

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

**TEMA GENERAL:**

INFLUENCIA DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LAS/OS SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN LAS UNIDADES DE FORMACIÓN EN LAS DIFERENTES SECRETARÍAS DE ESTADO, DURANTE EL AÑO 2019.

**SUB-TEMA:**

CONTRIBUCIÓN DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LOS/AS SERVIDORES/AS PÚBLICOS CAPACITADOS EN EL CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA EN LOS DEPARTAMENTOS DE LA LIBERTAD, SAN SALVADOR Y CUSCATLÁN, DURANTE EL AÑO 2019.

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:**

HENRY ALEXANDER CRUZ LAINEZ  
BRENDA ENEYDA HERNÁNDEZ MESTANZA  
KEVIN JOSUÉ MENDOZA QUIJANO

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
LICENCIADA-O EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

**DOCENTE DIRECTOR**

MSD. REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO.

**COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN**

DR. RENATO ARTURO MENDOZA NOYOLA.

**CIUDAD UNIVERSITARIA “DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA”, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, SEPTIEMBRE DE 2019.**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR**

Maestro Roger Armando Arias Alvarado

**VICE-RECTOR ACADÉMICO**

Dr. Manuel de Jesús Joya Ábrego

**VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO**

Ing. Nelson Bernabé Granados

**SECRETARIO GENERAL**

Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO**

MsD. José Vicente Cuchillas Melara

**VICEDECANO**

MsTI. Edgar Nicolás Ayala

**SECRETARIO GENERAL**

Mtro. Héctor Daniel Carballo Díaz

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos.

**COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN**

Dr. Renato Arturo Mendoza Noyola.

**DOCENTE DIRECTOR ASESOR**

MsD. Reinaldo Antonio López Carrillo.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: .....	xi
CAPÍTULO I .....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	15
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	27
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES.....	29
1.4.1 ALCANCES .....	29
1.4.2 DELIMITACIONES.....	30
1.4.2.1 Geográfica:.....	30
1.4.2.2 Temporal:.....	31
1.4.2.3 Sujeto y Objeto: .....	31
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
1.5.1 Objetivo General .....	32
1.5.2 Objetivos Específicos .....	32
1.6 SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	33
1.6.1 Hipótesis General .....	33
1.6.2 Hipótesis Especificas .....	33
1.6.3 Hipótesis Estadísticas.....	34
1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES .....	35
MAPA CAPITULO I.....	38
CAPÍTULO II .....	39
MARCO TEÓRICO.....	39
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
2.2 FUNDAMENTACION TEÓRICA .....	44
2.2.1 Concepto .....	44
2.2.2 Surgimiento de la educación no formal .....	44
2.2.3 Características de la educación no formal .....	45
2.2.4 Base legal de la educación no formal en El Salvador.....	47
2.2.5 Desarrollo del talento humano .....	54

2.2.6 Hechos históricos acorde a la naturaleza de la investigación .....	58
2.2.7 Influencia de la educación no formal en el desarrollo del talento humano. ....	60
2.2.9 Desarrollo del talento humano .....	68
2.2.9.1 Historia de la administración de recursos humano .....	68
2.2.9.2 Hablemos de talento humano.....	69
2.2.9.3 Gestión del talento humano .....	70
2.2.9.4 Importancia de la Gestión del Talento.....	70
2.2.9.5 Objetivos de la Gestión del Talento.....	71
2.2.9.6 Procesos de Gestión del Talento.....	72
2.2.9.7 Planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano.....	73
2.2.10 Metodologías de enseñanza aprendizaje.....	73
2.2.10.1 La metodología expositiva.....	74
2.2.10.2 La metodología Interactiva .....	75
2.2.10.3 La metodología de descubrimiento.....	76
2.2.11 Competencias profesionales.....	76
2.2.12 Actividades educativas.....	81
2.2.13 Calidad de vida Laboral .....	83
2.2.14 Presupuesto .....	86
2.2.15 Capital humano .....	89
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	91
MAPA CAPITULO II.....	94
CAPITULO III.....	95
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	95
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	95
3.1.1 Investigación descriptiva .....	95
3.1.2 Investigación correlacional .....	97
3.2 POBLACIÓN.....	99
3.3 METODO DE MUESTREO Y DEFINICIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	100
3.3.1 Muestreo Aleatorio simple.....	105
3.3.1.1 Muestreo Estratificado .....	106
3.3.2 Definición de la muestra.....	106

3.3.2.1 Sub muestra por estrato.....	108
3.3.3.2 Muestra estratificada por Género.....	108
3.3.3.3 Muestra Estratificada por Departamentos.....	108
3.4 MÉTODO, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICO.....	109
3.4.1 Métodos.....	109
3.4.2 Técnicas.....	110
3.4.2.1 La encuesta:.....	110
3.4.2.2 La observación:.....	110
3.4.3 Instrumentos.....	110
3.4.3.1 El cuestionario.....	110
3.4.3.2 La guía de observación:.....	111
3.4.4 Procedimientos.....	111
3.4.5 Estadístico.....	112
MAPA CAPITULO III.....	115
CAPÍTULO IV.....	116
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	116
4.1 Del Cuestionario dirigido a Agentes de la PNC.....	116
4.1.1 Variables Sociodemográficas que describe los objetos de estudio en el departamento de Cuscatlán, San Salvador y Cuscatlán.....	116
.....	166
4.5 INTERPRETACION GENERAL DE LA INFORMACIÓN.....	176
MAPA CAPITULO IV.....	179
CAPITULO V.....	180
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	180
5.1 Conclusiones.....	180
5.2 RECOMENDACIONES.....	182
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	184
ANEXOS.....	189

*Agradecimientos:*

**A Dios:** por cuidarme desde el primer día que inicie la Universidad hasta el momento de entregar mi tesis, le doy gracias por todas y cada una de las pruebas que me permitió superar y por todos los ángeles que siempre puso en mi camino, gracias por toda la sabiduría y el conocimiento que me permitió desarrollar, gracias por darle fuerzas a mi madre para trabajar y gracias por siempre proveer lo necesario en mi hogar para ir saliendo adelante día a día, de igual manera me adelanto con fe a agradecerle porque me permitió lograr culminar la carrera y graduarme con éxitos y muchas satisfacciones personales a lo largo de todo el camino, Dios gracias por no abandonarme a pesar que nunca he sido el hijo que esperas pero sabes que en el fondo soy un buen ser humano y de verdad reconozco que todo lo que tengo, y lo que soy te lo debo a ti.

**A mi madre: María Nieves Quijano** porque desde el momento en que supo que iba a ser madre me amó y nunca me ha dejado solo, siempre me ha brindado el apoyo hasta en mis decisiones más erradas siempre me cuidó y trato de enseñarme el buen camino, gracias madre por amarme de verdad y por enseñarme que la vida cuesta, eres el mejor ejemplo de una mujer luchadora que puso un techo, comida y las necesidades básicas sobre mis hombros y los de mi hermana sin la ayuda de nadie más que de Dios, gracias por no rendirte y creer en mí, gracias por todo y te prometo que hoy me toca a mí hacer por ti lo que tu hiciste por mí.

**A mi hermana: Alejandra María Quijano** Hermosas eres para mí una de las personas más importantes que tengo en la vida, nuestra amistad y forma en que nos llevamos ha sido fundamental para que yo siga adelante, gracias por siempre apoyarme y por corregirme y no dejar que cometa tantos errores en mi vida, gracias por cuidarme y amarme como lo haces, te Amo mi negrita.

**A mi tía: María Sofía Quijano de Cubias** por hacerse cargo de patrocinar mis tres años de bachillerato y por nunca dejar de pensar en mi madre y mi hermana, gracias porque en muchas ocasiones usted puso un plato de comida en la mesa, gracias por muchas veces vestirnos y apoyarnos de todas las maneras que le ha sido posible para que mi hermana y yo sigamos estudiando y podamos cumplir la meta de obtener el título universitario, gracias por querernos y nunca dejarnos solos en las pruebas más grandes que se nos han presentado como familia, la quiero muchísimo tía.

**A toda mi familia:** Por siempre enseñarme a hacer lo correcto, aunque me desviara del camino siempre me han apoyado y echado la mano en lo que han podido, son ustedes con los que me he criado y aprendido el verdadero significado del amor, somos una hermosa familia muy unida, muy humilde, muy trabajadora, muy responsable y amorosa, gracias a todos por siempre ayudarme en lo que necesito y gracias por quererme como lo hacen.

**A mis amigos:** Son muchísimas personas las que siempre han pedido a Dios por mí, gracias a mis amigos por siempre ayudarme a solventar mis problemas, aunque muchas veces no me gusta decir lo que me pasa, gracias por siempre insistir y estar ahí para lo que necesito, gracias porque son mi segunda familia, personas en las que puedo confiar y que siempre me dicen que me cuiden, quisiera nombrarlos a todos pero solo les diré que son importantes y que siempre estaré ahí para ustedes, nunca se me va a olvidar las veces en las que me alimentaron cuando más lo necesite, gracias por compartir sus vidas conmigo y gracias por confiar en mí, los amo mucho y espero podamos seguir compartiendo logros juntos.

**A mis compañeros de tesis:** Saben que trabajamos juntos en numerosas ocasiones y que este trabajo ha sido el más difícil al que nos hemos enfrentado, sin embargo siempre salimos adelante, sepan que los amo y que estoy enormemente agradecido porque han demostrado estar a la altura, hemos trabajado bien aunque claramente podemos dar mucho más, gracias por aceptarme y perdón porque muchas veces no dije las cosas de la mejor manera, pero todo era para ser mejores, siempre quise que diéramos el máximo, yo lo intente siempre me esforcé mucho y lo hice con todo mi amor y cariño aunque nunca pareciera así, esto es, fue y será importante siempre. Les deseo éxitos en su vida y espero sigamos siendo muy buenos amigos.

Hacia la Libertad por la Cultura mis queridos colegas.

*Kevin Josué Mendoza Quijano*

*Agradecimientos:*

**A Dios:**

Por cuidar de mí cada día, por darme sabiduría y proteger mi caminar, desde el inicio de la carrera hasta el final, nunca me dejó solo, me ayudó a cumplir con mis metas poco a poco, gracias por jamás alejarse de mí, a pesar de mis errores como persona siempre sentí su apoyo incondicional, todos mis logros te los debo a ti, mi Dios.

**A mi Hermana: Evelyn Vanessa Cruz**

Desde el principio, ella demostró ser la más inteligente de la familia, demostró ser alguien muy sabia y con mucho futuro, gran parte de lo que soy se lo debo a mi hermana, un ejemplo a seguir y una de las mujeres más importantes de mi mundo. Gracias por cada consejo, por cada sermón que me diste para ser una persona de bien, gracias por ser mi guía y aunque en algunos momentos tenemos discusiones, siempre serás un orgullo para mí. Gracias por enfrentar cada desafío conmigo.

**A mi abuela: María Francisca Valencia Turcios**

A la mujer ser más importante de mi vida, muchas gracias por cuidarme durante estos 25 años, por ser la mujer más hermosa, más amorosa y por ser mi luz, gracias por iluminar mis días con su hermosa sonrisa, gracias por ser mi más grande tesoro, por ser alguien muy fuerte, con mucho carácter, todo lo que consiga en esta vida, es por y para usted. Mi pequeña hermosa, la amo con el alma, le agradezco a Dios por regalarme a la mejor abuela del universo, es un ejemplo que seguir y siempre luchare por mis sueños gracias a sus consejos. Lo más bello que tengo, es ser su nieto favorito.

**A mi madre: Francia Valencia.**

A ella le quiero dar las gracias por darme la vida, por preocuparse por mi salud, por ser mi consejera y por siempre guiar mi camino, gracias a mi madre hermosa estoy donde estoy, gracias a sus regaños y gracias a sus cuidados. Gracias por siempre confiar en mí, por creer que puedo lograr más y gracias por soportarme, la quiero mucho.

**A mi hermano: Marlon Adalberto Cruz.**

Te doy las gracias por siempre creer en mí, porque ves un ejemplar en mí y eso es una inspiración para no conformarme con lo que consigo e impulsarme a ser cada día mejor, gracias por darme tu amistad, por ser sincero conmigo y por ser mi hermano menor, eres alguien muy importante y siempre estarás conmigo, te apoyare en todo y sé que tú también lo harás.

**A mi novia: Ivette Milagro Leiva.**

Gracias por quererme tal como soy, por demostrar interés en mí todos los días, por demostrarme su amor incondicional, gracias por ser una de las mujeres más importantes, eres mi regalo más preciado y un ángel que cuida de mi desde la distancia, desde que te conocí mi vida se volvió más hermosa, gracias por el ánimo que das, gracias por impulsarme a conseguir más, gracias por formar parte de mi vida, le pido a Dios que nunca te alejes y que siempre podamos estar juntos. Eres, has sido y serás mi bendición.

**A mi equipo de tesis:** Han sido el mejor equipo con el que he trabajado, gracias por dar lo mejor de ustedes para que todo salga a la perfección, gracias por demostrar actitud y calidad al momento de trabajar, gracias por dar lo máximo de cada uno y lograr crear la mejor tesis.

*Henry Alexander Cruz Lainez*

*Agradecimientos:*

A Dios, por permitirme finalizar con este proyecto de investigación y así, esta etapa de mi vida de culminar la carrera universitaria. A la Universidad de El Salvador misma por ser el Alma Mater, pionera en la formación profesional de la cual me siento orgullosa por haberme instruido.

A mi asesor, MsD. Reinaldo López Carrillo por cada aporte brindado de sus conocimientos y paciencia en todo este trayecto, de igual forma por sus enseñanzas en las asignaturas impartidas anteriormente, pero sobre todo por su apoyo, asesorías y colaboración durante la carrera y en este trabajo de investigación. Así mismo a todos los docentes que forman parte del Departamento de Ciencias de la Educación, al jefe MsD. Oscar Wuilman Herrera, quien con su amabilidad y disponibilidad siempre ha estado al pendiente en la formación de cada estudiante y, especialmente al Dr. Renato Arturo Noyola que con su conocimiento contribuye a los procesos innovadores en la investigación científica.

A mis padres, Santiago Hernández y Sabina Mestanza por haberme dado la vida y, apoyarme en todo momento de mi formación profesional, también a mis hermanas Karina y Laura Hernández por compartir parte de su tiempo y apoyo conmigo. A mis compañeras/amigas: Elena Saz, Diana Flores, Karina Benítez, Liliana Martínez, Graciela Gordito, Elizabeth Morales, con quienes pasé muchísimas horas de convivencia tanto dentro como fuera de la Universidad y que sin duda la experiencia de la educación superior será inolvidable y han marcado considerablemente mi vida. A mis compañeros de trabajo de grado: Kevin Quijano y Henry Cruz por brindarme su apoyo y comprensión incondicional a lo largo de todos estos años, sobre todo en esta etapa de formar parte de este proceso y contribuir con su esfuerzo para la culminación.

*Brenda Eneyda Hernández Mestanza*

## **INTRODUCCIÓN:**

La educación siempre ha sido un punto de referencia para el desarrollo humano. En términos de educación no formal los procesos formativos constituyen un factor fundamental para el desempeño laboral que realizan los servidores públicos. El Estado para la consecución de sus fines necesita de la concurrencia de personas naturales, denominadas servidores públicos, quienes colaboran o contribuyen para que se lleven a cabo las distintas funciones estatales, a través de la administración pública.

El gobierno de El Salvador, a través de sus funciones estatales genera un presupuesto para cada una de las secretarías de Estado, en particular el CFCI bajo la dirección del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública es la instancia generadora de los procesos educativos, sin embargo, no posee ningún ingreso destinado propiamente dicho al área de las capacitaciones.

El presente trabajo de grado denominado “Contribución de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano de los y las Servidores Públicos Capacitados en el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública en los Departamentos de la Libertad, San Salvador y Cuscatlán, durante el año 2019” tiene como finalidad conocer las necesidades que la institución presenta en materia de educación y así realizar sugerencias para la mejora continua y desarrollo de los procesos formativos.

La investigación está constituida por cinco capítulos y un apartado con sus correspondientes a anexos; que se detallan a continuación:

**El primer capítulo se denominó: Planteamiento del problema:** En este apartado se describe la situación problemática, donde se plantean diversas temáticas tales como: Educación No Formal y su vínculo existente con el Desarrollo del Talento Humano, competencias, procesos de capacitaciones, etc. A la misma vez, está incluido el enunciado del problema el cual consiste en plantar la temática en forma de interrogante para posteriormente a la investigación se le pueda dar una respuesta fundamentada en la investigación realizada, la justificación presente la necesidad que tienen los investigadores en realizar dicha justificación que este caso el motivo obedece a lo novedoso del tema en cuestión, alcances y delimitaciones, acá se pretende fijar lo que se pueda lograr realizar dentro del desarrollo de la investigación y los lugares en los que se va a desarrollar.

Los objetivos de la investigación es la principal guía para realizar cada paso planteado, se plantea un objetivo general y tres objetivos específicos; finalizando el capítulo se encuentra el sistema de hipótesis en la cual se incluye las hipótesis generales, específicas, estadísticas, las cuales son supuestos que mediante el uso de un estadístico se comprueba si es falsa o verdadera. Y la operacionalización de variables e indicadores.

**El segundo capítulo se denominó: Marco teórico:** En este se encuentra los antecedentes de la investigación, es decir, teorías o investigaciones anteriores que estuvieron relacionadas al subtema

de investigación, en este caso solamente se presentó un estudio realizado a nivel nacional, que fue por él MINSAL; fundamentación teórica son todas las teorías que sustentan o respaldan el subtema mencionado y por último se presenta la definición de los términos básicos, que son los términos más importantes que ayudan a darle una mejor interpretación a cada párrafo de la temática en cuestión.

**El tercer capítulo se denominó: Metodología de investigación:** En la cual se definió el tipo de investigación descriptiva-correlacional para lograr describir y medir el nivel de correlación existente entre la variable independiente y dependiente de la investigación, la población; el método de muestreo aleatorio simple y definición del tamaño de la muestra por medio de su respectiva fórmula; método, técnicas e instrumentos, y por último se reflejó los procedimientos de investigación y su estadístico, en la cual se detallan los pasos que se realizaron durante la ejecución de la investigación.

**El cuarto capítulo se denominó: Análisis e interpretación de resultados:** En la cual se detalló la organización y clasificación de los datos en la descripción de las variables sociodemográficas por cada departamento tales como La Libertad, San Salvador y Cuscatlán, así como la descripción de la escala utilizada que fue de Liker. Se presentaron tablas y gráficos y posteriormente los análisis e interpretación de resultados de la investigación y finalmente la prueba de hipótesis respectivas, de la misma forma una interpretación general de la información.

**El quinto capítulo se denominó: Conclusiones y recomendaciones:** Se elaboró conclusiones de acuerdo con los resultados de las hipótesis, análisis e interpretación de los resultados obtenidos durante todo el proceso de la investigación. Así como las recomendaciones en relación con sugerir mejoras para el proceso formativo.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

El proceso de desmovilización de los antiguos cuerpos de seguridad, así como el reclutamiento y adiestramiento de la PNC fue supervisado por la ONUSAL (Misión de Observadores de las Naciones Unidas en El Salvador). El despliegue de la PNC se inició el 1 de febrero de 1993.

En la actualidad la PNC tiene diversas dificultades que han ido desacreditando su papel como la institución encargada de velar y garantizar la seguridad de los ciudadanos en El Salvador. Por tanto, en los últimos años se incrementaron delitos tales como: Homicidios, la mal llamada renta, extorsiones, venta de drogas, corrupción y abuso de poder por parte de las autoridades superiores, que fueron afectando la funcionalidad de la institución, perdiendo la confianza de la población.

Es importante destacar, que los problemas de la PNC comenzaron con su propia creación ya que, en sus inicios se le dio más valor a graduar una gran cantidad de agentes por medio de la Academia Nacional de Seguridad Pública, para atender de manera apresurada la situación de inseguridad que se estaba viviendo y descartaron parte de la calidad en la formación de sus agentes. Todas estas situaciones se han mantenido hasta la actualidad, sin embargo, con la llegada del nuevo gobierno de Nayib Armando Bukele Ortiz se pretende mejorar de manera radical la situación de la PNC, combatiendo todo tipo de corrupción y erradicando en gran medida la violencia en sus primeros 100 días de gobierno debido a la implementación del denominado “Plan Control Territorial”.

Cuando se habla de Desarrollo del Talento Humano en el ámbito Internacional se hace referencia a un contexto del proceso de capacitación y desarrollo, en que se deben tomar decisiones que van vinculadas con un proceso de quienes, estas decisiones deben responder a las necesidades que tengan las organizaciones empresariales; a partir de ello son clave las siguientes preguntas: ¿Cuáles son aquellas necesidades que se requieren suplir o sustituir de manera óptima? Según condiciones de calidad, eficiencia y eficacia productiva, ¿Estas pueden estar conectadas con tareas que necesitan perfeccionamiento o entrenamiento? Tomando en cuenta el desarrollo de nuevas estrategias para responder a estas interrogantes. Al desarrollar nuevas tareas permitirá finalmente la apertura a mejores condiciones y expectativas de expansiones de una empresa o institución que busca la mejora continua y potencialización de capacidades de sus empleados. Hoy en día es esencial que las actividades de potenciación del Talento Humano generen no solo nuevas técnicas de productividad y eficiencia, sino también tenga resonancia e influencia sobre el aspecto emocional y motivacional de quienes forman parte de las organizaciones como tal, dándole un impulso a su desempeño.

La investigación se centró en los departamentos de Cuscatlán, San Salvador y la Libertad. En el departamento de Cuscatlán, se trabajó con la delegación ubicada en el municipio de Cojutepeque, en el departamento de San Salvador se trabajó en conjunto con 5 delegaciones ubicadas en los municipios de Apopa, San Marcos, Soyapango, San Salvador, Ciudad Delgado y en el departamento de La Libertad, se trabajó con dos delegaciones ubicadas en los municipios de Santa Tecla y Lourdes Colón.

Son diversas las situaciones que presenta cada delegación, en la de Cuscatlán los agentes tienen que desplazarse en los 16 municipios del departamento, su estructura está, basada en 3 subdelegaciones y 8 puestos policiales distribuidos en lugares estratégicos para combatir la delincuencia en dicho departamento. En cuanto a la organización de las funciones, los encargados tratan de velar por el desarrollo constante de capacitaciones en puestos de trabajo para los policías del nivel básico en categoría de agente.

El departamento de La Libertad cuenta con dos de las ocho delegaciones involucradas en la investigación, las cuales son: Delegación La Libertad Centro Sur (Santa Tecla) y La Libertad Norte (Lourdes Colón). Cada una de estas delegaciones presentan una diversidad de problemáticas referidas a la falta de instalaciones propias y carencia de equipo de tecnológico para proporcionar capacitaciones a los agentes.

Del departamento de San Salvador, forman parte 5 delegaciones ubicadas en los municipios de Apopa, San Marcos, Soyapango, San Salvador, y Ciudad Delgado. En cuanto a los procesos formativos es el departamento donde los agentes presentan la menor probabilidad de ser partícipes de las capacitaciones, debido a que la población es extensa. La labor de los coordinadores formativos es ardua porque son muchas las situaciones que afrontan en realizar el desarrollo del Plan anual de capacitaciones que elabora el Centro Formación y Capacitación Institucional con la aprobación de la ANSP Y la PNC, en conjunto.

En el ámbito empresarial, y concretamente dentro de los departamentos de recursos humanos, cada vez se apuesta más por el talento de los trabajadores. El descubrir a aquel para que los empleados puedan “explotarlo” de la forma adecuada lo que supone es que se encuentren mucho más satisfechos con las tareas que se les encomiendan y la empresa al final es la que se beneficia obteniendo mejores resultados y mayores beneficios. Por ello, el talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad). (HERRERA CAISHPAL, 2017, pág. 31)

Según lo indicado por el autor Herrera, se puede identificar que el Talento Humano en relación con las empresas u organizaciones se trabaja en cuanto a explorar y explotar el potencial que cada individuo posee. Lo que no se da en las instituciones que fueron participes de la investigación, las delegaciones presentan diversas carencias, ya que no hay un interés profundo por parte de las máximas autoridades para realizar una inversión en capacitaciones para gestionar el talento humano. También se ve relacionado en las áreas específicas en las que se desempeñan los sujetos debido a que es bidireccional con la empresa u organización ya que el beneficio es que los empleados generan mejores resultados y los empresarios logran destacar mejores condiciones laborales y personales en ellos. Es así como el Talento logra evidenciar todas las capacidades y competencias.

(LAÍNEZ, 2017, pág. 27) Afirma que: “La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la

Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro”.

Se toma como referencia las palabras de Karina Laínez, se entiende que, en El Salvador la Gestión del talento humano se emplea como una estrategia empresarial para generar el máximo nivel de producción en una organización o empresa, dicha estrategia se implementa de manera no formal, esperando resultados satisfactorios en la optimización de labores de los trabajadores para ser competitivos con el entorno en la actualidad y en los años por venir, al gestionar el talento humano se favorece a ambas partes, es decir el trabajador y la empresa, dicha estrategia solo busca generar mejores condiciones para la institución y sus trabajadores, y así poder seguir produciendo al más alto nivel.

Hablar de Educación No Formal, es hablar de actividades educativas fuera del ámbito escolar, es decir fuera de las normas jurídicas escolares establecidas en el mundo, no difiere mucho de El Salvador.

(Montero Espinoza, 2011) “La educación no formal, se registra en las leyes sobre el sistema educativo en los países donde la educación formal está plenamente atendida y extendida. Efectivamente, en estas realidades del mundo desarrollado, se encuentra la educación no formal como norma instrumental de categoría legal. Su papel es la de asumir el paradigma de producción tecnológico, con la exigencia de las flexibilizaciones del trabajo. En uno y otro sentido, la educación no formal

es el recurso destinado a potenciar el recurso humano como cualitativa figura en la competitividad de la mejor productividad del trabajo”.

Las palabras del autor son claras, ya que hace referencia que en los países desarrollados la Educación No Formal lleva consigo un sistema de leyes que avalan su implementación en las regiones más vulnerables y necesitadas, todo ello con el propósito de que los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de crecimiento económico y educativo en menor complejidad que a su vez genera un beneficio a su país. De este modo, la Educación No formal debe cumplir este mismo objetivo en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo para proporcionar a la población un conocimiento básico y operacional para ejercer una actividad laboral que les permita ser partícipes de un sistema de producción para todos.

La Educación No Formal es toda actividad organizada y duradera que no se sitúa exactamente en el marco de los sistemas educativos formales integrados por las escuelas primarias, los centros de enseñanza secundaria y de bachillerato, las universidades y otras instituciones educativas formalmente establecidas (Unesco, 2008). Aunque no tiene objetivos explícitos de formación ni se obtiene un título académico reglado, se trata de actividades organizadas y con intencionalidad educativa. Aunque se comparta muchas características con la Educación Formal, queda claro que es extraescolar y no reglada por las leyes de educación en El Salvador.

“La educación no formal (ENF), cada día se convierte en una alternativa complementaria a la educación formal para la formación de valores cívicos y ciudadanos en los jóvenes de los diferentes países, los cuales el sistema educativo

local muchas veces no es capaz de inculcar por sí mismo. El objetivo de la investigación fue indagar el impacto que las competencias y aptitudes obtenidas a través de actividades de ENF en organizaciones juveniles tienen en la incorporación a la educación superior y la empleabilidad de los jóvenes salvadoreños. La investigación fue de tipo ex post facto con diseño transversal.” (Morán, 2016, págs. 56-62)

Cada vez más en El Salvador la utilidad y uso de la Educación No Formal va en aumento, y la aceptación en la sociedad es de un alto impacto. Al final se ve la ENF) como complemento y muchas veces más efectivo que el sistema educativo actual.

(Morán, 2016, págs. 56-62) “Los sujetos del estudio fueron egresados del Movimiento Scout que cursan carreras de educación superior de las diferentes universidades de El Salvador, siendo representados con una muestra probabilística de 384 sujetos, distribuidos entre los catorce departamentos del país. Entre los resultados principales de la investigación se tiene que existe una relación directamente proporcional entre la participación en el Movimiento Scout y el desarrollo de competencias enfocadas en los ambientes laborales, así como la adquisición de competencias transversales relacionadas con la gama vinculada con la educación superior.”

Se describe un total vínculo entre la Educación No Formal y el desarrollo de competencias hablando específicamente en el ámbito laboral, de igual manera la Educación Superior viene a darse como complemento a la Educación No formal para potencializar al máximo las capacidades

de cada ser humano. De igual manera según el estudio de Moran, la ENF termina influyendo en el desarrollo de competencias y en el desempeño laboral.

A nivel Institucional el Centro de Formación y Capacitación Institucional (CFCI) realiza sus esfuerzos gestionando para brindar capacitaciones en diversas áreas a todo el personal de la Policía Nacional Civil (PNC) “Art. 13: “El Escalafón de la Policía Nacional Civil estará estructurado en los siguientes niveles y categorías:

- 1) Nivel básico agente, cabo y sargento
- 2) Nivel ejecutivo subinspector, comisionado e Inspector jefe
- 3) Nivel superior subcomisionado, comisionado y comisionado general” (Transparencia, 2019)

Todo el cuerpo de agentes que conforma la PNC, personal operativo, debe cumplir las responsabilidades y funciones de los niveles y categorías que se les han designado básicamente necesitan ser fortalecidos en cuanto a las “competencias” requeridos en su campo de trabajo. Y es por ellos que periódicamente reciben capacitaciones en diferentes áreas dentro de las cuales se puede mencionar: Derechos humanos, ética, leyes, e idiomas. Y fortalecimientos en áreas específicas de la Carrera Policial. Y es así como vienen desarrollando la Educación No Formal como Institución.

La Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) o Academia al igual que la Policía Nacional Civil, tiene su origen en la nueva institucionalidad creada por los acuerdos de paz suscrito entre el Gobierno de El Salvador (GOES) y el Frente Farabundo Martí para la

Liberación Nacional (FMLN). Sin embargo, ambas son Instituciones autónomas e independientes. Esto quiere decir, que una no depende de la otra.

Los principales logros este proceso de planificación y democratización fueron a reformas constitucionales contenida en el Acuerdo de México suscrito el 27 de abril de 1991 y remontada en el acuerdo de Chapultepec del 16 de enero de 1992.

La reforma incluye la creación de instituciones que garantizan el ejercicio de la democracia entre otras, la Policía Nacional Civil (PNC) como cuerpo profesional bajo las autoridades Civiles y sin relación con la Fuerza Armada, propios esfuerzos siempre se ha orientado en la Educación No Formal (ENF) y, por otra parte con su propia institución educativa la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) aplica la Educación Formal, mediante estatutos de acuerdo con el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

Con el propósito de establecer el compromiso sobre la seguridad pública los negociadores tomaron como base los estudiosos realizados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Uno de ellos contenía la propuesta técnica para la creación de la PNC y fue efectuado por un equipo de expertos policiales, considerando la como un cuerpo nuevo y como reforma de los existentes. En esta propuesta se establecen la figura de la ANSP como una institución autónoma de la PNC encargado de formar profesionalmente a los aspirantes a dicha corporación policial.

La PNC y la ANSP, como institución emanadas de los acuerdos de paz, han enfrentado dificultades propias de ese proceso de transición histórica hacia la democracia; situación que fue consignada en diversos informes y estudios especializados, entre ellos los efectuados Por la Misión de Observadores de Naciones Unidas en El Salvador (ONUSAL). Estos documentos apuntaron que la calidad de la formación impartida en la academia, en sus primeros cinco años, tuvo que ser sacrificada entre la urgencia de guardar, en el menor tiempo posible, a una gran cantidad de nuevos policías y de esta forma, cumplir con el compromiso de desplegar rápidamente a la PNC. A medida avanza el tiempo la PNC ha venido evolucionando conforme a las reformas y cambios en la política del país, hasta lograr un poco de autonomía en cuanto a las decisiones de las formaciones y actualizaciones del personal operativo.

## **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Policía Nacional Civil, se han priorizado para atender en el año 2019, los cursos de Actualización y Especialidades, según los criterios siguientes: capacidades instaladas con que se disponen, presupuesto asignado y las disposiciones generadas por ambos directores, tanto ANSP como PNC.

**Tabla 1.** Cuadro de Distribución Anual de Cursos de Actualizaciones

CRONOGRAMA DE CURSOS DE ACTUALIZACIÓN MODALIDAD PUESTOS DE TRABAJO, AÑO 2019.																
No.	ZONAS	TOTAL A CAPACITAR	EVENTOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC.	
<b>ZONA METROPOLITANA</b>		<b>CURSOS</b>		<b>PREVENCIÓN EN HURTO Y ROBO DE VEHÍCULOS</b>												
1	Delg. SS. Centro	40	2	Planificación Ejecuciones	█	█										
2	Delg. SS. Sur	40	2				Ejecuciones 2a y									
3	Delg. SS. Norte	40	2					█	█							
4	Delg. Soyapango	40	2													
5	Delg. Ciudad Delgad	40	2													
<b>TOTAL</b>		<b>200</b>	<b>10</b>	<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>												
<b>DELEGACIONES</b>		<b>TALLER</b>		<b>AUTOPROTECCIÓN Y TIRO POLICIALES (3 días, 25 participantes por evento )</b>												
1	Chalatenango	575	23	Planificación Ejecuciones	█	█										
2	La Paz	450	18				Ejecuciones 2a y									
3	Cabañas	450	18													
<b>TOTAL</b>		<b>1475</b>	<b>59</b>													
<b>ZONA CENTRAL</b>		<b>CURSO</b>		<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>				<b>REFORMAS PENALES Y LEGISLACIÓN POLICIAL</b>				<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>				
1	Delg. LL. Centro Sur	80	4													
2	Delg. LL. Norte	80	4													
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>8</b>													
<b>ZONA PARACENTRAL</b>		<b>CURSO</b>		<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>								<b>PREVENCIÓN EN HURTO Y ROBO DE VEHÍCULOS</b>				
1	Delg. San Vicente	40	2													
3	Delg. Cuscatlan	40	2													
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>4</b>													
<b>ZONA ORIENTAL</b>		<b>CURSO</b>		<b>PREVENCIÓN EN HURTO Y ROBO DE VEHÍCULOS</b>				<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>								
1	Delg. San Miguel	80	4	Planificación Ejecuciones	█	█										
2	Delg. Usulután	40	2				Ejecuciones 2a y									
3	Delg. Morazan	40	2					█	█							
4	Delg. La Unión	40	2													
<b>TOTAL</b>		<b>200</b>	<b>10</b>													
<b>ZONA OCCIDENTAL</b>		<b>CURSO</b>		<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>				<b>PREVENCIÓN EN HURTO Y ROBO DE VEHÍCULOS</b>				<b>Desarrollo cursos propios de la PNC</b>				
1	Delg. Santa Ana	60	3													
2	Delg. Sonsonate	60	3													
3	Delg. Ahuachapan.	60	3													
<b>TOTAL</b>		<b>180</b>	<b>9</b>													
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>2,295</b>	<b>100</b>	Cada Delegación Policial deberá nombrar a 20 participantes por evento formativo según Plan de Capacitación Anual, Las delegaciones que impartirán Autoprotección y tiro policial asignaran 25 participante por evento.												

CURSOS	EVENTOS	TOTAL
Prev. En Hurto y Robo de Vehículos	33	660
Reformas Penales y Leg. Policial	8	160
Taller de Autoprotección y Tiro Pol.	59	1475
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>2295</b>

**Fuente:** Plan de Capacitación PNC, 2019.

## **Las áreas de capacitación.**

En el cuadro anterior, se pueden apreciar las áreas de capacitación en puestos de trabajo. A lo largo del periodo de febrero a diciembre se desarrollará en las siguiente: Robo y hurto de vehículos, reformas penales y legislación policial, así como un taller en autoprotección y tiro policial haciéndose así un total de 2,295 participantes. La formación continua policial (SEPI/ANSP) es un proceso permanente y progresivo de formación para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades y desarrollo humano de los integrantes de la PNC, esto les permite actualizarse de una manera más expedita en cuanto a los nuevos conocimientos en las Ciencias Policiales y Seguridad Pública y está vinculada con el desarrollo de las plataformas tecnológicas. Se realizará a través de actividades académicas como, diplomados, cursos, seminarios, talleres, pasantías, congresos, entre otros. Estas actividades deben recibir la acreditación formal que corresponda por parte de la autoridad competente.

En cuanto a los Cursos de Actualización. Estos son programas por medio de los cuales los integrantes de la PNC ponen al día los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de sus funciones y actividades de acuerdo con su área de servicio. Participando aleatoriamente, ya que el proceso de selección se realiza mediando la orden superior como los Jefe de Delegación o el jefe de subdelegación, para no afectar el funcionamiento de cada uno de los puestos policiales distribuidos a lo largo de todo el territorio salvadoreño.

Con base a lo anterior el equipo de investigación propone el siguiente enunciado el problema.

## **1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

¿Cómo los procesos de capacitación en términos de educación no formal influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública, gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil en los puestos de trabajo de los departamentos de La Libertad, San Salvador y Cuscatlán?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

La necesidad de realizar la investigación respondió a la importancia de la Formación y capacitación Educativa, que se realizó en las diferentes secretarías del Estado Salvadoreño y en particular en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. Por lo anterior mencionado, la necesidad que subyace está ligada con la demanda de los usuario/as de la Institución y responde al desinterés de esta, al no brindar atención a la formación de sus servidores para poder ser más productivos y eficaces en los puestos de trabajo.

Esta investigación fue de carácter novedosa porque no hay estudios anteriores realizados. Por lo cual, toma acción la Universidad de El Salvador en llevar a cabo un estudio en donde se encontraron aspectos relevantes como los siguientes: El Centro de Formación y Capacitación Institucional no es la instancia propiamente en donde se desarrollan procesos formativos, sino que en realidad es un ente gestor que planifica y, proporciona enlaces con diferentes instituciones, organizaciones y cooperaciones internacionales que ayudan a realizar dichos procesos. Otro

aspecto relevante corresponde a que la ANSP y la PNC son instituciones independientes, aunque existe una estrecha relación debido a su naturaleza y a su trabajo en conjunto en cuanto a los procesos formativos que se le ofrece a la corporación policial. El último aspecto conocido fue que la PNC propiamente recibe presupuesto anual del Presupuesto General de la Nación y este es distribuido en diferentes ámbitos, pero en cuanto al rubro educativo no se percibe ningún ingreso. Esta investigación implicó prácticamente un compromiso ante la Institución de la Policía Nacional Civil como tal. La ejecución de la presente investigación se realizó en los Departamentos de San Salvador, La Libertad y Cuscatlán, en el periodo de febrero a septiembre del año 2019.

La utilidad metodológica que se alcanzó con este proyecto de investigación fue lograr trabajar con una tipología de servicio de índole educativa que alcance un asesoramiento adecuado del proceso educativo en cuanto a la formación institucional, a los/as usuarios/as del CFCI de la PNC, desarrollando todas las herramientas necesarias para ser competentes y dar respuesta a los retos que plantea el siglo XXI. Es por ello, que la relevancia social de la investigación se enfocó en priorizar aspectos que fomenten el interés por parte de la institución, en proponer la mejora continua mediante la implementación de procesos de capacitación a todos los elementos que conforman la institución y así, poder garantizar la calidad de los recursos humanos que velan por la seguridad ciudadana.

A raíz de esto, el valor teórico que se aporta es el de establecer la importancia que tiene la capacitación y desarrollo del personal policial del Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública dentro de

la educación no formal y el desarrollo del talento humano, ya que son necesarios para poder realizar efectivamente un sinnúmero de actividades en determinadas circunstancias de la vida, que se pueden presentar como situaciones espontáneas o en acciones precisas en las cuales es determinante para una persona con el conocimiento necesario para poder ejecutar las labores pertinentes.

## **1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES.**

### **1.4.1 ALCANCES**

(Hernández, 2010) Menciona, Cuando se habla sobre el alcance de una investigación no se debe pensar en una tipología, ya que más que una clasificación, lo único que indica dicho alcance es el resultado que se espera obtener del estudio. En este sentido, los alcances son los siguientes:

Mediante el desarrollo de la exploración se pretendió obtener información fiable para el logro de una investigación completa y la base para el desarrollo de futuros estudios relacionados. También se buscó acrecentar el nivel de conocimiento teórico-científico que se tiene de la educación no formal para poder reorientar los procesos de capacitación a futuro para los agentes del nivel básico de la Policía Nacional Civil (PNC). De la misma forma, se identificaron diferentes necesidades que presenta la población objeto de estudio y así lograr el acceso a los procesos de capacitación para la población en general de los departamentos de la Libertad, San Salvador y Cuscatlán durante el año 2019.

## 1.4.2 DELIMITACIONES

### 1.4.2.1 Geográfica:

La investigación se llevará a cabo en los Departamentos de La Libertad, San Salvador y Cuscatlán.

El primer departamento donde llevara parte de la investigación es La Libertad, que cuenta con una extensión territorial de 112 km<sup>2</sup> y una población de 121,908 habitantes distribuidos en 22 municipios de los cuales el más conocido es Santa Tecla.



El segundo departamento involucrado en la investigación es San Salvador el cual se divide en 19 municipios, seccionados en tres distritos (Santo Tomás, San Salvador y Tonacatepeque). Su área es de 886,15 kilómetros cuadrados y su población es de 2.5 millones de habitantes.



El tercer departamento involucrado en la investigación es Cuscatlán, el cual cuenta con una extensión territorial de 756 km<sup>2</sup> y tiene una población estimada de 216.446 habitantes distribuidos en 16 municipios con sus 19 municipalidades, siendo Cojutepeque su capital.



#### **1.4.2.2 Temporal:**

La investigación se llevará a cabo en los meses comprendidos de febrero a octubre del año 2019.

#### **1.4.2.3 Sujeto y Objeto:**

Los sujetos involucrados son los Servidores públicos del Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. La policía nacional civil que cuenta con 19 delegaciones y 151 puestos policiales. La Población involucrada en el área policial oscila entre 24,000 personas, además

en lo administrativo se contabilizan un total de 5,000 empleados haciendo un total aproximado de 29,000 personas laborando en la Policía Nacional civil.

Debido a la naturaleza de la Institución, su jerarquía y autonomía la población en conjunto es heterogénea, por tanto, únicamente se tomará en cuenta el personal policial operativo en sus diferentes categorías: Básica, Ejecutiva y Superior. Descartando el personal administrativo porque este subgrupo no es tomado en cuenta al momento de impartir capacitaciones y/o actualizaciones según lo mencionado por el Subcomisionado José Orlando Arévalo Rivera.

## **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.5.1 Objetivo General**

Analizar si los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

**1.5.2.1** Definir cómo las Estrategias Metodológicas de Capacitación contribuyen al desarrollo de competencias profesionales en los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

**1.5.2.2** Determinar cómo las Actividades de Capacitación generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

**1.5.2.3** Establecer como la Inversión en Capacitación incide en el Desarrollo del Capital Humano de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

## **1.6 SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.6.1 Hipótesis General**

**1.6.1.1** Los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

**1.6.2.1** Las Metodologías de Enseñanza Aprendizaje contribuyen a la formación de competencias profesionales en los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

**1.6.2.2** Las Actividades Educativas generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

**1.6.2.3** El presupuesto designado incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

### **1.6.3 Hipótesis Estadísticas**

**1.6.3.1 ~~H<sub>E1</sub>~~:** El uso de diferentes metodologías de enseñanza aprendizaje si contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica. **( $RX_eY \neq 0$ )**

**1.6.3.2 ~~H<sub>0</sub>~~:** El uso variado de las metodologías de enseñanza aprendizaje no contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**1.6.3.3 ~~H<sub>2</sub>~~:** Las Actividades Educativas si generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica. **( $RX_eY \neq 0$ )**

**1.6.3.4 ~~H<sub>0</sub>~~:** Las Actividades Educativas no generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica. (El presupuesto asignado no incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**1.6.3.5 ~~H<sub>3</sub>~~:** El presupuesto asignado si incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica. **( $RX_eY \neq 0$ )**

**1.6.3.6 ~~H<sub>0</sub>~~:** El presupuesto asignado no incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

## 1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Tabla 2: Operacionalización de Variables e Indicadores

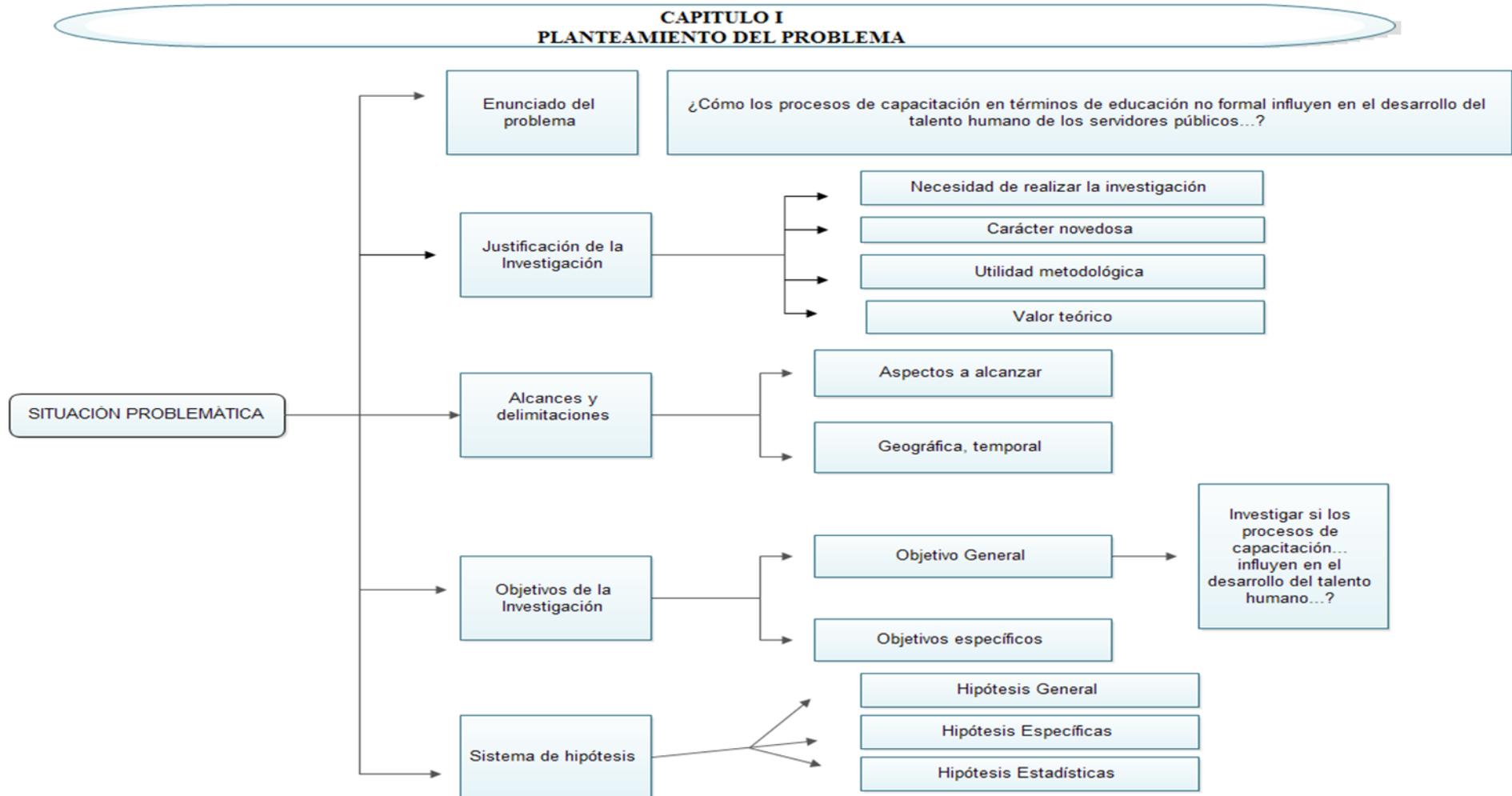
<b>Hipótesis general: Los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.</b>			
<p><b>Hipótesis específica no.1</b></p> <p>Las Metodologías de Enseñanza Aprendizaje contribuyen a la formación de competencias profesionales en los servidores públicos (personal operativo) de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.</p>	<p><b>Variable independiente X1</b></p> <p><b>Metodologías de Enseñanza Aprendizaje</b></p>	<p><b>Definición operativa de la variable</b></p> <p>Conjunto de técnicas y actividades que debe seguir un educador y un estudiante para alcanzar los objetivos y metas de los diferentes contenidos mediante la implementación de estrategias dirigidas al logro de un aprendizaje significativo.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de objetivos de aprendizaje establecidos.</li> <li>2. Desarrollo de contenidos según necesidad.</li> <li>3. Aplicación de competencias formativas.</li> <li>4. Uso de estrategias pedagógicas orientadas al logro de metas.</li> <li>5. Implementación de técnicas y dinámicas orientadas al aprendizaje.</li> </ol>
	<p><b>Variable dependiente Y1</b></p> <p><b>Competencias Profesionales</b></p>	<p><b>Definición operativa de la variable</b></p> <p>Capacidad de un ser humano que permite realizar una función productiva de manera eficaz, ya sea solo o en equipo, independiente al contexto en donde se encuentre, desarrollando autonomía profesional y desarrollando diversas competencias.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo en equipo para primeros auxilios.</li> <li>2. Eficiencia en prevención en hurto y robo de vehículos.</li> <li>3. Desempeño según leyes especiales.</li> <li>4. Mejora en autonomía profesional y liderazgo.</li> <li>5. Precisión en actuar en autoprotección y tiro policial.</li> </ol>

<p><b>Hipótesis específica no.2</b></p> <p>Las Actividades Educativas generan un cambio en la calidad de Vida Laboral de los servidores públicos (personal operativo) de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.</p>	<p><b>Variable independiente X2</b></p> <p><b>Actividades Educativas</b></p>	<p><b>Definición operativa de la variable</b></p> <p>Se puede definir como aquella actividad que tiene el dominio adecuado de los métodos para poder dirigir una orientación educativa y al mismo tiempo realizar un trabajo organizado para garantizar la actualización curricular de contenidos que se imparten, realizando una adaptación al medio social.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acceso a cursos de actualización.</li> <li>2. Prácticas de acuerdo con temáticas.</li> <li>3. Aplicación de evaluaciones en cursos de actualización.</li> <li>4. Uso de Material, equipo táctico y técnico para cursos formativos.</li> <li>5. Reproducción del material de consulta o apoyo, para los participantes de los cursos.</li> </ol>
	<p><b>Variable dependiente Y2</b></p> <p><b>Calidad de vida laboral</b></p>	<p><b>Definición operativa de la variable</b></p> <p>Es el nivel socioeconómico alcanzado por un individuo que acepta formar parte de un programa de capacitación con el fin de potenciar su Talento a través del logro de metas establecidas y así participar por mejores vacantes dentro de la Institución.</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel de motivación laboral.</li> <li>2. Índice de rotación del personal policial.</li> <li>3. Vacantes por puesto policial.</li> <li>4. Tiempo de desarrollo promedio por capacitación.</li> <li>5. Tiempo promedio para el logro de metas</li> </ol>
<p><b>Hipótesis específica no.3</b></p> <p>El presupuesto asignado si incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.</p>	<p><b>Variable dependiente X3</b></p> <p><b>Presupuesto</b></p>	<p><b>Definición operativa de la variable</b></p> <p>Puede entenderse como la forma de llevar a cabo un plan de actuación haciendo correcto uso de los recursos asignados desarrollando las metas propuestas con la cantidad y calidad de recursos presupuestados, obteniendo así un financiamiento para poder</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uso correcto de los Recursos Financieros.</li> <li>2. Distribución del financiamiento Estatal.</li> <li>3. Distribución del financiamiento para capacitaciones en el Extranjero.</li> <li>4. Cantidad de recursos presupuestados.</li> </ol>

		realizar una especialización a nivel profesional de los participantes en un área laboral específica.	<b>5.</b> Evidencia de calidad en recursos presupuestados.
	<b>Variable dependiente Y3</b> <b>Capital humano</b>	<b>Definición operativa de la variable</b> Es el recurso humano que mantiene una organización, en cuanto a las oportunidades laborales, el nivel de bienestar generado en sus servidores y, en relación con el grado de satisfacción laboral de los recursos humanos que mantiene.	<b>Indicadores</b> <b>1.</b> Tiempo de desarrollo de habilidades y destrezas. <b>2</b> acceso a cursos de ascensos policiales. <b>3.</b> Nivel de Bienestar personal. <b>4.</b> Grado de Satisfacción laboral. <b>5.</b> Nivel de competencia del Nuevo personal operativo.

