ludwing Disrael Funes

FECHA: 25-08-17

FIRMA: 

OBJETIVO: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP, en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

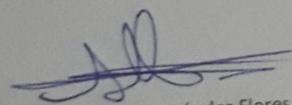
Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

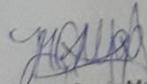
CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACION	CATEGORIAS DE VALORACION			
		1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.				X
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.				X
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.				X
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.				X
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.				X
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION EN EL AULA.	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.				X
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.				X
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba.				X
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: La forma dificultó la prueba práctica, sin embargo se completó la actividad a evaluar.

f.


 Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestría en Educación Superior.

f.


 Lic. Luis Mario García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.

Prueba práctica



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE. UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 MAESTRIA EN PROFESIONALIZACION DE LA DOCENCIA SUPERIOR
 GUIA DE OBSERVACION APLICABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.



NOMBRE DEL CURSO DE ACTUALIZACION: Curso Basico de atención prehospitalaria.

NOMBRE DEL DOCENTE: Enf. Mario Daniel Castañeda Montenegro

FECHA: 23-09-17.

FIRMA:

OBJETIVO: Verificar la estructura y forma de administrar los instrumentos de evaluación, por parte de los Instructores IES-ANSP; en los cursos de capacitación en la Delegación PNC Santa Ana.

INDICACIONES: A continuación se detallan algunas categorías de evaluación, las cuales se evaluarán acorde a las observaciones realizadas en el desarrollo de la aplicabilidad de los instrumentos de evaluación, por parte de los maestrandos.

Categorías de Evaluación.

1 DEFICIENTE	2 ACEPTABLE	3 SATISFACTORIO	4 EXCELENTE
--------------	-------------	-----------------	-------------

CRITERIOS	CATEGORIAS DE VALORACIÓN	1	2	3	4
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El instrumento de evaluación es acorde a la naturaleza del curso impartido.	X			
	El test contiene orden, claridad y coherencia con las preguntas formuladas.	X			
	El test busca consolidar los conocimientos de los objetivos propuestos.	X			
	El instrumento de evaluación esta orientado a la evaluación por competencia.	X			
	El instrumento de evaluación posee preguntas de contenidos vistos en clase.	X			
FORMA DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN EN EL AULA.	Es suficiente el tiempo asignado para realizar la prueba.				X
	Explica de forma clara y ordenada cada parte y en que consiste el test.			X	
	El docente supervisa durante el examen, el comportamiento de los estudiantes				X
AMBIENTE QUE SE GENERA AL MOMENTO DE ADMINISTRAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACION.	El docente motiva a los estudiantes de la importancia del examen.				X
	Los estudiantes se observan seguros al iniciar la prueba.				X
	Se prohíbe el desorden durante el desarrollo del examen.				X
	Se prohíbe el uso de celulares u otro dispositivo durante el examen.				X
	El docente orienta adecuadamente, inquietudes de los estudiantes.				X

OBSERVACIONES: La Evaluación de los aprendizajes teórico práctica fueron cada día a curso, pero no se utilizaron instrumentos para las evaluaciones prácticas y teoricas para asignar notas.

Lic. Gudvin Stanley Hernández Flores.
 Egresado Maestría en Educación Superior.

Lic. Luis Mario García Martínez
 Egresado Maestría en Educación Superior.