**Fuente:** Elaborado por el Equipo de Investigación.

# MAPA CAPITULO I



## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En este apartado es necesario conocer estudios, investigaciones, información, o datos a partir de trabajos que se han realizado anteriormente, demostraciones y conclusiones de la misma que guardan relación con el objeto de investigación. Sin embargo, la temática en sí sobre la influencia de la educación no formal en el desarrollo del talento humano de las y los servidores públicos, únicamente presenta estudios similares encontrados. En tal sentido el tema en estudio constituye una investigación de carácter novedosa, ya que es un tema no estudiado y se profundizará en éste, a manera de darle una visión diferente.

Entre las que guarda relación están: fuentes bibliográficas diversas. Partiendo que la investigación propiamente dicha se ha realizado con la participación del personal de la Policía Nacional Civil, del nivel básico con categoría de agente, en tres departamentos como lo son: La Libertad, San Salvador y Cuscatlán.

(Gómez Agueta, 2014) *“la incidencia de los procesos formativos desarrollados por la organización las dignas en la integración social de la población feminista en los habitantes de las comunidades del área metropolitana de san salvador”* (tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, San Salvador, donde se expresa que “La educación no formal son todos los procesos formativos que, explicitando su intención y organización educativa, están fuera del sistema educativo formal”. Como bien se ha planteado, la educación no formal es un tipo de educación, pero no dentro del sistema educativo escolarizado del cual comúnmente se habla con más frecuencia.

En este sentido el autor Sarramona enuncia: (Sarramona, 2000, págs. 74-75) “es el conjunto de procesos, medios e instituciones específica y diferenciadamente diseñados en función de explícitos objetivos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados propios del sistema educativo reglado”. Esto significa, que la educación no formal no está orientada para poder obtener un grado académico en sí, pero otorga información para que las personas las puedan desarrollar en habilidades en su labor personal y/o profesional.

La educación No Formal es vista como todo proceso de aprendizaje a lo largo de la vida para acceso efectivo a conocimientos y destrezas, básicos y avanzados, se encuentren o no institucionalizados y, se obtengan o no certificados y/o acreditaciones al final del mismo, pero que permita asumir eficazmente responsabilidades concretas en la vida activa. Una de las principales características que asume la educación no formal es su practicidad, esto quiere decir que, al momento de ser desarrollados los procesos de enseñanza traen como fruto la funcionalidad educativa, compitiendo de esta manera con el sistema escolarizado.

Por otra parte, acerca del desarrollo del talento humano, se tomó en cuenta la tesis (Alvarez Martin, 2005) “*Influencia de Factores Psicológicos en la Atención que Brindan los Empleados a Clientes de Instituciones Públicas y Privadas del Gran San Salvador*” (tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, San Salvador, citando el apartado: “Los postulados teóricos plantean que el servicio al cliente y la atención al cliente, son términos diferentes, pero que están ligados mutuamente y que también dependen de la forma como lo perciben e interpretan los usuarios de los servicios que prestan las instituciones”. Se hace referencia, a que un buen

servicio a usuarios es factor importante para la consolidación de una organización y el bienestar mismo de la sociedad.

Así mismo se retomó la idea de la tesis (Alvarado Reyes, 2002) *“la capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de instituciones públicas y privadas; y propuesta de un manual de capacitación”* (tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, San Salvador, donde se expresa: “La acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo”. Esto significa que es necesario el adiestramiento de los trabajadores para aprovechar los tiempos y aumentar la eficiencia en cada área de desempeño.

Cabe mencionar que, el proceso de desarrollo del talento humano tiene por objeto el desarrollo y mejoramiento de las habilidades relacionadas con el desempeño en donde se incluyen dos aspectos en su definición como lo son: la destreza y la eficiencia del trabajador. Es entonces donde se evidencia la importancia de proporcionar al trabajador los conocimientos necesarios y requeridos para el puesto que la persona desempeñará y también ya con un puesto designado tenga acceso a actualizaciones que consoliden la formación ya recibida.

En este mismo sentido, se tomó en cuenta la tesis (Aparicio García, 2009) *“Propuesta para la creación de una unidad de recursos humanos que contribuya a mejorar la competitividad interna de los empleados en la alcaldía municipal de San Jorge, Departamento de San Miguel, año 2009”* (tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, San Salvador, el apartado siguiente: “El Recurso Humano en una Institución, sea pública o privada juega un papel importante en el desarrollo de esta. Es por ello que invertir en esta área trae consigo el desarrollo institucional, fortaleciendo el crecimiento económico y social”. Es decir, que es importante recalcar que para

mejorar la eficiencia y eficacia en los empleados es necesario que estos cuenten con programas de capacitación y entrenamiento para reforzar sus conocimientos.

Por consiguiente, la tesis (Baires Berrios, 2010) *“Sistema de gestión de recursos humanos para promover el desempeño eficiente del personal que labora en la alcaldía municipal de Jocóro, departamento de Morazán.”* (tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, San Salvador. La idea expresada: “La unidad de Talento Humano es altamente estratégica y posee un profundo impacto en toda la organización, por lo cual debe ser denominada o visualizada como una Gerencia, siendo ésta el nivel más básico donde se le puede colocar”. Retomando el concepto, aun en las circunstancias descritas con relación al concepto de “Recurso”, denominando a las personas como “el Recurso Humano” o “Recursos Humanos” visto desde el punto de gestión administrativa es un sistema de gestión probado permite renovar constantemente objetivos, sus estrategias, sus operaciones y niveles de servicio haciendo más eficiente a la Institución u organización.

En el libro FUNDAMENTOS DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL INTEGRAL (SEPI) se desarrolla y se explica la historia de la PNC y como su creación y la necesidad de desplegarse por el país llevo a la creación de la ANSP, que principalmente se creó para ofertar el técnico, tecnólogo y maestría policial, función que en sus primeros 5 años se vio incumplida por la razón de que era necesario y urgente el despliegue policial, sin embargo no se reconoce ningún apartado dedicado a la formación continua o cursos de actualización como se describe a continuación.

El predominio de la cantidad sobre la calidad, de igual forma, impidió que la ANSP cumpliera otras importantes tareas, tales como la organización y desarrollo de cursos complementarios, de actualización y formación continua

del personal policial desplegado, así como los cursos de ascensos. Esta atribución de la ANSP se fue postergando continuamente con graves consecuencias para la Policía y la misma Academia, especialmente en lo correspondiente al diseño y desarrollo de los cursos de ascenso, de actualización y especialización policial. En este sentido, en un momento determinado fue la PNC quien asumió la actualización y especialización policial. (ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, 2013, págs. 14-15)

Es decir, la presión ejercida para graduar una gran cantidad de nuevos policías afectó la calidad de la formación y mermó recursos para la capacitación técnica de las divisiones especializadas de la PNC, tales como Investigación Criminal, Antinarcóticos, Finanzas y otras más, así como el desarrollo de la formación continua profesional.

En la actualidad en la ANSP se está realizando un cambio cualitativo, que tiene como propósito, fundamentar una enseñanza de calidad para la formación policial integral, que abarque desde la formación inicial hasta el término de la carrera policial, contemplando la formación continua y especializada, todo conforme a las demandas de la profesión y, además, que responda a las necesidades de seguridad del país. (ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, 2013)

En el año 2019 se ha iniciado una investigación sin precedentes que vincula la educación no formal con el desarrollo del talento humano de los policías del nivel básico en categoría de agentes, la población en términos formales es bastante heterogénea, aunque pertenezcan al mismo nivel y a la misma categoría, de igual manera se describe que la investigación se realizó

en los Departamentos de Cuscatlán, San Salvador y La Libertad, consultando documentos Nacionales en donde no se encontró estudios similares.

## **2.2 FUNDAMENTACION TEÓRICA**

### **2.2.1 Concepto**

(Luque, 1968, pág. 315) ofrece un concepto que es bien recibido por la UNESCO.

Es toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños.

En este sentido el autor aclara que lo relevante de la Educación No formal es que se encuentra fuera del sistema educativo nacional establecido por cada País.

### **2.2.2. Surgimiento de la educación no formal**

La denominación "Educación No Formal" surge a fines de la década del 60'. En 1967 en la Conferencia Internacional sobre la crisis mundial de la educación, en Williamsburg, Virginia, Estados Unidos, P.Coombs -Director del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO plantea "un énfasis especial en la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los convencionalmente escolares." (Trilla, 1996). A partir de este momento comienza el uso de denominaciones tales como "informal" y "no formal" para dar cuenta del "amplísimo y heterogéneo abanico de procesos educativos no escolares o situados al margen del sistema de la enseñanza reglada." (Ibid.). En

1973 Coombs, y en 1974 Coombs y Ahmed, proponen la distinción conceptual entre educación formal, no formal e informal. Llamaban Educación No Formal a "toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños." (República Oriental del Uruguay, Ministerio de Educación y Cultura, 2006, pág. 23)

Si bien es cierto no son muchas las características que separen la Educación No Formal, de la formal e informal, se enmarca claramente que es una actividad bien organizada, que lleva un proceso de inicio a fin, con propósitos educativos en diferentes áreas, que se lleva a cabo fuera del ámbito escolar formal establecido por cada país, este con el fin de facilitar la información a diferentes tipos de personas, grupos, empresas públicas y privadas, ya sean adultos y niños, en la investigación es importante comprender que la Educación no formal, se traduce a capacitaciones de actualización e innovación en diferentes áreas con el fin de mejorar el desempeño profesional.

### **2.2.3 Características de la educación no formal**

A continuación, se presentan algunos de los elementos que caracterizan las prácticas de la educación no formal en diferentes áreas de aplicación, que se han ido manteniendo a lo largo del tiempo y que es de mucha importancia conocer para su correcta aplicación durante los procesos de formación de adulto y capacitaciones profesionales que reciben los Agentes de la Policía Nacional Civil de la República de El Salvador.

**Tabla 3:** Características de las prácticas de educación no formal

• Desarrollan teorías o principios propios.
• Se adaptan a sus destinatarios y contextos.
• Se diseñan, planifican, en cada momento: continua redefinición.
• Multidisciplinares.
• La participación es voluntaria.
• Se desarrollan en espacios diversos, no se circunscriben a un aula.
• Utilizan diversidad de medios y recursos.
• Son prácticas participativas.
• Ambiente de aprendizaje relajado.
• Se evalúa el proceso global de forma colectiva.
• Es profesional, aunque la lleven a cabo voluntarios

**Fuente:** Documento de La educación no formal en España, por María del Mar Herrera Menchén Licenciada y Doctora en Ciencias de la Educación.

La educación no formal desarrolla teorías o principios en diversas áreas y con objetivos muy distintos, entonces ¿Por qué son todas prácticas de ENF? En primer lugar, porque todas comparten las características que hemos definido en el apartado anterior: son flexibles, abiertas a cambios, se desarrollan en diversas situaciones de aprendizaje, y utilizan diversidad de recursos muy variado, pero a la vez son sistemáticas, planificadas, claramente intencionadas e incluso pueden ser regladas. Por tanto, Se adapta a sus destinatarios y contextos en cada una de las áreas en las que se desarrolla dirigiéndose a unos destinatarios concretos y se realiza en contextos específicos.

Es verdad que la Educación no formal no está totalmente definida, sin embargo, sus principios sí, pero no así sus prácticas, sus programas concretos. Se puede decir, que tiene un carácter abierto. De la misma manera, se han tenido aportes desde distintas disciplinas y muchos la han practicado desde diversos ámbitos. Las personas que participan en procesos de Educación no formal lo hacen voluntariamente. No existe obligación por parte de nada ni nadie de participar en este tipo de procesos.

Los programas se caracterizan por utilizar una gran diversidad de recursos y medios: se puede hablar desde el uso del relato y las historias de vida en la Educación intercultural, hasta cualquier tipo de actividad dramática o expresiva. El carácter voluntario, las metodologías flexibles se adaptan bien a la posibilidad de dar un papel activo a las y los participantes en el proceso educativo. Muchas prácticas educativas no formales están basadas en el constructivismo y creen que la mejor forma de aprender es aquella en que el/la participante tenga un papel activo en su propio aprendizaje. Otra de las características definitorias de la Educación No Formal es su preocupación por que el aprendizaje se produzca en una situación agradable, placentera, quizás por su carácter voluntario, realizando una evaluación del proceso y de la satisfacción de las/los participantes. Es frecuente que estos participantes evalúen a los y las responsables de estos programas como profesionales.

#### **2.2.4 Base legal de la educación no formal en El Salvador.**

En cuanto al Ministerio de Relaciones Exteriores a través del Instituto Especializado de Educación Superior para la Formación Diplomática (IEESFORD) realiza la capacitación de su personal en función y expresa: “Las actividades se realizan en conjunto con la Escuela Nacional de Formación Pública (ENAFOP)” (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018). Esto significa que el Ministerio destaca la importancia de los procesos de Capacitación a sus empleados para poder hacer más eficiente el empleo de los recursos confiados a los funcionarios públicos, a través del manejo transparente de los mismos.

El Código de Trabajo establece las directrices para el cumplimiento de los deberes y derechos de los empleados; los primeros artículos hacen referencia a ello por medio de los Art. 1 y Art. 2 del Código de Trabajo.

- **Art.1** Tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.
- **Art.2** literal b) dice que regulan las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y semi-autónomas y sus trabajadores. (Código de Trabajo de la República de El Salvador, 2010)

Esto quiere decir que las instituciones públicas deben de proseguir con las Normas de Control Interno, para generar un clima organizacional bueno y mantener el desempeño en las labores, además las instituciones públicas reciben auditoría y fiscalización de parte de la Corte de Cuentas de la República, así como asesoría para el manejo de las finanzas. En este sentido, las cuestiones intangibles como las relacionadas con el desarrollo organizacional, las evaluaciones de desempeño y demás funciones se focalizan directamente en las personas, ayuda a alcanzar un nivel de desempeño excelente y una calidad de conducta personal y social que cubra las necesidades a las que aspira cada individuo.

#### **DECRETO No. 13.**

#### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, CONSIDERANDO:**

I. Que la Constitución de la República consagra el servicio civil, de manera que los servidores públicos están llamados a cumplir una función propia, institucional, de servicio a los intereses generales con objetividad y eficacia. Ello implica que, en el ejercicio de su función, han de obrar con criterios objetivos e impersonales, cumpliendo las leyes y la Constitución de la República, en el marco de una Administración Pública profesional y eficaz; puesto que la

garantía de una mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos reside en la profesionalidad y Honradez de los funcionarios públicos y de los recursos humanos al servicio de esa administración;

II. Que de conformidad al Art. 168, ordinal 15° de la Constitución de la República, es atribución y obligación del presidente de la República, velar por la eficaz gestión y realización de los negocios públicos;)

III. Que de conformidad al At. 53-D del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, tiene entre sus atribuciones, elaborar y promover la Política de Modernización del Estado y optimizar el recurso humano de la Administración Pública, para garantizar los derechos y elevar la calidad de los servicios públicos a la ciudadanía, mediante la definición, impulso y coordinación de los procesos de profesionalización, formación y capacitación de los servidores públicos del Órgano Ejecutivo;

**POR TANTO,**

en uso de sus facultades constitucionales,

**DECRETA:**

**CREACIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PÚBLICA CREACIÓN**

**Art. 1.** Créase la Escuela Nacional de Formación Pública, en adelante ENAFOP, como una unidad dependiente de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, para asegurar en el Órgano Ejecutivo la capacitación y formación pública, la investigación y el fomento de la discusión de temas relevantes que conduzcan a propuestas para el mejoramiento y desarrollo de la Administración Pública.

## **OBJETIVOS DE LA ENAFOP**

**Art. 2.** La ENAFOP brindará educación no formal para desarrollar el talento humano dentro del Órgano Ejecutivo, a fin de fortalecer sus instituciones y con ello, contribuir a garantizar los derechos de la ciudadanía y brindarle servicios públicos cercanos con excelencia.

Para tal efecto, la ENAFOP tendrá los objetivos siguientes:

1. Contribuir a la formación de capacidades, el perfeccionamiento y desarrollo de las habilidades de las servidoras y los servidores públicos del Órgano Ejecutivo, a fin de elevar su profesionalización y facilitar acceso a las nuevas tecnologías de gestión;
2. Propiciar la investigación, la gestión del conocimiento y la generación de pensamiento estratégico con visión prospectiva sobre el Estado y la Administración Pública;
3. 3. Promover la reflexión y el debate a nivel nacional e internacional, en torno al papel de la administración y la gestión públicas en el desarrollo del país y de la región centroamericana.

## **ATRIBUCIONES DE LA ENAFOP**

**Art. 3.** Para cumplir con sus objetivos, la ENAFOP tendrá las atribuciones siguientes:

- a) Identificar las necesidades de formación y capacitación de las servidoras y servidores públicos del Órgano Ejecutivo;
- b) Diseñar e implementar, en coordinación con cada institución del Órgano Ejecutivo, planes de carrera y estrategia de formación y capacitación, sobre la base de la legislación que resulte aplicable;
- c) Coordinar, revisar y realizar programas de formación transversal para todas las instituciones del Órgano Ejecutivo;

- d) Coordinar, monitorear, implementar y evaluar las actividades de formación y capacitación desarrolladas para las instituciones del Órgano Ejecutivo;
- e) Aprobar los contenidos de los cursos de formandoy capacitación a ser realizados por dichas instituciones, de manera directa o a través de entidades académicas públicas o privadas; '
- f) Formular los criterios generales para el diseño de las actividades de formación y capacitación indispensables para la inducción en el ingreso de los servidores públicos y para la promoción de los mismos, sobre la base de la legislación que resulte aplicable;
- g) Promover el análisis y la generación de conocimiento, a través de estudios e investigaciones sobre diferentes aspectos de la gestión y la administración públicas, que contribuyan a la transformación del Estado;
- h) Fomentar el debate y la formulación de propuestas con los, diferentes actores políticos y sociales, para la solución de problemas específicos de la Administración Pública; e;
- i) Propiciar la suscripción de convenios de cooperación técnica con organismos nacionales e internacionales, concernientes a la formación y capacitación de las servidoras y servidores públicos del Órgano Ejecutivo.

## **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

**Art. 4.** Dentro de la estructura organizativa de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, la ENAFOP contará con una Dirección, compuesta por tres áreas, por medio de las cuales ejecutará sus atribuciones, siendo las siguientes: área de formación y capacitación, área de gestión del conocimiento y área de coordinación de desarrollo de carrera.

## **RECURSOS FINANCIEROS**

**Art. 5.** Los recursos financieros necesarios para el funcionamiento de la ENAFOP estarán comprendidos dentro del Presupuesto de la Presidencia de la República, 1 en la parte correspondiente a la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia.

### **LEY GENERAL DE EDUCACION TITULO II SISTEMA EDUCATIVO, NIVELES Y MODALIDADES CAPITULO I SISTEMA EDUCATIVO**

- **Art. 10.-** La Educación No Formal es la que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad.

En la PNC las capacitaciones que reciben los policías del nivel básico en categoría de agente en actualización, cursos de especialidades, formación continua y cursos de ascenso son muy pocas para la cantidad total de la población, aspecto que llama la atención para la realización de dicha investigación, porque en El Salvador desde la creación de la Policía Nacional Civil se ha desarrollado dicha problemática y un gran descontento por parte de la mayoría de agentes, por el hecho que legalmente, según la carrera policial todos deberían tener el mismo acceso a la formación permanente o educación no formal

Desde la creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública, el plan de estudios ha variado en contenido y duración, sin embargo, su currículo se ha mantenido dividida básicamente en tres áreas: Formación de tipo Jurídica,

Formación en Derechos Humanos y entrenamiento práctico en intervención policial. Su labor se ha enfatizado en la formación inicial, formación continua, cursos de especialidades y cursos de ascensos, los cuales son impartidos en diferentes períodos a través del plan de la Carrera Policial. Empero a raíz de la necesidad de cubrir los planes de Seguridad Pública, la Academia ha priorizado la formación inicial, la cual comprende las tres categorías del Nivel Básico, Agentes, Cabos y Sargentos, establecida por la Ley de la Carrera Policial. (Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) y Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2011, pág. 4)

Por tanto, los cursos de actualización son producto de las necesidades sociales que El Salvador ha ido presentado a lo largo de los años, de la misma manera ha formado a los nuevos policías para cubrir la necesidad de seguridad variando de la misma manera los planes de estudios de la Academia Nacional, para dar prontas respuestas las problemáticas que se van presentado cada año, es por ellos, que es importante tomar en cuenta lo que se expresa en siguiente Artículo:

El artículo 43 de la Ley de la Carrera Policial, establece que es obligación de la Dirección General de la PNC y de los mandos de la misma, “mantener permanentemente adiestrado y capacitado al personal policial”, siendo labor tanto de la PNC como de la Academia la planificación y organización de dichos curso o actividades que tengan como objetivo la actualización del personal policial. (Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) y Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2011, pág. 4)

Esta misma normativa establece que la academia está obligada a evaluar cada año al personal de la policía durante todas sus labores profesionales. Dicha evaluación tendrá el objetivo de rediseñar el funcionamiento de los programas y cursos de actualización referentes al año próximo.

**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.  
CAPITULO II  
DERECHOS SOCIALES.**

La Constitución de la República de El Salvador en la Sección II relativa al trabajo y seguridad social de los trabajadores, en su Art. 40 inciso 1º.- “Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.” La disposición anterior de carácter constitucional es genérica, como todas las regulaciones de la Constitución, establece para el Estado Salvadoreño, la obligación de legislar sobre el tema de la capacitación profesional. La formación profesional es una actividad de educación no formal, a través de la cual se imparten información para que esta se transforme en conocimientos que sirven para desempeñar un cargo o trabajo ya sea teórico o práctico o en ambos aspectos.

### **2.2.5 Desarrollo del talento humano**

En El Salvador existe un documento llamado Política Nacional de Desarrollo Humano específicamente en el sector SALUD, documento elaborado para enmarcar una nueva cultura de trabajo y satisfacer las necesidades de la población como usuario al ofrecer calidad y satisfacer las necesidades de los servidores públicos que se desempeñan en dicha área.

La Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, constituye uno de los principales compromisos técnicos y políticos de la actual gestión, para el avance y consolidación de la Reforma de Salud en El Salvador. Los Recursos Humanos en Salud en adelante RHS, representan un eje estratégico y están definidos como la piedra angular del Sistema Nacional de Salud en adelante SNS, que impulse los cambios, asumiendo roles de liderazgo, gestión y prestación de servicios de salud con altos estándares de calidad técnica y humana, en los diferentes niveles de atención. (MINISTERIO DE SALUD, 2014, pág. 10)

Como se describe en el documento, el recurso humano, en otras palabras, los servidores públicos que se desempeñan en dicha área son la piedra angular, la base de todo el sistema nacional de salud, el MINSAL reconoce que los servidores públicos son la clave para que el sistema de Salud en El Salvador pueda ofertar servicios de que se comparen con los altos estándares a nivel internacional. Esto debe ser abordado por todas las instituciones en las que laboren servidores públicos, no solo en las carteras de Estado y sus dependencias y sub dependencias, con una perspectiva innovadora y tecnológica, todo para garantizar a los Salvadoreños acceso a los servicios básicos de calidad como la SALUD, SEGURIDAD, HACIENDA, ECONOMIA, TRABAJO, OBRAS PUBLICAS, CULTURA, RELACIONES EXTERIORES, EDUCACION ETC. Derechos que son fundamentales para todos los Salvadoreños según la constitución de la Republica de El Salvador en el Art.1.- *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.”*

Implica por tanto considerar y armonizar conceptos básicos de gestión del trabajo, modelo de atención en salud, planificación de RHS, sistemas de información, educación permanente, en servicio, formación y acreditación de RHS, hasta las diferentes modalidades de servicio y contratación de personal en las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Salud. Es indispensable por tanto que la Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, interinstitucional e intersectorial, permita la convergencia y acción de actores involucrados con el tema de RHS en los ámbitos de educación, salud, finanzas, regulación del ejercicio profesional, sectores de trabajadores organizados y colegios o asociaciones de desarrollo profesional. (MINISTERIO DE SALUD, 2014, pág. 10)

Fortalecer el Recurso Humano en cualquier Institución Gubernamental, implica cambios drásticos en la organización ya establecida, lo que no significa que No se pueda realizar, se observa cual es la línea de acción del MINSAL para incluir el desarrollo del talento humano y se constata que va de la mano con la búsqueda de información, innovación y educación permanente mediante capacitaciones, lo que claramente se traduce a Educación No formal, por ende como el MINSAL menciona hay que buscar una convergencia entre las diferentes carteras de Estado y población en general e invitar a realizar estudios internos acerca de la incidencia que tiene la Educación No Formal en el desarrollo del talento humano y así potenciar el servicio al ciudadano como servidores públicos sin dejar de lado su beneficio como servidor.

En el ámbito internacional la Gestión del Talento humano ha venido evolucionando gradualmente hasta llegar a la concepción de que el servidor público o privado de cualquier institución en la que se labore es la base fundamental para su desarrollo, a continuación, se

describe la evolución que ha tenido a lo largo del tiempo el concepto de Gestión de Talento Humano y sus distintas etapas durante la de la revolución industrial.

No es lo mismo decir recurso humano, al llamar talento humano, son diversos los cambios hasta convertirse en gestión y desarrollo.

Al hablar de gestión de talento humano, es necesario hacer referencia a las diferentes teorías y prácticas administrativas que a lo largo de la historia se han enfocado en incrementar la productividad de las empresas con eficiencia y eficacia por medio de quienes la conforman: las personas. Desde la concepción de Taylor (1911), en la administración científica la razón del trabajo para el hombre era recibir la remuneración. Luego llegó la división de trabajo de Fayol (1916) que concebía al hombre como un medio o herramienta, dejando de lado el aspecto humano y concibiendo su trabajo desde una óptica mecanicista que luego fue evolucionando con el enfoque de Elton Mayo (1930) más humanista que fue complementado con la escuela de relaciones humanas que de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el experimento de Hawthorne (Ramos, 2008), da importancia a los grupos formales e informales, argumentando que las personas necesitan algo más que remuneración o división de trabajo (Benítez, 2005). (Chavarría, 2017, págs. 148-149)

Los términos a lo largo de la historia con el surgimiento de muchas teorías han ido evolucionando hasta convertirse en lo que hoy en día son.

No fue sino hasta la década de los noventa cuando se dio reconocimiento a la gestión humana en la competitividad de las organizaciones y por lo tanto se revalorizó la dirección de recursos humanos, dándole mayores responsabilidades y niveles de exigencia en sus procesos (Calderón, Naranjo, &

Álvarez, 2007). Finalmente, es evidente que a lo largo de la historia han surgido diversas maneras de comprender la administración hasta llegar a la manera como se concibe hoy en día: las personas como el factor principal en las empresas. (Chavarría, 2017, págs. 148-149)

Tal como se describe anteriormente el desarrollo o gestión del talento humano, sufrió muchos cambios en cuanto a su concepción, hoy en día tanto en el ámbito internacional como nacional se concibe como un concepto más humano e integrador con el fin de mejorar las funciones de la institución que presta un servicio y mejorar las condiciones de los trabajadores, incentivándoles de diversas formas para aumentar la calidad.

#### **2.2.6 Hechos históricos acorde a la naturaleza de la investigación**

La Policía Nacional Civil (PNC) fomenta e implementa la mejora continua en la gestión de la Institución, involucrando a todo el personal, estableciendo estándares de procesos y resultados, que conllevan a la satisfacción del usuario del servicio interno y externo. Estas acciones se promueven mediante la asignación, desarrollo y bienestar del recurso humano, con los procedimientos, deberes, derechos y responsabilidades del personal, siempre orientado al logro de los objetivos institucionales.

Para poder centrarse en sí sobre la problemática en estudio, se hará énfasis en la historia. “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”. (Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP)). La creación ambas Instituciones, es a partir de las

negociaciones de paz entre el Gobierno de El Salvador (GOES) y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) el cual dio las bases para la paz en el país, firmando los acuerdos de paz un 16 de enero de 1992 en Chapultepec, México.

Con la firma se estampó el inicio de un nuevo El Salvador, y con él una nueva Policía Nacional Civil, la cual está regida por un verdadero espíritu de servicio a favor de la dignidad humana. El acuerdo firmado incluía también la creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública, la cual se encargaría de entrenar y capacitar académicamente a todos los ciudadanos salvadoreños que conformarían la nueva Policía Nacional Civil.

La Policía Nacional civil se creó como un nuevo cuerpo policial que sustituyera los antiguos cuerpos de seguridad con una doctrina civilista y democrática. “la Policía Nacional civil Inicia con tan sólo 628 agentes policiales su ardua tarea, como un nuevo cuerpo de seguridad pública, En aquel momento la corporación comienza a operar con 28 puestos y 5 subdelegaciones y cada una tenía 30 policías a excepción de la subdelegación de Chalatenango que contabilizada a los 142 miembros policiales”. (Policia Nacional Civil (PNC))

La PNC afirma que: “Los uniformes policiales eran camisa color blanca y pantalón azul. Algunas unidades Todavía siguen existiendo, y otras han desaparecido con el transcurso de los años y el desarrollo de la institución policial. Los diferentes rangos policiales desde sus inicios fueron creados en la institución y son regidos por la ley de la carrera policial”. (Policia Nacional Civil (PNC)). La Policía Nacional Civil es entonces, el resultado de la negación de prácticas y métodos autoritarios, represivos y distantes de la comunidad, por tanto, es de su responsabilidad garantizar la preservación del modelo de seguridad democrática, los principios contenidos en los acuerdos de Paz. Los miembros de la PNC tienen que realizar sus funciones con transparencia, de forma visible y accesible a la comunidad.

Posteriormente se creó el Centro de Formación y Capacitación Institucional conocido por sus siglas (CFCI), el cual tiene la finalidad de actuar un eficiente asesoramiento en lo relativo a la gestión, organización, planificación y desarrollo de la formación profesional policial, mediante la coordinación con instituciones nacionales e internacionales con el fin de proporcionar calidad técnica al personal.

### **2.2.7 Influencia de la educación no formal en el desarrollo del talento humano.**

Las secretarías pertenecientes al Estado Salvadoreño poseen unidad de Recursos Humanos, que son la base y la solución a la mayoría de problemas o necesidades de las áreas funcionales, ya que éstas se encargan de realizar la planificación de recursos humanos, y otras unidades que pueden conocerse con otros nombre, generalmente “Unidades de Formación” son las que llevan a cabo programas de capacitación y/o entrenamiento, programas de incentivos, ejecutar herramientas administrativas de apoyo, mejorar los niveles de comunicación, de cultura, y de liderazgo, con lo que se lograría la efectividad de los empleados públicos al momento de prestar los servicios a la población.

El Gobierno del El Salvador (GOES) a través del Ministerio de Educación, Ciencia y tecnología (MINEDUCYT) llamado así en la actualidad por decreto legislativo, en el año 2013, creó una política de capacitación Institucional en la cual define el proceso de capacitación como: “El proceso planificado, sistemático y organizado que tiene por objetivo desarrollar en los servidores (as) públicos los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias), para incidir en el mejoramiento del desempeño de sus funciones laboral y profesionalmente, que

además orienta al cumplimiento de los objetivos” (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), 2013, pág. 5). En tal sentido el Ministerio apuesta a la capacitación de su personal porque le reconoce como el recurso más valioso que posee.

Por parte del Ministerio de Salud impulsa procesos de educación permanente “las personas que trabajan en los diferentes niveles de atención, con la finalidad de mejorar sus competencias que les permita responder con calidad a los desafíos de la atención en salud”. (Ministerio de Salud (MINSAL)). Para ello, se han asumido como metodología de aprendizaje la pedagogía problematizador, que parte importante es la vinculación entre el estudio y trabajo, donde el aprendizaje se construye alrededor de un problema de la realidad. En ese sentido se está construyendo un espacio virtual de aprendizaje, donde el personal de salud tenga acceso a la educación en salud, donde al menos una vez por semana se discuta un tema priorizado por el equipo de trabajo y a partir del análisis de situación se construya un nuevo conocimiento.

El Ministerio de Obras Públicas y de Transporte (MOP) mediante en coordinación con la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional realiza esfuerzos por brindar capacitaciones a sus empleados “entre albañiles, obreros y fontaneros... el curso de formación es teórico-práctico” (Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOP)) . Esto significa que los cursos son parte de esfuerzos que realiza el MOP en la formación y desarrollo de su personal.

El Ministerio de Hacienda, posee el Departamento de Formación y Desarrollo (DFD) “se encuentra innovando en la manera de transmitir conocimientos novedosos a los empleados del

Estado en la búsqueda de implementar herramientas que contribuyan a un gasto más eficiente y transparente en línea con los objetivos estratégicos del Ministerio de Hacienda”. (Ministerio de Hacienda). Promueve nuevas metodologías de aprendizaje, una las ventajas que ofrece este tipo de cursos E-learning están: la flexibilidad de horario, el acceso desde su casa y la adaptabilidad del ritmo de aprendizaje de los aprendices.

La educación no formal apareció por primera vez en los años sesenta para atender una gran variedad de demandas educativas extraescolares que no se lograban cubrir por las instituciones escolares, desde se empieza a plantear nuevos medios educativos que permitan cubrir la demanda que se estaba viviendo. Alternativas a las limitaciones escolares, dieron origen a diversas etiquetas como la educación informal y la educación no formal con un sentido distinto, pero no tan alejado a la educación formal. Con ambas denominaciones se dio paso a amplio proceso “educativo” que tenía lugar fuera de las instituciones educativas, este nuevo elemento trajo consigo un bienestar económico ya que el costo por estudiante era inferior que el sistema formal obligatorio.

Diez años después, la educación no formal sufrió una transformación y se desarrolló ampliamente, para ese entonces el término era conocido por casi todos los países del mundo, en un comienzo se manejaba para educar a los niños que no podían acceder a un sistema de formación escolarizado, luego fue teniendo muchos cambios de su objetivo inicial y se orientado al desarrollo profesional de los trabajadores de las grandes industrias. Lo importantes, es destacar que durante las últimas décadas se ha dado una revalorización importante a los programas de educación no formal ampliando su marco de aplicación.

La educación no formal en las instituciones sociales desarrolla espacios educativos de gran importancia, ya que la acción propiamente educativa se ve como una ayuda para atender y mejorar las necesidades socio-productivas para cumplir con las condiciones de vida laboral de los trabajadores. Para ello, se comenzó a utilizar numerosos programas públicos de empleo y formación como Talleres y Casas de Oficio que preparaban al individuo para ejercer una actividad productiva en específico.

Durante los procesos de transformación organizacional por causa de la globalización, se ha incrementado la incertidumbre y complejidad en las organizaciones e instituciones públicas de todo el mundo, que ahora deben responder a las necesidades de los ciudadanos, a la generación de bienestar colectivo y al desarrollo del país. En esta nueva etapa de la gestión del talento humano acompañado de la educación constante de los empleados públicos, busca eliminar los paradigmas tradicionales que se utilizaban antes para obtener eficacia y efectividad en sus labores, logrando mantener excelencia y sostenibilidad. Por tanto, en esta nueva visión de la gestión pública se comienza a aplicar la idea de aplicar leyes y transformarla para el logro de los resultados, así, permitir un incremento en el desarrollo de competencias, mejor gerencia de recursos humanos e implementar el uso de las tecnologías informáticas.

Estudios de la competitividad y la eficacia han demostrado que; *“no basta con intervenir la tecnología, los procesos y las estructuras organizacionales si no se interviene en el motor de ello: las personas y la cultura organizacional por medio de su formación constante y la adquisición de mayores competencias”* (Hernández, 2004, pág. 71). Es así, como el autor hace hincapié en la importancia de la formación, la actualización y adquisición de mayores herramientas que ayuden al crecimiento organizacional y productivo, gestionando los medios

para lograr dicho objetivo. Se puede ver, como una forma inducir a los gestores públicos a entrar a un mundo de adquisición de competencias, habilidades y destrezas que faciliten sus labores profesionales.

Tradicionalmente, la gestión humana se preocupaba en la denominada administración de personal, quiere decir, en las prácticas de relaciones industriales dejando de lado la gerencia del talento humano; esa idea se basaba en un modelo burocrático tradicionalista que mantenía la idea de que la eficiencia es determinada por la cotidianidad en las labores. En pocas palabras, se cerraba a repetir los patrones en cada actividad, en el tiempo de la industrialización esa idea funcionaba a la perfección y generaba mucha productividad, pero en la actualidad ese pensamiento pierdo un grado de asertividad ya que cada función se desarrolla de forma distinta con más complejidad profesional. Es por ello que el término Gestión del talento humano, ahora se vuelve más importante porque cada problema se vuelve complejo y es necesario descubrir nuevas y mejores maneras de solucionarlos para seguir manteniendo un equilibrio entre la productividad y la estabilidad de los empleados, manteniendo altos estándares en cuanto a resultados y funcionabilidad institucional.

Mientras que en los países desarrollados el tema de la gestión del talento humano está prácticamente superado y con muchas alternativas para atender a los trabajadores sin dejar de lado su interés en el potenciamiento de sus capacidades y competencias, mantenido su calidad de vida laboral. En El Salvador, hasta el año 2010 se diseñó el primer plan de desarrollo integral del talento humano, que oriento y gestiono el talento humano bajo la rectoría del MINSAL, esté plan fue desarrollo para el área de Salud de nuestro país, dentro del área propiamente dicho no hay ningún Plan nacional relacionado a la Gestión de Talento humano propiamente dicho. Pero,

este plan funciona como guía para las demás áreas del país como seguridad pública, esto beneficiaría a muchos funcionarios públicos y brindarían un mejor servicio a la ciudadanía.

En el año 2015 se deja de usar plenamente el concepto de “recursos humanos” y se comienza a utilizar como sustituto “talento humano” todo ello se produjo gracias que el Consejo Directivo de la OPS/OMS lo aprobó en septiembre de 2018, en un primer momento estos cambios se mantienen dentro del sector salud, pero con el paso del tiempo se ampliará a cada sector a nivel nacional. Cuya implementación permitirá el avance continuo en un sistema de gestión del talento humano más fortalecido que mejore el acceso y cobertura universal.

#### **2.2.8 Relación de la educación no formal y la capacitación.**

En la actualidad, la mayoría de las empresas a nivel internacional como nacional están realizando grandes transformaciones, entre ellas el desarrollo económico, tecnológico, político y social que exigen que se cumplan ciertas necesidades como adaptarse a las tecnologías, disminución y aumento de salarios, entre otras. Esto hace que los trabajadores ya sea públicos o privados tengan la necesidad de una preparación para enfrentarse o adaptarse a los retos del siglo XXI. Así mismo implica que la concepción de capacitación se transforme y se comprenda como una alternativa educativa que permite formar y desarrollar las habilidades de los trabajadores, en otras palabras, hablamos de Educación No formal.

Esto da lugar a nuevas acciones pedagógicas y una de estas acciones es la educación permanente y constante dentro de ella encontramos la capacitación laboral, la cual adquiere cada vez más importancia, por el simple hecho que si no se actualiza constantemente corre el

riesgo de quedarse atrás y que sus clientes busque nuevos proveedores de ya que las empresas que quieren ser más competitivas se están informando y buscan el desarrollo integral de los trabajadores.

La capacitación forma parte de la Educación No Formal que prepara a los sujetos que no pueden asistir a una institución educativa y tienen la posibilidad de formarse dentro de su lugar de trabajo como lo expresa el siguiente texto:

La educación de adultos y la educación permanente involucran los aspectos importantes que son necesarios para el desarrollo integral de los sujetos, ambos implican un proceso de enseñanza aprendizaje, el cual debe ser enriquecedor y satisfacer las expectativas de los educandos. La tarea de educar no debe concluir cuando se terminan todos los niveles educativos, sino que debe proseguir durante o después de ella. Un ejemplo debe de ser la educación de adultos, permanente y la capacitación; llamándolas educación no formal. (Beyanira, 2007)

Es fundamental el proceso de enseñanza aprendizaje continuo en la carrera que fuere para fortalecer las competencias ya adquiridas

Para comprender claramente las modalidades de la educación, hay que conocer y entenderlas para saber la relación entre la capacitación laboral y la educación no formal. En las empresas se imparten cursos, ya sea dentro o fuera de las instalaciones, es un contexto no escolar en el que interviene un proceso de enseñanza aprendizaje donde se pretenden desarrollar contenidos, habilidades, aptitudes, etc., llevando a cabo una educación no formal. Es por ello que podemos entender a la capacitación laboral como una oferta de la educación no formal, estableciéndose fuera de la escuela, pero impartida por otras

instituciones; además de “reconocer que la educación no puede considerarse como un proceso limitado en el tiempo y en el espacio, confinando a las escuelas y medido por los años de asistencia” (Beyanira, 2007, págs. 39-43)

Como se mencionó anteriormente, dentro de las dimensiones de la educación se encuentra la de la educación no formal, que a pesar de no estar establecido en el sistema escolar posee gran influencia en la formación integral de los trabajadores dentro de la empresa mediante la capacitación laboral.

Es un reto de los pedagogos al plantear nuevamente un sistema educativo que incluya a la capacitación como una dimensión más de ese sistema educativo, posteriormente:

Logrando que se abra la mente a las nuevas perspectivas que se encuentran fuera de la escuela, en este caso en los lugares de trabajo; en el que se lleva acabo aprendizajes acerca de las actividades básicas para la realización del mismo, pero incluyendo la capacitación laboral como un proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollando todas las habilidades, aptitudes, conocimientos que están asociadas con el aprender a ser, a hacer, a conocer, de los trabajadores en la empresa. (Beyanira, 2007, pág. 44)

En pocas palabras se puede decir que cada vez que se desarrolla una capacitación se emplea la Educación No Formal, ósea que va de la mano, esta puede ser de forma consciente o inconsciente, de igual manera, dependiendo la temática se puede emplear la educación informal, todo con el fin de lograr que el participante de la capacitación cumpla con los objetivos de aprendizaje establecido.

## **2.2.9 Desarrollo del talento humano**

### **2.2.9.1 Historia de la administración de recursos humano**

En dicho apartado se aborda el desarrollo del talento humano como la gestión del talento humano y como este se ha ido modificando y tomando forma hasta llegar a ser un factor clave y primordial en las empresas en todo el mundo, principalmente el desarrollo del talento humano se aplicaba en el ámbito empresarial comercial económico, posteriormente se ha venido aplicando en toda actividad humana dentro de cualquier empresa con el fin de brindar calidad en el servicio, a continuación se expresa un poco de los cambios que ha sufrido el termino:

La gestión del talento humano, antes administración de recursos humanos aparece con la misma noción de empresa a partir de la revolución industrial (segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX), por lo que no se puede considerar un tema novísimo, pero como definición teórica es a partir de 1927 cuando Elton Mayo introduce el término Recurso Humano que cobrará importancia con diversas obras de autores norteamericanos en la década de los 70 y principios de los 80. Sin duda alguna el talento humano ha sido tenido en cuenta como factor primordial del éxito de cualquier campaña desde los tiempos de Sun Tzu (siglo V a.C.), y su Arte de la guerra, principios adoptados posteriormente por los teóricos de la administración empresarial a partir de tres fundamentos básicos: La organización, la logística y el liderazgo en el manejo y conducción de los hombres que deben realizar la misión. (BEJARANO, 2013, pág. 13)

### **2.2.9.2 Hablemos de talento humano**

Hablar de talento humano es hablar de capacidades, destrezas y o habilidades que puede tener y desarrollar el ser humano para ser más eficiente en el área que se desempeña laboralmente, sin embargo, el talento humano no solo es en el área laboral, sino es un campo que se desarrolla para desenvolverse en la vida cotidiana, aunque las definiciones obedecen más al ámbito laboral, como se muestra a continuación:

La definición de talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación. Pilar Jericó (2001) define el talento de una forma muy parecida, aunque más resumida: Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización. (BEJARANO, 2013, pág. 17)

Con base en lo anterior, se puede interpretar el talento como la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de la organización en la que se desempeñe o labore, sin dejar de lado el desarrollo que se genera para el desempeño en la vida cotidiana.

### **2.2.9.3 Gestión del talento humano**

La palabra gestión da para expresar mucho, sin embargo, cuando se aplica en una empresa ya sea pública o privada se concibe como las acciones que desarrolla el encargado de velar por la producción, servicio y bienestar de los empleados, para que el bienestar y competitividad de la empresa vayan de la mano con el bienestar del trabajador y la calidad del servicio que se ofrece, la gestión del talento humano es:

Un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables. (BEJARANO, 2013, págs. 18-19)

Es justo decir que, la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones.

### **2.2.9.4 Importancia de la Gestión del Talento.**

El Talento Humano se le considera la clave del éxito de una empresa y, su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial. Con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y

la fluctuación de la fuerza de trabajo, es decir que la importancia radica en realizar una buena gestión en donde todo los involucrados vean una ganancia y no solo una inversión.

Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible. (BEJARANO, 2013, pág. 21)

El autor realiza un énfasis en que cada empresa o institución que preste un servicio debe gestionar su talento humano a tal grado de lograr una competitividad sostenible en donde todos los participantes se sientan cómodos y generen calidad en cada paso.

#### **2.2.9.5 Objetivos de la Gestión del Talento.**

Cada acción que se realice dentro de una empresa debe de tener un objetivo claramente establecido, y la gestión del talento humano no es la excepción:

Chiavenato considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad

organizacional. En síntesis, se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo (BEJARANO, 2013, pág. 22)

Al plantear como empresa o institución un objetivo de gestión se debe de tomar en cuenta todas y cada una de las habilidades y destrezas con las que cuenta el personal y dar las herramientas necesarias que lleven al desarrollo de la calidad organizacional con un alto grado de eficiencia y eficacia.

#### **2.2.9.6 Procesos de Gestión del Talento.**

(BEJARANO, 2013, pág. 24) Chiavenato plantea que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en 6 vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación, etc.) y en el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización.

Todo proceso de gestión debe de ir paso a paso considerando desde lo más mínimo hasta el problema mayor que pueda generar una mala decisión, se debe de considerar si la implementación de una acción en verdad es necesaria y que es lo nuevo o innovar que dejaría, cuánto costaría y si es completamente necesario su realización.

### **2.2.9.7 Planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano.**

(BEJARANO, 2013, págs. 27-28) La planeación estratégica dentro de una empresa muestra el camino a realizar, es decir todo el proceso que le permite a una organización establecerse dentro de un mercado y ser la mejor, sin embargo, este concepto debe estar ligado dentro del estudio del talento humano, que es el motor de toda empresa y que, con el trabajo eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazadas.

Al planear cualquier acción se toma en cuenta los beneficios y las implicaciones que se pueden tener, y en el proceso de gestión no hay excepción, se planea la implementación de una acción de forma estratégica para el cumplimiento de las metas y objetivos que se tienen como empresa o institución.

### **2.2.10 Metodologías de enseñanza aprendizaje.**

Es importante plantear que una metodología de enseñanza supone una manera concreta de enseñar, un método supone un camino y una herramienta concreta que se utiliza para transmitir la información de cada contenido, todo va de la mano para lograr que: el que necesita aprender, logre el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por contenido o tema., así mismo como su misma palabra lo dice existen diferentes metodologías para enseñar y para aprender, algunas se describen a continuación.

### **2.2.10.1 La metodología expositiva**

En los procesos formativos de El Salvador anteriormente se utilizaba mucho la metodología expositiva, donde el docente era quien dirigía todo lo que se desarrollaría en los salones de clase o el lugar donde se impartiese la capacitación y el estudiante solo participaba de forma pasiva, la metodología expositiva se caracteriza por:

La exposición de contenidos al alumnado. El docente tiene un papel directivo. El alumnado, por su parte, suele ser pasivo y, generalmente se limita a ‘recibir’ los contenidos que transmite el docente. Este conocimiento es formalizado y sistemático. Las fuentes de información que se utilizan son indirectas, no provienen de la experiencia directa de los sujetos. Las ventajas frente a otros métodos, sobre todo, cuando se utiliza en gran grupo son las siguientes: El docente puede focalizar el aprendizaje sobre los aspectos de la materia que considere relevantes. Requiere menos tiempo para que el alumnado aprenda, al ofrecer la información sistematizada y elaborada previamente. Requiere menor uso y preparación de materiales del docente y del alumnado y suele ser útil para los niveles superiores de la enseñanza. Un ejemplo de este método es la lección magistral, donde se exponen contenidos en forma de «resultados» o «productos», sin posibilidad de cuestionamiento o búsqueda por parte del alumnado. Para que este método sea exitoso requiere el uso de algunas habilidades de enseñanza que incrementen la claridad de la información que se transmite (dar pocas ideas para que se vayan asimilando, discriminar los contenidos novedosos para evitar interferencias), explicitar el valor o utilidad del tema, hacer preguntas retóricas, organizar el contenido mediante esquemas,

utilizar ejemplos, lenguaje familiar, preguntas de corrección o clarificación, etc. (Hernández, P., 1997; García, L., 1998). (Jorge, Sf, pág. 20)

### **2.2.10.2 La metodología Interactiva**

En la actualidad dicha metodología es la que reúne todos los requisitos para ser usados en los procesos formativos de la PNC, ya sea que las capacitaciones sean teóricas o prácticas, por el simple hecho que al ser un servidor público se relaciona constantemente con muchas personas y es necesario interactuar de forma adecuada según los procedimientos que dicta la ley, esta metodología consiste en:

Una ‘transacción’ entre docente y alumnado mediante el debate o diálogo para profundizar en un tema. Pueden darse metodologías interactivas más ‘mecánicas’ dónde el docente pregunta y el alumnado responde y pueden darse interacción más ‘abierta’ donde el docente estimula la participación y debate del estudiantado. Este método, también se conoce como método socrático o comunicativo (García, L., 1998) y según Hernández, P. (1997) es la más flexible, enriquecedora y económica de todas las metodologías. Para conseguir una interacción positiva se requieren ciertos criterios de calidad. Por ejemplo, generar un clima de distensión para participar, mantener un tono de respeto y valoración del docente al alumnado y viceversa, utilizar el debate y el trabajo en pequeños grupos, organizar la información, porque en la participación y debate se produce mucha cantidad de información que requiere ser sistematizada posteriormente, elaborar preguntas para estimular el pensamiento en el alumnado. (Jorge, Sf, págs. 20-21)

Convirtiéndose en una de las metodologías más importantes o más utilizada por maestros o docentes en los distintos niveles de aprendizaje y formación, permite desarrollar en el alumno el deseo de aprender por medio del descubrimiento no dirigido.

### **2.2.10.3 La metodología de descubrimiento.**

Esta metodología se puede asumir como una metodología constructivista en donde los estudiantes asocian el conocimiento previo para aprender y descubrir cosas nuevas auxiliándose de muchas metodologías más, en síntesis:

Esta se caracteriza por utilizar como fuente de aprendizaje, la experiencia del sujeto. El alumnado obtiene la información de manera activa y constructiva. Existen dos modalidades o variantes de este método según el enfoque docente y el tipo de asignatura. (Jorge, Sf, pág. 21)

### **2.2.11 Competencias profesionales**

Cuando se habla del concepto de competencias profesionales, en primer momento se toman en cuenta dos aspectos importantes que marcan la definición de este concepto; el primero de ellos es el acercamiento entre el mundo laboral y la formación y el segundo de ellos es la educación de los trabajadores y trabajadoras con los cambios tecnológicos y sociales en la producción y el trabajo. Estos dos puntos dan entrada a todo lo que conocemos sobre las competencias profesionales vistas de todas las perspectivas conocidas.

El concepto de competencias profesionales surgió alrededor de los años ochenta por causa del debate que existía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo junto con el productivo, para impulsar una adecuada formación de la mano de obra. Cada cambio que ha tenido ha sido de manera gradual y progresivamente, buscando potenciar la productividad laboral de los trabajadores, España, Estados Unidos, Reino Unido y Canadá..., avanzaron nuevas experiencias que fueron configurando un nuevo escenario para atender la formación en el trabajo.

Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general; dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo (Formal y No Formal) y productivo cuyas repercusiones en términos de Mercado Laboral y Gestión de Recursos Humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI. (CIDEDEC, 2004, pág. 11)

Desde ese punto de vista, las competencias profesionales se irán desarrollando mediante la formación continua o constante del trabajador y trabajadora para lograr un cambio notorio dentro del funcionamiento de la institución empleadora. Es ahí, cuando se empieza a manejar el término de Gestión del Recurso Humano con mayor importancia, ya que se convierte en el elemento más significativo de una institución interesada en el fortalecimiento de las capacidades de sus empleados, un subgrupo que busca la forma más adecuada para potenciar y descubrir el talento humano.

No se deja de lado el primer propósito de las competencias en el marco laboral que es aumentar la productividad de los trabajadores, pero luego esta idea inicial se va transformando radicalmente, aunque no se aleja de ese primer propósito, ahora se busca la autonomía del empleado para realizar las tareas con eficacia y eficiencia, este proceso se vuelve transferible ya que va adquiriendo mayor complejidad. Sin embargo, “existen ciertos límites en la aplicación y enriquecimiento, porque existen habilidades y conocimientos específicos que no son fácilmente transferibles dentro del proceso productivo” (CIDEDEC, 2004, pág. 15). Ante esta situación, se abre la posibilidad de poder llegar a los mismos resultados por medio de vías diferentes, o sea conseguir los mismos o mejores resultados tomando otros posibles caminos y se toma en cuenta la posibilidad de cometer errores.

Es necesario mencionar algunos puntos claves y característicos de las competencias profesionales:

En primer lugar, las competencias profesionales comprenden todo un conjunto de procedimientos, actitudes, conocimientos combinados, coordinados e integrados plenamente en el individuo como el “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. “El dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar con eficiencia en situaciones profesionales” (Rojas, 2015, pág. 50), desde esa óptica, no sería diferenciable de capacidad y se dirigiría a los procesos de capacitación, clave para el logro de las competencias. Las capacitaciones son un equipamiento profesional o como un recurso sumamente necesario para lograr tal objetivo, es decir, las competencias complementan las capacidades, sin las cuales es imposible lograr ser competentes y se logra mediante un proceso de aprendizaje.

“Las competencias son un proceso de practica-acción constante para saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento), saber estar y saber ser (actitud), todo ello no hace

alusión a imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios” (Rojas, 2015, pág. 51). Cada elemento de las competencias es adquirido a lo largo de la vida activa de los empleados, lo que se atribuye a un factor de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las actividades y tareas en el ámbito profesional. En síntesis, podemos decir que la gestión de competencias profesionales sin importar modelo, permiten conocer el potencial de la organización y se orienta para tomar decisiones de carácter organizativo.

Organizaciones que buscan mantener un estado de alta productividad en cuanto al potenciamiento del conocimiento, habilidades y destrezas profesionales de sus empleados, mantienen un sentido de aprendizaje constante que pretende mejorar cada parte de la organización, en su mayoría se logra a través de las capacitaciones, pero con un sentido más abierto. Es decir, lo que el empleado o empleada ha aprendido pueda ser aplicado en otras áreas de la misma institución, también, que ese conocimiento se reproduzca y se modifique juntamente con los cambios constantes que se va dando. Esto permite el éxito institucional mediante el potenciamiento de cada una de sus partes más importantes (trabajadores/as) y evitando la fuga del talento humano, que es lo que le da vida a cualquier institución u organización.

#### **2.2.11.1 Competencias del Coordinador de carrera y formación continua**

##### **a) Competencias Tácticas:**

Detecta las necesidades, oportunidades y debilidades en la ejecución de los planes y programas de estudio llevados a cabo por el personal. Demuestra un manejo eficaz, eficiente y efectivo de los recursos académicos del centro educativo. Posteriormente se realiza una

evaluación si el diagnóstico educativo corresponde a las necesidades educativas de la policía, presente y futuro. (Rubio, 2009, pág. 54)

**b) Competencias para la Integración:**

En este punto, detecta y comprende los requerimientos de recursos académicos del personal docente según las condiciones y variables de los contenidos, define los valores universales sobre los cuales se guiará su conducta, asigna responsabilidades y define exactamente los resultados deseados. (Rubio, 2009, pág. 55)

**c) Competencias de conocimiento y desarrollo personal:**

El agente debe dominar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el cargo y las que debe poseer el personal docente, debe aprender a mostrar iniciativa proactiva para la solución de problemas y asume los riesgos que conllevan. (Rubio, 2009, pág. 55)

### **2.2.11.2 Evaluación por Competencias**

Para determinar el logro de competencias claves y específicas, se deberá tomar como parámetros de evaluación en los distintos niveles de desempeños para medir las competencias desde todos sus elementos:

Comenzado por la Evaluación Diagnóstica o Inicial 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 cual comenzar. Posteriormente, la evaluación formativa, que está centrada en la observación del proceso en el logro de la

competencia, identificando lo que se sabe hacer para planificar lo que se sigue. Puede ser cualitativa o cuantitativa. Seguidamente, la evaluación sumativa que está enfocada en observar el resultado alcanzado por las actividades en el despliegue de la competencia. También es cualitativa y cuantitativa. En cambio, 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.

Terminando con la heteroevaluación, aplicada 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 próximas. Cada forma de evaluación es sumamente importante para lograr medir con el éxito las competencias que desarrollan los alumnos o participantes de un proceso formativa formal o informal.

### **2.2.12 Actividades educativas**

Las actividades de educación no formal presentan una serie de características comunes entre las cuales están las siguientes:

Son más numerosas en lo que generalmente se cree tanto en países en desarrollo como industrializados; sus programas son relativamente pequeños, fundamentados localmente, iniciados y transmitidos por grupos de voluntarios no gubernamentales y a veces empresas... cada una de las actividades pueden ser examinadas como un sistema en sí mismos o como un subsistema educacional de una actividad más amplia si bien la suma total de actividades educacionales no formales de cualquier país constituye un sistema de educación no formal

comparable al sistema de educación formal. (Osorio Requejo, 1990)

En ese sentido, las actividades dentro de la Educación son amplias y equiparables a las actividades de la educación formal, todo eso nos indica que existe una amplia variedad de programas y actividades que pretenden dar respuestas a unas necesidades específicas. Es por ello, que la ENF hoy en día tiene un grado de independencia en la aplicación de sus diferentes formas de transmitir conocimientos, por medio de diferentes metodologías en diferentes áreas.

Las actividades de formación en adultos solo tienen sentido si van orientadas a dar respuesta a los problemas presentes en el territorio, como ambiente tanto natural como físico, social y cultural. Es por ello, que la educación de adultos tiene un doble carácter, uno general y técnico. La primera se ve desde el punto de la formación general o reglada, que imparte cursos compensatorios o de nivelación de conocimiento, esto se puede ver en las organizaciones que capacitan a sus empleados para mantener el nivel de producción. La segunda desde los aspectos de la formación no formal o no reglada mediante actividades de cursos o cursillos en áreas de conocimiento no reconocidas oficialmente.

Al referirnos sobre las Actividades educativas, hablaremos sobre las actividades formativas de los profesionales de la PNC, la cual se expresa como un compromiso que tiene su base en la normativa interna de la Institución, específicamente en el Título III, Capítulo II, artículo 38, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil todo con relación a la atribución de formar profesionalmente al personal policial. Cada una de las leyes van dirigidas a la formación de competencias a través de talleres, capacitaciones y/o cursos formativos propiamente de la Institución (Cursos de Especialidades y Cursos de Actualización).

Los agentes operativos y administrativos de la PNC desarrollan cursos de actualización que duran aproximadamente una semana y los reciben dependiendo de la orden del jefe de delegación, esto se da con el fin de ir mejorando las habilidades y destrezas del personal. Cada uno de estos cursos se realizan en los puestos de trabajo, en sedes policiales y otros lugares propios para cada actividad de formación. También pueden recibir talleres u otros cursos de menor durabilidad de tiempo, como cursos de primeros auxilios y sistemas de leyes de la PNC.

### **2.2.13 Calidad de vida Laboral**

El término Calidad de vida Laboral se originó en los Estados Unidos, uno de los países más potentes del mundo si hablamos de producción industrial, en los años 70 es cuando se toma un mayor interés gracias a un movimiento social denominado CVL, el objetivo de este movimiento era humanizar el entorno de trabajo de todos los empleados y mejorar su calidad de vida. El tema se hizo popular en cada región de América y Europa donde su planteamiento inicial se aleja de la corriente del Desarrollo Organizacional, para recibir los influjos del enfoque socio técnico y la Democracia industrial. Gracias a las diferencias ideológicas entre ambas regiones, en Europa se identifica la calidad de vida laboral como Humanización del trabajo, mientras que E.E.U.U. se mantiene fiel a su origen y continúan bajo la misma terminología.

El interés por el estudio de la calidad de vida, aumento en los años del siglo XX de manera considerable, se comenzó a manejar con mayor fuerza la idea de mejorar la calidad de los trabajadores que no han satisfecho sus necesidades básicas como alimentación, vivienda y vestimenta. Por tanto, el concepto se comenzó a ver y tratar desde una perspectiva cultural

donde combina elemento como las culturas, épocas y grupos sociales. El término se maneja desde diferentes maneras y combina una serie de elemento que llevan a construir una definición más compleja del concepto, por ejemplo, los principales factores que se toman en cuenta son el bienestar emocional, bienestar material, salud y seguridad dentro de su área de labor.

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización. (Tomás, 2002, pág. 828)

Para lograr adquirir calidad de vida laborar ambas partes deben ser beneficiadas, tanto como los empleados como la organización misma, si el empleado tiene buenos materiales o recursos para realizar su trabajo entonces su labor será más productiva y generará una mejor producción. En cambio, hay un elemento extra que también debe ser tomando en cuenta, como el bienestar en ambiente laboral, ambiente social de la organización que genera un estado de tranquilidad que a su vez puede provocar un aumento en la funcionalidad de la organización.

Se habla de calidad de Vida Laboral en la Policía Nacional Civil con un artículo dirigido precisamente a ese punto, el cual expresa:

(Muñoz, 2017, pág. 145) El policía trabaja para proteger a la ciudadanía, pero ¿quién lo protege a él? En efecto, la Policía funge como empleador de los policías y es la responsable de su protección laboral. Como en todo Estado de derecho, los actos de una entidad pública tienen el alcance o la limitación establecida por la ley, así como la definición de sus funciones y competencias, su ámbito de actuación, su estructura organizativa, entre otros aspectos.

Por tanto, existen leyes dentro del sistema nacional que buscan de cierta manera mantener la calidad de vida de los Policías del país y también buscan mejorar la calidad en sus labores, dentro de esas leyes están: la Ley de Carrera Policial y la Ley Orgánica de la PNC. En el ámbito de bienestar laboral o bienestar policial, se debe tomar en cuenta la satisfacción, la motivación y la felicidad con que el policía hace su trabajo, lo cual, será positivo en la medida que la PNC pueda ofrecer las condiciones de bienestar necesarias a cada miembro de la policía en distintas áreas.

## 2.2.14 Presupuesto

La personal de Policía Nacional Civil posee la disposición profesional para ejercer su función con actitud de servicio desinteresado hacia las personas de la sociedad en general, mantienen la entrega profesional, prontitud y dedicación, que les exige tiempo y esfuerzo en su actuar policial. Esta base está estrictamente ligada con el cumplimiento y respeto a la Ley. Una de las acciones claves para poder garantizar el desarrollo profesional policial es acorde a los recursos no solo Institucionales sino de igual manera financieros para garantizar la mejora en los puestos de trabajo.

La idea extraída de la tesis doctoral (Garita, 2014) *“Planificación presupuestaria en la administración pública costarricense: su implicancia en el desarrollo nacional”* (tesis doctoral en Ciencias de la Administración) Universidad Estatal a distancia, San José, Costa Rica. El autor Garita expresa: “Proceso Presupuestario: formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación, pero, alineadas estas desde todos sus ángulos con el mejor cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo y los consiguientes Planes Sectoriales y Regionales”. Esto significa que, cada gobierno debe tener planes encaminadas a garantizar su ejecución con base en financiamientos parciales o totales.

La dinámica institucional planificación-presupuesto, debe atender el bloque de legalidad dispuesto, el cual debe ser un marco orientador de claridad meridiana, capaz de reflejar elementos teórico-conceptuales de reconocida validación para el mejor desempeño de la Administración Pública. En este sentido los presupuestos públicos para constituirse, finalmente, en una parte medular del desarrollo nacional.

Burbano plantea acerca del término que: “La palabra presupuesto se deriva de dos raíces latinas: Pre cuyo significado es antes de o delante de, y el sufijo Supuesto significa hecho, formado; por lo tanto, Presupuesto significa “antes de lo hecho”. (Burbano Ruiz, 1995, pág. 3). En El Salvador, la capacitación constituye un factor importante para que el policía brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca desarrollar las competencias para la realización de sus actividades, así mismo contribuye a elevar la moral y el ingenio creativo apegado al mandato de normativa legal.

Desde el punto de vista técnico “la palabra se deriva del francés antiguo bougette o bolsa dicha acepción intento perfeccionarse posteriormente en el sistema inglés con el término Budget de conocimiento común y que recibe la denominación de presupuesto.” (González, 1998, pág. 14). La actual demanda de seguridad ciudadana exige una preparación permanente del personal policial, lo que a su vez requiere de un plan de capacitación muy bien elaborado que responda a las necesidades de capacitación, que lo sostenga de un presupuesto bien elaborado.

Según la PNC: “Pago de servicios por hora-clase, garantizado en el Convenio de Prestación de Servicios ANSP-PNC.” (Policía Nacional Civil, 2019). Los cursos de actualización son programas por medio de los cuales los integrantes de la PNC ponen al día los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de sus funciones y actividades de acuerdo con su área de servicio. Para la capacitación del personal de la Policía Nacional Civil, en el área de Actualización, a continuación, se detalla:

**Tabla 4.** Cuadro de costos en cursos de actualización 2019

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	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)	Alimentación	Combustible (\$ 4,00 por Galón)	Sub total	Total
Reformas Penales y Legislación Policial	20	8	160	1	320	\$ 2,560	\$ 800	0	33 rutas x10 galones = \$1,333	\$ 3,360	<b>\$ 38,346.8</b>
Prevención en Hurto y Robo de Vehículos	20	33	660	1	1320	\$ 10,560	\$ 3,300	0		\$ 13,860	
Taller de Autoprotección y Tiro Policial.	25	59	1475	3 días	1416	\$ 11,328	\$ 7375			\$ 18,703	
Taller (3 días) con Expertos Temáticos en la ANSP	19	1	19	3 días	0	0	\$ 95	\$ 307.8		\$ 402.8	
Taller (1 día) expertos temáticos	20	4	80	1 día	0	0	\$ 400	\$ 288		\$ 688	
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>2394</b>		<b>3056</b>	<b>\$ 24,448</b>	<b>\$ 11,970</b>	<b>\$ 595.8</b>		<b>\$ 1,333</b>	

**Fuente:** Plan de Capacitación a la Policía Nacional Civil año 2019

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el presupuesto como una herramienta administrativa y financiera en la cual se detalla en forma numérica los ingresos y egresos de una organización o Institución, para poder cumplir con las actividades proyectadas en un período de tiempo específico. El presupuesto del sector público generalmente son los que involucran los planes, políticas, programas, proyectos, estrategias y objetivos del Estado. Son el medio más efectivo de control del gasto público y en ellos se contempla las diferentes alternativas de asignación de recursos para gastos e inversiones.

Los presupuestos, dentro de cualquier organización o Institución, se planean y después se formulan. Pueden estar relacionados con el trabajo, o ser analíticos por departamento y estar sujetos a su revisión y aprobación definitiva. El buen funcionamiento de los presupuestos

dependerá en gran parte de la propia dirección que intervenga. Los directivos de las organizaciones esto, independientemente al rubro al cual se dediquen esperan que el presupuesto proporcione los siguientes beneficios: Ser una herramienta analítica, precisa y oportuna. Tener la capacidad para predecir el desempeño, Ser el soporte para la asignación de recursos, Advertir sobre las desviaciones respecto a los pronósticos y Proporcionar indicios anticipados de las oportunidades o riesgos venideros.

La importancia de los presupuestos en sí radica en que permite planear actividades, ya que mientras menor sea el grado de incertidumbre hacia el futuro de los recursos económicos, menores serán los riesgos que se correr al momento de ejecutar los planes y/o programas que permiten el desarrollo profesional del Personal Operativo con categoría agente.

### **2.2.15 Capital humano**

Plantea F. Herzberg “La teoría de la Higiene- Motivación (...) sugiere que el trabajo debe enriquecerse para conseguir una eficaz utilización del personal...” (López Mas, 2005, pág. 31). Esto se entiende el desarrollo vertical del puesto de trabajo mediante la creación de factores motivadores. Actualmente se diseñan diversas herramientas administrativas para propiciar actitudes y comportamientos indispensables para el alto desempeño: generar confianza, desencadenar nuevas ideas, y asimismo obtener la cooperación voluntaria de los empleados implicados con procesos y resultados que también les favorezcan en su desarrollo personal.

En este sentido la Policía Nacional Civil, promueve las condiciones laborales internas, que disponen de medidas, medios y procedimientos razonables que permiten condiciones y actos seguros a efecto de proteger, eliminar o minimizar los riesgos en los puestos de trabajo y esto,

en ambas áreas: administrativas y operativo, con la finalidad de garantizar razonablemente en el desempeño y funciones laborales.

Dentro de las organizaciones Alfa, se establece que *“Las personas no son simples empleados ni se llaman recursos humanos, sino participantes y colaboradores de la organización que brindan el conocimiento y las habilidades necesarias para el éxito de la iniciativa conjunta en plena era de la información”*. (Chiavenato, 2005, pág. 5). Estas acciones van encaminadas a la consideración que el interés del sector público está siempre sobre el interés del sector público.

Cuando se habla de desarrollar el capital humano Zúniga expresa en un foro: “Las personas no se pueden considerar como un recurso que se consumen y utilizan y que se consideran gasto; por el contrario, las personas constituyen un factor clave de éxito para proporcionar servicios de calidad al ciudadano”. (Zúniga, 2014). Esto indica que un ambiente adecuado para que las personas puedan trabajar eficientemente para lograr los objetivos estratégicos institucionales y objetivos personales de las trabajadoras y trabajadores, así como tomar en cuenta los factores propios del medio en el cual se desarrolla el trabajo.

Dentro de esta línea de trabajo se contempla el desarrollo de dos políticas, una de las cuales una se relaciona con el bienestar del personal de la institución, para asegurar condiciones dignas para el trabajo y el servicio. Un factor clave de las acciones a desarrollar es elevar el nivel de motivación y compromiso del personal de la Institución, lo que se puede traducir en brindar un servicio de calidad interno y externo. A continuación, se presenta las acciones operativas:

**Tabla 5:** Acciones Operativas e Indicadores Estratégicos

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.4.1 Implementar un sistema integral de bienestar del Recurso Humano, que permita mejorar la calidad de vida y elevar los niveles de identificación, satisfacción y efectividad en el trabajo del personal de la Institución.	Sistema integral de bienestar del recurso humano implementado
	Percepción sobre las acciones institucionales de motivación al personal mejorada
	Percepción sobre la gestión institucional con respecto al bienestar del personal mejorada
	Renuncias y deserciones anuales de policías reducidas
	Escalafón policial revisado y actualizado
	Escalafón para el personal administrativo creado e implementado

**Fuente:** Plan Estratégico Institucional 2015-2019.

Es así como la Línea Estratégica del presente Plan, en la que se pretende simplificar la organización y los procesos de gestión relacionados con el recurso humano, se busca generar beneficios que permitan el desarrollo de las capacidades y competencias laborales del personal. Esto, se pretende implementar a lo largo de un periodo de 5 años, que es la vigencia que mantiene dicho Plan. A medida que se le dé cumplimiento, es así como se verá una mejora a nivel Institucional e Interinstitucional.

### 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

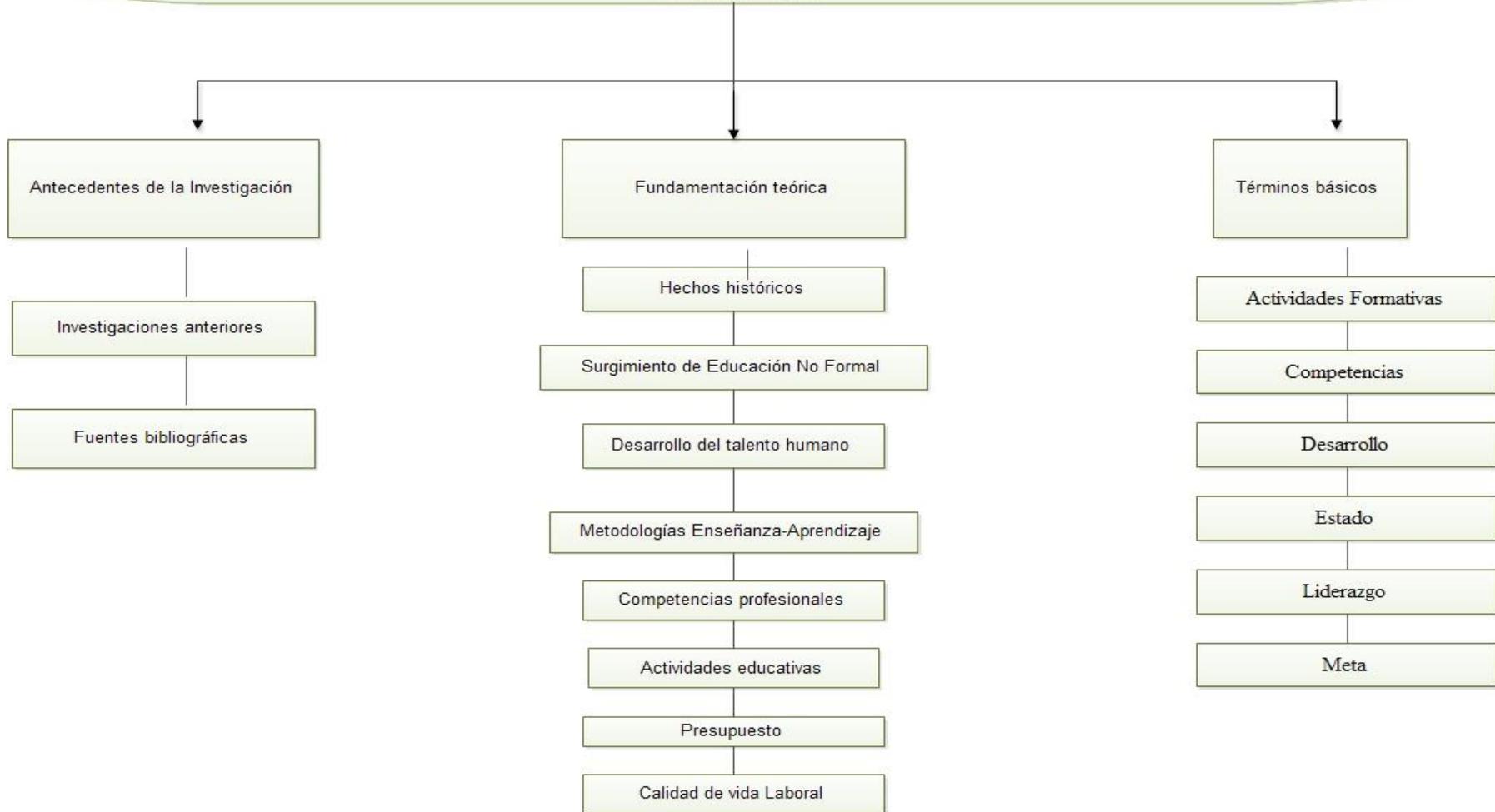
- **Actividades Formativas:** Se entiende como actividades formativas como todos los talleres, cursos de formación u otras actividades que generen un conocimiento teórico y práctico en los agentes de la PNC.

- **Ámbito laboral:** Espacio o ambiente donde se desarrollan las actividades laborales, tomando en cuenta espacios físicos, relaciones sociales y ambiente laboral de la institución.
- **Aprender:** Es la adquisición y manejo de algún tipo de información, saber aplicarlo.
- **Aprendizaje significativo:** Es asociar conocimiento con información nueva, para crear nuevo conocimiento.
- **Autonomía:** Es la facilidad que tiene un ser humano o institución para guiarse o dirigirse según su propio criterio.
- **Capacitar:** Actividad realizada por una persona especializada en determinada temática, para compartir información valiosa que ayude a otros a comprender y manejar la temática.
- **Competencias profesionales:** Son todas las habilidades y destrezas que desarrolla el ser humano mediante capacitaciones y se ponen en práctica en el campo laboral.
- **Competencias:** todas aquellas habilidades, destrezas y conocimientos que un agente adquiere a través de la participación en cualquier actividad educativa o formativa.
- **Cursos de Actualización:** Son cursos cortos que generalmente duran una semana con un periodo a cubrir de 8 horas por día, para cubrir las necesidades de conocimientos de todo el personal operativo policial y mejorar el desarrollo de sus funciones, los temas van de acuerdo con un diagnóstico previamente realizado.
- **Cursos de Especialización:** Cursos que reciben el personal de Subdirecciones y secretarías de la PNC, que garantiza una mejora en su perfil con un período de durabilidad de un mes, acompañado del diseño y actualización de los programas educativos con diversas actividades.
- **Desarrollo:** mejorar o incrementar algo.
- **Estado:** Es un concepto político que se refiere a una forma de organización social soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones involuntarias, que tiene el poder de regular la vida nacional en un territorio determinado.
- **Gobierno:** Son las autoridades que dirigen, controlan y administran las instituciones del Estado el cual consiste en la conducción política general o ejercicio del poder del Estado.
- **Liderazgo:** Capacidad que tiene una persona para tomar responsabilidades y dirigir a un grupo.
- **Meta:** El fin de lo que desea lograr una persona.

- **Profesionalización:** Es el proceso social por el cual se mejoran las habilidades de una persona para hacerla competitiva en términos de su profesión u oficio.
- **Servidor público:** Personas que brindan servicios para beneficio de la sociedad, trabajador del gobierno de algún país.
- **Sistema educativo:** Es una estructura de enseñanza aprendizaje en donde se dicta y regula como se debe desarrollar e impartir la educación en el país.
- **Talento Humano:** Habilidades y destrezas que posee una persona en determinada área profesional.

## MAPA CAPITULO II

### CAPITULO II MARCO TEÓRICO



## **CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación es de tipo descriptiva y correlacional ya que es necesario conocer características comunes de las áreas que se analizaron, y posteriormente se buscó la obtención de datos que permitieron su respectivo análisis e interpretación de los fenómenos estudiados

#### **3.1.1 Investigación descriptiva**

La investigación desarrollada fue de tipo descriptiva:

“Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición O procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente, La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentamos una interpretación correcta” (TAMAYO Y TAMAYO, 2003)

Esto indica que servirá para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. En la investigación en Ciencias Sociales, por ejemplo, se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes

juntamente con su interrelación. El conocimiento será de mayor profundidad que el exploratorio, el propósito de este es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.

En el estudio descriptivo se seleccionan una serie de interrogantes, conceptos y variables, se mide cada una de ellas independientemente de las otras, precisamente para ser descritas por el investigador. Estos estudios o descripciones buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno investigable.

Las investigaciones descriptivas constituyen una "mera descripción de algunos fenómenos" relacionados directamente con la investigación. Su objetivo central es "esencialmente la medición precisa de una o más variables dependientes, en alguna población definida o en una muestra de dicha población" (Zyman, 1955:102). "La conceptualización eficaz del fenómeno a estudiar constituye el problema teórico fundamental que se plantea al analista de una encuesta descriptiva" (Hyman, 1955:129). Los estudios descriptivos (Hernández Sampieri y otros, 1996:71) sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes (ejemplo, el nivel de aprovechamiento de un grupo, cuántas personas ven un programa televisivo y por qué lo ven o no, etc.). Un ejemplo típico de estudio descriptivo es un censo nacional, porque en él se intenta describir varios aspectos en forma independiente: cantidad de habitantes, tipo de vivienda, nivel de ingresos, etc., sin pretender averiguar si hay o no alguna correlación, por ejemplo, entre nivel de ingresos y tipo de vivienda". (CAZAU, 2006, pág. 27)

Por lo cual, en la investigación descriptiva se tomarán en cuenta los aspectos más importantes y sobresalientes de la población objeto de estudio, sin interferir directamente con los resultados a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

### **3.1.2 Investigación correlacional**

Y también de tipo correlacional:

“Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretenden ver si está o no relacionados en los mismos sujetos y después se realiza la correlación... La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tiene en la variable o variables relacionada”. (Hernández Sampieri, 1991)

Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más componentes o variables en un contexto en particular y plenamente descrito. Se evidencia la relevancia que presenta realizar la investigación, ya que mediante este proceso se podrá verificar que el problema estudiado tiene un impacto a nivel social e individual de la población seleccionada, puesto que son ellos los beneficiarios en dicho proceso, con los resultados que se obtendrán a partir del alcance social.

No pretende establecer una explicación completa de las causas y/o efectos de lo ocurrido, solo aportar indicios sobre las posibles causas de un acontecimiento en sí. Una vez identificado el problema se podrá resolver de manera práctica desde su valor teórico, y así validar las hipótesis que se han formulado, si se aceptan o se rechazan; con la investigación se podrán mostrar los resultados obtenidos y mostrar la relación de las variables establecidas en la investigación. Es por ello, que la investigación ayudará de este modo a crear alternativas de solución práctica al problema encontrado, así como sugerir mejoras en algunas acciones.

Concretamente a buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad y cuán correlacionadas están las variables. En otros términos, el estudio correlacional también pretende ver cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí o si no se relacionan, por ejemplo, un estudio correlacional tratará de averiguar si hay alguna relación entre motivación y productividad laboral para los mismos sujetos (empleados de una empresa), o si hay alguna relación entre el tiempo que se dedica al estudio y las calificaciones obtenidas en un examen.

“Consiguientemente, el propósito principal de la investigación correlacional es averiguar cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas, es decir, el propósito es predictivo. Por ejemplo, si yo sé que la ocupación y la preferencia de voto están correlacionadas, puedo predecir que los obreros tenderán a votar a determinado partido político más que a otro. No se trata de una predicción incipiente como en la investigación descriptiva, porque en los estudios correlacionales la predicción está

apoyada en evidencias más firmes, a saber, en la constatación estadística de un vínculo de correlación.”(CAZAU, 2006, págs. 27-28)

Se puede decir, que cuando se comprueba repetidamente que un hecho influye sobre otro existe un grado de correlación entre ambos aspectos, por ejemplo, al observar que las personas con baja autoestima son inseguras, se diría que la autoestima y la inseguridad están correlacionadas, pero no se especifica a que magnitud lo están. La correlación permite hacer pronósticos, más no sirve para establecer una relación de causa-efecto, sino que tiene un valor más bien descriptivo de los fenómenos. En el ejemplo anterior, tal vez no sea cierto que una baja autoestima provoque inseguridad, pues ambos rasgos podrían estar causados factores diferentes.

### **3.2 POBLACIÓN**

Antes de seleccionar la técnica de muestreo que se adecuen al problema y a los objetivos de la investigación, se requiere definir la población y las unidades de análisis que la compondrán.

“Las unidades de análisis son aquellas entidades cuyas propiedades son las variables que quieren estudiarse. Las unidades de análisis pueden ser personas (alumnos, pacientes, líderes, payasos, soldados, etc.), organizaciones (comerciales, no gubernamentales, hospitales, medios de comunicación, etc.), familias, grupos de autoayuda, etc. Deben también definirse sus propiedades y sus coordenadas de lugar y tiempo. Por ejemplo, una población estará constituida por todos los alumnos

varones de quinto grado de las escuelas públicas (propiedades) de la ciudad de Buenos Aires (lugar) durante el año 2005 (tiempo)”. (CAZAU, 2006, pág. 86)

A continuación, se muestra un cuadro con el conglomerado de la población total objeto de estudio.

**Tabla N. 6: Delegaciones de los departamentos de La Libertad, San Salvador y Cuscatlán.**

DELEGACION	PERSONAL POLICIAL, NIVEL BASICO, CATEGORIA AGENTE.		TOTAL GLOBAL POR DELEGACIÓN
	H	M	
Delegación San Salvador centro	1012	206	1218
Delegación san salvador sur- San Marcos	363	76	439
Delegación de Soyapango	843	103	946
Delegación Ciudad Delgado	634	69	703
Delegación San Salvador norte- Apopa	672	64	736
Delegación la libertad norte	705	78	783
Delegación la libertad centro sur	665	146	811
Delegación de Cuscatlán	454	88	542
<b>POBLACION TOTAL</b>			<b>6,178</b>

**Fuente:** Datos proporcionados por el Centro de Formación y Capacitación Institucional.

La tabla muestra la distribución del personal policial de nivel básico con categoría agente por delegaciones de los tres departamentos objeto de estudio, divididos por género Masculino y Femenino, se observan un total de 8 delegaciones.

### 3.3 METODO DE MUESTREO Y DEFINICIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Una técnica de muestreo es un procedimiento para extraer una parte significativa de una población, mientras que una muestra es una parte significativa de la población que está disponible, o que se selecciona expresamente para la investigación. Es deseable y hasta imprescindible que

una muestra sea representativa de la población. Seleccionar cuatro mujeres como muestra de una ciudad, no sería representativa porque solo representan la mitad de los habitantes, por tanto, si seleccionamos un número similar de mujeres y hombres la muestra será representativa porque se podrán extender a toda la población las conclusiones que se extraigan de ellos.

“De acuerdo a Tamayo (1999:185), son cuatro las condiciones que garantizan la representatividad de una muestra: a) definir y delimitar la población a la que deben extenderse las conclusiones obtenidas a partir de la muestra; b) garantizar que cada unidad de población tenga igual probabilidad de ser incluida en la muestra; c) utilizar un muestreo no viciado por posibles relaciones existentes entre las unidades de población; y d) tomar una muestra amplia a fin de reducir al máximo el error de muestreo. De una manera más simplificada, puede decirse que una muestra es representativa si: a) si tiene un tamaño adecuado, y b) si fue elegida al azar”.

(CAZAU, 2006, pág. 86)

Esta última condición introduce el tema de las diferentes técnicas de muestreo, clasificables como probabilísticas y no probabilísticas para obtener el tamaño de la muestra. A continuación, se presenta la distribución de la Población objeto de Estudio por medio de tablas distribuidas por: Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos Policiales de los departamentos de Cuscatlán, San Salvador y La Libertad en ese orden respectivamente.

A continuación, se muestra un conglomerado por departamento, municipio, delegación, subdelegación y sus respectivos puestos policiales.

**Tabla 7:** Población objeto de estudio Delegaciones, Sub-delegaciones y Puestos Policiales del departamento de Cuscatlán.

DEPARTAMENTO	MUNICIPIOS	DELEGACION	SUB-DELEGACION	PUESTOS
CUSCATLAN	1. Cojutepeque	1	2	0
	2. Candelaria	0	0	0
	3. El Carmen	0	0	1
	4. El Rosario	0	0	0
	5. Monte San Juan	0	0	0
	6.Oratorio de Concepción	0	0	1
	7. San Bartolomé Perulapía	0	0	1
	8. San Cristóbal	0	0	0
	9. San José Guayabal	0	0	1
	10. San pedro Perulapán	0	1	0
	11. San Rafael Cedros	0	1	0
	12. San Ramón	0	0	1
	13. Santa Cruz Analquito	0	0	1
	14. Santa Cruz Michapa	0	0	1
	15. Suchitoto	0	1	0
	16. Tenancingo	0	0	1

**Fuente:** Tabla elaborada por el equipo de Investigación, datos extraídos del directorio de la Policía Nacional Civil.

En esta tabla, se puede observar la distribución de una parte de la población perteneciente al departamento de Cuscatlán, con una cantidad total de 16 municipios. Cuya distribución poblacional es la siguiente; el municipio de Cojutepeque cuenta con una Delegación y dos Sub-delegaciones, los municipios de San pedro Perulapán, San Rafael Cedros y Suchitoto cuentan con una Sud-delegación cada uno y los municipios de El Carmen, Oratorio de Concepción, San Bartolomé Perulapía, San José Guayabal, San Ramón, Tenancingo, Santa Cruz Michapa y Santa Cruz Analquito cuentan con un puesto policial cada uno. Sumando un total de 7 Puestos Policiales, 4 Sub-delegaciones y una Delegación.

**Tabla 8:** Población objeto de estudio Delegaciones, Sub-delegaciones y Puestos Policiales del departamento de San Salvador

DEPARTAMENTO	MUNICIPIOS	DELEGACION	SUB-DELEGACION	PUESTOS
SAN SALVADOR	1. Aguilares	0	1	0
	2. Apopa	1	1	5
	3. Ayutuxtepeque	0	0	1
	4. Cuscatancingo	0	2	1
	5. Ciudad Delgado	1	0	3
	6. El Paisnal	0	0	0
	7. Guazapa	0	0	1
	8. Ilopango	0	1	0
	9. Mejicanos	0	2	2
	10. Nejapa	0	0	1
	11. Panchimalco	0	0	1
	12. Rosario de Mora	0	0	1
	13. San Marcos	1	2	0
	14. San Martín	0	2	0
	15. San Salvador	1	3	6
	16. Santiago Texacuangos	0	0	1
	17. Santo Tomas	0	0	1
	18. Soyapango	1	3	6
	19. Tonacatepeque	0	1	1

**Fuente:** Tabla elaborada por el equipo de Investigación, datos extraídos del directorio de la Policía Nacional Civil.

La presente tabla, se puede observar la distribución de una parte de la población perteneciente al departamento de San Salvador con un total 19 municipios. Se muestra la distribución de las delegaciones, Sub-delegaciones y puestos policiales del Departamento de San Salvador, donde: en los municipios de Apopa, Ciudad Delgado, San Marcos, San Salvador y Soyapango cuentan con una Delegación cada uno, debido al tamaño territorial del Departamento. También, cuenta con 16 Sub-delegaciones ubicadas en los municipios de Aguilares, Apopa, Cuscatancingo, Ilopango, San Marcos, San Martín, Soyapango y Tonacatepeque.

**Tabla 9:** Población objeto de estudio Delegaciones, Sub-delegaciones y Puestos Policiales del departamento de La Libertad.

DEPARTAMENTO	MUNICIPIOS	DELEGACION	SUB-DELEGACION	PUESTOS
LA LIBERTAD	1. Antiguo Cuscatlán	0	1	0
	2. Chiltiupán	0	0	1
	3. Ciudad Arce	0	1	0
	4. Lourdes Colón	1	2	2
	5. Comasagua	0	0	1
	6. Huizúcar	0	0	1
	7. Jayaque	0	0	1
	8. Jicalapa	0	0	1
	9. La Libertad	1	1	4
	10. Santa Tecla	0	1	0
	11. Nuevo Cuscatlán	0	0	1
	12. San Juan Opico	0	1	0
	13. Quezaltepeque	0	0	4
	14. Sacacoyo	0	0	2
	15. San José Villanueva	0	0	1
	16. San Matías	0	0	0
	17. San Pablo Tacachico	0	0	1
	18. Talnique	0	0	1
	19. Tamanique	0	0	4
	20. Teotepeque	0	0	1
	21. Tepecoyo	0	0	1
	22. Zaragoza	0	1	0

**Fuente:** Tabla elaborada por el equipo de Investigación, datos extraídos del directorio de la Policía Nacional Civil.

La presente tabla muestra la distribución de las delegaciones, Sub-delegaciones y puestos policiales del Departamento de La Libertad, donde: los municipios de Lourdes Colón Y La Libertad cuentan con una Delegación cada uno y en los municipios restantes hay Sud-delegaciones y Puestos policiales.

Cada tabla se elaboró para presentar de manera ordenada la distribución de la población y así se obtuvo la muestra que se tomó en cuenta para recolectar los datos.

Posteriormente se debió de definir el tipo de muestreo para distribuir la población y sacar la muestra necesaria, a continuación, se presenta:

### **3.3.1 Muestreo Aleatorio simple**

El muestreo aleatorio simple es un tipo de muestreo probabilístico que se aplica al tomar una muestra en la que todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. Esta funciona a través de un método de sorteo en el cual, entre un universo de individuos, se le asigna a cada integrante un número con el que puede ser escogido dentro de la muestra. *“Dicho procedimiento garantiza que todos los elementos muestrales tengan la misma importancia y probabilidad de ser seleccionados y llegar a formar parte de la muestra”* (económica, 2017). Por ejemplo, si se necesita seleccionar una muestra de 50 personas en un universo de 1000, se le asignará a esas 1000 un número y a modo de que en el sorteo se seleccionarán 50 números al azar conformando de esta manera la muestra seleccionada o requerida.

Debido a la dimensión de esta investigación, fue conveniente emplear el tipo de muestreo Aleatorio Simple, ya que permitió la distribución de la población en toda su dimensión, es decir, el procedimiento que se siguió fue el siguiente: Enumerar el personal Operativo y Administrativo iniciando en el departamento de Cuscatlán, delegación enmarcada del 1 al 664, seguidamente se estiman la Delegación de San Salvador Centro del 665 al 2,434, luego la Delegación de San Salvador Sur específicamente en el municipio de San Marcos del 2,435 al 2,948, la siguiente

Delegación fue la de Soyapango del 2,949 al 4,027, la siguiente fue la Delegación de Ciudad Delgado del 4,028 al 4,825, de manera continua se sumó la delegación de Apopa desde el número 4826 al 5,616, posteriormente se sumó la Delegación del Departamento de la Libertad del 5,617 al 6,583. Finalmente se procedió a sacar 363 números al azar en representación de la muestra total de la población seleccionada.

### **3.3.1.1 Muestreo Estratificado**

El muestreo Estratificado es un diseño probabilístico en el que se divide a la población en subgrupos también conocidos como estratos. La estratificación puede basarse en una amplia variedad de atributos o características de la muestra seleccionada, en este caso, específicamente se obtendrán dos estratos; el primero correspondiente al personal Administrativo (Sub inspector, inspector e inspector jefe) de la PNC y el segundo corresponde al Personal Operativo como: agentes, cabo y sargento.

### **3.3.2 Definición de la muestra.**

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Sampieri, 2006, pág. 240)

**Dónde:**

<b>FÓRMULA</b>	<b>DATOS</b>	
$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$	<b>n</b> = tamaño de la muestra	n=?
	<b>N</b> = Tamaño de la población	6,178
	<b>Z</b> = nivel de confianza en la tabla de valores Z	1.96
	<b>E</b> = Error Muestral	0.05
	<b>p</b> = probabilidad que tiene cada sujeto de la población de ser tomado en cuenta en la Muestra)	0.5
	<b>q</b> = (probabilidad que tiene cada sujeto de la de no ser tomado en cuenta en la muestra).	0.5

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)(0.5)(0.5) 6,178}{(6,178 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)6,178}{6,177(0.0025) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{(0.9604)6,178}{15.4425 + 0.9604}$$

$$n = \frac{5,933}{16.4029}$$

$$n = 361.96$$

$$\mathbf{n = 362}$$

A través de la aplicación de la formula general correspondiente y después del debido proceso la muestra determinada correspondió a 362 agentes del nivel básico. Por otra parte, el equipo investigador consideró necesario y oportuno la participación de 8 Coordinadores de formación correspondientes a uno por cada Delegación. Este proceso se hizo con el fin a constatar la similitud de respuestas y dar la mayor credibilidad a la investigación.

### 3.3.2.1 Sub muestra por estrato

### 3.3.3.2 Muestra estratificada por Género

**Dónde:**

$N_1$ = Estrato número 1 (Agentes Hombres)

$N_2$ = Estrato número 2 (Agentes mujeres)

$N_h$ = Número total por conglomerado

$N$ = Población total

$n$ = Tamaño de la Muestra

**Aplicación de la Formula**

$$N_1 = \frac{N_h}{N} (n)$$

$$N_2 = \frac{N_h}{N} (n)$$

$$N_1 = \frac{5,348}{6,178} (362)$$

$$N_2 = \frac{830}{6,178} (362)$$

$$N_1 = (0.8656)(362)$$

$$N_2 = (0.1343)(362)$$

$$N_1 = 313.34$$

$$N_2 = 48.61$$

$$N_1 = 313$$

### 3.3.3.3 Muestra Estratificada por Departamentos

A continuación, se presenta una tabla representativa sobre el muestreo estratificado por departamentos y divididos por género.

**Tabla 10:** Muestra por estrato distribuidos por Departamentos divididos en género Masculino y Femenino.

DEPARTAMENTOS	GENERO	Desarrollo de la Formula		Total
CUSCATLÁN	Masculino	$N_1 = \frac{542}{6,178} (313)$	(0.0877) (313)	$N_1 = 27$
	Femenino	$N_1 = \frac{542}{6,178} (49)$	(0.0877) (49)	$N_1 = 4$
SAN SALVADOR	Masculino	$N_2 = \frac{4,042}{6,178} (313)$	(0.6542) (313)	$N_2 = 205$
	Femenino	$N_2 = \frac{4,042}{6,178} (49)$	(0.6542) (49)	$N_2 = 32$
LA LIBERTAD	Masculino	$N_3 = \frac{1,594}{6,178} (313)$	(0.2580) (313)	$N_3 = 81$
	Femenino	$N_3 = \frac{1,594}{6,178} (49)$	(0.2580) (49)	$N_3 = 12$

**Fuente:** Tabla elaborada por el equipo de Investigación.

### 3.4 MÉTODO, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICO

#### 3.4.1 Métodos.

El método hipotético-deductivo, dos de sus etapas fundamentalmente son formulación de hipótesis y deducción de consecuencias que deberán ser contrastadas con la experiencia.

Este método permite llevar la investigación bajo un proceso de lo general a lo específico, sin obviar los indicadores que intervienen en el comportamiento de un determinado fenómeno por medio de la comprobación de hipótesis. Las fases principales de método hipotético deductivo son: La construcción de Hipótesis, Deducción de consecuencias a partir de Hipótesis, Contratación emperica de los enunciados y formulación de leyes científicas. (Soriano, 1983, págs. 88-89)

### **3.4.2 Técnicas.**

Durante el proceso de Investigación Científica se utilizaron las siguientes técnicas para recolectar información de mucha importancia.

#### **3.4.2.1 La encuesta:**

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. (López-Roldán, 2015, pág. 8)

#### **3.4.2.2 La observación:**

Se utilizó la observación para presenciar directamente cada uno de los indicadores descritos, sin actuar directamente sobre el fenómeno. Permitted conocer de primera mano la interacción de los capacitadores con los agentes de la PNC.

### **3.4.3 Instrumentos.**

Durante el proceso de Investigación Científica se tomó a bien utilizar los siguientes instrumentos para obtener información.

#### **3.4.3.1 El cuestionario**

Uno de los instrumentos que se implementaron fue el cuestionario, el propósito de este fue “recolectar información sistemáticamente, es por ello que se elaboraron preguntas utilizando una

escala de Liker, cada una de las preguntas partieron de los indicadores sujetos a medición.” (Cerde, 1999, pág. 278) (**Ver anexo A**)

### **3.4.3.2 La guía de observación:**

Este instrumento permitió “registrar los datos mediante una observación minuciosa con un orden práctico y concreto para derivar de ello el análisis de la situación o el problema determinado, chequeando cada uno de los indicadores descritos en el instrumento.” (García, 2010, pág. 21) (**Ver Anexo A**)

### **3.4.4 Procedimientos**

Para la ejecución del proceso de Investigación se realizó el siguiente procedimiento: En primer lugar, se cometi6 una reuni6n con el asesor para corregir y llevar a la aplicaci6n de una prueba de Concordancia la cual consisti6 en validar los instrumentos anteriormente descritos, por medio de cinco jueces expertos en la tem6tica, la din6mica se realiza de la siguiente manera; a cada juez se le otorga los instrumentos en conjunto con un formato que contiene los criterios de validaci6n, posteriormente se realiza el 6ndice de Bellack para verificar la confiabilidad y validez de los instrumentos de recolecci6n de datos, se considera que el instrumento es confiable si resulta mayor o igual a 80. En el Cuestionario se obtuvo una concordancia de 90, en la Entrevista 93.33 y en la Gu6a de observaci6n fue de 90.

En segundo lugar, luego de hacer las correcciones indicadas por cada uno de los expertos, se procedi6 a la aplicaci6n de una prueba piloto para medir la confiabilidad del cuestionario; se gestion6 con el jefe de Centro de Formaci6n y Capacitaci6n Institucional Subcomisionado Jos6

Orlando Arévalo la visita a una capacitación de actualización sobre leyes especiales en el departamento de La Libertad, municipio de Lourdes Colón.

Habiendo administrados los instrumentos, se procesan los datos obtenidos en la prueba piloto en el programa estadístico SPSS y luego de completar el procesamiento de los datos, se analiza el Alpha de Cronbach total del cuestionario, se toma como aceptable si pasa o iguala al 0.80 y la respuesta obtenida fue de 0.83 en un primer momento donde se obtuvo dos preguntas negativas que fueron eliminada para aumentar el Alpha a 0.85.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.854	26

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.835	29

Con el consentimiento del tutor, se dio paso a programar las visitas para la administración de las encuestas a los 362 agentes distribuidos en tres departamentos (Cuscatlán, San Salvador y La Libertad), al mismo tiempo se administraron entrevistas a los Coordinadores de Formación de cada Delegación. Seguidamente se tabularon los resultados obtenidos, presentando tablas y graficas distribuíos por Departamentos y se realizan sus respectivos análisis e interpretaciones para finalizar con las conclusiones y recomendaciones por Hipótesis.

### 3.4.5 Estadístico.

El análisis de Correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre dos variables cuantitativas.

Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos ( $n$ ) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza & Medina Sandoval, 1999). (Barrera, 2014, pág. 100)

La fórmula de este coeficiente es: Siendo:  $n$  = la cantidad de sujetos que se clasifican  $x_i$  = el rango de sujetos  $i$  con respecto a una variable  $y_i$  = el rango de sujetos  $i$  con respecto a una segunda variable  $d_i = x_i - y_i$  Es decir que  $d_i$ , es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999). (Barrera, 2014, pág. 100)

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpretó así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta junto al primero; los valores que son cercanos a -1.0 señalaron que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson, 1999). La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998): (Barrera, 2014, pág. 100)

**Tabla1 11.** Grado de relación según coeficiente de correlación

<b>RANGO RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50 Correlación negativa media
-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil
0.00 No existe correlación
+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50 Correlación positiva media
+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta

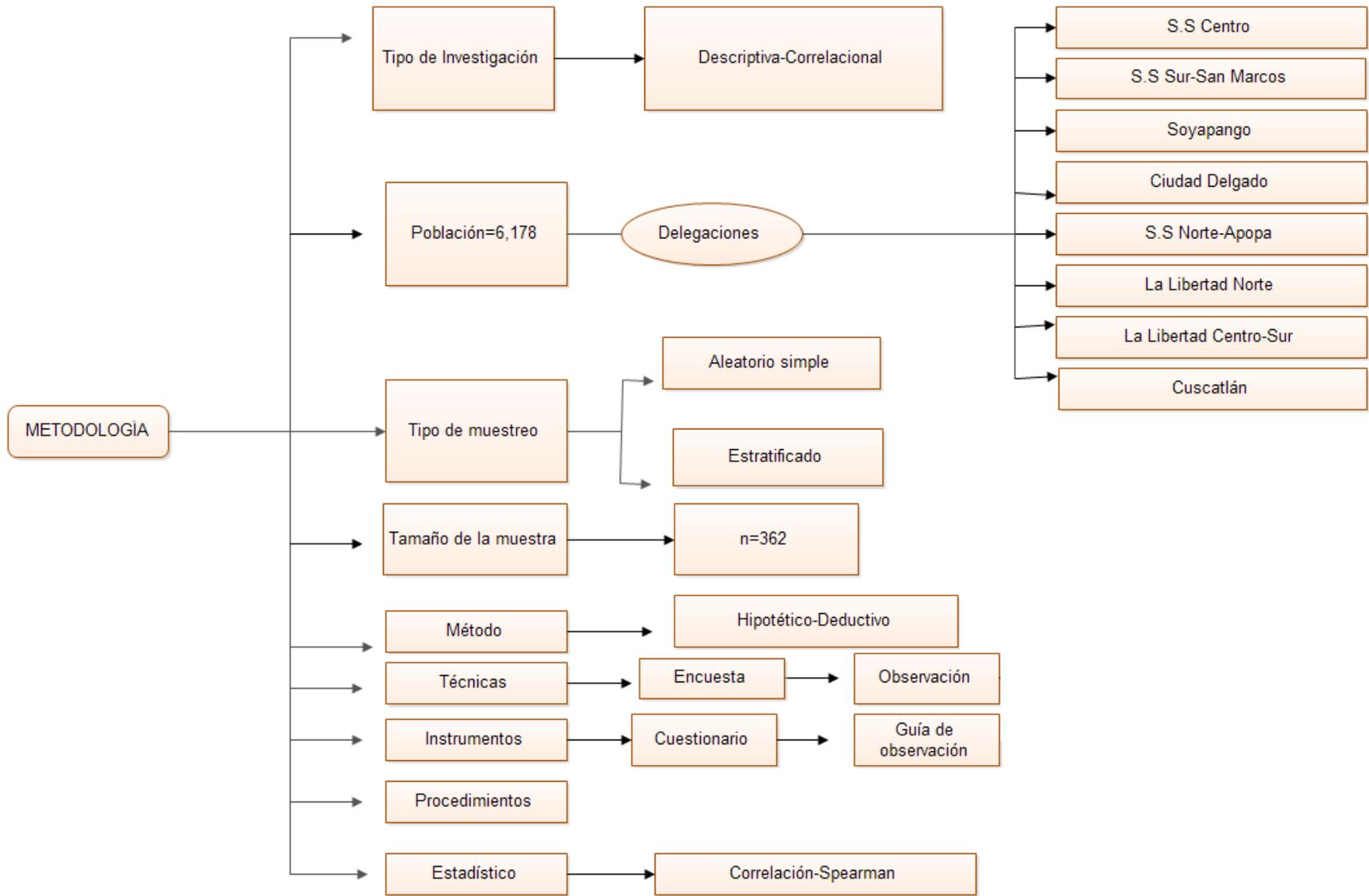
**Fuente:** Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

**Regla de 3 simple:** se necesitan 3 datos a los que se le denomina “a”, “b” y “c” y la incógnita que se le denomina “x” que es igual al dato que se quiere encontrar, dicha fórmula se utiliza para sacar el porcentaje de cada variable sociodemográfica.

$$A \rightarrow b \quad x = \frac{b.c}{a}$$

$$C \rightarrow x$$

### MAPA CAPITULO III



## CAPÍTULO IV

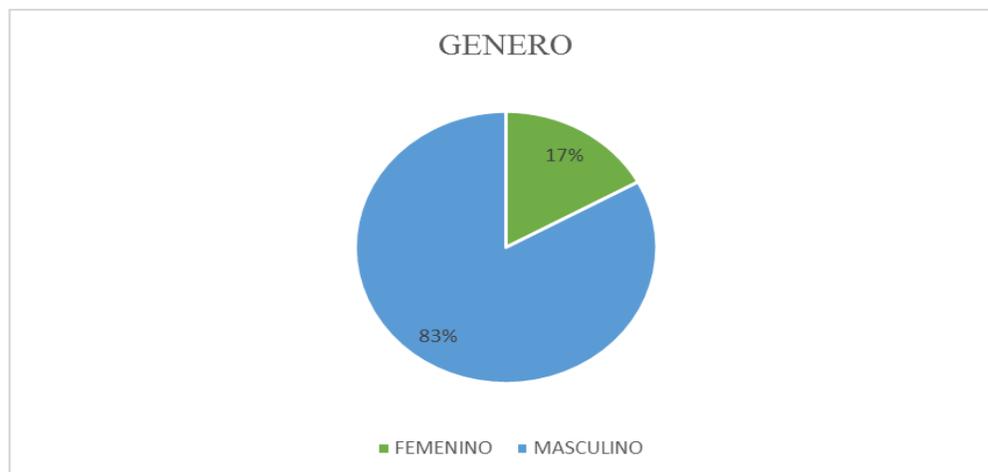
### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación dirigido los Policías del nivel básico, categoría de agentes. Para analizar e interpretar los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos a la muestra de 362 servidores públicos; primeramente, se validaron los instrumentos con la participación de 5 expertos relacionados con el tema de investigación, a quienes se les entrego los cuestionarios y un cuadro que contenía ciertos criterios que los cuestionarios tenían que cumplir, posteriormente se les aplico el índice de Bellack. Como resultado los expertos aprobaron el instrumento, sin embargo, por recomendación de ellos se realizaron algunas modificaciones en ciertos ítems, con la finalidad de indagar más a profundidad el fenómeno estudiado.

#### 4.1 Del Cuestionario dirigido a Agentes de la PNC

##### 4.1.1 Variables Sociodemográficas que describe los objetos de estudio en el departamento de Cuscatlán, San Salvador y Cuscatlán.

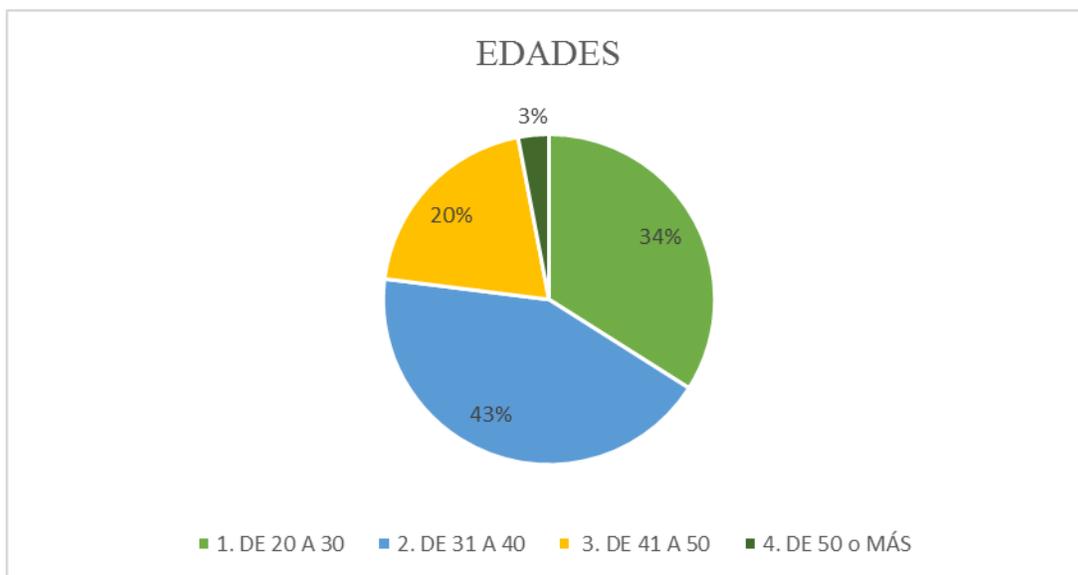
GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	55	17%
MASCULINO	269	83%
TOTAL	324	100%



**Gráfico 1.** Variable sociodemográfica género, de los departamentos San Salvador, Cuscatlán y La Libertad

**INTERPRETACION:** En los 3 departamentos que son objeto de estudio de la investigación se presenta el gráfico en donde se obtiene en la variable del genero femenino un 17% que equivale a 55 mujeres de un total de 324 y en el genero masculino participan un total de 269 hombres que equivale al 83% de la población total, por ende, se describe que la mayor parte de agentes participantes pertenecen al género masculino.

EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. DE 20 A 30	109	34%
2. DE 31 A 40	138	43%
3. DE 41 A 50	66	20%
4. DE 50 o MÁS	11	3%



**Gráfico 2.** Variable sociodemográfica de rango de edades de los departamentos de San Salvador, Cuscatlán y La Libertad.

**INTERPRETACIÓN:** En los 3 departamentos participes de la investigación se da la misma incidencia de las edades en donde las edades de los agentes que predominan son de 31 a 40 años, obteniendo un 43% que indica que 138 agentes del total de la muestra tienen edades que van desde los 31 a los 40, en segundo lugar el rango de las edades que más se repiten es de 20 a 30 años con

un total de 109 agentes lo que se interpreta como que la mayoría de los agentes del nivel básico que participan en la investigación son una población joven, son pocos los agentes de más de 40 años.

La escala utilizada en el desarrollo del cuestionario es la de Rensis Likert, ya que es la escala de uso más amplio en las encuestas de investigación, aporta una mayor cantidad de respuesta para las personas que buscan dar mayores detalles. Es por eso que se incorporan 5 opciones que van desde Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. Dicha escala fu utilizada en cada uno de los departamentos participes de la investigación.

## **DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR**

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS**

#### **HIPÓTESIS GENERAL**

Investigar si los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.

#### **HIPÓTESIS ESTADÍSTICA N°1**

~~HEs1:~~ El uso de diferentes metodologías de enseñanza aprendizaje si contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$(R_{XeY} \neq 0)$$

**H0:** El uso variado de las metodologías de enseñanza aprendizaje no contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 12.** “Prueba de Hipotesis Especifica 1” departamento de San Salvador.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 1						VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 1						PROCESO DE CORRELACION RHO			
	CAP_OAPE	CDC_DTH	COF_PDTH	ESP_OLM	TDD_FAP	SUMA X	TEF_APA	CAC_MPHR	CAC_DLE	PCA_LIP	TOD_ATP	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	-1	1
2	5	3	3	3	3	17	5	3	3	1	3	15	2.5	2	0.5	0.25
3	2	2	3	3	3	13	2	3	2	2	3	12	2.5	2	0.5	0.25
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	0	0
5	2	2	2	2	3	11	2	3	2	3	3	13	5.5	11.5	-6	36
126	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	5.5	11.5	-6	36
127	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	3	11	7.5	7.5	0	0
128	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	7.5	7.5	0	0
129	1	4	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	9.5	9.5	0	0
130	1	1	1	1	2	6	2	2	4	1	1	10	9.5	9.5	0	0
243	2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	11.5	12	-0.5	0.25
244	2	3	2	2	3	12	1	3	2	3	2	11	11.5	12	-0.5	0.25
245	4	3	3	2	4	16	2	2	2	2	4	12	13	12	1	1
246	1	2	2	1	1	7	1	2	2	3	2	10	14	14.5	-0.5	0.25
247	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	13	15	14.5	0.5	0.25
TOTAL															75.5	

**Formula:**

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(27,487.5)}{247(61009 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{164,925}{247(61008)}$$

$$rS = 1 - \frac{164,925}{15,129,984}$$

$$rS = 1 - 0.0190$$

$$rS = 0.9890$$

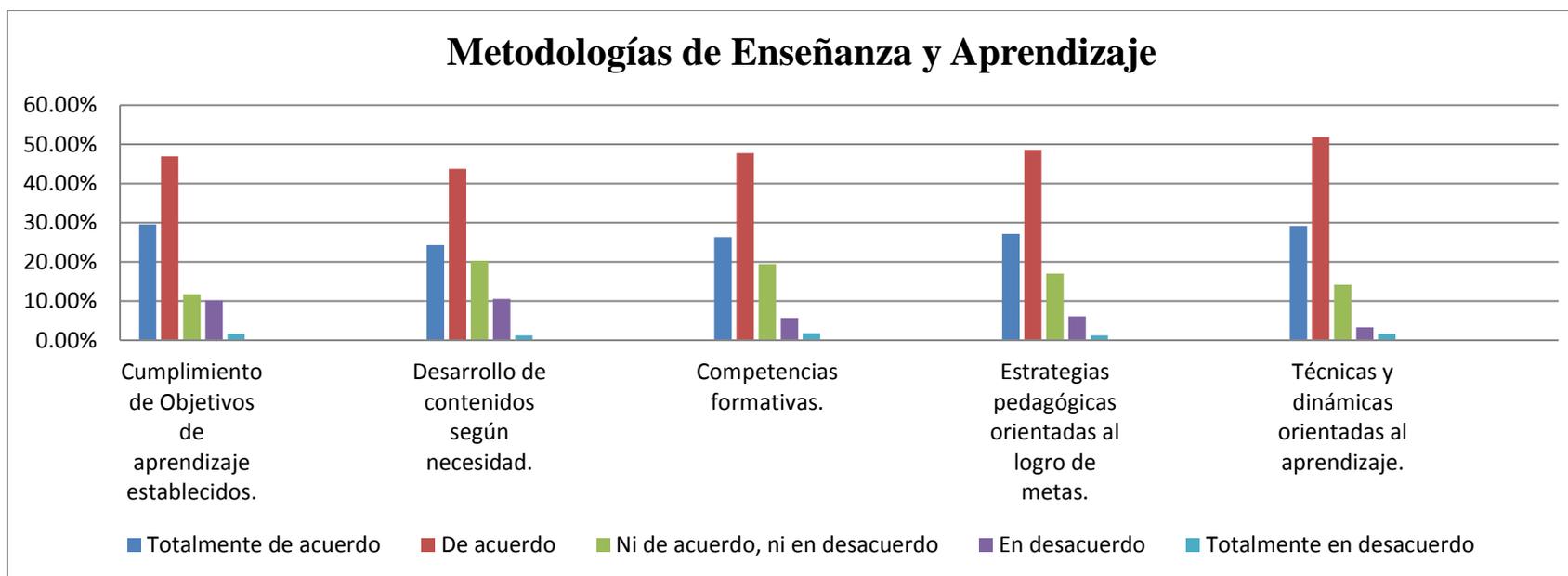
$$rS = 0.99$$

**INTERPRETACIÓN:** A través del desarrollo de la fórmula para la obtención del grado de correlación, el resultado que se obtuvo fue de 0.99, lo que significa que: La Variable independiente con la dependiente de la hipótesis estadística 1, poseen una correlación positiva perfecta, con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos muestran que la Hipótesis uno se acepta, esta implica que: *Las metodologías de enseñanza Aprendizaje inciden en las competencias profesionales de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.*

**Tabla 13.** Variable Independiente “Metodologías de Enseñanza Aprendizaje”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Las capacitaciones recibidas cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos.	73	29.55	116	46.96	29	11.74	25	10.12	4	1.62	Según lo observado en la tabla, en las capacitaciones recibidas por los servidores públicos de la PNC se cumplen con los objetivos previamente establecidos, evidenciándose con un 46.96% de la población marca la escala “de acuerdo” y en segunda posición con un 29.55% marca la escala “Totalmente de acuerdo” obteniendo casi un 80% de asertividad, esto quiere decir que los objetivos de aprendizaje se cumplen en las capacitaciones.	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que en el departamento de San Salvador se cumplen los objetivos de aprendizaje establecidos, dando como resultado 8 respuestas que fijadas en la respuesta “si” y una respuesta fijada en la casilla del “no”.
2. Los contenidos desarrollados en las capacitaciones están acordes con las necesidades específicas de su área de desempeño.	60	24.29	108	43.72	50	20.24	26	10.52	3	1.21	En cuanto a los contenidos desarrollados en las capacitaciones, en primer momento un 43.72% de la población encuestada, selecciono la escala “de acuerdo” y un 24.29% está “totalmente de acuerdo” sumando un total de 68% de los servidores públicos sí creen que los contenidos van de acuerdo con las necesidades específicas del área de desempeño. Pero un 20.24% de ellos, no están “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con la afirmación.	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, los contenidos que se desarrollan en las capacitaciones son acordes a las necesidades policiales actuales dentro de su área de desempeño con 8 respuestas en la casilla de “si” y una en la casilla de “no”.
3. Las competencias formativas son adquiridas durante el proceso de	65	26.31	118	47.77	48	19.43	14	5.67	2	1.80	Con base a las competencias formativas, la categoría “de acuerdo” se seleccionó en un 47.77% y en segunda posición la población marcó “Totalmente de acuerdo” con un 26.31% sumando	

desarrollo del talento humano.											un 74% total, evidenciando que las competencias formativas si son adquiridas durante el proceso de desarrollo del talento humano. Sin embargo, un 19.43% se identificó con la categoría “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” mostrando no solo mediante las capacitaciones se adquieren las competencias formativas.	
4. Las estrategias pedagógicas son orientadas al logro de metas.	6 7	27.12 %	120	48.58 %	42	17.00 %	15	6.07 %	3	1.21%	En cuanto al logro de metas, los servidores públicos afirman que las estrategias pedagógicas van orientadas al logro de metas profesionales, siendo la categoría “de acuerdo” la más seleccionada con un 48.58% y “Totalmente de acuerdo” se eligió en un 27.12%, obteniendo un 75.7% total. Y en menor frecuencia un 6.07% no creen que las estrategias pedagógicas vayan orientadas a logro de metas.	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador las técnicas y dinámicas si van orientadas al logro de metas, con 9 respuestas en la casilla del “sí” y cero en la del “no”.
5. Las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones fortalecen el aprendizaje.	7 2	29.15 %	128	51.81	35	14.17	8	3.24	4	1.62	Para el fortalecimiento del aprendizaje, los servidores públicos con categoría agente de la PNC expresan mediante la escala “de acuerdo” seguidamente con la escala “Totalmente de acuerdo” con 51.81% y 29.15% que las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones fortalecen el aprendizaje.	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, se utilizan técnicas y dinámicas orientadas al aprendizaje significativo, con 9 respuestas en la casilla del “sí” y cero en la del “no”.



**Gráfico 3.** Variable independiente “Metodologías de enseñanza aprendizaje”

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los datos representados en la gráfica, en lo que respecta a la variable de cumplimiento de objetivos de aprendizaje, la población objeto de estudio expresó una clara tendencia inclinada a favor de “De acuerdo”, siendo representada por la barra más alta de color ocre, de la misma manera se representa el desarrollo de contenidos según necesidades con la misma inclinación por parte de los encuestados, el tercer indicador continúa con la mismas inclinaciones de “de acuerdo” lo que significa que durante las capacitaciones los agentes desarrollan más competencias formativas, el siguiente indicador mantiene la misma inclinación ya que las estrategias pedagógicas van orientadas al logro de las metas propuestas, sin perder el factor común el último indicador manifestó la misma tendencia de los encuestados en seleccionar “De acuerdo” en que las técnicas y dinámicas orientan al aprendizaje significativo del personal operativo con categoría agente de la PNC. Analizando de manera general la gráfica, los agentes mantuvieron la misma tendencia de respuesta en los cinco indicadores, también es importante señalar que un grupo significativo mostraron indecisos o con dudas al marcar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en las 5 preguntas.

**Tabla 14.** Variable dependiente “Competencias Profesionales”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6. El trabajo en equipo es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios.	115	46.55 %	104	42.10 %	20	8.10 %	5	2.02 %	3	1.21 %	Según lo observado en la presente tabla, el trabajo en equipo si es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios durante las actividades policiales, siendo la escala “Totalmente de acuerdo” la más seleccionada con un 46.55% y “De acuerdo” en segundo posición con un 42.10%, evidenciando que un 88.65% los servidores públicos ven de mucha importancia el trabajo en equipo.
7. Los cursos de actualización evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo de vehículo.	63	25.50 %	113	45.74 %	45	15.22 %	16	6.48 %	10	4.05 %	En cuanto a le prevención de hurto y robo de vehículos, la categoría con mayor porcentaje es “de acuerdo” con 45.74% y seguidamente “totalmente de acuerdo” con 25.50% sumando un 71.24%. Lo que significa que los cursos de actualización si evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo de vehículos.
8. Las competencias adquiridas en las capacitaciones logran un mejor desempeño según leyes especiales.	62	25.10 %	124	50.20 %	46	18.62 %	11	4.45 %	4	1.62 %	Con respecto a las leyes especiales, la escala que más seleccionaron es “de acuerdo” con un 50.20% y la escala de “totalmente de acuerdo con un 25.10%, sumando un 75.30% asertividad; y en tercera posición “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con un 18.62%. Se afirmando que las competencias adquiridas en las capacitaciones logran un mejor desempeño según leyes especiales.
9. Los procesos de capacitación generan liderazgo a nivel profesional.	77	31.17 %	111	44.93 %	45	18.22 %	11	4.45 %	3	1.21 %	De acuerdo con los resultados obtenidos, el 44.93% de la población, marcó que están “de acuerdo” seguidamente del 31.17% que marco que están “totalmente de acuerdo”.

												Evidentemente los procesos de capacitación generan liderazgo y nivel profesional, obteniendo un 76.10% de aceptación. Sin embargo, un 18.22% de los agentes encuestados seleccionan que están “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”
<b>10.</b> Su actuar en la toma de decisiones de autoprotección y tiro policial son competentes al igual que los estándares internacionales.	76	30.76 %	96	38.86 %	42	17.00 %	21	8.50	12	4.86 %		Como evidencian los resultados obtenidos, un 38.86% del personal operativo con categoría agente, indica que está “de acuerdo”, posteriormente un 30.76% indican estar “totalmente de acuerdo”; sumando un total porcentual de casi el 70% de asertividad, evidenciándose que el actuar en la toma de decisiones de autoprotección y tiro policial son competentes al igual que los estándares internacionales.



**Gráfico 4.** variable dependiente “Competencias Profesionales”

**INTERPRETACIÓN:** Según muestra los resultados de la gráfica, los servidores públicos se inclinan a elegir la categoría “Totalmente de acuerdo” en el indicador número uno representado en la barra azul que indica un acierto en relación a la competencia de prevención en hurto y robo de vehículos de la variable competencias profesionales, sin embargo en el indicador de prevención en hurto y robo, la población objeto de estudio manifiesta una inclinación “De acuerdo” representado en la barra color ocre, el tercer indicador mantiene la misma inclinación de “De acuerdo” referente al desempeño de los agentes según leyes especiales de la PNC; de la misma manera al referirse a la autonomía profesional y liderazgo la población mantiene la misma inclinación expresando estar “De acuerdo”, esto significa que durante las capacitaciones los agentes desarrollan autonomía y liderazgo al realizar su profesión, en correspondencia al actuar en autoprotección y tiro policial existe un inclinación notoria entre dos de las opciones, ya que los agentes expresan estar “De acuerdo” ya que cumplen con los estándares internacionales y en menor grado también expresan estar “Totalmente de acuerdo”.

## HIPÓTESIS ESTADÍSTICA N°2

**H<sub>Es2</sub>**: Las Actividades Educativas si generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$(R_{XeY} \neq 0)$$

**H<sub>0</sub>**: Las Actividades Educativas no generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 15.** “Prueba de Hipotesis Especifica 2” departamento de San Salvador.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 2					VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 2					PROCESO DE CORRELACION Rho			
	POA_ALCA	PDC_ATEM	AEC_MCR	MTT_DCF	SUMAX	OPC_AML	PCR_FPA	TPD_CAP	TPC_ALM	SUMAY	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	3	3	2	2	10	1	1	1	2	5	1.5	1	0.5	0.25
2	1	3	1	1	6	3	3	3	3	12	1.5	2.5	-1	1
3	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	3	2.5	0.5	0.25
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	0	0
5	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	5.5	5	0.5	0.25
126	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	5.5	6.5	-1	1
127	3	1	2	2	8	1	1	1	1	4	7	6.5	0.5	0.25
128	4	1	1	1	7	1	2	2	2	7	8	8	0	0
129	4	4	4	4	16	5	1	1	1	8	11	10	1	1
130	1	1	1	1	4	2	4	2	3	11	11	10	1	1
243	3	3	4	2	12	1	3	3	3	10	11	10	1	1
244	2	2	2	3	9	2	3	4	2	11	11	12.5	-1.5	2.25
245	4	3	3	4	14	4	4	5	4	17	11	12.5	-1.5	2.25
246	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	14	14	0	0
247	4	3	2	3	12	3	2	3	3	11	15	15	0	0
TOTAL													10.5	

Formula:

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(31,676)}{247(61009 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{190,056}{46(61008)}$$

$$rS = 1 - \frac{190,056}{15,129,984}$$

$$rS = 1 - 0.0125$$

$$rS = 0.9874$$

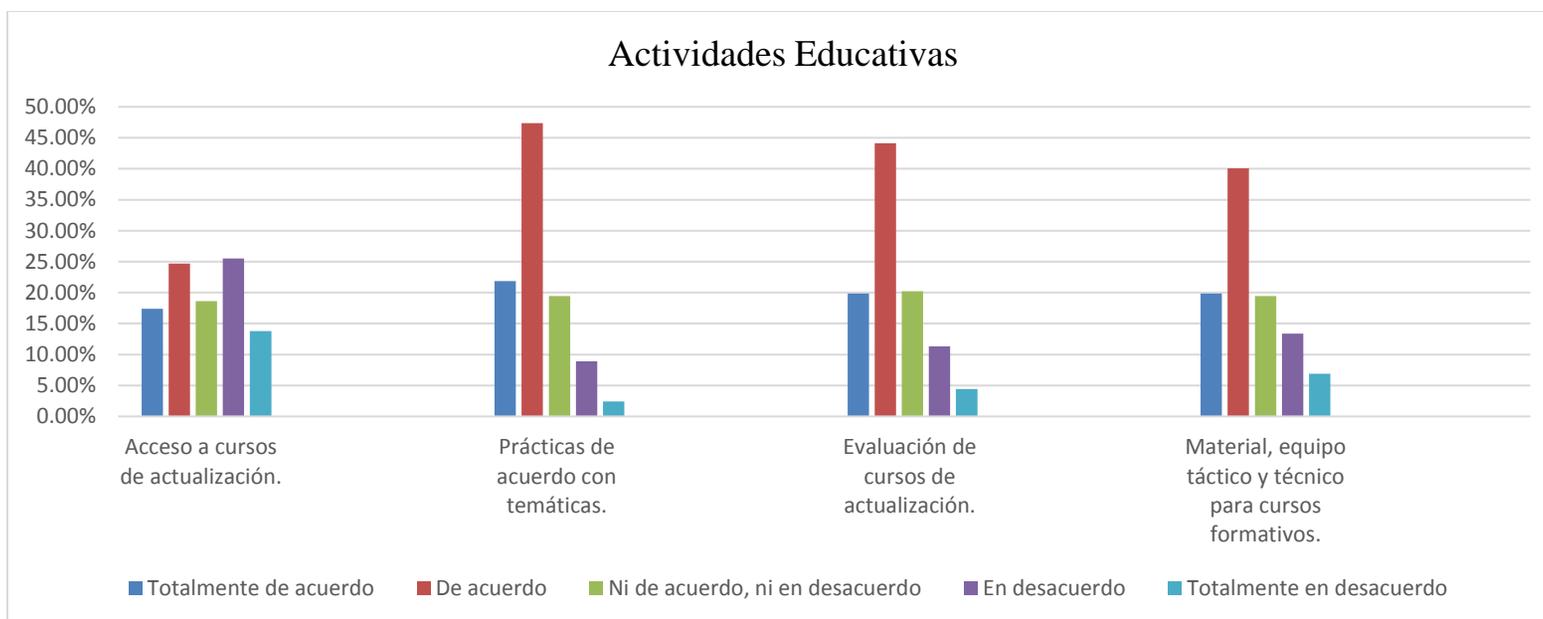
$$rS = 0.99$$

**INTERPRETACIÓN:** En la segunda hipótesis, al desarrollar la formula se obtuvo 0.99, lo que se interpreta de la siguiente manera: La variable independiente y dependiente que corresponde a la hipótesis estadística 2 posee una correlación positiva perfecta, con un 95% de confianza y 5% de error, por ende se establece que en las delegaciones del departamento de San Salvador las actividades educativas inciden en la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la PNC del Ministerio de Justicia y seguridad Publica.

**Tabla 16** Variable independiente “Actividades Educativas”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
11. El personal operativo en categoría agente tiene acceso libre a los cursos de actualización.	43	17.41 %	61	24.69 %	46	18.62%	63	25.50 %	34	13.76 %	Según lo observado en la tabla, El personal operativo con categoría agente muestra en un 25.50% estar “En desacuerdo” y un 24.69 está “De acuerdo”, habiendo una brecha del 18.62% de la población que esta “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. A lo que nos lleva a la conclusión que una parte de los agentes encuestados cree que el personal operativo sí tiene acceso libre a los cursos de actualización y otra parte no menos pequeña expresa que no tienen acceso libre a los cursos de actualización.	
12. Las prácticas desarrolladas dentro de las capacitaciones son acordes a las temáticas impartidas.	54	21.86	117	47.36	48	19.43	22	8.91	6	2.43	En cuanto a las practicas dentro de las capacitaciones, la categoría que tiene mayor tendencia es “De acuerdo” con un 47.36% seguidamente con la categoría “Totalmente de acuerdo” con un 21.86% que sumando se obtiene un resultado porcentual del 69.22%; lo que nos indica que las practicas desarrolladas dentro de las capacitaciones son acordes a las temáticas impartidas. Sim embargo un tercer puesto, nos indica en un 19.43% estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, algunos de los temas dados no fueron acorde a la planificación establecida en el plan de capacitación anual, con un total de 5 respuestas en la casilla de “si” y 4 en la casilla del “no”.

<p><b>13.</b> Los agentes evalúan los cursos de actualización con el fin de mejorar continuamente los resultados del curso.</p>	49	19.84	109	44.12	50	20.24	28	11.33	11	4.45	<p>Con respecto a la evaluación, los servidores públicos marcan estar “de acuerdo” en un 44.12% que es la categoría con la que más se identificaron, pero un 20.24% señala estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo, decidiendo no dar un punto a favor o en contra. Sin embargo, un 19.84% de los agentes, señala estar “Totalmente de acuerdo” inclinándose positivamente y con un sumatoria del 63.96% se afirma que los agentes evalúan los cursos de actualización con el propósito de una mejora continua de los mismos.</p>	<p>Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, se percibió que en dos de las capacitaciones si se observaron procesos de evaluación al final de cada curso, dando como resultado 7 respuestas en la casilla de “si” y 2 en la casilla de “no”.</p>
<p><b>14.</b> se hace uso de materiales, equipo táctico y técnico en el desarrollo de los cursos formativos.</p>	49	19.84	99	40.08	48	20.24	33	13.36	17	6.88	<p>De acuerdo con los resultados obtenidos que se reflejan en la presente tabla, la categoría que tuvo mayor frecuencia es “De acuerdo” con un 40.08%, seguidamente con “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, posteriormente la categoría “Totalmente de acuerdo” con un 19.84%. Por tanto, si se hace uso de materiales, equipo táctico y técnico para el desarrollo de los cursos formativos, ya que la sumatoria de “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” afirma la utilización de los estos recursos.</p>	<p>Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, se constató que en las tres visitas los agentes utilizaban equipo táctico y técnico según el tema desarrollado en cada sesión, dando como resultado 9 respuestas en la casilla del “si” y cero en la respuesta de “no”.</p>



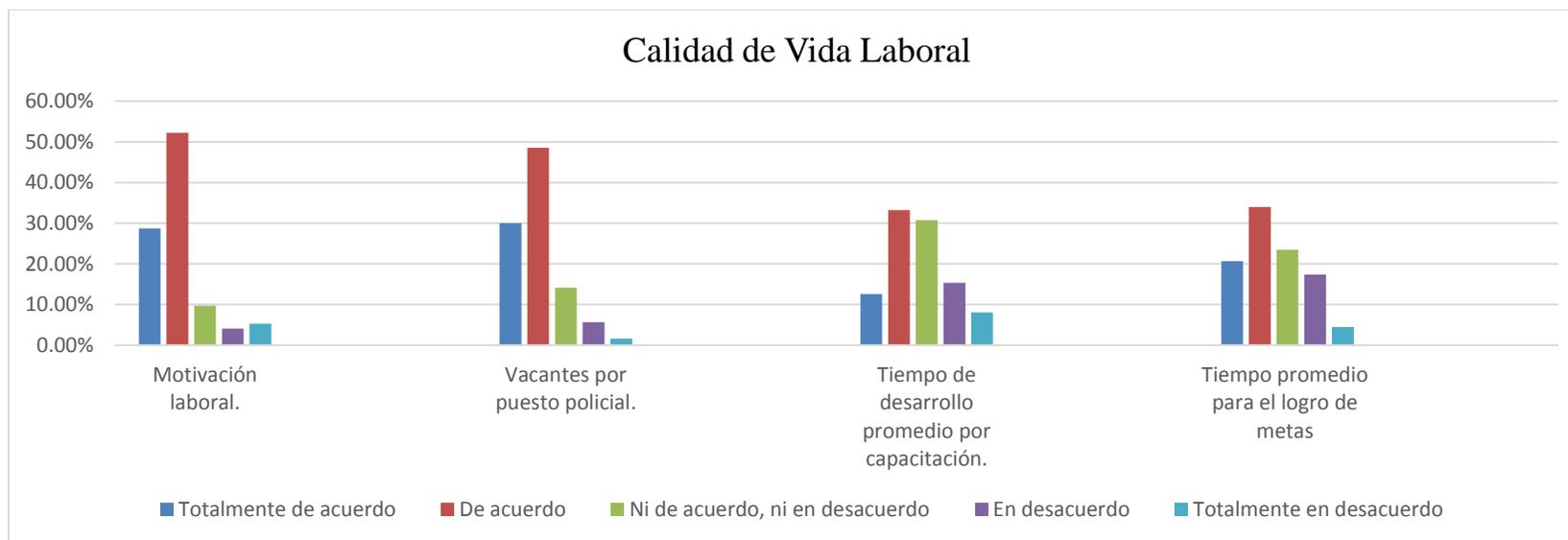
**Gráfico 5.** variable Independiente “Actividades Educativas”

**INTERPRETACIÓN:** Según la gráfica obtenida de la recolección de datos en San Salvador correspondiente a la variable Independiente, la población muestral evidencia una inclinación clara a dos respuestas distintas al referirnos a los accesos a cursos de actualización, por un lado, expresan estar “En desacuerdo” correspondiente a la barra color morado y por otro lado expresan estar “De acuerdo”. Por tanto, los agentes de la PNC no tienen acceso completamente libre a los cursos de actualización. Diferente situación se en las prácticas de acuerdo a las temáticas, donde hay una inclinación alta de la población y expresan estar “De acuerdo” ya que las practicas que realizan en las capacitaciones que reciben van según las temáticas, por otro lado con lo relación a la evaluación de cursos de actualización se sigue manteniendo la tendencia ya que expresan estar “De acuerdo” porque los agentes evalúan los cursos de actualización para la mejora continua, de la misma manera al referirse a los materiales, equipo táctico y técnico para cursos formativos los sujetos encuestados están “De acuerdo” por la razón que hacen uso de esos elementos durante el desarrollo de los cursos. Analizando de manera total, la gráfica permite apreciar un asertividad por parte de las actividades educativas que se realizan.

**Tabla 17.** Variable dependiente “Calidad de vida laboral”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
15. Uno de los objetivos para capacitar es aumentar la motivación laboral.	71	28.74%	129	52.22%	24	9.72%	10	4.05%	13	5.27%	Según se muestra en la tabla, el personal operativo con categoría agente señala en un 52.22% la categoría “De acuerdo”, seguidamente de un 28.74% en la categoría “Totalmente de acuerdo” sumando un total del 80.96%, de manera que evidentemente uno de los objetivos por los cuales se capacita al personal policial es para aumentar su motivación en las labores que realiza según sus cargos.	
16. El personal está capacitado para realizar las funciones policiales asignadas.	74	29.96%	120	48.58%	35	14.17%	14	5.67%	4	1.62%	De igual manera, al referirnos a las funciones asignadas a los agentes, la categoría que tiene mayor tendencia es “De acuerdo” con un 48.58%, seguidamente de “Totalmente de acuerdo” con una tendencia del 29.96%, sumando un total porcentual entre ambas categorías de 78.54% evidentemente de esta manera se afirma que el personal está capacitado para realizar las funciones policiales que se le asignen	
17. Los tiempos promedios de desarrollo por	31	12.55%	82	33.19%	76	30.76%	38	15.38%	20	8.10%	Con respecto al tiempo promedio de las capacitaciones, los agentes seleccionaron la categoría “De	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el

capacitación son adecuados.												acuerdo” en un 33.19%, variando un poco con la segunda categoría que seleccionaron que es “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Por tanto, los tiempos promedios por capacitaciones son adecuados para una parte de los agentes y por otro grupo de ellos, los tiempos promedios no son adecuados, ya sea por su poca duración o por su larga duración.	departamento de San Salvador, del total de las capacitaciones asistidas solo en 4 ocasiones se marcó la del “si” y en 5 ocasiones la casilla de “no” lo que se interpreta como que en ocasiones se cumple el tiempo y no siempre se cumple a plenitud.
<b>18.</b> Un promedio de 40 horas por capacitación es adecuado para el logro de las metas.	51	20.64%	84	34.00%	58	23.48%	43	17.41%	11	4.45%		En esta parte, se puede observar como la tendencia por cada respuesta promedio no varía demasiado de la otra, en primer momento expresan que están “De acuerdo” con el promedio de 40 horas por capacitación en un 34%, seguidamente se expresa en un 23.48% estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con el promedio de 40 horas, es un cifra que no se despega demasiado de la primera, posteriormente un 20.64% expresa estar “Totalmente de acuerdo” con promedio de horas por capacitación y un 17.41% de los agentes, están “En desacuerdo” con el promedio de horas. Por tanto, la sumatoria de “De acuerdo” con “Totalmente de acuerdo” da una tendencia del 54% de agentes que creen que 40 horas de capacitación permite el logro de metas.	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, el tiempo promedio no es suficiente para el logro de metas propuestas a alcanzar en cada desarrollo de cada capacitación, en una sola capacitación se logró percibir con 5 respuestas en la casilla “si” y 4 en la respuesta de “no”.



**Gráfico 6.** Variable dependiente “Calidad de Vida Laboral”

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados que se expresan en la presente gráfica, los servidores públicos mantienen una inclinación mayor referente a la motivación laboral, expresan estar “De acuerdo” ya que al ser capacitados su motivación se ve en aumento, con relación a las vacantes por puesto policial la población refleja una tendencia positiva de “De acuerdo”, de la misma manera cuando se refiere al tiempo promedio por capacitación hay una inclinación mayor de “De acuerdo” sin embargo, un número significativo de agentes muestra duda o indecisión al marcar la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” como segunda opción más elegida. A diferencia de la anterior, al referirnos al tiempo promedio para el logro de metas, la población muestral también se ve dudosa, aunque la tendencia mayor es “De acuerdo”, debido a que más de la mitad de los sujetos están de acuerdo con un promedio de 40 horas por capacitación para el cumplimiento de las metas establecidas por capacitación.

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA N°3

**H3:** El presupuesto asignado si incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$RXeY \neq 0)$$

**H0:** El presupuesto asignado no incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 18.** “Prueba de Hipotesis Especifica 3” departamento de San Salvador.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 3					VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 3					PROCESO DE CORRELACION RHO			
	SDA_PRC	FEA_CTPC	CRD_PCSC	CERI_PPC	SUMA X	CGO_PAAP	CRC_NBP	CCR_SPSL	NPO_CDFP	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	2	-1	1
2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	0	0
3	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	3	2	1	1
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4.5	4.5	0	0
5	4	4	2	4	14	4	3	3	3	13	4.5	4.5	0	0
126	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	7	6	1	1
127	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	7	8	-1	1
128	4	4	4	4	16	1	1	1	2	5	7	8	-1	1
129	1	1	5	5	12	1	1	1	5	8	9.5	8	1.5	2.25
130	3	2	4	5	14	1	3	2	5	11	9.5	10.5	-1	1
243	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	11.5	10.5	1	1
244	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	11.5	12.5	-1	1
245	4	4	4	4	16	4	2	3	3	12	13	12.5	0.5	0.25
246	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	14.5	14.5	0	0
247	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	14.5	14.5	0	0
TOTAL													10.5	

Formula:

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(90,623)}{247(61,009 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{541,338}{247(61008)}$$

$$rS = 1 - \frac{541,338}{15,128,984}$$

$$rS = 1 - 0.0357$$

$$rS = 0.9642$$

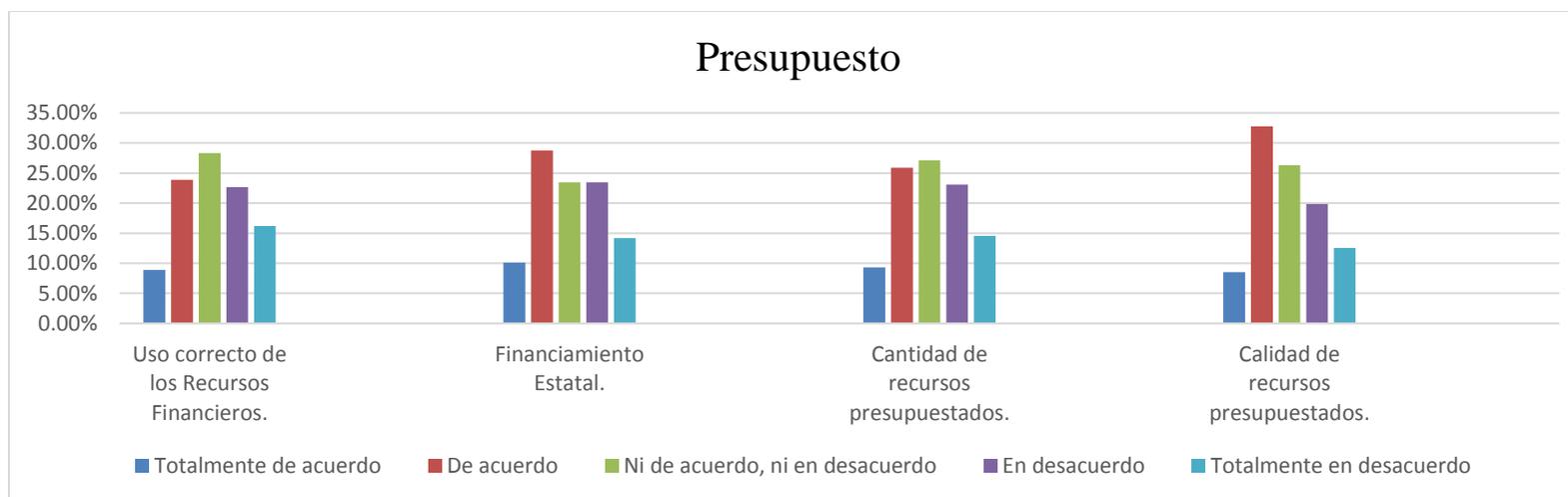
$$rS = 0.96$$

**INTERPRETACIÓN:** Al desarrollar la formula el resultado que se obtuvo fue de 0.96, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis específica número uno correspondiente al departamento de La Libertad, la correlación entre la primera y segunda variable de la hipótesis estadística número 3 es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos muestran que la Hipótesis uno se acepta, esta significa que: El Presupuesto incide en el Capital humano de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 19.** Variable dependiente “Presupuesto”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>19.</b> La Subdirección de Administración proporciona suficientes recursos financieros para capacitaciones.	22	8.91%	59	23.88%	70	28.34%	56	22.67%	40	16.19%	Según se muestra en la tabla, una tendencia del 28.34% expresan estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con que la subdirección de Administración proporcione los recursos financieros suficientes para las capacitaciones, mientras que un 23.88% expresa estar “De acuerdo” sin embargo, en su mayoría, el personal administrativo cree que los recursos proporcionado por la Subdirección de administración no da los recursos financieros necesarios para realizar el número de capacitaciones establecidas por año.	Indicador no tomado en cuenta para la guía de observación.
<b>20.</b> El financiamiento Estatal asignado cubre totalmente con los procesos de capacitación.	25	10.12%	71	28.74%	58	23.48%	58	23.48%	35	14.17%	En cuanto al financiamiento Estatal, los agentes expresan estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y “En desacuerdo” con un 23.48% ambas categorías y un 28.74% están de “De acuerdo” con que el financiamiento Estatal asignado cubre totalmente con los procesos de capacitación de los servidores públicos. Por tanto, no existe paridad en las respuestas lo que significa que hay un número mayor de	Indicador no tomado en cuenta para la guía de observación.

											agentes que creen que el financiamiento Estatal no cubre totalmente con los procesos de capacitación.	
<b>21.</b> La cantidad de recursos disponibles para las capacitaciones es conveniente.	23	9.31%	64	25.91%	67	27.12%	57	23.07%	36	14.58%	Con relación a la cantidad de recursos disponibles, el personal operativo con categoría agente expresa estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en un 27.12%, seguidamente expresan en un 25.91% estar “De acuerdo con la cantidad de recursos disponibles para las capacitaciones, sim embargo un 23.07% expresan estar “En desacuerdo” con la cantidad de recursos que se disponen para las capacitaciones.	Indicador no tomado en cuenta para la guía de observación.
<b>22.</b> Hay calidad en los recursos institucionales proporcionados para las capacitaciones.	21	8.50%	81	32.79%	65	26.32%	49	19.84%	31	12.55%	En cuanto a lo calidad de los recursos, lo servidores públicos señalan en un 32.79% la categoría “De acuerdo” y un 26.32% expresa estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Esas dos categorías son las más seleccionadas por los agentes, lo que significa que parte de ellos tiene una opinión neutral sobre la calidad de en los recursos proporcionados, sim embargo, muchos de ellos expresan estar “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”	Mediante la observación de las capacitaciones a las cuales se asistió, se constata que, en el departamento de San Salvador, solo en las capacitaciones en donde interviene la cooperación internacional se cuenta con todo lo necesario para su desarrollo, al contrario de las capacitaciones de actualización en puestos de trabajo, con 5 respuestas en la casilla “si” y 4 en la casilla “no”



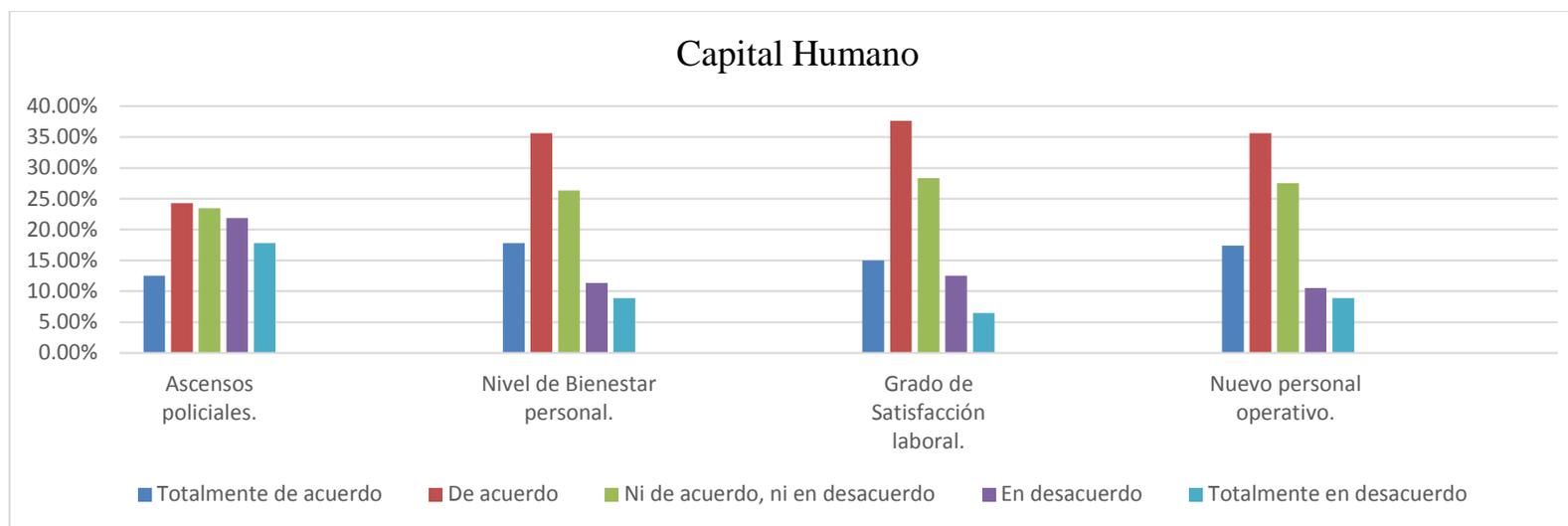
**Gráfico 20.** Variable independiente “Presupuesto”

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, en cuanto al uso de los recursos financieros los agentes muestran una alta tendencia al seleccionar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” representado en la barra de color verde, sin embargo también hay una tendencia significativa de “De acuerdo” Por tanto, la población muestral se inclina a que los recursos financieros no son usados correctamente para atender a las necesidades de capacitación, por otro lado en relación con el financiamiento Estatal, hay una inclinación positiva en un primer momento ya que la tendencia es “De acuerdo” pero varias personas indican dudas al seleccionar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” a su vez muchos de ellos muestran estar “En desacuerdo”. El financiamiento de parte del Estado alcanza en algunos momentos, más no es todo el tiempo o en todas las situaciones. Por otro lado los agentes muestran una tendencia neutral al seleccionar la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” pero posteriormente se inclina de manera positiva ya que expresan como segunda categoría más seleccionada estar “De acuerdo” con la cantidad de recurso presupuestados para recibir las capacitaciones y en correspondencia a la calidad de los recursos presupuestados los agentes indican estar “De acuerdo” con que hay calidad en cuanto a los recursos que son presupuestados para las capacitaciones, sin embargo, un número significativo de agentes indican dudas en relación a la calidad de los recursos al seleccionar estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Analizando totalmente la gráfica, se observa una tendencia levemente positiva en cada indicador y a su vez, un número significativo de agentes denota cierta neutralidad al responder

**Tabla 21.** Variable dependiente “Capital humano”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>23.</b> Las capacitaciones generan oportunidades para aplicar a los ascensos policiales.	31	12.55 %	60	24.26 %	58	23.48 %	54	21.86 %	44	17.81 %	Según la presente gráfica, los servidores públicos seleccionan la categoría “De acuerdo” en un 24.26%, seguidamente de la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con un 23.86% y con un 21.86% expresan estar “En desacuerdo” Por tanto, un grupo significativo de la población cree que las capacitaciones generan oportunidades para seguir aplicando a ascensos en la policía, en grupo no menor de agentes expresan duda al hablar de los ascensos y otro grupo expresa que las capacitaciones no generan oportunidades para ascender.
<b>24.</b> Los cursos recibidos contribuyen al nivel de bienestar personal.	44	17.81 %	88	35.62 %	65	26.31 %	28	11.33 %	22	8.91 %	En cuanto al bienestar personal, el personal operativo con categoría agente tiene una mayor tendencia seleccionando la escala “De acuerdo” en 36.62% y un 26.3% de ellos, señala estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” lo que indica que los cursos formativos si contribuyen al bienestar personal pero que no es solamente por medio de las capacitaciones, o cursos de actualización.
<b>25.</b> Al culminar las capacitaciones recibidas por los servidores, permiten la satisfacción laboral.	43	14.98 %	83	37.65 %	70	29.34 %	31	12.55 %	16	6.48 %	Con relación a la satisfacción laboral, los servidores publicas denotan una tendencia alta seleccionando la categoría “De acuerdo” en un 35.62%, también se evidencia un poco de indecisión ya que seleccionan en un 29.34% la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” por tanto, al culminar un proceso de capacitación los servidores públicos logran alcanzar gradualmente la satisfacción laboral, señalando

											que se pueden conseguir por medio de otros factores.
<b>26.</b> El nuevo personal operativo es competente para desempeñar las funciones policiales.	43	17.41 %	88	35.62 %	68	27.53 %	26	10.54 %	22	8.91 %	Respecto al nuevo personal operativo, los agentes expresan estar “De acuerdo” con un 35.62% y al igual que el anterior indicador se evidencia indecisión por parte de los agentes ya en un 27.53% expresan estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” Por tanto, el nuevo personal operativo es competente pero no del todo para desempeñarse dentro de las funciones policiales requeridas, haciendo referencia a que la formación de ellos debe ser más precisa y certera.



**Grafica 22.** Variable dependiente “Capital Humano”

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a los servidores publicos, se presenta el primer indicador que habla sobre los ascensos policiales, en cual indica que la tendencia se inclina de manera minima hacia “De acuerdo”, pero es importante señalar que la población mantiene una opinión neutra al seleccionar la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, el resto de los agentes selecciona estar “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” lo que indica que no simple que ser reciben capacitaciones se abre paso a la aplicación de un ascensto, por otro lado en el indicador nivel de bienestar personal, como categoría más seleccionada se encuentra “De acuerdo” lo que significa que al culminar un proceso de capacitación con éxito genera un grado de bienestar, pero tambien, un número importante de agentes indica una respuesta neutral seleccionando estar “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, con relacion al tercer indicador grado de satisfacción laboral, la población muestral indica estar “De acuerdo”, de la misma manera una parte de ellos indica indecision seleccionando la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y en el cuarto indicador, la categoría que más indicaron es “De acuerdo” en que el nuevo personal operativo está capacitado para realizar correctamente las funciones policiales indicadas. Analizando de manera total la grafica, la tendencia se inclino hacia la categoría “De acuerdo” como mayor selección, y la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” como la segunda más seleccionada, lo que indica que gran parte del personal mantiene una opinión neutral.

## **PRUEBA DE HIPÓTESIS**

En el proceso cuantitativo las hipótesis se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa. De hecho, para esto se formulan en la tradición deductiva. Ahora bien, en realidad no podemos probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentar que fue apoyada o no de acuerdo con ciertos datos obtenidos en una investigación particular. Desde el punto de vista técnico, no se acepta una hipótesis por medio de un estudio, sino que se aporta evidencia a favor o en contra. (Sampieri, 2014, pág. 117)

## **HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CUSCATLÁN**

Investigar si los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.

### **HIPÓTESIS ESTADÍSTICA 1**

**H<sub>E1</sub>**: El uso de diferentes metodologías de enseñanza aprendizaje si contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$(R_{XeY} \neq 0)$$

**H<sub>0</sub>**: El uso variado de las metodologías de enseñanza aprendizaje no contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 23.** “Prueba de Hipotesis Especifica 1” departamento de Cuscatlán.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 1						VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 1						PROCESO DE CORRELACION RHO			
	CAP_OAPE	CDC_DTH	COF_POTH	ESP_OLM	TDD_FAP	SUMA X	TEF_APA	CAC_MPHR	CAC_DLE	PCA_LIP	TOD_ATP	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	4	4	2	4	1	15	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0
2	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	3	12	2	3	-1	1
3	2	2	2	2	2	10	1	2	3	1	2	9	5	3	2	4
4	1	2	1	2	1	7	1	2	2	1	1	7	5	3	2	4
5	3	2	2	3	2	12	1	1	2	1	2	7	5	5	0	0
13	2	2	2	2	3	11	1	2	1	1	3	8	5	6	-1	1
14	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	5	7	-2	4
15	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	12	9	9	0	0
16	2	2	2	2	2	10	1	2	2	4	2	11	9	9	0	0
17	2	1	2	2	1	8	2	2	1	1	1	7	9	9	0	0
27	2	2	2	3	2	11	1	2	2	3	3	11	12	11.50	1	0.25
28	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	1	11	12	11.50	1	0.25
29	2	4	2	2	2	12	1	2	2	4	4	13	12	12	0	0
30	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	14	13	1	1
31	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	15	14	1	1
TOTAL															16.5	

**Fórmula:**

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(107.5)}{31(961 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{645}{31(960)}$$

$$rS = 1 - \frac{645}{29,760}$$

$$rS = 1 - 0.0216$$

$$rS = 0.9784$$

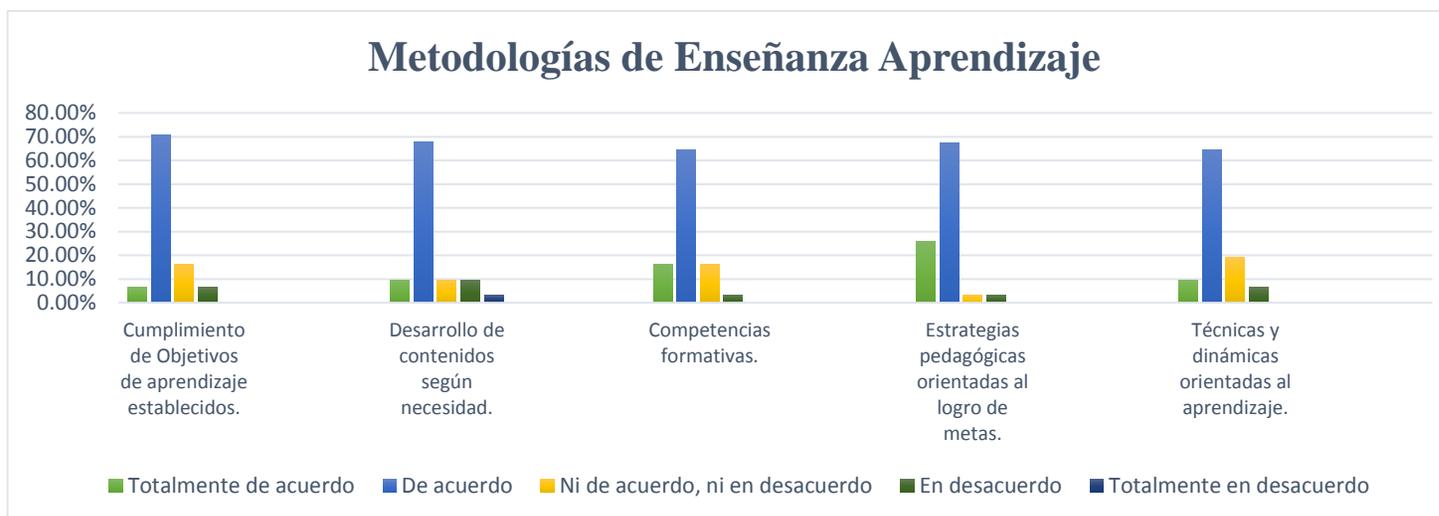
$$rS = 0.98$$

**INTERPRETACIÓN:** El desarrollo de la formula da como resultado 0.98, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis especifica número uno del departamento de Cuscatlán, la correlación entre la primera y segunda variable es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos mostro que la Hipótesis uno se acepta, esta implica que: Las metodologías de enseñanza Aprendizaje inciden en las competencias profesionales de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.

**Tabla 24.** Variable independiente “Metodologías de Enseñanza Aprendizaje”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Las capacitaciones recibidas cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos.	2	6.44%	22	70.84%	5	16.10%	2	6.44%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 77.28% según la muestra encuestada las capacitaciones recibidas si cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos y solo un 6.44% esta “en desacuerdo” ya que el 16.10% decide abstenerse de opinar.
2. Los contenidos desarrollados en las capacitaciones están acordes con las necesidades específicas de su área de desempeño.	3	9.66%	21	67.62%	3	9.66%	3	9.66%	1	3.22%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 77.28% lo que se interpreta como que: los contenidos que se imparten en las capacitaciones si son acordes a las necesidades específicas, el 9.66% decide no opinar y al sumar la categoría “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado 12.88% lo que se interpreta como que: es mínima la muestra que opina los contenidos no son acordes a las necesidades específicas.
3. Las competencias formativas son adquiridas durante el proceso de desarrollo del talento humano.	5	16.10%	20	64.40%	5	16.10%	1	3.22%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 80.5% lo que se interpreta como que: las competencias formativas si se adquieren en el proceso de desarrollo del talento humano, el 16.10%, decide no opinar y solo el 3.22% dice está “En desacuerdo” con el ítem, la interpretación es que es muy mala la

											muestra que piensa que: las competencias no se adquieren durante dicho proceso.
4. Las estrategias pedagógicas son orientadas al logro de metas.	8	25.76 %	21	67%	1	3.22%	1	3.22%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 92.75% lo que se interpreta como que: las estrategias pedagógicas utilizadas en las capacitaciones si son orientadas al logro de metas, el 3.22% decide no opinar y solo el 3.22% piensa que las capacitaciones no son orientadas al logro de metas, es muy mínima la muestra en contra de dicha afirmación.
5. Las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones fortalecen el aprendizaje.	3	9.66%	20	64.40%	6	19.32%	2	6.44%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 74.06% lo que se interpreta como que. Las técnicas y dinámicas que se desarrollan en las capacitaciones si fortalecen el aprendizaje de los agentes, el 19.32% decide no opinar y el 6.44% está en desacuerdo con dicha afirmación.



**Gráfico 7.** Variable Independiente “Metodologías de Enseñanza Aprendizaje”.

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede observar en el gráfico, la Variable independiente: metodologías de enseñanza aprendizaje, el primer indicador refleja que los agentes consideran que las capacitaciones recibidas, si cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos al estar la mayoría de la muestra “de acuerdo” con dicho indicador, de la misma forma en el grafico se refleja que los contenidos que se imparten están acordes a las necesidades específicas de cada área policial según la muestra al reflejar mayoría en la categoría “de acuerdo”, el siguiente indicador por mayoría se refleja en la categoría “de acuerdo” ya que según la muestra las competencias formativas se adquieren en los procesos de desarrollo humano, el siguiente indicador al igual que los anteriores refleja una alta tendencia por la categoría “de acuerdo” y en subcategoría “Totalmente de acuerdo” lo que da mayor firmeza a que las estrategias pedagógicas desarrolladas en las capacitaciones están orientadas siempre al logro de metas y el último indicador tiene una tendencia alta por el “de acuerdo” lo que significa que en su mayoría la muestra cree que las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones están orientadas al fortalecimiento del aprendizaje. Analizando de forma general la gráfica nos damos cuenta de que la tendencia de respuesta en la primera variable es a la categoría “de acuerdo”, porque es ahí donde se refleja la mayor concentración de respuestas.

**Tabla 25.** Variable Dependiente: “Competencias Profesionales”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6. El trabajo en equipo es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios.	16	51.52%	14	45.08%	1	3.22%	0	0%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 96.6% lo que se interpreta como que el trabajo en equipo si es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios y solo el 3.22% decide no opinar.
7. Los cursos de actualización evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo de vehículos.	4	12.88%	17	54.74%	6	19.32%	4	12.88%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 67.62% de la muestra opina que los cursos si evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo, el 19.32% decide no opinar y el 12.88% piensa que los cursos no evidencian una mejora.
8. Las competencias adquiridas en las capacitaciones logran un mejor desempeño según leyes especiales.	6	19.32%	19	61.18%	4	12.88%	2	6.44%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 80.5% lo que se interpreta como que: la mayoría de la muestra cree que las competencias adquiridas en las capacitaciones ayudan al mejor desempeño

											según leyes especiales, el 12.88% decide abstenerse de opinar y el 6.44% dice que las competencias adquiridas no lograr un mejor desempeño.
9. Los procesos de capacitación generan liderazgo a nivel profesional.	10	32.20%	11	35.42%	7	22.54%	3	9.66%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 67.62% lo que significa que más de la mitad de los agentes piensa que: los procesos de capacitación si generan liderazgo a nivel profesional, el 22.54% decide no opinar y el 3.66% cree que los procesos de capacitación no generan liderazgo.
10. Su actuar en la toma de decisiones de autoprotección y tiro policial son competentes al igual que los estándares internacionales.	7	22.54%	11	35.42%	10	32.2%	3	9.66%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 57.96% lo que se interpreta como que: más de la mitad de la muestra cree que su actuar al momento de tomar decisiones en autoprotección y tiro policial es competente al igual que estándares internacionales, el 32% decide no opinar y el 9.66% piensa que su actuar no es competente como los estándares internacionales.



**Gráfico 8.** Variable dependiente “Competencias profesionales”.

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede observar en el gráfico la variable dependiente: Competencias profesionales, el primer indicador refleja que la mayoría de los agentes piensan que el trabajo en equipo si es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios en su desempeño diario ya que la mitad de la muestra está “Totalmente de acuerdo” y la otra mitad “De acuerdo” solo una persona decidió no opinar, de igual manera se observa que los cursos de actualización si ayudan para prevenir los hurtos y robos de vehículos ya que la mayor parte de la muestra concentra su respuesta en la categoría “De acuerdo” a eso le sumamos el “Totalmente de acuerdo” y da más de la mitad de la población, el resto decide no opinar y una minoría de 4 personas de la muestra están “En desacuerdo”, el siguiente indicador refleja una alta concentración en la respuesta “de acuerdo” seguida de la categoría “Totalmente de acuerdo” lo que se interpreta como que: las competencias que se adquieren en las capacitaciones logran un mejor desempeño según las leyes especiales dictadas para el personal, 4 personas deciden no opinar y 1 está “En desacuerdo”, en el siguiente indicador al sumar las primeras dos categorías se refleja más de la mitad que piensan que las capacitaciones si generan liderazgo a nivel profesional, 7 personas deciden no opinar y 3 están “En desacuerdo”, el indicador autoprotección y tiro policial da como resulta que la mayoría, más de la mitad refleja su respuesta en las dos primeras categorías lo que significa que el actuar y tiro policial de los agentes de Cuscatlán es competente al igual que los estándares internacionales, 10 personas deciden no opinar y 3 están “En desacuerdo”. En su mayoría en comparación a la variable anterior la categoría 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” que es igual a no opinar se ve en aumento, sin embargo, la mayoría de los indicadores dan respuestas que se mantiene en las 2 primeras categorías.

## HIPÓTESIS ESTADÍSTICA 2

**H3:** Las Actividades Educativas si generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$(RXeY \neq 0)$$

**H0:** Las Actividades Educativas no generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 26.** “Prueba de Hipotesis Especifica 2” departamento de Cuscatlán.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 2					VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 2					PROCESO DE CORRELACION RHO			
	POA_ALCA	PDC_ATEM	AEC_MCR	MTT_DCF	SUMA X	OPC_AM	PCR_FPA	TPD_CAP	TPC_ALM	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	3	4	1	4	12	3	4	4	4	15	1	1	0	0
2	2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	2	3	-1	1
3	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	4.5	3	1.5	2.25
4	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	4.5	3	1.5	2.25
5	3	3	2	3	11	2	2	3	2	9	4.5	5	-0.5	0.25
13	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	4.5	7.5	-3	9
14	5	4	4	4	17	2	2	5	5	14	7.5	7.5	0	0
15	4	3	4	2	13	2	3	3	2	10	7.5	7.5	0	0
16	4	2	2	4	12	2	2	4	4	12	9	7.5	1.5	2.25
17	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	10.5	10.5	0	0
27	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	10.5	10.5	0	0
28	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10	13	12	1	1
29	5	4	3	4	16	4	4	4	3	15	13	13	0	0
30	4	3	3	3	13	3	2	3	3	11	14	14.5	-0.5	0.25
31	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	15	14.5	0.5	0.25
TOTAL														18.5

Formula:

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(92)}{31(961 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{552}{31(960)}$$

$$rS = 1 - \frac{552}{29,760}$$

$$rS = 1 - 0.0185$$

$$rS = 0.9814$$

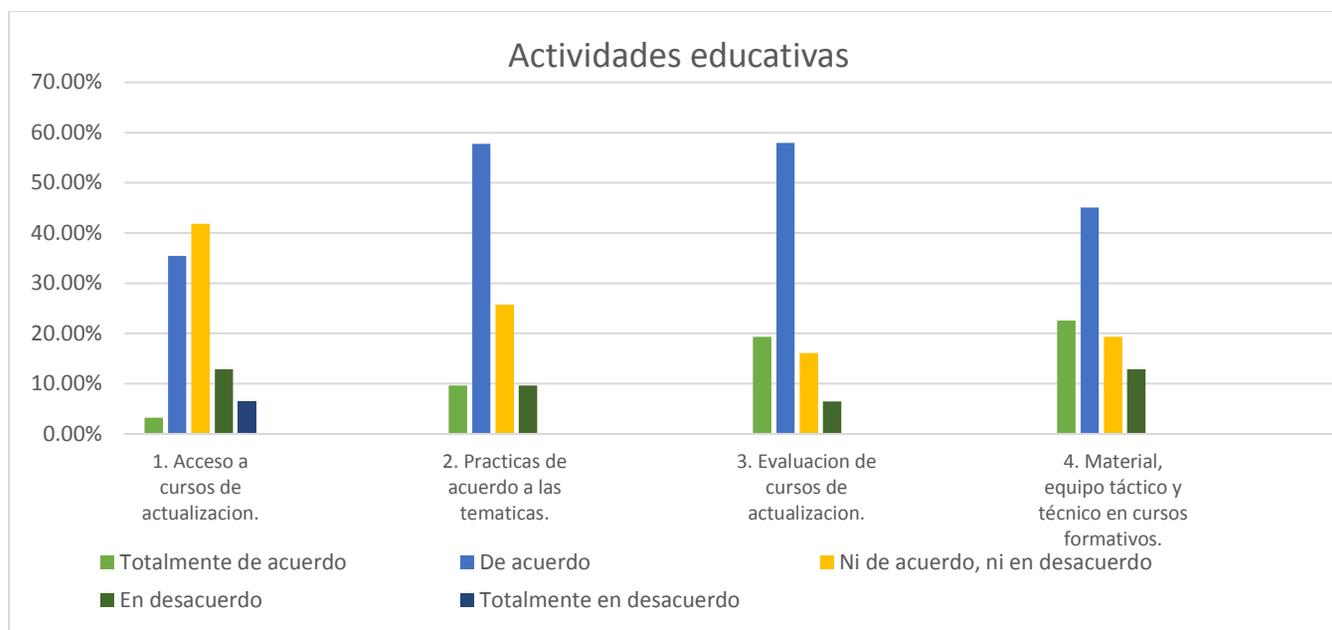
$$rS = 0.98$$

**INTERPRETACIÓN:** El desarrollo de la formula da como resultado 0.98, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis especifica número dos del departamento de Cuscatlán, la correlación entre la tercera y cuarta variable es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos mostro que la Hipótesis dos se acepta, esta implica que las Actividades Educativas inciden en las Calidad de vida laboral de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.

**Tabla 27. Variable independiente:** Actividades educativas

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
11. El personal operativo en categoría de agente tiene acceso libre a los cursos de actualización.	1	3.22%	11	35.42%	13	41.86%	4	12.88%	2	6.44%	La categoría con mayor valor es la de Ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un total de 41.46% lo que se traduce a que: el personal en ocasiones tiene acceso libre y en otras no, seguidamente al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 38.67% 12 personas que si creen que hay acceso libre a capacitaciones y al sumar la categoría En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo da como resultado 19.32% son 6 personas que dicen no tener acceso libre a cursos de actualización.
12. Las prácticas desarrolladas dentro de las capacitaciones son acordes a las temáticas impartidas.	3	9.66%	17	57.74%	8	25.76%	3	9.66%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 67.4 es decir que: más de la mitad de la muestra cree que las practicas que se desarrollan en las capacitaciones si son acordes a las temáticas, el 25.76% decide no opinar ya que puede que si, como puede que no y el 9.66% cree que las practicas no son acordes a las temáticas.

13. Los agentes evalúan los cursos de actualización, con el fin de mejorar continuamente los resultados del curso.	6	19.32%	18	57.96%	5	16.10%	2	6.44%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 77.28% lo que significa que: la mayoría de los agentes cree que se evalúan los cursos de actualización con el fin de mejorar continuamente los resultados de los cursos, el 16.10% no opina y solo el 6.44% cree que los cursos no se evalúan para mejorar continuamente.
14. Se hace uso de material, equipo táctico y técnico en el desarrollo de los cursos formativos.	7	22.54%	14	45.08%	6	19.32%	4	12.88%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 67.62% esto indica que: más de la mitad de la muestra opina que si se hace uso de material, equipo táctico y técnico en las capacitaciones, el 19.32% tiene una posición indefinida y el 12.88% opina que no se hace de material y equipo en los cursos formativos.



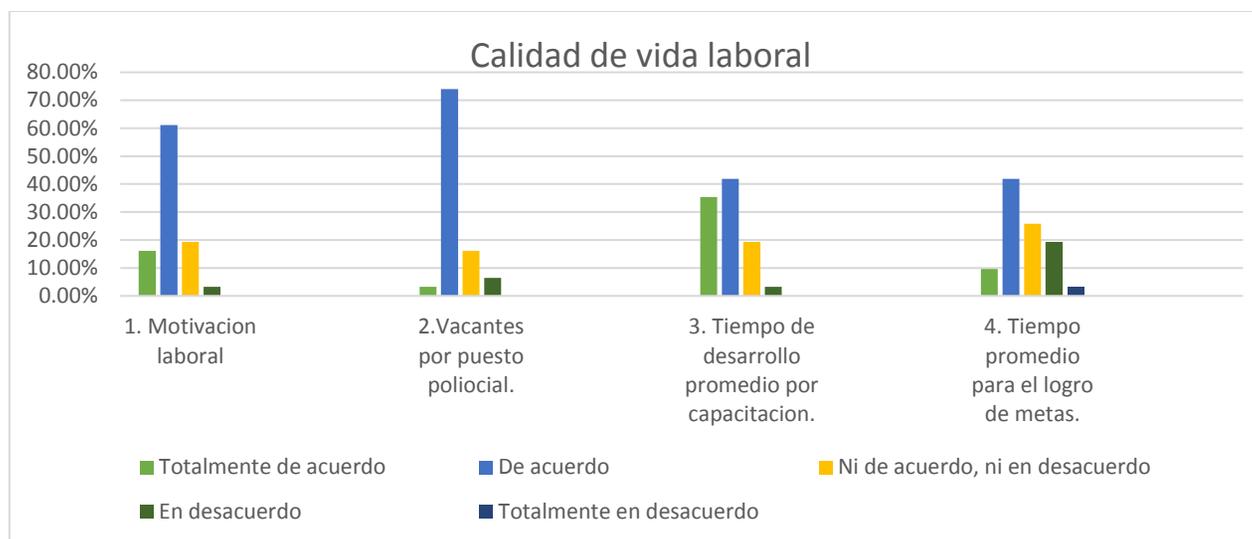
**Gráfico 9.** Variable Independiente “Actividades educativas”.

**INTERPRETACIÓN:** El gráfico refleja la variable independiente: Actividades educativas, presentando el primer indicador que al sumar las dos primeras categorías de “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” no se percibe ni la mitad de la muestra, la mayoría se refleja en la categoría 3 que se abstienen de opinar y una pequeña minoría está “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” esto se traduce a que los agentes no tienen acceso libre a los cursos de actualización, el siguiente indicador refleja una alta concentración en la categoría 2 “De acuerdo” seguida de personas que deciden no opinar y solo una minoría de 3 personas están “En desacuerdo” lo que significa que las practicas que se desarrollan en las temáticas si van acordes al tema, así mismo el indicador siguiente refleja una alta concentración de la respuesta en la categoría 2 “De acuerdo” seguida por “Totalmente en desacuerdo” lo que se traduce a que los agentes si evalúan los cursos de actualización para realizar mejoras constantemente, 5 personas deciden no opinar y 2 están “En desacuerdo”, el indicador final muestra de igual manera una alta concentración de las respuestas en la categoría “De acuerdo” seguida de “Totalmente de acuerdo” lo que se traduce a que si se hace uso de material, equipo táctico y técnico en el desarrollo de los cursos, 6 personas se abstienen de opinar y 4 están “En desacuerdo”. En dicha grafica se presenta la categoría número 2 “De acuerdo” como la que posee una mayor concentración de respuestas lo que se traduce a que existe un alto grado de confiabilidad en las respuestas.

**Tabla 28. Variable dependiente: Calidad de vida laboral**

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
15. Uno de los objetivos para capacitar es aumentar la motivación laboral.	5	16.10%	19	61.18%	6	19.32%	1	3.22%	0	0.00%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 77.28% lo que se interpreta como que: uno de los objetivos para capacitar si es aumentar la motivación laboral, el 19.32% mantiene una posición indefinida y el 3.22% está en desacuerdo, no cree que un objetivo sea aumentar la motivación laboral.
16. El personal está capacitado para realizar las funciones policiales asignadas.	1	3.22%	23	74.06%	5	16.10%	2	6.44%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 77.28% lo que se interpreta como que: el personal está capacitado para realizar las funciones policiales asignadas el 16.10% mantiene una posición indefinida y el 6.44% no cree que el personal está capacitado para cumplir con las funciones encomendadas.
17. Los tiempos promedios de desarrollo por capacitación son adecuados.	11	35.42%	13	41.86%	6	19.32%	1	3.22%	0	0%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 77.28% lo que se interpreta como que: los tiempos promedios en que se desarrolla la

											capacitación si son adecuados, el 19.32% mantiene una posición indefinida y el 3.22% cree que los tiempos promedio por capacitación no son adecuados.
18. Un promedio de 40 horas por capacitación es adecuado para el logro de las metas.	13	9.66%	13	41.86%	8	25.76%	6	19.32%	1	3.22%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 51.12% lo que se interpreta como que: la mitad de la muestra seleccionada si piensa que un promedio de 40 horas por capacitación es adecuado para lograr metas, un 25.76% mantiene una posición indefinida, y al sumar la categoría “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado 22.54% de la muestra que piensa que un promedio de 40 horas no es adecuado.



**Gráfico 10.** Variable dependiente “Calidad de vida laboral”.

**INTERPRETACIÓN:** Dicho gráfico presenta la variable dependiente: calidad de vida laboral, en el primer indicador las respuestas se concentran en las dos primeras categorías dejando como la mayor concentración en la categoría 2 “De acuerdo” que al sumar la categoría 1 “Totalmente de acuerdo” supera la mitad de la muestra por ende se establece que según los agentes uno de los objetivos de las capacitaciones es aumentar la motivación laboral, 6 personas deciden no participar y 1 persona está “En desacuerdo”, el siguiente indicador concentra la mayoría de las respuestas en la categoría 2 “De acuerdo” lo que de inmediato se traduce a que el personal si está capacitado para realizar las funciones policiales asignadas, 5 personas no opinan y 2 están “En desacuerdo”, el siguiente indicador concentra sus respuestas en la categoría 2 “De acuerdo” seguida de la categoría 1 “Totalmente de acuerdo” inmediatamente se traduce a que los tiempos promedios en que se desarrolla la capacitación es adecuado, 6 personas deciden no opinar y 1 persona está “En desacuerdo”, el indicador final es bastante variado en sus respuestas sin embargo la mayoría de las respuestas se concentran en la categoría 2 “De acuerdo” que al sumar la categoría 1 “Totalmente de acuerdo” alcanza a representar la mitad de la muestra, lo que deja un vacío para afirmar que un promedio de 40 horas en cada capacitación es adecuado para lograr las metas, es por eso que la mitad de la muestra piensa que sí y la otra mitad, está dividida en no opinar y la minoría dice que 40 horas no son adecuadas. La categoría 2 “De acuerdo” sigue siendo la tendencia, lo que se traduce a un alto grado de confiabilidad de las respuestas.

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA 3

**H3:** El presupuesto asignado si incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$R_{XeY} \neq 0)$$

**H0:** El presupuesto asignado no incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 29.** “Prueba de Hipotesis Especifica 3” departamento de Cuscatlán.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 3					VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 3					PROCESO DE CORRELACION RHO			
	SDA_PRC	FEA_CTPC	CRD_PCSC	CERI_PPC	SUMA X	CGO_PAA	CRC_NBP	CCR_SPSL	NPO_CDFP	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	1	1.5	-0.5	0.25
2	4	3	4	3	14	4	3	3	2	12	2.5	1.5	1	1
3	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	2.5	3.5	-1	1
4	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	4	3.5	0.5	0.25
5	3	3	4	3	13	3	2	2	1	8	5	6.5	-1.5	2.25
13	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	6.5	6.5	0	0
14	5	5	5	5	20	5	5	4	2	16	6.5	6.5	0	0
15	4	4	4	3	15	2	2	3	2	9	8.5	6.5	2	4
16	5	4	4	4	17	4	4	3	2	13	8.5	10	-1.5	2.25
17	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	10	10	0	0
27	3	3	4	3	13	4	3	3	2	12	12	10	2	4
28	3	2	3	3	11	4	4	3	2	13	12	12.5	-0.5	0.25
29	4	4	3	4	15	2	2	3	2	9	12	12.5	-0.5	0.25
30	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	14	14	0	0
31	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	15	15	0	0
TOTAL														15.5

**Formula:**

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(92)}{31(961 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{552}{31(960)}$$

$$rS = 1 - \frac{552}{29,760}$$

$$rS = 1 - 0.0185$$

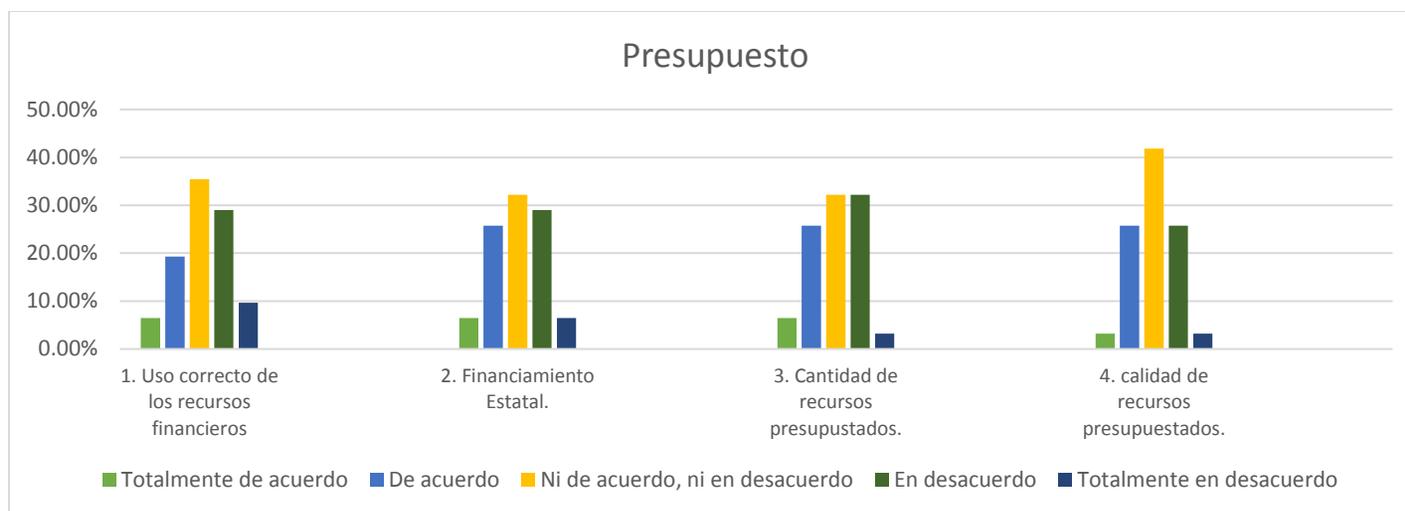
$$rS = 0.9814$$

**INTERPRETACIÓN:** El desarrollo de la formula da como resultado 0.98, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis especifica número tres del departamento de Cuscatlán, la correlación entre la quinta y sexta variable es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos mostro que la Hipótesis tres se acepta, esta implica que: El Presupuesto incide en el Capital humano de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.

**Tabla 30.** Variable independiente “Presupuesto”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
19. La Sub-dirección de Administración proporciona suficientes recursos financieros para capacitaciones.	2	6.44%	6	19.32%	11	35.42%	9	28.98%	3	9.66%	El porcentaje donde se concentra la mayor parte de la muestra es en la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un total de 35.42% que mantiene una posición indefinida, al sumar la categoría “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado se obtiene 38.64% lo que indica que la mayoría de la población cree que: la subdirección de administración no proporciona suficientes recursos financieros para capacitar, al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 25.76% es mínima la población que cree que si se proporcionan suficientes recursos financieros para capacitaciones.
20. El financiamiento Estatal asignado cubre totalmente con los procesos de capacitación.	2	6.44%	8	25.76%	10	32.20%	9	28.98%	2	6.44%	El porcentaje donde se concentra la mayor parte de la muestra es en la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un total” de 32.20% % que mantiene una posición indefinida, al sumar la categoría “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado se obtiene 35.42% lo que indica que la mayoría de la población cree que: el financiamiento Estatal asignado no cubre totalmente los procesos de capacitación, al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 32.20% lo que se interpreta

												como que: es mínima la muestra que si cree que el financiamiento Estatal si cubre totalmente los procesos de capacitación.
21. La cantidad de recursos disponibles para las capacitaciones es conveniente.	2	6.44%	8	25.76%	10	32.20%	10	32.20%	1	3.22%		Al sumar la categoría “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado se obtiene 35.42% lo que se interpreta como que: en su mayoría la muestra considera que la cantidad de recursos disponibles para capacitar no son convenientes, en la categoría 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” con un total de 32.20% la muestra mantiene una opinión indefinida y al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 32.20% muestra que opina que la cantidad de recursos disponibles para capacitar si es conveniente.
22. Hay calidad en los recursos institucionales proporcionados para las capacitaciones.	1	3.22%	8	25.76%	13	41.86%	8	25.76%	1	3.22%		El porcentaje donde se concentra la mayor parte de la muestra es en la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un total” de 41.86% lo que indica que la mayoría de la muestra tiene una opinión indefinida, y la otra mitad está dividida en los que creen que si hay calidad en los recursos institucionales proporcionados para capacitar y los que opinan que no hay calidad.



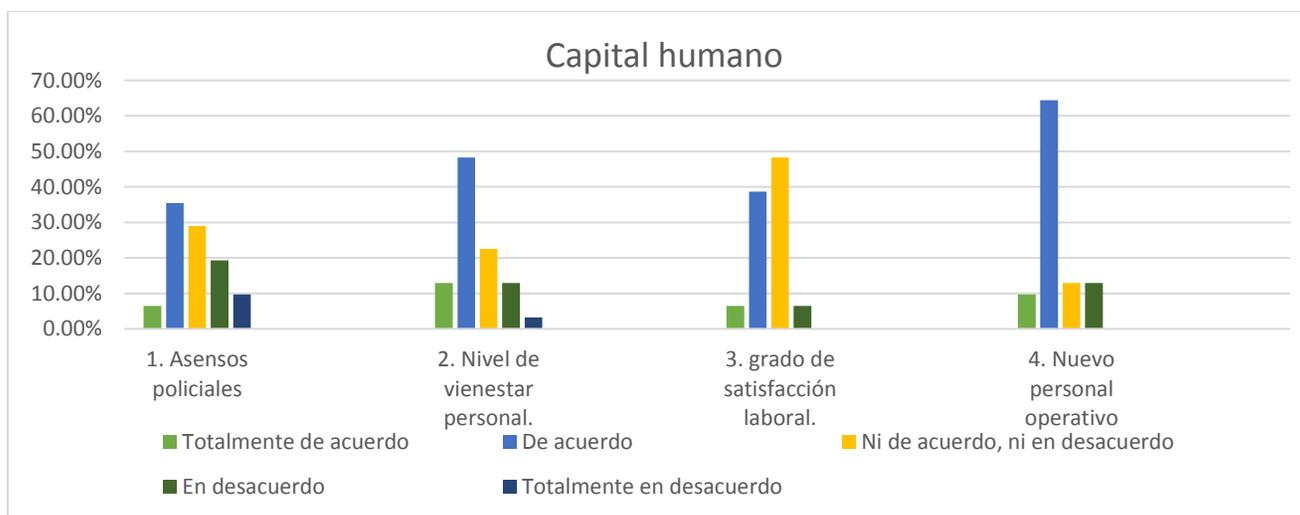
**Gráfico 11.** Variable Independiente “Presupuesto”.

**Interpretación:** El presente gráfico describe la variable independiente: Presupuesto, en el primer indicador la mayor parte de la muestra concentra su respuesta en la categoría 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” seguida de la categoría 4 “En desacuerdo” lo que indica claramente que más de la mitad de la muestra divide su respuesta en no querer participar y estar “En desacuerdo” con que la subdirección de administración proporciona suficientes recursos para capacitar, al sumar la categoría 1 “Totalmente de acuerdo” y 2 “De acuerdo” se obtiene una baja índice de respuesta, de igual manera el indicador siguiente refleja la mayor concentración de respuesta en la categoría 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” seguida de la categoría 4 “En desacuerdo” lo que se traduce a que la mayoría de la muestra piensa que el financiamiento Estatal asignado no cubre totalmente los procesos de capacitación, solo 2 personas están “Totalmente de acuerdo” y 8 “De acuerdo”, el indicador siguiente muestra la mayor concentración en dos categorías la 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y la 4 “En desacuerdo” sumando más de la mitad de la muestra se interpreta como que hay un gran número que no quiso opinar que en su mayoría se puede traducir por la tendencia a estar en desacuerdo y el resto que está inconforme con la cantidad de recursos disponibles para las capacitaciones y opina que no es conveniente, 2 personas están “Totalmente de acuerdo” y 8 “De acuerdo” podrían ser personas que han sido favorecidas con más capacitaciones, el siguiente indicador muestra la mayor concentración en la categoría 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y las siguientes respuestas están totalmente divididas así que puede que en ocasiones exista calidad y en otras no. La mayor concentración de respuestas en dicho indicador se refleja en la categoría 3 “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” ya que puede que la afirmación ocurra en ocasiones y puede que en otras no.

**Tabla 31.** Variable dependiente “Capital humano”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
23. Las capacitaciones generan oportunidades para aplicar a los ascensos policiales.	2	6.44%	11	35.42%	9	28.98%	6	19.32%	3	9.66%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 41.86% lo que se interpreta como que: la mayoría de la muestra cree que las capacitaciones si generan oportunidades para aplicar a los ascensos laborales, el 28.98% mantiene una posición indefinida y al sumar la categoría “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado se obtiene 28.98% una minoría de la muestra cree que las capacitaciones no generan oportunidades para ascender.
24. Los cursos recibidos contribuyen al nivel de bienestar personal.	4	12.88%	15	48.30%	7	22.54%	4	12.88%	1	3.22%	Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 61.18% lo que indica que: más de la mitad de la muestra cree que los cursos que han recibido han contribuido a su bienestar personal, el 22.54% tiene una posición indefinida y al sumar “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” da como resultado se obtiene 16.10% una pequeña parte de la muestra cree que los cursos no contribuyeron a s bienestar personal.
25. Al culminar las capacitaciones recibidas por los servidores permiten la	2	6.44%	12	38.64%	15	48.30%	2	6.44%	0	0%	El porcentaje donde se concentra la mayor parte de la muestra es en la categoría “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo con un total” de 48.30% lo que indica que: la mayoría de la muestra mantiene una opinión indefinida, luego al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da

satisfacción laboral.												como resultado 45.08% poco menos de la mitad de la muestra opina que las capacitaciones que han concluido les han permitido la satisfacción laboral.
26. El nuevo personal operativo es competente para desempeñar las funciones policiales.	3	9.66%	20	64.40%	4	12.88%	4	12.88%	0	0%		Al sumar la categoría “Totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” da como resultado 74.06% lo que indica que la mayoría de la muestra opina que: el nuevo personal operativo si es competente para desempeñar las funciones policiales, 12.88% mantiene una posición indefinida y el otro 12.88% opina que el nuevo personal no es competente para desempeñar las funciones policiales.



**Gráfico 12.** Variable dependiente "Capital humano".

**Interpretación:** El presente gráfico muestra la variable dependiente: Capital humano, el primer indicador con la tendencia de respuesta en la categoría 2 "De acuerdo" seguida de la categoría 3 "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", seguida de la categoría 4 "En desacuerdo" seguida de la categoría 5 "Totalmente en desacuerdo" finalizando con la categoría 1 "totalmente de acuerdo" es decir que cierta parte de la muestra cree las capacitaciones si generan oportunidades para aplicar a ascensos policiales ya que el pico más alto se encuentra en la respuesta de acuerdo, luego se muestra la opinión que puede que en ocasiones se generen oportunidades y en ocasiones no, posteriormente la muestra expresa que las capacitaciones no generan oportunidades para ascender, el siguiente indicador muestra la concentración de más respuestas en la categoría 2 "De acuerdo" y al sumar la categoría 1 "totalmente de acuerdo" se convierte en más de la mitad de la población que opina que los cursos que han recibido si contribuyen al nivel de bienestar personal, el resto se divide en no opinar y pensar levemente en que no contribuyen al bienestar personal, el siguiente indicador muestra una alta concentración en la categoría 3 "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", seguida de la categoría 2 "De acuerdo" es decir que aproximadamente la mitad de la muestra opina que en ocasiones se puede dar la satisfacción laboral y en ocasiones no se puede dar la satisfacción laboral, la segunda mayoría piensa que las capacitaciones permiten la satisfacción laboral y solo 1 persona está en desacuerdo, el siguiente indicador claramente muestra una alta concentración en la categoría 2 "De acuerdo" sumándole la categoría 1 "totalmente de acuerdo" claramente se constata que más de la mayoría de la muestra piensa que el nuevo personal operativo si es competente para desempeñar las funciones policiales correspondiente, 4 personas deciden no opinar y 4 personas se muestran en desacuerdo.

## **DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD**

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS**

#### **HIPÓTESIS GENERAL**

Investigar si los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.

#### **HIPÓTESIS ESTADÍSTICA N°1**

~~H<sub>Es1</sub>~~: El uso de diferentes metodologías de enseñanza aprendizaje si contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**( $RX_eY \neq 0$ )**

~~H<sub>0</sub>~~: El uso variado de las metodologías de enseñanza aprendizaje no contribuye a la formación de competencias profesionales en los servidores/as públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

**Tabla 32.** “Prueba de Hipótesis Específica 1” Departamento de La Libertad.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 1						VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 1						PROCESO DE CORRELACION RHO			
	CAP_OAPE	CDC_DTH	COF_PDTH	ESP_OUM	TDD_FAP	SUMA X	TEF_APA	CAC_MPHR	CAC_DLE	PCA_LIP	TOD_ATP	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY²
1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5.5	6	-0.5	0.25
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5.5	6	-0.5	0.25
3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	5.5	6	-0.5	0.25
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5.5	6	-0.5	0.25
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5.5	6	-0.5	0.25
21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5.5	6	-0.5	0.25
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5.5	6	-0.5	0.25
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5.5	6	-0.5	0.25
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5.5	6	-0.5	0.25
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5.5	6	-0.5	0.25
42	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	11	6	5	25
43	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	13.5	-1.5	2.25
44	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	14	13.5	0.5	0.25
45	1	4	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	14	13.5	0.5	0.25
46	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	14	13.5	0.5	0.25
TOTAL															30.5	

**Formula:**

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(422)}{46(46^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{2,532}{46(2115)}$$

$$rS = 1 - \frac{2,532}{97,290}$$

$$rS = 1 - 0.0260$$

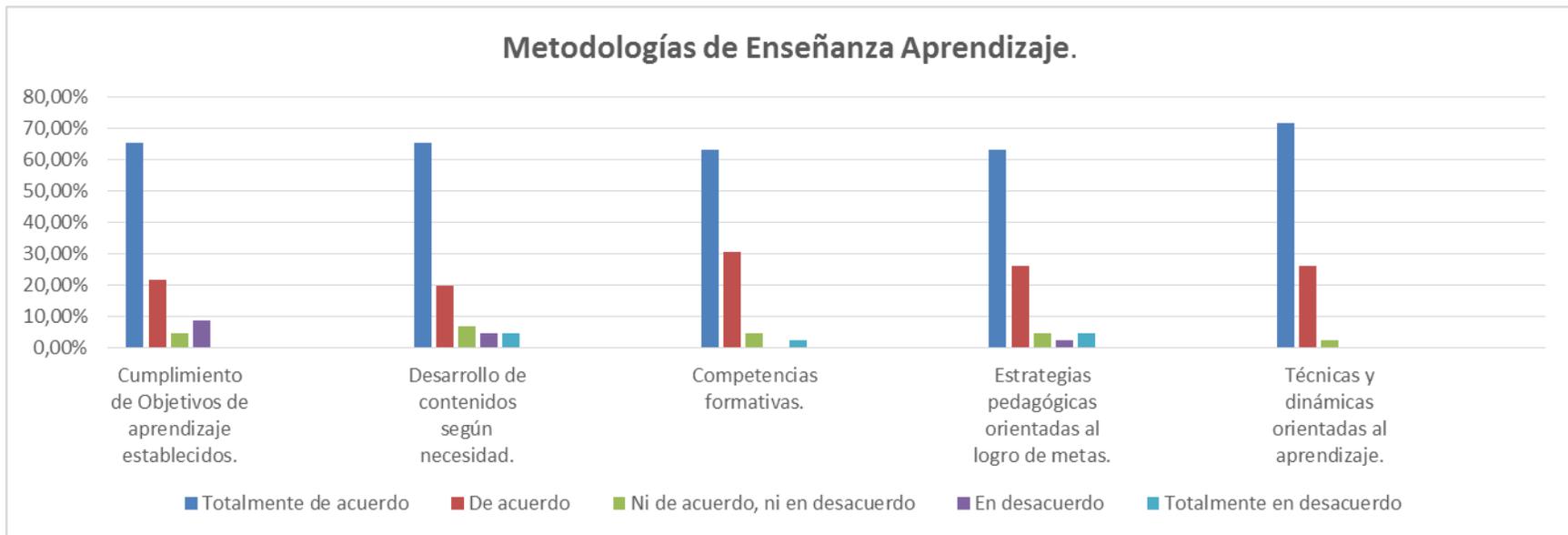
$$rS = 0.974$$

**INTERPRETACIÓN:** A través del desarrollo de la formula el resultado que se obtuvo fue de 0.98, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis específica número uno correspondiente al departamento de La Libertad, la correlación entre la primera y segunda variable es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos muestran que la Hipótesis uno se acepta, esta implica que: *Las metodologías de enseñanza Aprendizaje inciden en las competencias profesionales de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.*

**Tabla 33.** Variable Independiente “Metodologías de Enseñanza Aprendizaje”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Las capacitaciones recibidas cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos.	30	65.1%	10	21.7%	2	4.34%	4	8.68%	0.0	0%	Según lo generado en la tabla, del 100% de la población consultada sobre el ítem, en un 65.1% están totalmente de acuerdo con que los objetivos de aprendizaje se cumplen en las capacitaciones, mientras que en un 21.7% sigue afirmando con la opción “de acuerdo”, por lo que es evidente que hay una congruencia en las opciones de respuestas.
2. Los contenidos desarrollados en las capacitaciones están acordes con las necesidades específicas de su área de desempeño.	30	65.1%	9	19.53%	3	6.51%	2	4.34%	2	4.34%	Con base al resultado obtenido en el segundo ítem, las respuestas obtenidas destacaron que el 65.1% en su mayoría está de acuerdo en su totalidad que los contenidos que se desarrollan en los procesos de capacitación son acordes a las necesidades específicas de su área de desempeño, por otra parte le sigue el 19.53% que afirma estar “de acuerdo” con este ítem y hay un porcentaje de 6.51 que se encuentra en “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, demostrando así que los procesos de formación le son de muchas utilidad para reforzar el conocimiento que ya poseen.

3. Las competencias formativas son adquiridas durante el proceso de desarrollo del talento humano.	29	62.93 %	14	30.38 %	2	4.34%	0.0	0%	1	2.17 %	El tercer ítem presenta un porcentaje alto de 62.93% de la población que está totalmente de acuerdo con respecto a que las competencias formativas son adquiridas durante el proceso de desarrollo del Talento humano. Se deja evidenciar que el 30.38% dice estar de acuerdo con el mismo ítem, y otra parte de la población con 4.34% no parece estar de acuerdo.
4. Las estrategias pedagógicas son orientadas al logro de metas.	29	62.93 %	12	26.04 %	2	4.34%	1	2.17 %	2	4.34 %	Los participantes en los procesos de formación en un 62.93% consideran que las estrategias pedagógicas que se utilizan están orientadas al logro de metas, con menor frecuencia otra parte dice estar de acuerdo con un 26.04%
5. Las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones fortalecen el aprendizaje.	33	71.61 %	12	26.04 %	1	2.17%	0.0	0%	0.0	0%	El personal de la PNC ha considerado en un 71.61% que las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones ayudan a fortalecer el aprendizaje, así mismo otra parte de la población afirma estar de acuerdo reflejado en un 26.04%.



**Gráfico 13.** Variable Independiente “Metodologías de Enseñanza Aprendizaje”.

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados obtenidos que se muestran en la gráfica 1 de la variable denominada “Metodologías de enseñanza – aprendizaje”. Se refleja que en el indicador representado en color azul la población muestral expresó estar “totalmente de acuerdo” en su mayoría en los procesos formativos en términos de educación no formal, en cuanto a que se afirma que los objetivos de aprendizaje establecidos sí se cumplen. Seguidamente, se evidencia que hay un porcentaje elevado de “totalmente de acuerdo” en cuanto al indicador “Desarrollo de contenidos según necesidad”, y esto es debido a que los agentes poseen diferentes áreas específicas en los cuales reciben sus capacitaciones. Por otro lado, el indicador “competencias formativas” refleja un alta la tendencia a “totalmente de acuerdo” con relación en la categoría “de acuerdo” en cuanto a que su formación se realiza bajo un enfoque por competencias en sus actualizaciones en cursos de formación. Por otra parte, en el indicador “estrategias pedagógicas orientadas al logro de metas” la tendencia es similar en “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” y muy baja en “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” así como en “desacuerdo” y en “totalmente en desacuerdo”, esto manifiesta que al momento de llevarse a cabo estos procesos de formación son aplicadas de manera adecuado las estrategias para poder garantizar las metas propuestas. Y, finalmente se verifica que el indicador “técnicas y dinámicas orientadas al aprendizaje” presenta un alto porcentaje en “totalmente de acuerdo”, por lo que para alcanzar un verdadero aprendizaje en los agentes se ponen en prácticas las correctas técnicas y dinámicas y así su aprendizaje sea significativo y aplicable en su puesto de trabajo o en sus funciones policiales.

**Tabla 34.** Variable dependiente “Competencias Profesionales”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6. El trabajo en equipo es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios.	35	75.95%	11	23.87%	0	0%	0	0%	0	0%	La población opina en un 75.95% del 100% estar totalmente de acuerdo con que el trabajo en equipo es esencial para el área de primeros auxilios, seguido de un 23.87% que de la misma forma se encuentran de acuerdo.
7. Los cursos de actualización evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo de vehículos.	30	65.1%	12	26.04%	4	8.68%	0	0%	0	0%	Los encuestados en el proceso de investigación generan un alto porcentaje de respuesta de un 65.1% en la prevención en hurto y robo de vehículos, un área en la cuales se les capacita prioritariamente.
8. Las competencias adquiridas en las capacitaciones logran un mejor desempeño según leyes especiales.	30	65.1%	14	30.38%	2	4.34%	0	0%	0	0%	De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem de desempeño según leyes especiales en un 65.1% los encuestados dicen estar totalmente de acuerdo. `Por otra parte, un 30.38% sigue opinando estar de acuerdo y solo un 4.34% parece dudar en un “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, lo que centra su respuesta en un punto neutral.
9. Los procesos de capacitación generan liderazgo a nivel profesional.	31	67.27%	11	23.87%	2	4.34%	0	0%	2	4,34%	Según lo observado en la tabla el 67.27% indica estar totalmente de acuerdo en cuanto a que los procesos de educación en términos no formal generan en los y las servidores públicos una

											autonomía profesional en ciencias policiales y liderazgo en cuanto a realizar acciones orientadas a la seguridad pública.
10. Su actuar en la toma de decisiones de autoprotección y tiro policial son competentes al igual que los estándares internacionales.	29	62.93%	10	21.7%	3	6.51%	1	2.17%	3	6.51%	Se afirma, con la base de un 62.27% que los agentes de la PNC en categoría básica son formados en su actuar de las funciones policiales como son: protección y tiro policial, lo expresan en 21.7% estar de acuerdo con esta afirmación, ya que solo en 6.51% expresa no estar de acuerdo, ni en desacuerdo.



**Gráfico 14:** Variable Dependiente “Competencias Profesionales”.

**INTERPRETACIÓN:** Según la gráfica 2 en referencia a la variable “Competencias profesionales”, los resultados obtenidos que se presentan con el primer indicador de “trabajo en equipo para primeros auxilios” se muestra un respuesta favorable en l categoría “totalmente de acuerdo” representada por medio de la barra azul, esto indica que las competencias en las cuales son formados los integrantes del cuerpo policial propician al desarrollo humano y de capacidades de acuerdo a ésta área de formación. Luego se presenta el indicador “prevención en hurto y robo de vehículos” que muestra de igual forma un alto grado de respuesta en “totalmente de acuerdo” que muestra que se les capacita en esta área de trabajo, siguiéndole la opción de color rojo “de acuerdo” que muestra la afirmación que los cursos recibidos son procesos progresivos de formación permitiéndoles actualizarse de manera expedita en cuanto a nuevos conocimientos. Después se presenta “desempeño según leyes especiales” en este indicador se observa que la frecuencia de respuesta en la categoría azul representando a “totalmente de acuerdo”, fue en porcentaje elevado y esto se debe a que el personal de la PNC se rige en su actuación con fundamentado en leyes tanto Institucionales como leyes en general y estos lineamientos son cumplidos bajo mandato denominado de “orden”. El indicador “autonomía profesional y liderazgo” tiene “totalmente de acuerdo” como la opción con mayor respuesta esto quiere decir que, los procesos de formación que se les brindan les proporcionan al final autonomía en cuanto a la toma de decisiones en su actuar policial y de otra forma liderazgo para que puedan desempeñarse de forma correcta en la ejecución de sus funciones. Y, finalmente en cuanto a “actuar en autoprotección y tiro policial” se manifestó en gran manera que la categoría “totalmente de acuerdo” guarda relación con la barra roja representada con “de acuerdo” lo que indica que esta opción asegura que su formación del talento humano es reforzada

## HIPOTESIS ESTADISTICA N°2

**H<sub>Es2</sub>:** Las Actividades Educativas si generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

$$(R_{XeY} \neq 0)$$

**H<sub>0</sub>:** Las Actividades Educativas no generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 35.** “Prueba de Hipotesis Especifica 2” departamento de La Libertad.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 2					VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 2					PROCESO DE CORRELACION RHO			
	POA_ALCA	PDC_ATEM	AEC_MCR	MTT_DCF	SUMA X	OPC_AML	PCR_FPA	TPD_CAP	TPC_ALM	SUMA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	2	2	2	2	8	2	2	5	5	14	4	2	2	4
2	2	2	2	2	8	5	5	5	5	20	4	2	2	4
3	2	2	2	2	8	5	5	5	5	20	4	2	2	4
4	1	1	1	1	4	1	1	5	5	12	4	4	0	0
5	1	1	1	1	4	1	1	1	5	8	4	5	-1	1
21	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	7	-3	9
22	4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	4	7	-3	9
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8	7	1	1
24	4	2	2	1	9	1	1	2	2	6	9,5	9	0,5	0,25
25	3	1	1	1	6	1	1	2	3	7	9,5	10	-0,5	0,25
42	1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	12,5	13	-0,5	0,25
43	1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	12,5	13	-0,5	0,25
44	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12,5	13	-0,5	0,25
45	4	1	1	1	7	1	1	1	5	8	12,5	13	-0,5	0,25
46	1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	15	13	2	4
													TOTAL	37,5

Formula:

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(1,035.5)}{46(46^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6,213}{46(2115)}$$

$$rS = 1 - \frac{6,213}{97,290}$$

$$rS = 1 - 0.0638$$

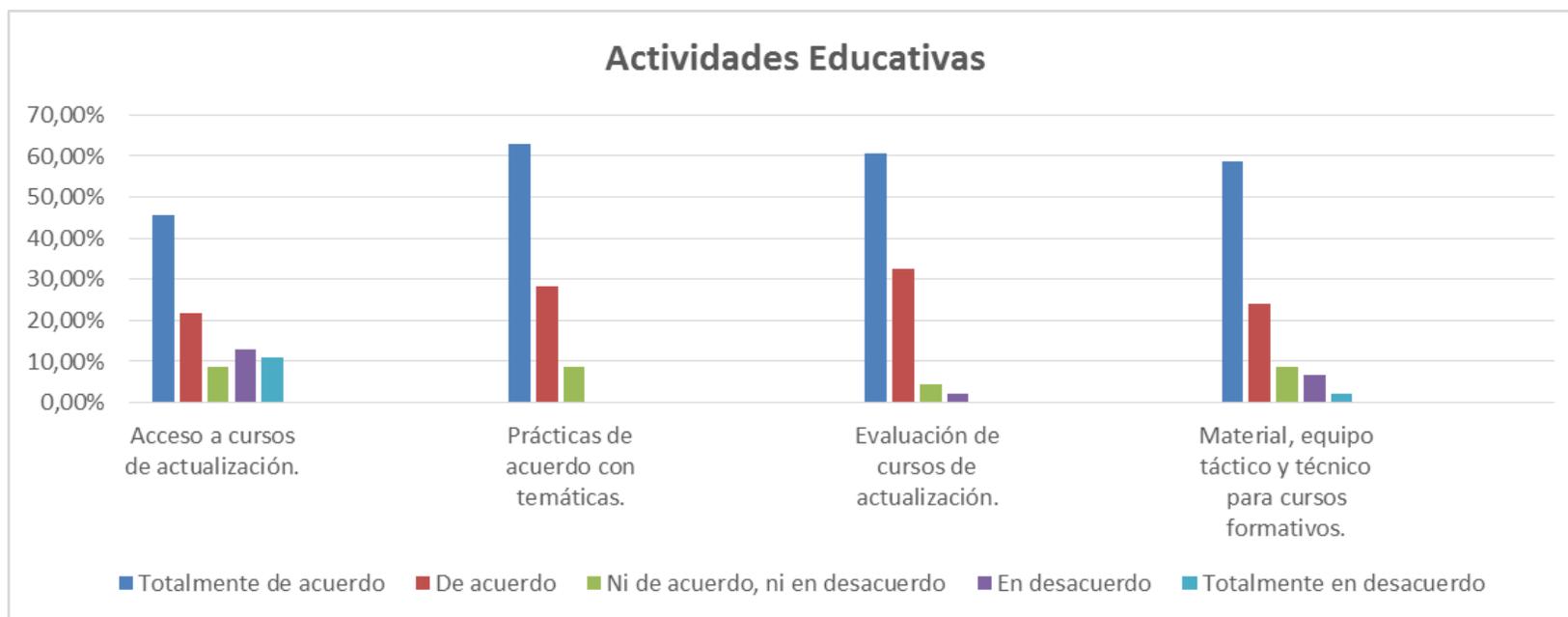
$$rS = 0.9362$$

$$rS = 0.94$$

**INTERPRETACIÓN:** A través del desarrollo de la formula el resultado que se obtuvo fue de 0.94, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis especifica número uno correspondiente al departamento de La Libertad, la correlación entre la primera y segunda variable es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos muestran que la Hipótesis uno se acepta, esta implica que: *las Actividades Educativas inciden en las Calidad de vida laboral de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.*

**Tabla 36.** Variable independiente “Actividades Educativas”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
11. El personal operativo en categoría de agente tiene acceso libre a los cursos de actualización.	21	45.57%	10	21.7%	4	8.68%	6	13.02%	5	10.85%	El 45.57% expresó que se les brinda el acceso a los cursos de actualización, por otra parte, el 21.7% afirma estar de acuerdo con el ítem.
12. Las prácticas desarrolladas dentro de las capacitaciones son acordes a las temáticas impartidas.	29	6.93%	13	28.21%	4	8.68%	0	0%	0	0%	Del 100% de la población encuestada el 62.93% está a favor que las prácticas que realizan en las capacitaciones están de acuerdo con las temáticas recibidas.
13. Los agentes evalúan los cursos de actualización, con el fin de mejorar continuamente los resultados del curso.	28	60.76%	15	32.55%	2	4.34%	1	2.17%	0	0%	Con base a lo observado, se dice que un 60.76% de agentes evalúan los cursos de actualización, mientras que un 32.55% afirma estar de acuerdo.
14. Se hace uso de material, equipo táctico y técnico en el desarrollo de los cursos formativos.	27	58.59%	11	23.87%	4	8.68%	3	6.51%	1	2.17%	Los elementos de la PNC están totalmente de acuerdo en un 58.59% en que se les proporcionan los materiales, y equipos adecuados para el desarrollo de sus capacitaciones, y un 8.68% expresa estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

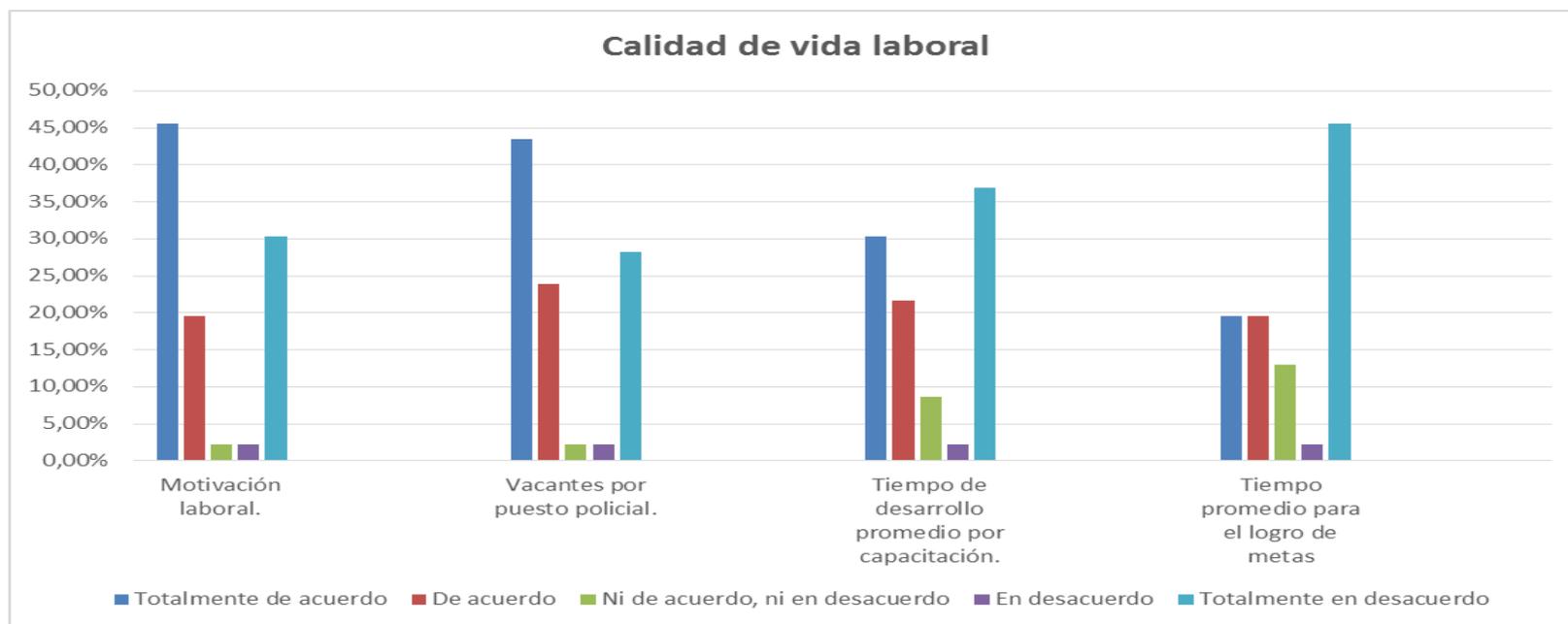


**Gráfico 15.** Variable Independiente “Actividades Educativas”

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la gráfica 3 de la variable denominada “actividades educativas”, se presenta el primer indicador “acceso a cursos de actualización” la respuesta a favor de la opción “totalmente de acuerdo” representada con la barra de color azul indica un alto porcentaje lo que indica que al momento de realizarse los cursos de actualización en formación de áreas de desempeño policial, los agentes son convocados y asisten a ellos en sus horario laboral, no afectándoles sus tiempos de descanso, según lo normado. Seguidamente se muestra “prácticas de acuerdo con temáticas” y en esta opción se observa elevado el índice de respuesta con “totalmente de acuerdo” debido a que dependiendo del área perteneciente al curso en los cuales son participes los agentes de la PNC realizan sus prácticas y éstas son acordes a las temáticas recibidas para que de esta forma puedan ejercer posteriormente con eficacia y eficiencia en la seguridad pública que brindan. En cuanto a “evaluación de cursos de actualización” se afirma que “totalmente de acuerdo” es la mayor frecuencia de respuesta por motivo que el sistema de estudio de la PNC es de igual forma evaluación por competencias lo que da paso a realizar heteroevaluación con objeto de ser útil para aspectos a futuro en los procesos formativos. Finalmente, el indicador “material, equipo táctico y técnico para cursos formativos” muestra siempre tendencia a “totalmente de acuerdo” las opciones “de acuerdo”, “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, “en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo” muestran un bajo porcentaje, por lo que se presenta que el personal de la PNC afirma que cuando participan de capacitaciones, se les proporciona el material adecuado.

**Tabla 37.** Variable dependiente “Calidad de vida laboral”

INDICADOR	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		ANÁLISIS
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
15. Uno de los objetivos para capacitar es aumentar la motivación laboral.	21	45.57%	9	19.53%	1	2.17%	1	2.17%	14	30.38%	Menos de la mitad de la población encuestada opina que la motivación laboral es integrada con un 45.57%. de la opción totalmente de acuerdo del 100%
16. El personal está capacitado para realizar las funciones policiales asignadas.	20	43.4%	11	23.87%	1	2.17%	1	2.17%	13	28.21%	Solo el 43.4% hace expresar que las vacantes por puesto policial cubren en su totalidad con la cantidad de agentes y es apoyado con un 23.87 que opina estar de acuerdo.
17. Los tiempos promedio de desarrollo por capacitación son adecuados.	14	30.38%	10	21.7%	4	8.68%	1	2.17%	17	36.89%	Los tiempos promedio de desarrollo por capacitación presentan un porcentaje del 30.38% de la población que está totalmente de acuerdo y un 36.89% que dice estar totalmente en desacuerdo.
18. Un promedio de 40 horas por capacitación es adecuado para el logro de las metas.	9	19.53%	9	19.53%	6	13.02%	1	2.17%	21	45.57%	En cuanto a los tiempos promedio de capacitación para lograr el logro de metas propuestas se expresa en 19.53% estar totalmente de acuerdo, pero el 45.57% en su mayoría está totalmente en desacuerdo.



**Gráfico 16.** Variable Dependiente “Calidad de vida laboral”

**INTERPRETACIÓN:** Según la gráfica 4 en referencia a la variable “Calidad de vida laboral”, se presenta el indicador denominado “motivación laboral” es entonces donde se muestra una alta tendencia de respuesta a favor de la opción “totalmente de acuerdo” no obstante la categoría “totalmente en desacuerdo” es la segunda tendencia, por lo que se puede estimar que hay una contraposición entre ambas opciones de respuesta y es así como se puede tomar en concreto que se tiene que brindar a la población de la PNC acciones institucionales de motivación de personal junto a medidas que mejoren esos aspectos. Seguidamente se encuentra “vacantes por puesto policial” haciendo referencia al mismo término que las respuestas en este indicador se “contraponen” con las opciones “totalmente de acuerdo” y “totalmente en desacuerdo” por lo que se evidencia que, al momento de cubrir cada vacante de agente, la población muestral indica por una parte que el personal es suficiente y por otra no, ellos consideran que no son suficientes elementos del cuerpo policial. En cuanto a “tiempo de desarrollo promedio por capacitación” se muestra en su mayoría de respuestas en la categoría “totalmente en desacuerdo” representada con la barra color celeste, que demuestra que los tiempos en que se desarrollan los procesos no son adecuados y en este sentido no contribuyen en su totalidad con la formación recibida en éstos, por otro lado el indicador “tiempo promedio para el logro de metas” nos muestra “totalmente en desacuerdo” como la opción de mayor respuesta, o sea que los tiempos para poder lograr eficazmente las metas propuestas son insuficientes al momento de llevar a cabo las capacitaciones o cursos formativos. Éstos últimos indicadores muestran el descontento por parte del personal, ya que su formación es un punto clave para su ascenso y por ende en su calidad de vida laboral.

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA N°3

**H3:** El presupuesto asignado si incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**RXeY ≠ 0)**

**H0:** El presupuesto asignado no incide en la formación del Capital Humano de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.

**Tabla 38.** “Prueba de Hipotesis Especifica 3” departamento de La Libertad.

NUMERO DE SUJETOS	VARIABLE INDEPENDIENTE HIPOTESIS 3					VARIABLE DEPENDIENTE HIPOTESIS 3					PROCESO DE CORRELACION RHO			
	SDA_PRC	FEA_CTPC	CRD_PCSC	CERI_PPC	SUMA X	CGO_PAAP	CRC_NBP	CCR_SPSL	NPO_CDFP	SUMAY	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	RESTA X-Y	XY <sup>2</sup>
1	5	5	5	1	16	1	1	1	1	4	2	5	-3	9
2	5	5	1	2	13	2	2	2	2	8	2	5	-3	9
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	2	5	-3	9
4	1	1	1	5	8	1	1	1	1	4	5	5	0	0
5	5	5	1	1	12	1	1	1	1	4	5	5	0	0
21	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	5	5	0	0
22	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8.5	5	3.5	12.25
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8.5	5	3.5	12.25
24	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8.5	5	3.5	12.25
25	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8.5	11.5	-3	9
42	5	5	1	1	12	1	1	1	1	4	11	11.5	-0.5	0.25
43	1	1	5	5	12	1	1	1	1	4	12	11.5	0.5	0.25
44	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14	11.5	2.5	6.25
45	5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	14	14	0	0
46	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4	14	15	-1	1
													TOTAL	80.5

**Formula:**

$$rS = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{6(923)}{46(46^2 - 1)}$$

$$rS = 1 - \frac{5,538}{46(2,115)}$$

$$rS = 1 - \frac{5,538}{97,290}$$

$$rS = 1 - 0.0569$$

$$rS = 0.943$$

$$rS = 0.94$$

**INTERPRETACIÓN:** A través del desarrollo de la formula el resultado que se obtuvo fue de 0.94, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta en la hipótesis especifica número uno correspondiente al departamento de La Libertad, la correlación entre la primera y segunda variable es muy significativa con un 95% de confianza y 5% de error. Dichos datos muestran que la Hipótesis uno se acepta, esta implica que: *El Presupuesto incide en el Capital humano de los servidores públicos del nivel básico con categoría agente de la PNC.*

#### **4.5 INTERPRETACION GENERAL DE LA INFORMACIÓN**

La influencia de la educación no formal en el desarrollo de talento humano es muy fuerte, los salvadoreños hablan de recursos humanos sin saber muchas veces que significan y para qué sirven dentro de una institución, en otras ocasiones se tiene una perspectiva mala que va influenciada porque los trabajadores que se quejan o hacen algún tipo de gestión en el área de recursos humanos nunca obtienen ningún tipo de respuesta a su favor, ahora bien es necesario empezar a darle el verdadero valor a las capacitaciones para generar una mayor calidad en el servicio que brinda la Policía Nacional Civil. En la actualidad son pocas las instituciones que se han actualizado y han cambiado el nombre de: Departamento de recursos humanos a Gestión o desarrollo del talento humano, específicamente el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública de la República de El Salvador tiene un largo camino por recorrer para estar al nivel de los países extranjeros.

Específicamente en la Policía Nacional Civil según la investigación realizada, sucede que hay diversas situaciones que se deben tomar en cuenta para cumplir con la misión y visión de la institución, los resultados que obtenidos demuestra la importancia de formar y mantener actualizado al personal en cuanto a leyes, procedimientos, estrategias de prevención, algún idioma adicional y sobre todo se debe de recordar cada día, que significa ser un servidor público y cuál es la función que deben desempeñar como agentes.

Al tener claro que, si hay influencia y que esta es positiva en el desempeño de los agentes, se debe hacer lo posible por seguir con la formación constante y capacitaciones de actualización en los policías del nivel básico. Los departamentos involucrados en la investigación en su mayoría

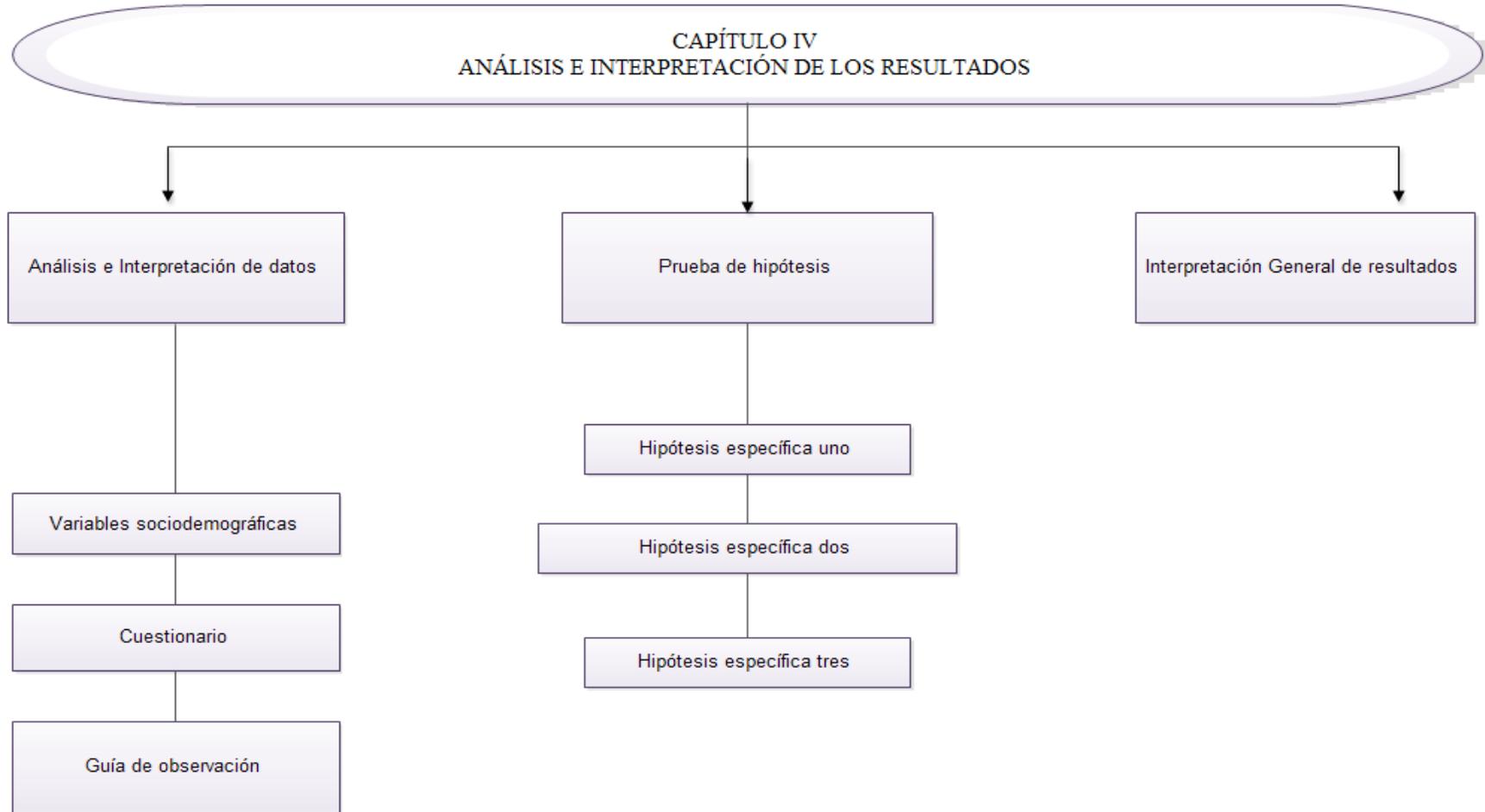
han contribuido a los investigadores en lo que ha sido posible, con ayuda del Centro de Formación y Capacitación Institucional se logró pasar el cuestionario que fue necesario para la recolección total de los datos es por ello que en general se puede afirmar que: Las metodologías de enseñanza y aprendizaje que utilizan en las formaciones de actualización y diplomados policiales son un pilar fundamental para que los agentes logren cumplir el objetivo que se traza según sea la temática a desarrollar, la mayoría global de la muestra opina que es importante recibir capacitaciones ya que los aprendizajes logrados ayudan en su desempeño laboral y en su hogar, el grupo de investigación tuvo la oportunidad de estar presentes en algunas sesiones de cursos de actualización ya planeados por la PNC y cursos llamados de cooperación internacional, claramente se logró apreciar que son mundos completamente diferentes, las capacitaciones que se presenciaron de actualización son con pocos recursos, sin embargo se observó el factor emocional al momento de la participación en la resolución de casos, los cursos que son con ayuda internacional son completamente diferentes, los agentes poseen todas las comodidades en un hotel y de igual manera se observó el factor emocional y se percibió satisfacción personal que impulsa a un mejor desempeño en sus labores y en su hogar, mejorando así su nivel de competencia laboralmente hablando.

Es fundamental gestionar aún más las actividades educativas y así generar en los agentes una mejor calidad de vida laboral, que se sientan motivados para realizar las funciones asignadas, es importante gestionar más el proceso de selección y participación a dichos cursos ya que se evidencio un descontento por parte de la muestra al no tener el mismo acceso, sin embargo los agentes que han tenido la oportunidad afirman tener una mejor calidad de vida, la información se constata mediante una entrevista informal realizada a algunos agentes.

Todo lo anterior no puede ser efectuado si el presupuesto asignado para la Policía no incluye todos estos factores de formación, porque hasta el momento existe un gran descontento de parte de la institución en general (PNC) con el presupuesto para diferentes actividades que no son ejecutadas como se deberían, la calidad en el personal se evidencia en su mayoría, no obstante, no hay recursos para proceder de la mejor manera y así lograr que los agentes del nivel básico puedan optar a ascensos, mejoras salariales, que tan necesarias son. Buscar desarrollar el máximo talento y desempeño laboral en los agentes implica invertir en su formación e inculcar una cultura de autodidaxia según lo desarrollado en cada curso al que asisten.

Generalmente se puede afirmar que la educación no formal es fundamental para desarrollar el talento humano, todo sin dejar de lado mejoras en el presupuesto y la gestión de la mayor cantidad de cursos formativos posibles sin afectar las funciones policiales asignadas.

## MAPA CAPITULO IV



## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

Las conclusiones han sido redactadas de conformidad a lo indicado en los objetivos y a los resultados de investigación, por tanto, se concluye lo siguiente:

**5.1.1** La investigación da como resultado que las hipótesis específicas son certeras con un nivel de confianza del 95%, es por ello que las estrategias pedagógicas y metodologías de enseñanza aprendizaje que utilizan en las capacitaciones los formadores de la Policía Nacional Civil referentes a la educación no formal son diversas, se ajustan al contenido para desarrollar competencias en cada una de las áreas en las que se forman, la mayoría de agentes están de acuerdo con los cursos recibidos para fortalecer el trabajo y así evitar y prevenir la delincuencia, manteniendo un liderazgo a nivel profesional y generar procedimientos que se puedan comparar con los estándares Internacionales, los resultados obtenidos reflejan la importancia de recibir cursos de actualización para seguir fortaleciendo y desarrollando las competencias por medio del desarrollo del Talento Humano, potenciando la eficacia y eficiencia en sus labores.

**5.1.2** El proceso educativo desarrollado en los agentes del nivel básico es fundamental y es lamentable el hecho que los agentes no tengan acceso libre a estos cursos, aunque la mayoría que ha logrado asistir afirma que las prácticas y la forma en que se desarrolla el proceso es bastante acorde a las temáticas desarrolladas ya que en los procesos se tiene la oportunidad de evaluar los cursos y así poder mejorar cada vez más, son grandes los esfuerzos que se realizan como Policía Nacional Civil y son múltiples las tareas que debe de realizar el centro de formación y capacitación

institucional al tener tanta demanda de compañeros que necesitan ser formados, ya que son muchas las funciones que debe de cumplir un agente.

**5.1.3** Asimismo la hipótesis tres, al realizar un análisis global de toda la investigación que involucra los tres departamentos se obtienen diversos resultados ya que se constatan esfuerzos, pero no son suficientes para la cantidad de población, Como se muestra en los análisis, los recursos no son suficientes, las capacitaciones no son totalmente financiadas por el Estado, se evidencia poca cantidad de recursos institucionales o en mal estado, pero con la infraestructura adecuada y equipada para capacitar a los servidores públicos que están encargados de la seguridad de todo el país. También, hace falta tener una instalaciones equipadas con equipo multimedia y con comodidades suficientes para desarrollar dichos procesos de educación no formal, sin embargo, el personal encargado de formar está altamente capacitado para realizar dicha función, aunque en muchas ocasiones según la muestra, el hecho de participar en capacitaciones no asegura un aumento de sueldo o mejores condiciones laborales, he ahí un factor importante a tomar en cuenta para realizar las próximas capacitaciones, queda mucho por hacer en la Policía Nacional Civil y se pueden lograr poco a poco.

**5.1.4** Por tanto, el equipo constató durante todo el desarrollo del proceso de la investigación que el Centro de Formación y Capacitación Institucional no es el ente encargado de formar, en realidad es la unidad que gestiona ante otras instancias para solventar las necesidades que presentan en materia de educación. De igual manera, a pesar del trabajo conjunto que realiza la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) y la Policía Nacional Civil (PNC), existe una brecha entre éstas, ya que desde su creación ambas han sido instituciones autónomas y, en cuánto a los procesos formativos que brindan a su cuerpo policial, específicamente en el nivel básico con categoría de agente no se cubre a totalidad el número de capacitaciones que se requieren. Esto es debido a que

el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública es quien recibe del presupuesto general de la nación y éste destina en rubro educativo únicamente a la ANSP y no a la PNC. A raíz de esto, se genera una deficiencia en la gestión del desarrollo del Talento Humano y no se da el cumplimiento del decreto n°13 de ENAFOP en dónde se describe que se debe brindar educación no formal en procesos de profesionalización y capacitación, a fin de fortalecer las instituciones públicas, con servicio de excelencia. En este sentido, el MJSP no contribuye plenamente en la formación del personal en servicio.

## **5.2 RECOMENDACIONES.**

**5.1.2** Se invita a las autoridades pertinentes a crear e implementar un proceso de Selección de Agentes, para que cada uno de ellos obtenga las mismas oportunidades de participar en los cursos de actualización y de la misma manera aplicar a ascensos de categoría ya que según la información obtenida de la muestra total se evidencia un total descontento por no poseer todo el mismo acceso, de esta manera, se garantizará una mejora en la Gestión del Talento Humano de Policía Nacional Civil, potenciando el funcionamiento de las Delegaciones, aumentando la eficacia y eficiencia de los Servidores Públicos que velan por la seguridad del país.

Así mismo se hace el llamado a los formadores designados para desarrollar cada capacitación, seguir implementando diversos métodos de enseñanza que se acoplen a cada temática, y a cada objetivo y competencia a desarrollar, dentro de cada capacitación se debe fomentar la motivación laboral y fomentar una cultura de autoformación que ayude a los agentes a superarse tanto en el ámbito laboral como personal.

**5.2.2** La subdirección general de la PNC debe de generar más actividades educativas dentro de la institución, actividades que tengan como único fin fortalecer el conocimiento y mejorar la de vida laboral de los agentes, ya que queda demostrado que entre más se invierta en formación mejor será el desarrollo de su talento humano, y todo esto no se puede lograr si no se tiene un buen presupuesto en el que se gestione y se plantee implementar más cursos, diplomados, formaciones en las que se tome en cuenta no solo el capital humano sino también satisfacer las necesidades de los agentes en general, el proceso de desarrollo humano es muy claro hay que formar para fortalecer y eso generara ganancias netas en materia de seguridad.

**5.2.3** Se sugiere al CFCI seguir desarrollando la enorme labor de gestionar no solo procesos de capacitación sino también ayuda con las diferentes carreras de la Universidad de El Salvador para crear planes, programas y proyectos en calidad de servicio social que beneficien a los seres encargados de la seguridad en todo el país en cuanto a investigaciones que tengan que ver con la motivación del personal policial, que áreas desean desarrollar y cuáles son sus inconformidades, todo con el fin de generar mejor calidad en servir y proteger.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP). (s.f.). Obtenido de [www.ansp.gob.sv](http://www.ansp.gob.sv)
- ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PUBLICA. (2013). *Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral*. San Salvador: Talleres Gráficos UCA.
- Alvarado Reyes, N. (2002). *LA CAPACITACION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE EMPLEADOS DE INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS; Y PROPUESTA DE UN MANUAL DE CAPACITACION*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Alvarez Martin, I. E. (2005). *Influencia de Factores Psicológicos en la Atención que Brindan los Empleados a Clientes de Instituciones Públicas y Privadas del Gran San Salvador*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Aparicio García, N. (2009). “*PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS QUE CONTRIBUYA A MEJORAR LA COMPETITIVIDAD INTERNA DE LOS EMPLEADOS EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN JORGE, DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL, AÑO 2009*”. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Baires Berrios, K. B. (2010). “*SISTEMA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS PARA PROMOVER ELDESEMPEÑO EFICIENTE DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE JOCORO, DEPARTAMENTO DE MORAZÁN.*”. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Barrera, M. A. (2014). *Movimiento científico, informacion científica*. Colombia: Corporacion Universitaria Iberoamericana.
- BEJARANO, P. G. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. MEDELLIN, COLOMBIA: UNIVERSIDAD DE MEDELLIN.
- Beyanira, P. V. (2007). *La Capacitacion Laboral Como Proceso Educativo Permanete*. Mexico: Universidad Pedagogica Nacional.
- Burbano Ruiz, J. (1995). *Presupuestos Enfoque moderno de planeación y control de recursos*. Colombia: Segunda Edición. Editorial McGrawhill.
- CAZAU, P. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. Buenos Aires.

- Cerda, H. (1999). *Medios, Técnicas y Métodos en la recolección de Datos e Información*. Bogotá: El Buho.
- Chavarría, V. S. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Quito, Ecuador: PODIUM Edición Especial, © Universidad Espíritu Santo - UEES.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del Talento Humano*.
- CIDEC. (2004). *Enfoques y Modelos de las Competencias Profesionales*. San Sebastián: Michelena Artes Gráficas S.L.
- Código de Trabajo de la República de El Salvador. (2010). San Salvador: El Salvador.
- Díaz, M. d. (2006). *Metodologías de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid, España: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- económica, E. (2017). *Enciclopedia Económica*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-aleatorio-simple/>
- García, J. L. (2010). *Guía de Observación para las necesidades educativas*. México: Dirección de Medios y Publicaciones.
- Garita, R. B. (2014). *PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COSTARRICENSE: SU IMPLICANCIA EN EL DESARROLLO NACIONAL*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a distancia.
- Gómez Agueta, S. J. (2014). *LA INCIDENCIA DE LOS PROCESOS FORMATIVOS DESARROLLADOS POR LA ORGANIZACIÓN LAS DIGNAS EN LA INTEGRACION SOCIAL DE LA POBLACION FEMINISTA EN LOS HABITANTES DE LAS COMUNIDADES DEL AREA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- González, C. d. (1998). *Presupuesto tradicional áreas y niveles de responsabilidad programas y actividades*. México: Tercera edición. Ediciones Contables, Administrativas y Fiscales S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R. B. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGRILL - HILL.
- Hernández, G. C. (2004). Gerencia del Talento Humano . *Cuadernos de Administración*, 71.
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta edición)*. México: McGraw-Hill Interamericana.

HERRERA CAISHPAL, G. E. (2017). “*PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO HERRAMIENTA*”. SAN SALVADOR: TESIS DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESA.

Homs, M. I. (2001). Origen y evolución del concepto de Educación No Formal. *Revista Española de Pedagogía*, 525-529.

Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP) y Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. (2011). *Un estudio cualitativo sobre formación y competencias profesionales de miembros del Nivel Básico, de la PNC*. Antiguo Cuscatlan, San Salvador: Viudop.

Jorge, C. H. (Sf). *Metodologías de enseñanza y aprendizaje en altas capacidades*. Tenerife, España: Universidad de La Laguna .

LAÍNEZ, L. K. (2017). “*MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE CONTRIBUYA A*”. SAN SALVADOR: TESIS DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESA.

López Mas, J. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 31.

Mendoza Nuñez, A. (1998). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo* . México: Editorial Trillas 4 edición.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. (2005). EDUCACIÓN NO FORMAL. *Revista de Educación. Publicaciones de la Secretaría General de Educación*, 10.

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT). (2013). *Política de capacitación y desarrollo*. San Salvador: MINEDUCYT.

Ministerio de Hacienda. (s.f.). Obtenido de [www.mh.gob.sv](http://www.mh.gob.sv)

Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOP). (s.f.). Obtenido de [www.mop.gob.sv](http://www.mop.gob.sv)

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2018). *Capacitación Pública*. Obtenido de [www.rree.gob.sv](http://www.rree.gob.sv)

Ministerio de Salud (MINSAL). (s.f.). Obtenido de <https://www.salud.gob.sv>

MINISTERIO DE SALUD. (2014). *Política nacional De Desarrollo de recursos Humanos en Salud*. San Salvador: Impreso en El Salvador por Impresos Múltiples S.A. de C.V.

Montero Espinoza, V. M. (2011). LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN AMÉRICA LATINA. UN ANÁLISIS EN BASE A LOS. *Horizontes Educativas*, 77.

- Morán, S. E. (2016). Impacto de la educación no formal en el desarrollo de competencias para la educación superior. *Entorno UTEC*, 62.
- Muñoz, C. A. (2017). Bienestar Policial: Una mirada a la Salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de riesgos ocupacionales de los Policias de El Salvador. *Revista Policial y Seguridad Pública*, 145.
- Osorio Requejo, A. (1990). *Educación de Adultos*. Mexico: El libro Blanco.
- Policia Nacional Civil (PNC). (s.f.). Obtenido de [www.pnc.gob.sv](http://www.pnc.gob.sv)
- Policia Nacional Civil. (2019). *Plan de Capacitación*.
- República Oriental del Uruguay, Ministerio de Educación y Cultura. (2006). *Fundamentos para una política educativa*. Montevideo, Uruguay: UNEVOC.
- Rojas, D. J. (2015). Las Competencias Profesionales . *Revista Medigraphic*, 50.
- Rubio, L. F. (2009). *Competencias Genericas acordadas pra América Latina para los profesionales en Tuning America* . Mexico: ANSP.
- Sampieri, H. (2006). *Metodología de la investigación (cuarta edición)*. Mexico: MC Graw Hill.
- Sampieri, R. h. (2014). *Metodologia de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. Mexico Distrito Federal: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Sarramona, J. (2000). *Teoria de la educación*. Barcelona: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Soriano, R. R. (1983). *Guía para Realizar Investigación Social* . Madrid, España: Plaza y Valdez, S. L. de C. V. .
- TAMAYO Y TAMAYO, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México: LIMUSA.
- Tomás, E. A. (2002). *Calidad de Vida Laborar: Hacia un enfoque integrador*. Oviedo: Redalyc.org.
- Transparencia, P. d. (06 de 05 de 2019). *pnc.gob.sv*. Obtenido de [pnc.gob.sv](http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/institucion/marco_institucional/historia/Historia%20Policia%20Nacional%20Civil1): [http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/institucion/marco\\_institucional/historia/Historia%20Policia%20Nacional%20Civil1](http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/institucion/marco_institucional/historia/Historia%20Policia%20Nacional%20Civil1)
- Zúniga, E. (2014). *Gestión del Talento Humano en la Administración Pública* .

# ***ANEXOS***

## ANEXOS

### ANEXO A: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A AGENTES

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario fue elaborado por un equipo de estudiantes egresados de la carrera Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad de El Salvador. Actualmente se desarrolla el proceso de investigación (TESIS), por tanto, se solicita su valiosa colaboración para la obtención de información con respecto al tema: “CONTRIBUCIÓN DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LOS Y LAS SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN EL CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA EN LOS DEPARTAMENTOS DE LA LIBERTAD, SAN SALVADOR Y CUSCATLÁN, DURANTE EL AÑO 2019.” Se les informa que la investigación es de carácter confidencial y con fines académicos.

**OBJETIVO:** Recolectar información con el propósito de conocer sobre la opinión del personal policial operativo nivel básico, con categoría de agente de la Policía Nacional Civil, determinando la contribución de la educación no formal en el desarrollo del talento humano.

**INDICACIONES:** A continuación, se presentan veintinueve ítems, de los cuales tres corresponden a variables sociodemográficas y las veintiséis restantes a la investigación propiamente dicha; para ello debe responder marcando con una “X” la respuesta que considere conveniente según su experiencia.

#### **I: Variables sociodemográficas.**

1. **GÉNERO:** 1. Femenino  2. Masculino

#### **2. EDAD:**

1. De 20 a 30 años  2. De 31 a 40 años  3. De 41 a 50 años  4. De 50 años o más

#### **3. DEPARTAMENTO:**

1. Cuscatlán  2. San Salvador  3. La Libertad

#### **II. Preguntas la investigación.**

**Ejemplo:** La educación no formal incide en el desarrollo del talento humano.

1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo

Ítems	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
1. Las capacitaciones recibidas cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos.					
2. Los contenidos desarrollados en las capacitaciones están acordes con las necesidades específicas de su área de desempeño.					
3. Las competencias formativas son adquiridas durante el proceso de desarrollo del talento humano.					
4. Las estrategias pedagógicas son orientadas al logro de metas.					
5. Las técnicas y dinámicas desarrolladas en las capacitaciones fortalecen el aprendizaje.					
6. El trabajo en equipo es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios.					
7. Los cursos de actualización evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo de vehículos.					
8. Las competencias adquiridas en las capacitaciones logran un mejor desempeño según leyes especiales.					
9. Los procesos de capacitación generan liderazgo a nivel profesional.					
10. Su actuar en la toma de decisiones de autoprotección y tiro policial son competentes al igual que los estándares internacionales.					
11. El personal operativo en categoría de agente tiene acceso libre a los cursos de actualización.					
12. Las prácticas desarrolladas dentro de las capacitaciones son acordes a las temáticas impartidas.					
13. Los agentes evalúan los cursos de actualización, con el fin de mejorar continuamente los resultados del curso.					
14. Se hace uso de material, equipo táctico y técnico en el desarrollo de los cursos formativos.					

ítems	1. Totalmente de Acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	4. En Desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
15. Uno de los objetivos para capacitar es aumentar la motivación laboral.					
16. El personal está capacitado para realizar las funciones policiales asignadas.					
17. Los tiempos promedios de desarrollo por capacitación son adecuados.					
18. Un promedio de 40 horas por capacitación es adecuado para el logro de las metas.					
19. La Sub-dirección de Administración proporciona suficientes recursos financieros para capacitaciones.					
20. El financiamiento Estatal asignado cubre totalmente con los procesos de capacitación.					
21. La cantidad de recursos disponibles para las capacitaciones es conveniente.					
22. Hay calidad en los recursos institucionales proporcionados para las capacitaciones.					
23. Las capacitaciones generan oportunidades para aplicar a los ascensos policiales.					
24. Los cursos recibidos contribuyen al nivel de bienestar personal.					
25. Al culminar las capacitaciones recibidas por los servidores permiten la satisfacción laboral.					
26. El nuevo personal operativo es competente para desempeñar las funciones policiales.					

## GUÍA DE OBSERVACIÓN.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



### GUÍA DE OBSERVACIÓN

**Objetivo:** Observar y evaluar los procesos de capacitaciones gestionados por Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil.

**Equipo Observador:**

- Brenda Eneyda Hernández Mestanza.
- Kevin Josué Mendoza Quijano
- Henry Alexander Cruz Lainez.

Criterios de observación	Respuestas		Observaciones
	SI	NO	
1. Se cumplen los objetivos de aprendizaje establecidos.			
2. Se desarrollan los contenidos según necesidad.			
3. Las capacitaciones van orientada a la formación de competencias profesionales.			
4. Se evidencian estrategias didáctico-pedagógicas orientadas al logro de metas.			
5. Se utilizan técnicas y dinámicas orientadas al aprendizaje significativo.			
6. Los temas ejecutados son acordes a la planificación establecida.			
7. Existe algún tipo de evaluación en el proceso de capacitación.			
8. Se utiliza equipo táctico y técnico en el curso formativo.			
9. Se evidencia la reproducción de material de apoyo.			
10. Se cumple con el tiempo establecido por cada jornada.			
11. El tiempo promedio permite el logro de metas propuestas.			
12. El espacio físico es adecuado para el desarrollo de la capacitación.			

## ANEXO B: TABLA DE CONGRUENCIA

TEMA/PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES	Nº DE ÍTEM POR INDICADOR
<p><i>“Influencia de la educación no formal en el desarrollo del talento humano de las y los servidores públicos capacitados en las unidades de formación en las diferentes secretarías de estado, durante el año 2019.</i></p>	<p>¿Cómo los procesos de capacitación no formal influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública, gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil en los puestos de trabajo de los departamentos de La Libertad, San Salvador y Cuscatlán?</p>	<p>La investigación que se desarrolló tuvo como alcance identificar el grado de influencia que tiene la capacitación en términos de Educación No Formal para el Desarrollo Humano de las y los servidores públicos de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.</p>	<p>Investigar si los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.</p>	<p><b>Objetivos Específico 1</b></p> <p>Definir como las Estrategias Metodológicas de Capacitación contribuyen al desarrollo de competencias profesionales en los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.</p> <p><b>Objetivos Específico 2</b></p> <p>Establecer como la Inversión en Capacitación incide en el Desarrollo del Capital Humano de los servidores de la Policía Nacional Civil del</p>	<p>Los procesos de capacitación en términos de educación no formal gestionados por el centro de formación y capacitación institucional de la Policía Nacional Civil influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos relacionado con la seguridad pública.</p>	<p><b>HE1:</b></p> <p>Las Metodologías de Enseñanza Aprendizaje contribuyen a la formación de competencias profesionales en los servidores públicos de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.</p>	<p><b>Variable independiente X1</b></p> <p>Metodologías de Enseñanza Aprendizaje</p>	<p>Conjunto de técnicas y actividades que debe seguir un educador y un estudiante para alcanzar los objetivos y metas de los diferentes contenidos mediante la implementación de estrategias dirigidas al logro de un aprendizaje significativo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de Objetivos de aprendizaje establecidos.</li> <li>2. Desarrollo de contenidos según necesidad.</li> <li>3. Competencias formativas.</li> <li>4. Estrategias pedagógicas orientadas al logro de metas.</li> <li>5. Técnicas y dinámicas orientadas al aprendizaje.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las capacitaciones recibidas cumplen con los objetivos de aprendizaje establecidos.</li> <li>2. Los contenidos desarrollados en las capacitaciones están acordes con las necesidades específicas de su área de desempeño.</li> <li>3. Las competencias formativas son adquiridas durante el proceso de desarrollo del talento humano.</li> <li>4. Las estrategias pedagógicas son orientadas al logro de metas.</li> <li>5. Las técnicas y dinámicas desarrolladas</li> </ol>

			Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.					en las capacitacion es fortalecen el aprendizaje.	
		<p><b>Delimitación Geográfica:</b> La investigación se llevó a cabo en los Departamentos de La Libertad, San Salvador y Cuscatlán.</p>	<p><b>Objetivos Específico 3</b></p> <p>Determinar cómo las Actividades de Capacitación generan un cambio en la Calidad de Vida Laboral de los servidores de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Publica.</p>			<p><b>Variable dependiente Y1</b></p> <p>Competencias Profesionales</p>	<p>Capacidad de un ser humano que permite realizar una función productiva de manera eficaz, ya sea solo o en equipo, independiente al contexto en donde se encuentre.</p>	<p>1. Trabajo en equipo para primeros auxilios. 2. Prevención en hurto y robo de vehículos. 3. Desempeño según leyes especiales. 4. Autonomía profesional y liderazgo. 5. Actuar en autoprotección y tiro policial.</p>	<p>1. El trabajo en equipo es fundamental para realizar acciones de primeros auxilios. 2. Los cursos de actualización evidencian una mejora en la prevención de hurto y robo de vehículos. 3. Las competencias adquiridas en las capacitacion es logran un mejor desempeño según leyes especiales. 4. Los procesos de capacitación generan liderazgo a nivel profesional. 5. Su actuar en la toma de decisiones de autoprotección y tiro policial son competentes al igual que los estándares</p>

									internacional es.	
		<p><b><u>Delimitación Temporal:</u></b> La investigación se llevó a cabo en los meses comprendidos de febrero a septiembre del año 2019.</p>				<p><b>HE2:</b> Las Actividades Educativas generan un cambio en la calidad de Vida Laboral de los servidores públicos (personal operativo) de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.</p>	<p><b>Variable independiente X2</b> Actividades Educativas</p>	<p>Se puede definir como aquella actividad que tiene el dominio adecuado de los métodos para poder dirigir una orientación educativa y al mismo tiempo realizar un trabajo organizado para garantizar la actualización curricular de contenidos que se imparten, realizando una adaptación al medio social.</p>	<p>1. Acceso a cursos de actualización. 2. Prácticas de acuerdo con temáticas. 3. Evaluación de cursos de actualización. 4. Material, equipo táctico y técnico para cursos formativos. 5. Reproducción del material de consulta o apoyo, para los participantes de los cursos.</p>	<p>1. El personal operativo en categoría de agente tiene acceso libre a los cursos de actualización. 2. Las prácticas desarrolladas dentro de las capacitaciones son acordes a las temáticas impartidas. 3. Los agentes evalúan los cursos de actualización, con el fin de mejorar continuamente los resultados del curso. 4. Se hace uso de material, equipo táctico y técnico en el desarrollo de los cursos formativos. 5. Los participantes de los cursos reciben material de</p>

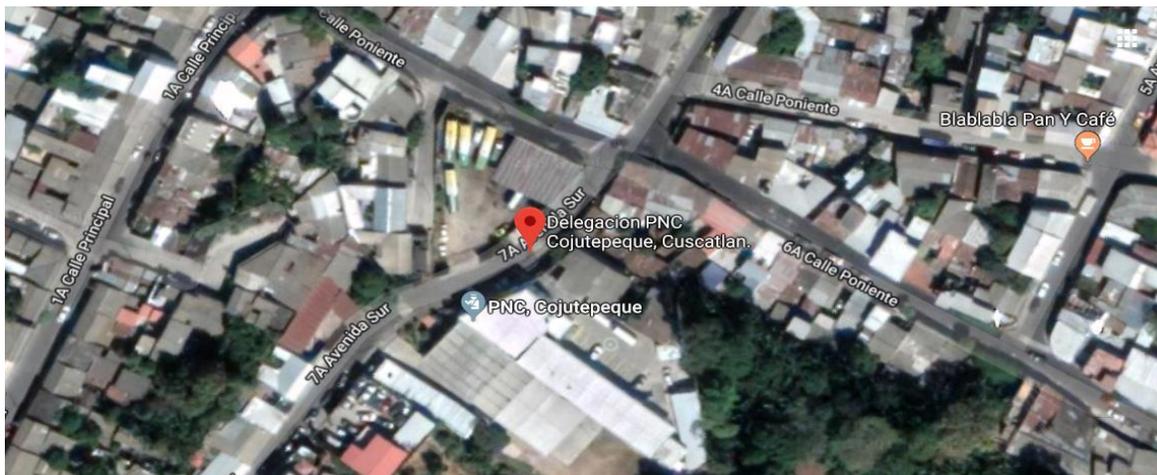


							<p><b>Variable dependiente X3</b></p> <p>Presupuesto</p>	<p>Puede entenderse como la forma de llevar a cabo un plan de actuación haciendo correcto uso de los recursos asignados desarrollando las metas propuestas con la cantidad y calidad de recursos presupuestados, obteniendo así un financiamiento para poder realizar una especialización a nivel profesional de los participantes en un área laboral específica.</p>	<p><b>1.</b> Uso correcto de los Recursos Financieros.</p> <p><b>2.</b> Financiamiento o Estatal.</p> <p><b>3.</b> Financiamiento para capacitaciones en el Extranjero.</p> <p><b>4.</b> Cantidad de recursos presupuestados.</p> <p><b>5.</b> Calidad de recursos presupuestados.</p>	<p>1. La Subdirección de Administración proporciona suficientes recursos financieros para capacitaciones. El financiamiento Estatal asignado cubre totalmente los procesos de capacitación.</p> <p>3. Las capacitaciones en el extranjero son totalmente financiadas por cooperantes, representantes u otras.</p> <p>4. La cantidad de recursos disponibles para las capacitaciones es conveniente.</p> <p>5. Hay calidad en los recursos institucionales proporcionados para las capacitaciones.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---

							<p><b>Variable dependiente Y3</b></p> <p>Capital humano</p>	<p>Es el recurso humano que mantiene una organización, en cuanto a las oportunidades laborales, el nivel de bienestar generado en sus servidores y, en relación con el grado de satisfacción laboral de los recursos humanos que mantiene</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiempo de desarrollo de habilidades y destrezas.</li> <li>2. Ascensos policiales.</li> <li>3. Nivel de Bienestar personal.</li> <li>4. Grado de Satisfacción laboral.</li> <li>5. Nuevo personal operativo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El tiempo de las capacitaciones influye para potenciar habilidades, destrezas y conocimientos.</li> <li>2. Las capacitaciones generan oportunidades para aplicar a los ascensos policiales.</li> <li>3. Los cursos recibidos contribuyen al nivel de bienestar personal.</li> <li>4. Al culminar las capacitaciones recibidas por los servidores permiten la satisfacción laboral.</li> <li>5. El nuevo personal operativo es competente para desempeñar las funciones policiales.</li> </ol>

**ANEXO C: FIGURA DE LOS SITIOS O LUGARES DE INVESTIGACIÓN.**

<b>Nombre de la Delegación 1:</b>	Delegación Cuscatlán
<b>Dirección:</b>	2ª. Calle Poniente. Casa A/N Bo. San Nicolás Cojutepeque
<b>Municipio:</b>	Cojutepeque
<b>Departamento:</b>	Cuscatlán



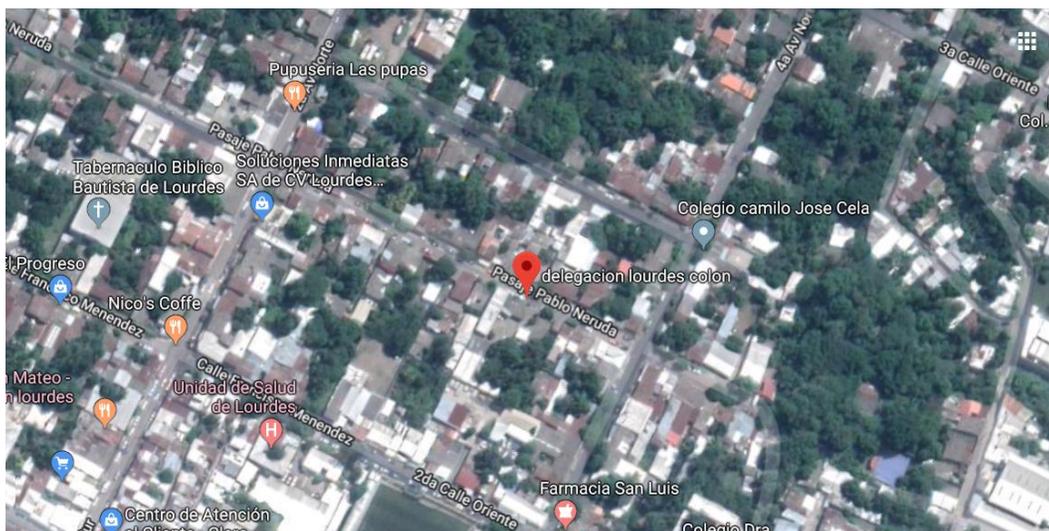
**Figura N.1:** Delegación de Cuscatlán

<b>Nombre de la Delegación 2:</b>	Delegación La Libertad Centro Sur
<b>Dirección:</b>	Av. Melvin Jones y 4ª Calle Oriente, No. 2-1, galerías tecleñas.
<b>Municipio:</b>	Santa Tecla
<b>Departamento:</b>	La Libertad



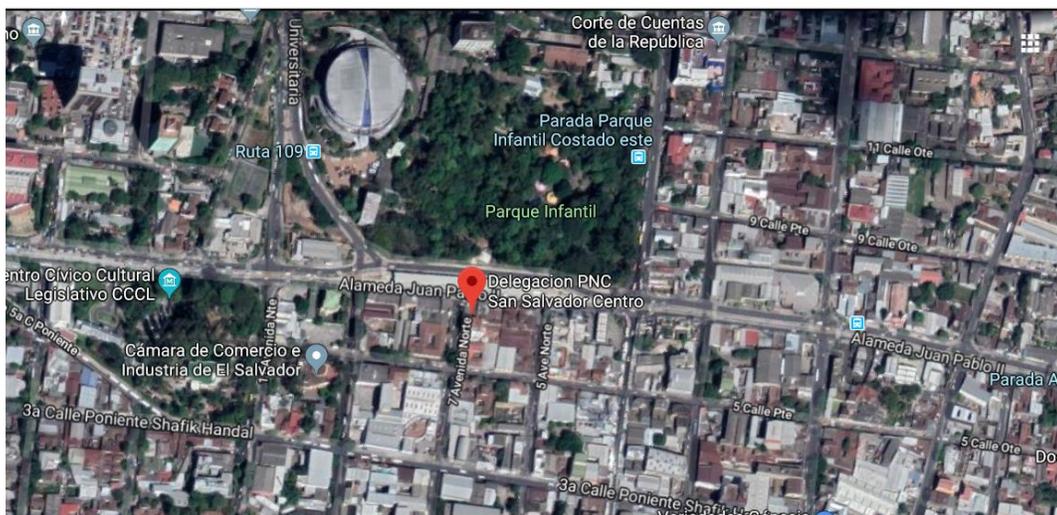
**Figura N.2:** Delegación La Libertad Centro Sur

<b>Nombre de la Delegación 3:</b>	Delegación La Libertad Norte
<b>Dirección:</b>	Avenida Norte y Avenida Sur No. 215, Pasaje Pablo Neruda.
<b>Municipio:</b>	Lourdes Colón
<b>Departamento:</b>	La Libertad



**Figura N.3:** Delegación La Libertad Norte

<b>Nombre de la Delegación 4:</b>	Delegación San Salvador Centro
<b>Dirección:</b>	7 Avenida Norte No. 418, entre la Juan Pablo II y 5ta. Calle Poniente.
<b>Municipio:</b>	San Salvador
<b>Departamento:</b>	San Salvador



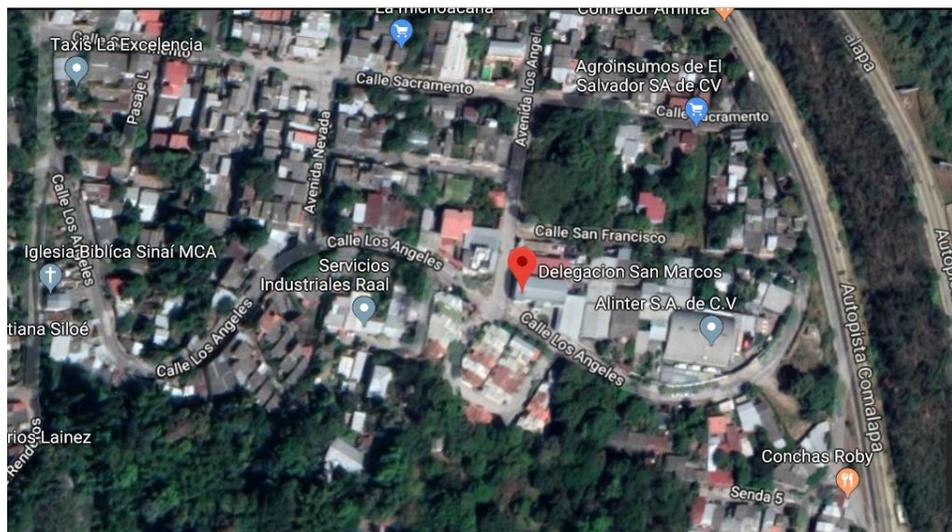
**Figura N.4:** Delegación San Salvador Centro

<b>Nombre de la Delegación 5:</b>	Delegación Soyapango
<b>Dirección:</b>	Bulevar San Bartolo, Cantón San Bartolo, Ilopango.
<b>Municipio:</b>	Soyapango
<b>Departamento:</b>	San Salvador



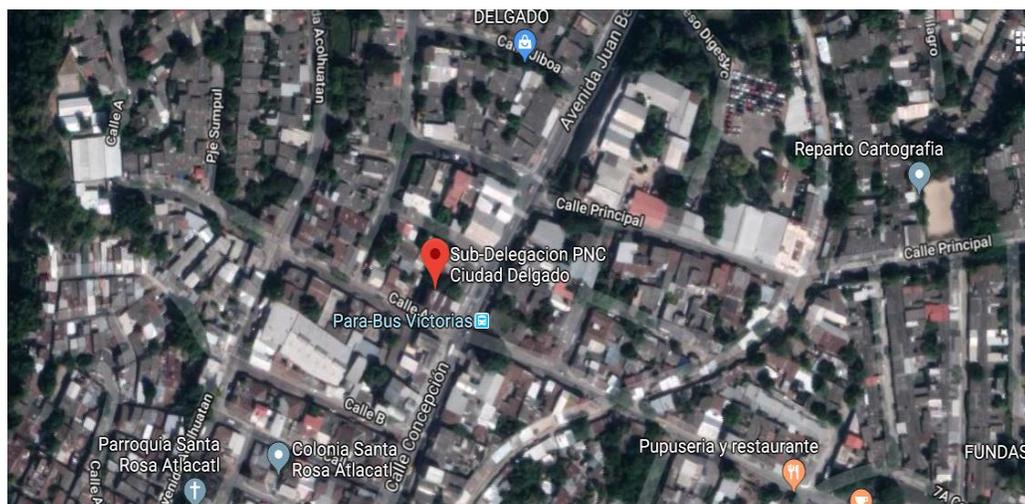
**Figura N.5:** Delegación Soyapango

<b>Nombre de la Delegación 6:</b>	Delegación San Salvador Sur
<b>Dirección:</b>	Entrada a Colonia Las Campanitas Km. 11, Carretera a Comalapa.
<b>Municipio:</b>	San Marcos
<b>Departamento:</b>	San Salvador



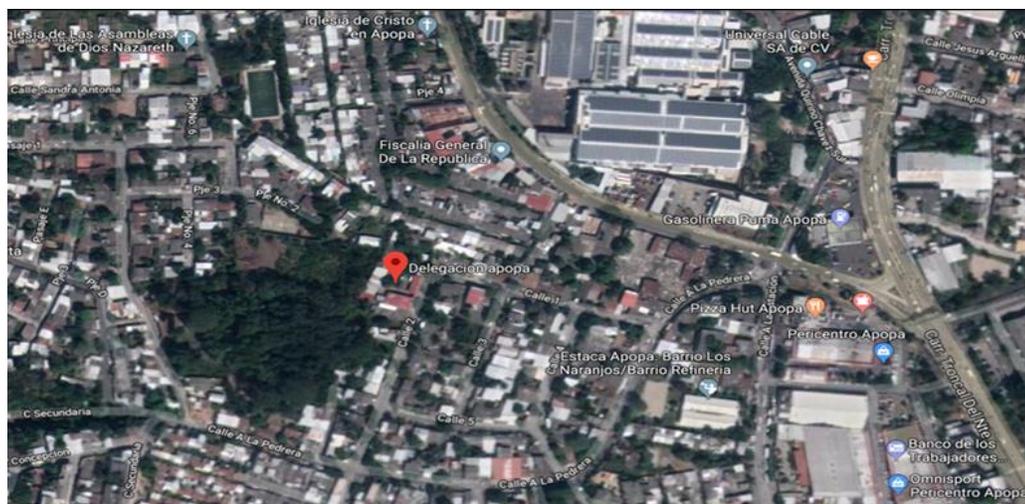
**Figura N.6:** Delegación San Salvador Sur

<b>Nombre de la Delegación 7:</b>	Delegación Ciudad Delgado
<b>Dirección:</b>	Colonia y edificio La aurora km. 10 1/2 c. Troncal del norte.
<b>Municipio:</b>	Soyapango
<b>Departamento:</b>	San Salvador



**Figura N.7:** Delegación Ciudad Delgado

<b>Nombre de la Delegación 8:</b>	Delegación San Salvador Norte
<b>Dirección:</b>	Edificios 41A Y 41B, Centro Urbanización José Simeón Cañas.
<b>Municipio:</b>	Apopa
<b>Departamento:</b>	San Salvador



**Figura N.8:** Delegación San Salvador Norte

**ANEXO D: BASES DE DATOS, TABLAS, GRÁFICOS, FOTOGRAFÍAS, OTROS.**

**FOTOGRAFÍAS**



Reuniones con el jefe del Centro de Formación y Capacitación Institucional (CFCI): Sub comisionado José Orlando Arévalo Rivera, para coordinación de desarrollo del proyecto de investigación.



Visita a la Academia Nacional de Seguridad Pública, sede Santa Tecla, con objetivo de conocer acerca de los procesos formativos.





Reunión con el área de formación continua del Centro de Formación y Capacitación Institucional. (CFCI), para proceso de validación de Instrumentos.

### Proceso de Investigación

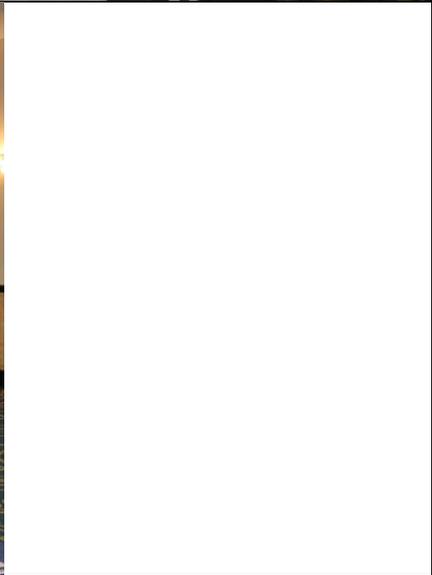
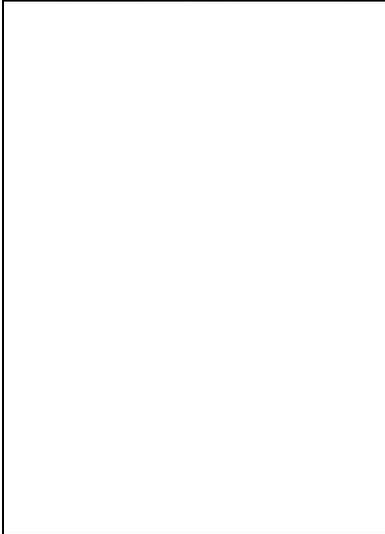
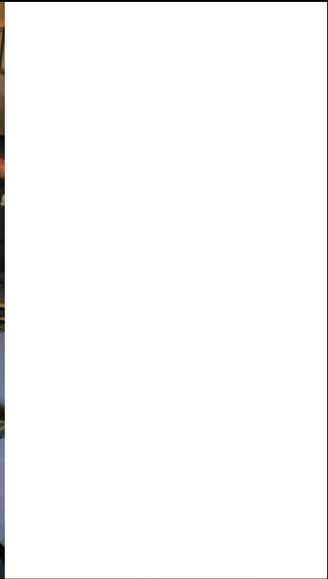


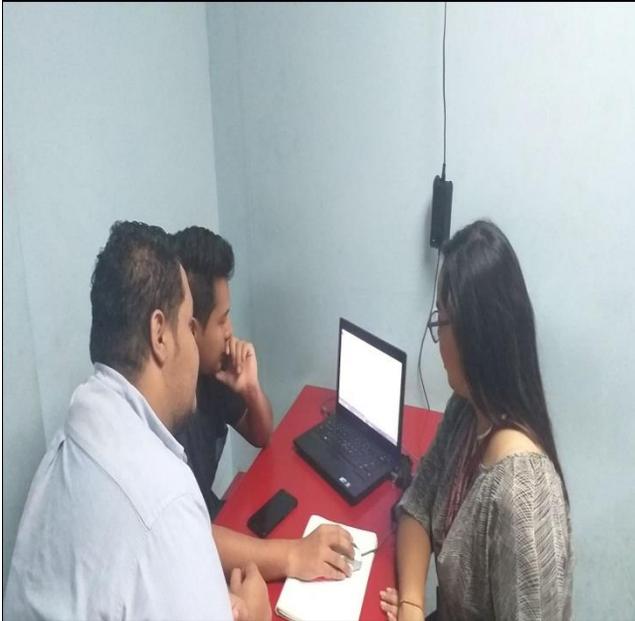


Aplicación del instrumento “Guía de observación”



Curso de actualización sobre Leyes Antinarcoáticos, con el apoyo de Cooperación Internacional de la Universidad de San Petersburgo, desarrollada en el Hotel Barceló, Zona Rosa, S.S





Reuniones de trabajo en equipo.

**ANEXOS D: BASE DE DATOS DE CUSCATLAN**

**Hipótesis 1Cuscatlan: Encuesta a Agentes de la PNC.**

CAP _OA _PE	CDC _DT _H	COF _PD _TH	ESP _OL _M	TD D_F AP	SU MA X	TEF _AP _A	CAC _MP _HR	CAC _DL _E	PC A_ LIP	TO D_A TP	SU MA Y	SU MA X	SU MA Y	DISTR IUBIC ION X	DISTR IBUCIO N Y	Resta XY	XY2
4	4	2	4	1	15	1	1	1	1	1	5	15	5	1	1	0	0
3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	3	12	9	6	2.5	2	0.5	0.25
2	2	2	2	2	10	1	2	3	1	2	9	5	7	2.5	5	-2.5	6.25
1	2	1	2	1	7	1	2	2	1	1	7	7	7	4.5	5	-0.5	0.25
3	2	2	3	2	12	1	1	2	1	2	7	8	7	4.5	5	-0.5	0.25
2	3	1	2	2	10	1	4	3	3	2	13	11	7	7	5	2	4
2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	12	7	7	5	2	4
2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	7	8	7	9	-2	4
2	2	3	2	2	11	2	1	2	2	2	9	8	8	12	9	3	9
1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	7	11	8	12	9	3	9
2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	4	12	10	9	12	12	0	0
2	2	2	3	2	11	2	3	2	3	2	12	10	9	12	12	0	0
2	2	2	2	3	11	1	2	1	1	3	8	11	9	12	12	0	0
4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	9	10	12	14.5	-2.5	6.25
2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	12	10	10	12	14.5	-2.5	6.25
2	2	2	2	2	10	1	2	2	4	2	11	10	11	19.5	17.5	2	4
2	1	2	2	1	8	2	2	1	1	1	7	10	11	19.5	17.5	2	4
3	5	3	3	1	15	1	4	2	3	3	13	11	11	19.5	17.5	2	4
2	2	2	2	1	9	1	2	1	1	1	6	11	11	19.5	17.5	2	4
2	2	1	1	1	7	2	2	2	1	1	8	10	12	19.5	22	-2.5	6.25
2	2	3	2	2	11	1	1	1	2	2	7	11	12	19.5	22	-2.5	6.25
2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	11	12	19.5	22	-2.5	6.25
2	2	3	3	2	12	2	3	3	3	3	14	12	12	19.5	22	-2.5	6.25
3	3	2	2	2	12	2	3	2	2	3	12	12	12	26	22	4	16
2	2	1	2	2	9	1	4	4	2	2	13	9	13	26	26.5	-0.5	0.25
2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	3	10	10	13	26	26.5	-0.5	0.25
2	2	2	3	2	11	1	2	2	3	3	11	12	13	26	26.5	-0.5	0.25
2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	1	11	15	13	26	26.5	-0.5	0.25
2	4	2	2	2	12	1	2	2	4	4	13	11	14	29.5	29.5	0	0
3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	12	14	29.5	29.5	0	0
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	20	18	31	31	0	0
<b>TOTAL</b>																	107. 5

**Hipótesis 2 Cuscatlán: Encuesta a Agentes de la PNC.**

POA_ ALCA	PDC_ ATE M	AEC_ MC R	MTT_ DC F	SU MA X	OPC_ AML	PCR_ FP A	TPD_ CA P	TPC_ ALM	SU MA Y	SU MA X	SU MA Y	DISTRI BUCIO N X	DISTRI BUCIO N Y	REST A XY	XY2
3	4	1	4	12	3	4	4	4	15	5	6	1.5	1	0.5	0.25
2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	5	7	1.5	2.5	-1	1
3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	6	7	4	2.5	1.5	2.25
2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	6	8	4	6.5	-2.5	6.25
3	3	2	3	11	2	2	3	2	9	6	8	4	6.5	-2.5	6.25
3	3	2	3	11	2	3	4	4	13	7	8	6.5	6.5	0	0
3	3	2	2	10	2	2	2	3	9	7	8	6.5	6.5	0	0
3	3	2	2	10	2	2	3	2	9	8	8	10.5	6.5	4	16
3	3	2	2	10	1	2	2	2	7	8	8	10.5	6.5	4	16
3	1	1	1	6	1	3	3	1	8	8	9	10.5	11.5	-1	1
4	2	2	2	10	1	2	4	3	10	8	9	10.5	11.5	-1	1
3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	8	9	10.5	11.5	-1	1
3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	8	9	10.5	11.5	-1	1
5	4	4	4	17	2	2	5	5	14	9	10	14.5	18	-3.5	12.25
4	3	4	2	13	2	3	3	2	10	9	10	14.5	18	-3.5	12.25
4	2	2	4	12	2	2	4	4	12	10	10	19	18	1	1
2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	10	10	19	18	1	1
3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	10	10	19	18	1	1
2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	10	10	19	18	1	1
2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	10	10	19	18	1	1
2	2	1	1	6	1	2	2	3	8	10	10	19	18	1	1
1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	10	10	19	18	1	1
2	2	2	2	8	2	2	3	4	11	11	11	23.5	24.5	-1	1
3	2	2	3	10	2	2	4	2	10	11	11	23.5	24.5	-1	1
2	2	2	1	7	3	1	2	4	10	12	11	26	24.5	1.5	2.25
3	2	2	2	9	2	2	3	4	11	12	11	26	24.5	1.5	2.25
2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	12	12	26	27	-1	1
2	2	3	1	8	2	2	3	3	10	13	13	28.5	28	0.5	0.25
5	4	3	4	16	4	4	4	3	15	13	14	28.5	29	-0.5	0.25
4	3	3	3	13	3	2	3	3	11	16	15	30	30.5	-0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	17	15	31	30.5	0.5	0.25
<b>TOTAL</b>															92

### Hipótesis 3 Cuscatlán: Encuesta a Agentes de la PNC.

SDA_PR_C	FEA_CTPC	CRD_PCSC	CERI_PPC	SU_MAX	CGO_PAAP	CRC_NB_P	CCR_SPS_L	NPO_CDFP	SU_MAY	SU_MAX	SU_MAY	DISTRIBUCION_X	DISTRIBUCION_Y	REST_A_XY	XY2
4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	5	6	1	2	-1	1
4	3	4	3	14	4	3	3	2	12	6	6	2.5	2	0.5	0.25
3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	6	6	2.5	2	0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	8	7	6	4	2	4
3	3	4	3	13	3	2	2	1	8	8	8	6	7	-1	1
4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	8	8	6	7	-1	1
3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	8	8	6	7	-1	1
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	8	8	6	7	-1	1
1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	9	8	9	7	2	4
3	3	3	3	12	3	1	1	1	6	11	9	10.5	13	-2.5	6.25
3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	11	9	10.5	13	-2.5	6.25
4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	12	9	14.5	13	1.5	2.25
3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	12	9	14.5	13	1.5	2.25
5	5	5	5	20	5	5	4	2	16	12	9	14.5	13	1.5	2.25
4	4	4	3	15	2	2	3	2	9	12	9	14.5	13	1.5	2.25
5	4	4	4	17	4	4	3	2	13	12	9	14.5	13	1.5	2.25
1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	12	10	14.5	18	-3.5	12.25
5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	13	10	18.5	18	0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	13	10	18.5	18	0.5	0.25
2	1	1	1	5	1	3	3	3	10	14	11	20.5	20	0.5	0.25
3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	14	12	20.5	23	-2.5	6.25
2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	15	12	23	23	0	0
4	4	4	4	16	3	2	2	2	9	15	12	23	23	0	0
4	4	4	4	16	3	3	2	4	12	15	12	23	23	0	0
2	2	2	2	8	5	2	2	1	10	16	12	26.5	23	3.5	12.25
4	4	4	4	16	4	2	3	2	11	16	13	26.5	26.5	0	0
3	3	4	3	13	4	3	3	2	12	16	13	26.5	26.5	0	0
3	2	3	3	11	4	4	3	2	13	16	14	26.5	28	-1.5	2.25
4	4	3	4	15	2	2	3	2	9	17	15	29	29	0	0
3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	18	16	30	30.5	-0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	20	16	31	30.5	0.5	0.25
<b>TOTAL</b>															71.5

## BASE DE DATOS LA LIBERTAD

### Hipótesis 1 La libertad: Encuesta a Agentes de la PNC.

CAP_OA PE	CDC_DT H	COF_PD TH	ESP_OL M	TD_D_F AP	SU_MA X	TEF_AP A	CAC_MP HR	CAC_DL E	PC_A_LIP	TOD_AT P	SU_MA Y	SU_MA X	SU_MA Y	DISTRIBUCION X	DISTRIBUCION Y	Res ta XY	XY2
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5	5	15	13.5	1.5	2.25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
2	2	2	2	1	9	1	2	3	2	3	11	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	2	1	1	6	2	3	2	1	1	9	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	2	1	1	6	2	3	2	1	1	9	5	5	15	13.5	1.5	2.25
4	1	1	5	1	12	1	1	1	5	5	13	5	5	15	13.5	1.5	2.25
4	1	1	5	1	12	1	1	1	5	5	13	5	5	15	13.5	1.5	2.25
2	4	2	4	2	14	1	2	2	2	4	11	5	5	15	13.5	1.5	2.25
4	3	3	2	3	15	2	2	2	2	2	10	5	5	15	13.5	1.5	2.25
2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	3	11	5	5	15	13.5	1.5	2.25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	15	13.5	1.5	2.25
3	3	2	2	2	12	1	3	2	2	2	10	6	5	25.5	13.5	12	144
2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	2	7	6	5	25.5	13.5	12	144
1	5	5	1	1	13	1	1	1	1	1	5	7	7	27	27.5	-0.5	0.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	8	7	28	27.5	0.5	0.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	9	9	30	30	0	0
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	9	9	30	30	0	0
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	9	9	30	30	0	0
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	10	10	34	36	-2	4
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	10	10	34	36	-2	4
2	2	2	2	2	10	1	3	1	1	1	7	10	10	34	36	-2	4
3	2	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	10	10	34	36	-2	4
1	1	3	2	2	9	1	2	2	3	2	10	10	10	34	36	-2	4

1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	11	10	37.5	36	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	11	10	37.5	36	1.5	2.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	9	12	10	41	36	5	25
4	5	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	12	10	41	36	5	25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	11	41	42	-1	1
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	11	41	42	-1	1
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	11	41	42	-1	1
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	13	13	44	45	-1	1
1	4	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	14	13	45	45	0	0
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15	13	46	45	1	1
<b>TOTAL</b>																	422

### Hipótesis 2 La libertad: Encuesta a Agentes de la PNC.

POA_ ALCA	PDC_ ATE M	AEC_ MC R	MTT_ DC F	SU MA X	OPC_ AML	PCR_ FP A	TPD_ CA P	TPC_ ALM	SU MA Y	SU MA X	SU MA Y	DISTRI UBICI ON X	DISTRI BUCIO N Y	Resta XY	XY2
2	2	2	2	8	2	2	5	5	14	4	4	11	4.5	6.5	42.25
2	2	2	2	8	5	5	5	5	20	4	4	11	4.5	6.5	42.25
2	2	2	2	8	5	5	5	5	20	4	4	11	4.5	6.5	42.25
1	1	1	1	4	1	1	5	5	12	4	4	11	4.5	6.5	42.25
1	1	1	1	4	1	1	1	5	8	4	4	11	4.5	6.5	42.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	11	4.5	6.5	42.25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	4	4	11	4.5	6.5	42.25
1	1	1	1	4	1	1	1	5	8	4	4	11	4.5	6.5	42.25
1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	4	5	11	9.5	1.5	2.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	5	11	9.5	1.5	2.25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	4	6	11	11	0	0
3	2	2	3	10	3	2	3	3	11	4	7	11	12.5	-1.5	2.25
2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	4	7	11	12.5	-1.5	2.25
2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	4	8	11	18	-7	49
5	1	1	4	11	5	1	5	5	16	4	8	11	18	-7	49
5	1	1	3	10	5	5	5	5	20	4	8	11	18	-7	49
4	2	2	4	12	1	2	2	4	9	4	8	11	18	-7	49
5	3	3	3	14	2	2	3	2	9	4	8	11	18	-7	49
4	3	2	2	11	2	2	3	3	10	4	8	11	18	-7	49
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	8	11	18	-7	49
4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	4	8	11	18	-7	49
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	6	8	22.5	18	4.5	20.25
4	2	2	1	9	1	1	2	2	6	6	9	22.5	23.5	-1	1
3	1	1	1	6	1	1	2	3	7	7	9	24.5	23.5	1	1

3	3	2	2	10	1	2	2	3	8	7	10	24.5	25.5	-1	1
2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	8	10	30.5	25.5	5	25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	8	11	30.5	27.5	3	9
1	1	1	1	4	1	1	1	5	8	8	11	30.5	27.5	3	9
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8	12	30.5	29.5	1	1
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8	12	30.5	29.5	1	1
5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	8	14	30.5	31	-0.5	0.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8	15	30.5	32	-1.5	2.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8	16	30.5	33.5	-3	9
2	2	2	2	8	1	4	2	3	10	8	16	30.5	33.5	-3	9
3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	8	20	30.5	40.5	-10	100
4	2	4	4	14	4	2	4	5	15	9	20	36	40.5	-4.5	20.25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	10	20	38	40.5	-2.5	6.25
1	1	1	1	4	5	5	5	1	16	10	20	38	40.5	-2.5	6.25
5	1	1	1	8	5	5	5	5	20	10	20	38	40.5	-2.5	6.25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	11	20	40.5	40.5	0	0
1	1	1	1	4	1	1	5	5	12	11	20	40.5	40.5	0	0
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	12	20	43	40.5	2.5	6.25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	12	20	43	40.5	2.5	6.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	20	43	40.5	2.5	6.25
4	1	1	1	7	1	1	1	5	8	14	20	45.5	40.5	5	25
1	1	1	1	4	5	5	5	5	20	14	20	45.5	40.5	5	25
TOTAL															1035.5

### Hipótesis 3 La libertad: Encuesta a Agentes de la PNC.

SDA_PR_C	FEA_CTPC	CRD_PCSC	CERI_PPC	SU_MAX	CGO_PAAP	CRC_NB_P	CCR_SPSL	NPO_CDFP	SU_MAY	SU_MAX	SU_MAY	DISTR_IUBICION_X	DISTRIBUCION_Y	Resta_XY	XY2
5	5	5	1	16	1	1	1	1	4	4	4	3	7.5	-4.5	20.25
5	5	1	2	13	2	2	2	2	8	4	4	3	7.5	-4.5	20.25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	3	7.5	-4.5	20.25
1	1	1	5	8	1	1	1	1	4	4	4	3	7.5	-4.5	20.25
5	5	1	1	12	1	1	1	1	4	4	4	3	7.5	-4.5	20.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8	4	7.5	7.5	0	0
5	5	1	1	12	1	1	1	1	4	8	4	7.5	7.5	0	0
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	8	4	7.5	7.5	0	0
2	5	5	5	17	5	1	1	1	8	8	4	7.5	7.5	0	0
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	11	4	10.5	7.5	3	9
5	5	1	1	12	1	1	1	1	4	11	4	10.5	7.5	3	9
3	3	3	3	12	2	2	3	5	12	12	4	16.5	7.5	9	81

5	5	4	2	16	4	2	2	2	10	12	4	16.5	7.5	9	81
5	5	4	2	16	4	2	2	2	10	12	4	16.5	7.5	9	81
5	5	5	3	18	5	1	5	5	16	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
5	5	3	5	18	3	1	3	5	12	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
4	4	4	4	16	4	2	2	2	10	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
5	3	3	3	14	5	3	3	2	13	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
3	3	3	2	11	4	3	3	2	12	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	8	16.5	22	-5.5	30.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13	8	23	22	1	1
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	13	8	23	22	1	1
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	13	8	23	22	1	1
4	3	3	3	13	3	2	2	1	8	14	8	25.5	22	3.5	12.25
3	3	2	3	11	3	2	2	2	9	14	8	25.5	22	3.5	12.25
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	16	8	30	22	8	64
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	16	8	30	22	8	64
5	5	5	5	20	5	5	1	1	12	16	8	30	22	8	64
1	5	5	5	16	1	5	1	1	8	16	9	30	30.5	-0.5	0.25
1	1	1	5	8	5	1	1	1	8	16	9	30	30.5	-0.5	0.25
1	1	5	5	12	5	1	1	1	8	16	10	30	33	-3	9
2	4	3	5	14	3	5	2	2	12	16	10	30	33	-3	9
4	4	3	2	13	3	2	4	3	12	17	10	34	33	1	1
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	18	12	36	38.5	-2.5	6.25
5	5	4	4	18	4	4	4	2	14	18	12	36	38.5	-2.5	6.25
5	5	5	1	16	1	1	1	1	4	18	12	36	38.5	-2.5	6.25
1	5	5	5	16	1	1	1	1	4	20	12	42	38.5	3.5	12.25
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	20	12	42	38.5	3.5	12.25
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	20	12	42	38.5	3.5	12.25
1	1	1	1	4	1	5	1	1	8	20	12	42	38.5	3.5	12.25
5	5	1	1	12	1	1	1	1	4	20	12	42	38.5	3.5	12.25
1	1	5	5	12	1	1	1	1	4	20	13	42	43	-1	1
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	20	14	42	44	-2	4
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	20	16	42	45	-3	9
5	5	5	5	20	1	1	1	1	4	20	20	42	46	-4	16
<b>TOTAL</b>															923

## BASE DE DATOS SAN SALVADOR

### Hipótesis 1 San Salvador: Encuesta a Agentes de la PNC.

CAP_OA PE	CDC_DT H	COF_PD TH	ESP_OL M	TD_D_F AP	SU_MA X	TEF_AP A	CAC_MP HR	CAC_DL E	PC_A_LIP	TO_D_A TP	SU_MA Y	SU_MA X	SU_MA Y	DISTRI BUCIO N X	DISTRI BUCIO N Y	RE ST A XY	X Y2
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	12	11	1	1
5	3	3	3	3	17	5	3	3	1	3	15	5	5	12	11	1	1
2	2	3	3	3	13	2	3	2	2	3	12	5	5	12	11	1	1
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	5	5	12	11	1	1
2	2	2	2	3	11	2	3	2	3	3	13	5	5	12	11	1	1
3	3	3	1	1	11	1	3	3	3	3	13	5	5	12	11	1	1
4	2	1	2	3	12	1	5	2	3	2	13	5	5	12	11	1	1
1	1	3	3	2	10	2	3	3	3	2	13	5	5	12	11	1	1
4	4	3	4	4	19	1	4	4	4	1	14	5	5	12	11	1	1
2	2	3	3	2	12	2	3	3	2	3	13	5	5	12	11	1	1
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5	5	12	11	1	1
4	4	2	4	4	18	1	1	2	2	3	9	5	5	12	11	1	1
2	2	2	3	3	12	2	3	2	3	2	12	5	5	12	11	1	1
2	4	4	2	2	14	2	2	2	4	2	12	5	5	12	11	1	1
2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	1	7	5	5	12	11	1	1
2	5	2	3	1	13	1	5	2	3	5	16	5	5	12	11	1	1
3	3	3	1	1	11	1	3	3	3	3	13	5	5	12	11	1	1
2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	5	5	12	11	1	1
2	2	3	3	2	12	2	2	2	1	5	12	5	5	12	11	1	1
2	2	2	1	1	8	1	3	3	2	2	11	5	5	12	11	1	1
2	3	2	3	3	13	3	3	2	2	3	13	5	5	12	11	1	1
3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	4	15	5	6	12	29	- 17	28 9
2	3	2	2	3	12	3	2	2	2	2	11	5	6	12	29	- 17	28 9
2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	3	13	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	6	6	34	29	5	25
2	2	3	3	2	12	3	2	3	3	2	13	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	6	6	34	29	5	25
2	2	2	1	1	8	3	3	2	2	2	12	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	6	6	34	29	5	25
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	4	15	6	6	34	29	5	25
3	2	2	2	3	12	2	2	4	2	1	11	6	6	34	29	5	25

3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	3	1	1	9	6	6	34	29	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	6	7	34	46	-12	144
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	6	7	34	46	-12	144
1	2	1	2	2	8	1	3	3	2	2	11	6	7	34	46	-12	144
2	4	1	2	2	11	1	1	2	2	4	10	6	7	34	46	-12	144
1	2	2	2	1	8	1	2	1	1	1	6	6	7	34	46	-12	144
4	4	4	3	2	17	2	2	2	2	5	13	6	7	34	46	-12	144
2	2	2	2	2	10	2	4	2	2	2	12	6	7	34	46	-12	144
2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	2	12	6	7	34	46	-12	144
2	2	2	1	1	8	3	2	1	5	1	12	7	7	51	46	5	25
2	2	2	1	3	10	4	1	3	1	2	11	7	7	51	46	5	25
4	3	2	4	3	16	2	2	2	2	4	12	7	7	51	46	5	25
2	3	2	2	2	11	1	2	2	2	4	11	7	7	51	46	5	25
2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	7	7	51	46	5	25
1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	1	8	7	7	51	46	5	25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	7	7	51	46	5	25
4	4	2	2	2	14	2	1	1	1	1	6	7	7	51	46	5	25
1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	1	8	7	7	51	46	5	25
2	2	3	3	3	13	1	2	2	2	3	10	7	7	51	46	5	25
3	3	2	3	2	13	4	4	4	3	3	18	7	7	51	46	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	7	8	51	69	-18	324
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	7	8	51	69	-18	324
2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
4	4	2	2	3	15	1	1	3	4	1	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
3	4	4	2	2	15	2	2	2	2	2	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
3	4	4	2	2	15	2	2	2	2	2	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
1	2	2	2	2	9	2	1	1	1	2	7	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
4	2	3	3	1	13	1	2	2	3	4	12	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	4	2	3	2	13	3	4	2	3	2	14	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
4	4	2	4	2	16	4	2	2	2	4	14	8	8	66.5	69	-2.5	6.25

4	4	2	2	3	15	1	1	2	4	2	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
4	2	2	2	3	13	1	2	2	3	2	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	2	2	3	4	13	1	3	3	2	1	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
3	3	2	2	2	12	2	4	2	1	4	13	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2	8	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	2	4	2	1	11	1	1	2	2	2	8	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	1	1	2	1	7	1	2	2	2	2	9	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	3	4	3	2	14	1	1	1	1	1	5	8	8	66.5	69	-2.5	6.25
2	2	3	3	2	12	2	1	2	2	2	9	9	8	83	69	14	19.6
1	4	1	1	1	8	1	4	3	2	1	11	9	8	83	69	14	19.6
2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	9	8	83	69	14	19.6
2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	4	13	9	8	83	69	14	19.6
1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	2	8	9	8	83	69	14	19.6
2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	4	13	9	8	83	69	14	19.6
1	1	4	4	1	11	1	1	1	1	2	6	9	8	83	69	14	19.6
3	4	3	2	3	15	1	2	2	2	1	8	9	9	83	92	-9	81
2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	12	9	9	83	92	-9	81
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	9	9	83	92	-9	81
4	3	3	3	2	15	2	2	2	2	3	11	9	9	83	92	-9	81
2	2	3	4	2	13	2	3	2	2	3	12	9	9	83	92	-9	81
2	3	2	3	2	12	4	4	2	4	4	18	9	9	83	92	-9	81
2	3	1	3	2	11	1	2	1	2	1	7	9	9	83	92	-9	81
3	4	2	2	2	13	2	1	1	2	2	8	9	9	83	92	-9	81
2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	12	10	9	113	92	21	44.1
1	3	4	3	1	12	1	2	1	1	2	7	10	9	113	92	21	44.1
3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	4	14	10	9	113	92	21	44.1
2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	10	9	113	92	21	44.1
3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	2	12	10	9	113	92	21	44.1

1	2	3	2	3	11	2	2	2	2	2	10	10	9	113	92	21	44 1
3	2	2	2	1	10	1	2	2	2	2	9	10	9	113	92	21	44 1
2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	2	7	10	9	113	92	21	44 1
4	4	2	2	2	14	1	2	2	2	4	11	10	9	113	92	21	44 1
4	4	1	2	4	15	2	5	2	2	1	12	10	9	113	92	21	44 1
2	1	1	2	2	8	2	2	2	3	4	13	10	9	113	92	21	44 1
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
3	4	2	4	3	16	3	3	2	2	5	15	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	2	1	1	8	1	2	1	1	1	6	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	1	6	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
4	3	2	2	2	13	1	3	2	4	5	15	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
3	1	2	3	4	13	2	3	1	2	1	9	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
1	1	2	1	2	7	3	3	3	3	2	14	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	3	10	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
1	1	2	2	1	7	1	3	2	4	5	15	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	2	8	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	3	4	3	14	2	2	3	4	4	15	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	1	2	3	2	10	2	2	3	3	2	12	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	10	10	113	122.5	- 9.5	90. 25

2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	2	2	2	1	8	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	3	11	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	4	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	1	1	1	2	6	2	2	4	1	1	10	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	4	3	4	3	15	1	1	3	3	3	11	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
1	4	3	4	3	15	1	1	3	3	3	11	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	10	10	113	122.5	-9.5	90.25
2	4	3	2	2	13	3	2	2	3	4	14	11	10	147.5	122.5	25	62.5
1	1	1	1	2	6	2	2	3	1	1	9	11	10	147.5	122.5	25	62.5
3	4	3	5	2	17	1	2	2	2	3	10	11	10	147.5	122.5	25	62.5
3	1	2	2	5	13	2	5	4	2	2	15	11	10	147.5	122.5	25	62.5
1	1	1	1	2	6	2	2	3	1	1	9	11	10	147.5	122.5	25	62.5
2	4	4	4	4	18	1	3	3	3	3	13	11	10	147.5	122.5	25	62.5
2	2	1	1	1	7	1	4	1	1	1	8	11	10	147.5	122.5	25	62.5
1	1	1	1	2	6	2	2	4	1	1	10	11	10	147.5	122.5	25	62.5
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	11	11	147.5	156.5	-9	81
4	2	1	1	1	9	1	4	1	1	1	8	11	11	147.5	156.5	-9	81
1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	11	11	147.5	156.5	-9	81
1	3	4	2	3	13	1	5	1	3	2	12	11	11	147.5	156.5	-9	81
1	1	1	1	2	6	2	2	5	1	1	11	11	11	147.5	156.5	-9	81
2	4	3	4	2	15	3	1	2	3	4	13	11	11	147.5	156.5	-9	81
1	1	1	1	2	6	2	2	4	1	1	10	11	11	147.5	156.5	-9	81
2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	11	11	147.5	156.5	-9	81
4	2	4	3	2	15	2	4	2	2	5	15	11	11	147.5	156.5	-9	81

1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	1	7	11	11	147.5	156.5	-9	81
2	3	3	2	2	12	1	3	3	3	1	11	11	11	147.5	156.5	-9	81
2	3	3	2	2	12	1	3	3	3	1	11	11	11	147.5	156.5	-9	81
4	2	1	1	1	9	1	4	1	1	1	8	11	11	147.5	156.5	-9	81
1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	11	11	147.5	156.5	-9	81
1	1	1	1	2	6	2	2	4	1	1	10	11	11	147.5	156.5	-9	81
2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	11	11	147.5	156.5	-9	81
4	2	4	3	2	15	2	4	2	2	5	15	12	11	169	156.5	12.5	156.25
1	3	4	2	3	13	1	5	1	3	2	12	12	11	169	156.5	12.5	156.25
3	1	2	2	5	13	2	5	4	2	2	15	12	11	169	156.5	12.5	156.25
2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	12	11	169	156.5	12.5	156.25
2	3	3	2	2	12	1	3	3	3	1	11	12	11	169	156.5	12.5	156.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	11	169	156.5	12.5	156.25
2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	12	11	169	156.5	12.5	156.25
1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	2	9	12	11	169	156.5	12.5	156.25
1	3	2	1	2	9	4	2	3	2	2	13	12	11	169	156.5	12.5	156.25
1	2	1	2	2	8	1	1	2	2	2	8	12	11	169	156.5	12.5	156.25
1	1	2	2	2	8	1	1	3	3	1	9	12	12	169	180	-11	121
1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	2	7	12	12	169	180	-11	121
2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	12	12	169	180	-11	121
1	1	2	2	2	8	1	2	2	2	3	10	12	12	169	180	-11	121
3	3	4	3	3	16	2	3	2	2	3	12	12	12	169	180	-11	121
2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9	12	12	169	180	-11	121
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	12	169	180	-11	121
2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6	12	12	169	180	-11	121

1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	12	12	169	180	-11	121
1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	13	12	193	180	13	169
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	13	12	193	180	13	169
2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	1	7	13	12	193	180	13	169
2	2	2	2	3	11	1	3	2	1	2	9	13	12	193	180	13	169
4	3	3	1	2	13	1	1	2	2	1	7	13	12	193	180	13	169
2	2	2	2	2	10	2	4	4	1	2	13	13	12	193	180	13	169
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	13	12	193	180	13	169
2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	8	13	12	193	180	13	169
2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	7	13	12	193	180	13	169
3	3	2	2	3	13	1	2	3	2	3	11	13	12	193	180	13	169
4	2	2	3	2	13	3	5	3	4	4	19	13	12	193	180	13	169
2	2	3	4	1	12	1	2	2	2	1	8	13	12	193	180	13	169
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	2	1	9	1	4	2	4	5	16	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	3	4	2	13	1	2	2	2	2	9	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	2	2	10	1	4	2	2	2	11	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
4	3	3	1	2	13	1	1	2	2	1	7	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
4	4	2	3	2	15	1	1	1	2	5	10	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	13	13	193	203.5	-10.5	110.25

1	3	2	3	2	11	1	1	1	1	3	7	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	3	2	11	1	1	3	2	2	9	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	2	2	10	2	3	2	1	3	11	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	2	1	1	1	7	1	3	2	1	2	9	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	13	13	193	203.5	-10.5	110.25
2	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	8	14	13	212.5	203.5	9	81
2	2	2	2	1	9	1	1	1	2	1	6	14	13	212.5	203.5	9	81
1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	14	13	212.5	203.5	9	81
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	14	13	212.5	203.5	9	81
3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	3	11	14	13	212.5	203.5	9	81
1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	14	13	212.5	203.5	9	81
2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	1	8	14	13	212.5	203.5	9	81
1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	14	13	212.5	203.5	9	81
1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	7	14	13	212.5	203.5	9	81
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	14	14	212.5	221	-8.5	72.25
2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	8	15	14	226	221	5	25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15	14	226	221	5	25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	15	14	226	221	5	25
1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	8	15	14	226	221	5	25
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	15	14	226	221	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	15	14	226	221	5	25
3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	15	14	226	221	5	25
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	15	14	226	221	5	25
1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	2	7	15	15	226	233	-7	49
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15	15	226	233	-7	49
2	2	2	2	1	9	1	1	1	1	2	6	15	15	226	233	-7	49
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15	15	226	233	-7	49
1	1	1	1	2	6	2	2	2	1	1	8	15	15	226	233	-7	49

1	1	1	1	2	6	2	2	2	1	1	8	15	15	226	233	-7	49
1	1	1	1	2	6	2	2	5	1	1	11	15	15	226	233	-7	49
1	2	3	2	4	12	2	1	3	2	1	9	15	15	226	233	-7	49
4	2	2	3	2	13	2	3	2	1	4	12	15	15	226	233	-7	49
3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13	16	15	237	233	4	16
2	3	2	2	2	11	2	2	1	1	2	8	16	15	237	233	4	16
2	3	2	2	2	11	1	1	2	2	1	7	16	15	237	233	4	16
2	2	3	4	2	13	2	2	4	2	3	13	16	15	237	233	4	16
1	3	3	2	1	10	1	2	2	2	1	8	16	15	237	233	4	16
1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	17	15	241	233	8	64
2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	3	13	17	16	241	241.5	-0.5	0.25
2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	3	10	17	16	241	241.5	-0.5	0.25
2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	3	13	18	18	243.5	243.5	0	0
2	3	2	2	3	12	1	3	2	3	2	11	18	18	243.5	243.5	0	0
4	3	3	2	4	16	2	2	2	2	4	12	19	19	245	245	0	0
1	2	2	1	1	7	1	2	2	3	2	10	25	25	246.5	246.5	0	0
2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	2	13	25	25	246.5	246.5	0	0
<b>TOTAL</b>														27487.5			

### Hipótesis 2 San Salvador: Encuesta a Agentes de la PNC.

POA_A	PDC_A	AEC_M	MTT_D	SU_M	OPC_A	PCR_F	TPD_C	TPC_A	SU_M	SU_M	SU_M	DISTRIB_X	DISTRIB_Y	RES TA DE X-Y	XY2
3	3	2	2	0	1	1	1	2	5	4	4	13.5	10.5	3	9
1	3	1	1	6	3	3	3	3	12	4	4	13.5	10.5	3	9
3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	4	4	13.5	10.5	3	9
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	13.5	10.5	3	9
3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	4	4	13.5	10.5	3	9
3	1	1	1	6	2	1	3	3	9	4	4	13.5	10.5	3	9
4	3	1	2	10	5	4	5	5	19	4	4	13.5	10.5	3	9
4	3	3	2	12	2	3	3	2	10	4	4	13.5	10.5	3	9
4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	13.5	10.5	3	9
4	3	3	3	13	2	3	3	2	10	4	5	13.5	10.5	3	9
3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	4	5	13.5	10.5	3	9
5	3	2	3	13	1	2	3	1	7	4	7	13.5	10.5	3	9
3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	4	7	13.5	10.5	3	9
4	2	4	4	14	2	4	4	4	14	4	7	13.5	10.5	3	9

2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	10	13.5	10.5	3	9
5	2	2	2	11	4	1	2	2	9	4	10	13.5	10.5	3	9
3	1	1	1	6	2	1	3	2	8	4	10	13.5	10.5	3	9
2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	4	10	13.5	10.5	3	9
3	3	3	3	12	2	2	3	1	8	4	10	13.5	10.5	3	9
4	2	2	2	10	2	3	2	2	9	4	10	13.5	10.5	3	9
2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	4	10	13.5	23	-9.5	90.25
4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	4	10	13.5	23	-9.5	90.25
3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	4	10	13.5	23	-9.5	90.25
2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	4	11	13.5	23	-9.5	90.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	12	13.5	23	-9.5	90.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	12	13.5	32	-18.5	342.25
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	5	4	28	32	-4	16
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	5	5	28	32	-4	16
4	3	3	4	14	2	3	3	2	10	5	8	28	32	-4	16
3	2	2	2	9	2	2	2	4	10	6	4	36.5	32	4.5	20.25
4	3	3	4	14	2	1	3	2	8	6	4	36.5	32	4.5	20.25
2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	6	6	36.5	32	4.5	20.25
4	4	3	4	15	3	2	4	1	10	6	7	36.5	32	4.5	20.25
2	2	2	5	11	5	1	3	1	10	6	8	36.5	32	4.5	20.25
2	2	1	1	6	1	2	3	2	8	6	8	36.5	32	4.5	20.25
2	2	1	1	6	1	1	2	2	6	6	8	36.5	32	4.5	20.25
4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	6	8	36.5	32	4.5	20.25
4	2	2	2	10	2	2	4	2	10	6	9	36.5	32	4.5	20.25
4	2	2	2	10	1	2	2	2	7	6	9	36.5	47.5	-11	121
5	3	1	4	13	2	2	4	2	10	6	9	36.5	47.5	-11	121
1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	6	9	36.5	47.5	-11	121
5	2	5	5	17	3	3	5	5	16	6	10	36.5	47.5	-11	121
4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	6	12	36.5	47.5	-11	121
4	2	4	3	13	2	3	3	4	12	7	4	49	47.5	1.5	2.25
4	2	1	2	9	3	1	2	3	9	7	4	49	47.5	1.5	2.25
3	1	1	1	6	1	2	2	3	8	7	4	49	47.5	1.5	2.25
5	3	5	5	18	4	2	4	3	13	7	6	49	47.5	1.5	2.25
4	2	4	2	12	1	1	2	4	8	7	6	49	47.5	1.5	2.25
3	3	3	3	12	4	1	3	4	12	7	7	49	47.5	1.5	2.25
4	1	1	1	7	1	1	1	1	4	7	7	49	47.5	1.5	2.25
4	2	1	1	8	1	1	1	1	4	7	7	49	47.5	1.5	2.25
5	5	5	5	20	1	1	5	1	8	7	11	49	47.5	1.5	2.25
2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	7	13	49	47.5	1.5	2.25
3	2	2	3	10	2	2	2	3	9	7	15	49	47.5	1.5	2.25

4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	8	4	76	47.5	28.5	812.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8	4	76	47.5	28.5	812.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8	4	76	83	-7	49
2	2	4	4	12	2	4	3	4	13	8	4	76	83	-7	49
5	5	5	5	20	2	3	5	5	15	8	6	76	83	-7	49
4	4	5	5	18	1	3	4	2	10	8	6	76	83	-7	49
4	4	5	5	18	2	2	2	2	8	8	6	76	83	-7	49
4	2	2	2	10	2	1	2	2	7	8	6	76	83	-7	49
5	2	1	1	9	1	1	3	1	6	8	6	76	83	-7	49
3	4	4	4	15	2	3	4	3	12	8	6	76	83	-7	49
4	4	4	4	16	2	3	4	4	13	8	7	76	83	-7	49
4	4	4	4	16	2	3	4	4	13	8	7	76	83	-7	49
2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	8	7	76	83	-7	49
4	4	3	2	13	2	3	3	2	10	8	8	76	83	-7	49
4	4	3	3	14	2	2	4	4	12	8	8	76	83	-7	49
5	2	2	2	11	1	2	2	4	9	8	8	76	83	-7	49
4	2	2	2	10	2	1	2	2	7	8	8	76	83	-7	49
3	2	2	1	8	1	1	3	2	7	8	8	76	83	-7	49
2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	8	8	76	83	-7	49
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8	8	76	83	-7	49
4	2	2	2	10	2	2	3	2	9	8	8	76	83	-7	49
3	2	2	2	9	1	2	3	2	8	8	8	76	83	-7	49
5	4	4	1	14	1	3	5	2	11	8	8	76	83	-7	49
1	2	2	3	8	2	2	2	2	8	8	8	76	83	-7	49
4	3	4	4	15	2	1	4	4	11	8	8	76	83	-7	49
4	4	5	4	17	1	4	2	4	11	8	8	76	83	-7	49
4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	8	8	76	83	-7	49
4	1	1	1	7	4	1	4	4	13	8	8	76	83	-7	49
5	3	2	3	13	1	1	3	5	10	8	8	76	83	-7	49
3	2	2	2	9	2	2	3	2	9	8	8	76	83	-7	49
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8	8	76	83	-7	49
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	8	8	76	83	-7	49
3	2	3	2	10	3	2	2	4	11	8	9	76	83	-7	49
5	4	3	2	14	2	1	4	5	12	8	9	76	83	-7	49
5	3	2	2	12	2	1	3	4	10	8	9	76	83	-7	49
5	3	5	5	18	2	1	5	4	12	8	9	76	83	-7	49
4	2	4	2	12	3	2	4	4	13	8	9	76	83	-7	49
4	1	1	4	10	5	1	1	3	10	8	10	76	83	-7	49
4	2	4	4	14	4	2	4	4	14	8	11	76	83	-7	49
5	2	3	3	13	3	2	2	2	9	8	11	76	83	-7	49

3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	8	12	76	83	-7	49
3	2	2	2	9	3	1	2	1	7	8	12	76	83	-7	49
3	2	2	2	9	1	2	3	2	8	8	15	76	83	-7	49
2	1	2	1	6	1	2	3	3	9	9	6	105.5	83	22.5	506.2 5
4	4	4	4	16	2	1	4	4	11	9	7	105.5	83	22.5	506.2 5
5	5	1	5	16	2	5	5	5	17	9	8	105.5	83	22.5	506.2 5
1	1	3	2	7	5	1	5	4	15	9	8	105.5	83	22.5	506.2 5
2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	9	8	105.5	83	22.5	506.2 5
5	3	4	3	15	3	4	3	3	13	9	8	105.5	83	22.5	506.2 5
4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	9	8	105.5	83	22.5	506.2 5
2	2	2	1	7	2	1	4	4	11	9	9	105.5	83	22.5	506.2 5
1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	9	9	105.5	83	22.5	506.2 5
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	9	9	105.5	83	22.5	506.2 5
5	2	2	5	14	2	3	5	4	14	9	10	105.5	83	22.5	506.2 5
3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	9	10	105.5	83	22.5	506.2 5
2	2	2	3	9	1	1	4	4	10	9	10	105.5	122	-16.5	272.2 5
3	1	2	1	7	1	2	1	3	7	9	10	105.5	122	-16.5	272.2 5
2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	9	10	105.5	122	-16.5	272.2 5
3	3	3	2	11	1	1	2	2	6	9	11	105.5	122	-16.5	272.2 5
4	2	2	4	12	5	2	2	2	11	10	5	129.5	122	7.5	56.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	10	5	129.5	122	7.5	56.25
2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	10	6	129.5	122	7.5	56.25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	10	7	129.5	122	7.5	56.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	10	7	129.5	122	7.5	56.25
3	2	2	3	10	1	2	3	4	10	10	7	129.5	122	7.5	56.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	10	8	129.5	122	7.5	56.25
2	2	2	2	8	3	4	4	4	15	10	8	129.5	122	7.5	56.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	10	8	129.5	122	7.5	56.25
5	2	2	2	11	2	2	5	5	14	10	8	129.5	122	7.5	56.25
1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	10	8	129.5	122	7.5	56.25
1	4	4	4	13	1	1	1	1	4	10	8	129.5	122	7.5	56.25
1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	10	8	129.5	122	7.5	56.25
3	1	2	2	8	1	1	1	1	4	10	9	129.5	122	7.5	56.25

4	1	1	1	7	1	2	2	2	7	10	9	129.5	122	7.5	56.25
4	4	4	4	16	5	1	1	1	8	10	9	129.5	122	7.5	56.25
1	1	1	1	4	2	4	2	3	11	10	9	129.5	122	7.5	56.25
4	4	2	2	12	4	1	1	1	7	10	10	129.5	122	7.5	56.25
4	4	3	3	14	4	1	1	1	7	10	10	129.5	122	7.5	56.25
3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	10	10	129.5	122	7.5	56.25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	10	10	129.5	122	7.5	56.25
4	1	4	4	13	1	1	5	1	8	10	10	129.5	155.5	-26	676
2	2	3	4	11	2	4	2	3	11	10	10	129.5	155.5	-26	676
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	10	10	129.5	155.5	-26	676
5	3	3	3	14	2	2	3	4	11	10	10	129.5	155.5	-26	676
5	1	1	5	12	5	1	3	3	12	10	10	129.5	155.5	-26	676
1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	10	10	129.5	155.5	-26	676
3	2	3	3	11	2	1	3	3	9	10	10	129.5	155.5	-26	676
4	1	4	4	13	1	1	5	1	8	10	11	129.5	155.5	-26	676
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	10	11	129.5	155.5	-26	676
4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	10	12	129.5	155.5	-26	676
4	1	4	4	13	1	1	5	1	8	10	19	129.5	155.5	-26	676
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	11	6	152	155.5	-3.5	12.25
1	4	2	3	10	2	3	2	3	10	11	7	152	155.5	-3.5	12.25
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	11	8	152	155.5	-3.5	12.25
4	2	3	4	13	2	4	2	3	11	11	8	152	155.5	-3.5	12.25
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	11	8	152	155.5	-3.5	12.25
3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	11	9	152	155.5	-3.5	12.25
1	2	1	2	6	2	2	4	2	10	11	9	152	155.5	-3.5	12.25
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	11	9	152	155.5	-3.5	12.25
5	2	3	3	13	2	2	3	2	9	11	10	152	155.5	-3.5	12.25
5	2	3	3	13	2	2	3	2	9	11	10	152	155.5	-3.5	12.25
4	1	4	4	13	1	1	5	1	8	11	11	152	155.5	-3.5	12.25
1	1	1	1	4	2	2	4	4	12	11	11	152	155.5	-3.5	12.25
1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	11	14	152	155.5	-3.5	12.25
3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	12	6	171.5	155.5	16	256
1	2	1	2	6	2	2	4	1	9	12	7	171.5	155.5	16	256
1	4	2	3	10	2	3	2	3	10	12	8	171.5	155.5	16	256
5	1	1	5	12	5	1	3	3	12	12	8	171.5	155.5	16	256
4	1	4	4	13	1	1	5	1	8	12	8	171.5	155.5	16	256
5	2	3	3	13	2	2	3	2	9	12	8	171.5	155.5	16	256
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	9	171.5	155.5	16	256
2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	12	9	171.5	155.5	16	256
2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	12	10	171.5	155.5	16	256
5	4	3	2	14	3	5	5	5	18	12	10	171.5	155.5	16	256

1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	12	10	171.5	155.5	16	256
3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	12	10	171.5	155.5	16	256
2	3	2	3	10	2	2	4	3	11	12	11	171.5	155.5	16	256
2	2	2	2	8	2	1	2	1	6	12	11	171.5	155.5	16	256
5	3	2	3	13	2	2	3	4	11	12	11	171.5	155.5	16	256
4	3	3	4	14	2	2	4	4	12	12	12	171.5	155.5	16	256
3	2	2	3	10	2	2	2	4	10	12	12	171.5	155.5	16	256
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	12	171.5	155.5	16	256
3	3	2	2	10	1	1	3	3	8	12	12	171.5	187	-15.5	240.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	12	171.5	187	-15.5	240.25
1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	12	12	171.5	187	-15.5	240.25
2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	12	12	171.5	187	-15.5	240.25
3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	12	13	171.5	187	-15.5	240.25
3	2	3	3	11	1	2	3	1	7	12	13	171.5	187	-15.5	240.25
2	3	3	5	13	2	2	3	3	10	12	13	171.5	187	-15.5	240.25
4	2	2	4	12	2	2	4	2	10	12	16	171.5	187	-15.5	240.25
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	13	4	197	187	10	100
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	13	7	197	187	10	100
2	2	2	2	8	2	2	4	4	12	13	8	197	187	10	100
5	3	4	3	15	2	3	4	3	12	13	8	197	187	10	100
5	2	4	2	13	2	4	4	4	14	13	8	197	187	10	100
5	2	2	4	13	4	1	5	5	15	13	8	197	187	10	100
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13	8	197	187	10	100
4	1	4	1	10	1	1	1	2	5	13	9	197	187	10	100
5	5	5	2	17	5	2	4	4	15	13	9	197	187	10	100
3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	13	9	197	187	10	100
3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	13	9	197	187	10	100
4	2	3	3	12	1	2	2	1	6	13	10	197	187	10	100
2	3	3	5	13	2	2	3	3	10	13	10	197	187	10	100
4	4	4	5	17	1	1	3	3	8	13	10	197	208	-11	121
2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	13	10	197	208	-11	121
4	2	3	4	13	3	2	4	2	11	13	10	197	208	-11	121
4	2	2	2	10	3	1	2	2	8	13	10	197	208	-11	121
4	3	3	2	12	2	2	2	2	8	13	11	197	208	-11	121
2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	13	11	197	208	-11	121
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	13	11	197	208	-11	121
2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	13	11	197	208	-11	121

1	2	2	2	7	1	2	1	3	7	13	12	197	208	-11	121
1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	13	12	197	208	-11	121
1	2	2	1	6	2	2	2	3	9	13	14	197	208	-11	121
1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	13	15	197	208	-11	121
1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	14	7	216.5	208	8.5	72.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14	8	216.5	208	8.5	72.25
2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	14	10	216.5	208	8.5	72.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	14	11	216.5	208	8.5	72.25
2	2	3	3	10	1	2	2	1	6	14	11	216.5	208	8.5	72.25
2	1	1	2	6	2	2	2	1	7	14	12	216.5	208	8.5	72.25
2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	14	12	216.5	208	8.5	72.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14	12	216.5	208	8.5	72.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	14	14	216.5	208	8.5	72.25
4	1	4	1	10	5	1	1	1	8	14	14	216.5	223	-6.5	42.25
5	2	2	2	11	2	2	2	2	8	14	14	216.5	223	-6.5	42.25
1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	14	15	216.5	223	-6.5	42.25
2	2	2	1	7	1	1	1	1	4	14	17	216.5	223	-6.5	42.25
2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	14	18	216.5	223	-6.5	42.25
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	15	10	226	223	3	9
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	15	11	226	223	3	9
1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	15	12	226	223	3	9
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	15	12	226	223	3	9
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	15	13	226	230	-4	16
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	8	232	230	2	4
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	16	11	232	230	2	4
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	16	13	232	230	2	4
1	1	1	1	4	2	2	3	3	10	16	13	232	230	2	4
2	2	2	2	8	1	2	4	4	11	16	13	232	230	2	4
4	2	2	2	10	3	2	3	4	12	16	14	232	236.5	-4.5	20.25
3	3	3	3	12	1	3	3	2	9	16	17	232	236.5	-4.5	20.25
3	1	3	2	9	2	2	3	3	10	17	8	237.5	236.5	1	1
4	2	2	2	10	1	2	4	2	9	17	11	237.5	236.5	1	1
2	2	2	3	9	2	3	2	2	9	17	15	237.5	236.5	1	1
2	2	2	2	8	1	1	2	3	7	17	16	237.5	236.5	1	1
2	2	2	1	7	1	2	2	1	6	18	8	241.5	240.5	1	1
3	3	2	4	12	2	2	4	4	12	18	10	241.5	240.5	1	1
3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	18	12	241.5	242.5	-1	1
3	3	4	2	12	1	3	3	3	10	18	13	241.5	242.5	-1	1
2	2	2	3	9	2	3	4	2	11	20	8	245.5	244	1.5	2.25
4	3	3	4	14	4	4	5	4	17	20	15	245.5	245	0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	20	20	245.5	246.5	-1	1

4	3	2	3	12	3	2	3	3	11	20	20	245.5	246.5	-1	1
<b>TOTAL</b>															3167 6

**Hipótesis 3 San Salvador: Encuesta a Agentes de la PNC.**

SD A_P RC	FEA _CT PC	CRD _PC SC	CER I_PP C	SU MA X	CGO _PA AP	CR C_N BP	CCR _SP SL	NPO _CD FP	SU MA Y	SU MA X	SU MA Y	DISTRI BUCIO N X	DISTRI BUCIO N Y	REST A DE X-Y	X- Y2
2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	4	4	6.5	7.5	-1	1
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	6.5	7.5	-1	1
3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	4	4	6.5	7.5	-1	1
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	6.5	7.5	-1	1
4	4	2	4	14	4	3	3	3	13	4	4	6.5	7.5	-1	1
2	2	3	3	10	2	1	3	3	9	4	4	6.5	7.5	-1	1
4	5	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	6.5	7.5	-1	1
3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	4	4	6.5	7.5	-1	1
4	1	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	6.5	7.5	-1	1
3	2	3	4	12	3	2	2	3	10	4	4	6.5	7.5	-1	1
2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	4	4	6.5	7.5	-1	1
3	3	3	2	11	5	3	3	3	14	4	4	6.5	7.5	-1	1
4	4	4	3	15	3	3	3	2	11	5	4	13.5	7.5	6	36
4	4	4	2	14	4	4	4	2	14	5	4	13.5	7.5	6	36
2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	6	5	18.5	17.5	1	1
3	3	4	3	13	5	1	3	1	10	6	5	18.5	17.5	1	1
2	3	3	2	10	1	3	3	3	10	6	5	18.5	17.5	1	1
1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	6	5	18.5	17.5	1	1
3	3	3	4	13	5	2	3	2	12	6	5	18.5	17.5	1	1
3	2	2	3	10	5	3	2	2	12	6	5	18.5	17.5	1	1
2	2	2	3	9	5	5	5	5	20	6	6	18.5	23.5	-5	25
4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	6	6	18.5	23.5	-5	25
3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	7	6	27.5	23.5	4	16
3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	7	6	27.5	23.5	4	16
2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	7	6	27.5	23.5	4	16
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	7	6	27.5	23.5	4	16
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	7	7	27.5	31.5	-4	16
2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	7	7	27.5	31.5	-4	16
4	4	4	2	14	2	4	3	2	11	7	7	27.5	31.5	-4	16
4	4	2	4	14	1	1	2	2	6	7	7	27.5	31.5	-4	16
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	7	7	27.5	31.5	-4	16
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	7	7	27.5	31.5	-4	16
4	4	4	3	15	5	3	3	5	16	8	7	46.5	31.5	15	225
5	5	5	5	20	5	5	5	1	16	8	7	46.5	31.5	15	225

1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	8	7	46.5	31.5	15	225
2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	8	7	46.5	31.5	15	225
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	4	4	16	4	2	2	4	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	3	2	2	10	3	3	2	2	10	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	3	4	4	15	4	2	3	4	13	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	4	4	16	4	2	4	2	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	3	4	3	14	4	3	3	2	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	4	4	2	13	3	2	2	3	10	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
2	2	1	1	6	2	2	2	1	7	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	2	4	14	4	4	2	2	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	4	5	17	5	5	4	2	16	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	4	4	4	16	4	1	1	1	7	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
4	3	4	4	15	2	2	2	2	8	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	2	3	2	10	4	2	2	2	10	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
2	4	4	2	12	4	3	4	4	15	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
5	5	3	4	17	4	3	3	4	14	8	8	46.5	56.6	-10.1	102 .01
3	2	3	3	11	1	2	2	3	8	9	8	65	56.6	8.4	70. 56
2	3	2	2	9	3	2	2	1	8	9	8	65	56.6	8.4	70. 56

5	5	3	5	18	1	2	2	1	6	9	8	65	56.6	8.4	70.56
4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	9	8	65	56.6	8.4	70.56
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	9	8	65	56.6	8.4	70.56
3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	9	8	65	56.6	8.4	70.56
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	9	8	65	56.6	8.4	70.56
5	5	5	2	17	4	2	2	2	10	9	8	65	56.6	8.4	70.56
5	5	5	3	18	5	1	2	2	10	9	8	65	56.6	8.4	70.56
5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	10	8	78	56.6	21.4	457.96
2	4	4	2	12	4	2	2	2	10	10	8	78	56.6	21.4	457.96
4	4	4	3	15	1	1	2	2	6	10	8	78	56.6	21.4	457.96
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	10	8	78	56.6	21.4	457.96
4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	10	8	78	56.6	21.4	457.96
3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	10	8	78	56.6	21.4	457.96
3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	10	8	78	56.6	21.4	457.96
3	3	3	2	11	5	2	1	1	9	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
2	2	3	4	11	2	4	2	2	10	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
4	4	2	2	12	4	3	4	2	13	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
5	5	5	5	20	5	3	2	3	13	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
3	3	3	2	11	3	2	2	2	9	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
2	2	2	2	8	4	2	2	2	10	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	10	9	78	82.5	-4.5	20.25
4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	11	9	97	82.5	14.5	210.25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	11	9	97	82.5	14.5	210.25
5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	11	10	97	106.5	-9.5	90.25

5	4	4	4	17	5	1	2	2	10	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
5	4	5	5	19	5	4	3	3	15	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
5	3	3	3	14	3	5	5	3	16	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
2	1	1	2	6	2	2	2	2	8	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
2	1	1	3	7	3	1	2	1	7	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
4	4	2	4	14	4	4	4	1	13	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
5	5	5	2	17	5	5	5	5	20	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
3	2	5	3	13	2	2	4	4	12	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
2	2	3	2	9	4	2	2	2	10	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
5	5	5	5	20	3	2	2	3	10	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
4	4	4	2	14	4	2	2	2	10	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
4	4	3	2	13	3	1	1	2	7	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
1	2	2	1	6	1	1	1	1	4	11	10	97	106.5	-9.5	90.25
4	4	4	3	15	5	1	2	3	11	12	10	123.5	106.5	17	289
5	4	3	3	15	3	3	3	3	12	12	10	123.5	106.5	17	289
4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	12	10	123.5	106.5	17	289
1	2	2	2	7	3	2	1	1	7	12	10	123.5	106.5	17	289
3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	12	10	123.5	106.5	17	289
2	2	1	2	7	3	3	1	1	8	12	10	123.5	106.5	17	289
5	2	2	3	12	3	5	4	5	17	12	10	123.5	106.5	17	289
2	1	2	2	7	1	1	1	2	5	12	10	123.5	106.5	17	289
1	1	1	2	5	2	1	2	2	7	12	10	123.5	106.5	17	289
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	12	10	123.5	106.5	17	289
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	12	10	123.5	106.5	17	289
5	5	4	3	17	2	1	2	3	8	12	10	123.5	106.5	17	289
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	12	10	123.5	106.5	17	289
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	12	10	123.5	106.5	17	289

2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	12	10	123.5	106.5	17	289
5	5	5	5	20	2	2	5	5	14	12	10	123.5	106.5	17	289
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	10	123.5	106.5	17	289
1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	12	11	123.5	136.5	-13	169
2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	12	11	123.5	136.5	-13	169
1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	12	11	123.5	136.5	-13	169
4	4	4	4	16	1	1	1	2	5	12	11	123.5	136.5	-13	169
1	1	5	5	12	1	1	1	5	8	12	11	123.5	136.5	-13	169
3	2	4	5	14	1	3	2	5	11	12	11	123.5	136.5	-13	169
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	12	11	123.5	136.5	-13	169
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	12	11	123.5	136.5	-13	169
3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	12	11	123.5	136.5	-13	169
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	12	11	123.5	136.5	-13	169
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	12	11	123.5	136.5	-13	169
3	2	4	5	14	1	3	2	5	11	12	11	123.5	136.5	-13	169
3	3	3	3	12	4	2	2	2	10	12	11	123.5	136.5	-13	169
5	5	5	4	19	5	5	4	3	17	12	11	123.5	136.5	-13	169
2	5	5	1	13	5	5	5	1	16	12	11	123.5	136.5	-13	169
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	13	11	145.5	136.5	9	81
3	3	3	3	12	3	3	4	1	11	13	11	145.5	136.5	9	81
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	13	11	145.5	136.5	9	81
3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	13	11	145.5	136.5	9	81
4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	13	11	145.5	136.5	9	81
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	13	11	145.5	136.5	9	81
3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	13	11	145.5	136.5	9	81
4	1	4	2	11	4	2	3	2	11	13	11	145.5	136.5	9	81
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	13	11	145.5	136.5	9	81
3	2	4	5	14	1	3	2	5	11	13	12	145.5	167	-21.5	462.25
3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	13	12	145.5	167	-21.5	462.25
2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	13	12	145.5	167	-21.5	462.25
2	2	2	4	10	4	2	1	5	12	14	12	162	167	-5	25
3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	14	12	162	167	-5	25
3	3	3	3	12	2	3	2	4	11	14	12	162	167	-5	25
3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	14	12	162	167	-5	25
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	14	12	162	167	-5	25
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	14	12	162	167	-5	25
3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	14	12	162	167	-5	25
3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	14	12	162	167	-5	25
2	2	2	4	10	4	2	1	5	12	14	12	162	167	-5	25
4	1	4	2	11	4	2	3	2	11	14	12	162	167	-5	25

2	5	5	1	13	5	5	5	1	16	14	12	162	167	-5	25
5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	14	12	162	167	-5	25
3	3	3	3	12	2	3	2	4	11	14	12	162	167	-5	25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14	12	162	167	-5	25
2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	14	12	162	167	-5	25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	14	12	162	167	-5	25
5	5	5	4	19	5	5	4	2	16	14	12	162	167	-5	25
2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	14	12	162	167	-5	25
2	2	3	3	10	3	2	2	2	9	14	12	162	167	-5	25
4	3	3	3	13	2	3	2	1	8	14	12	162	167	-5	25
2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	14	12	162	167	-5	25
5	5	2	2	14	5	2	2	2	11	15	12	181.5	167	14.5	210.25
5	5	5	5	20	5	2	3	4	14	15	12	181.5	167	14.5	210.25
3	2	2	3	10	4	3	2	2	11	15	12	181.5	167	14.5	210.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	12	181.5	167	14.5	210.25
3	3	4	4	14	3	2	3	2	10	15	12	181.5	167	14.5	210.25
1	1	1	1	4	4	1	1	1	7	15	12	181.5	167	14.5	210.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	12	181.5	167	14.5	210.25
3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	15	12	181.5	167	14.5	210.25
3	4	3	3	13	3	2	2	3	10	15	12	181.5	167	14.5	210.25
4	4	4	3	15	3	2	3	3	11	15	12	181.5	167	14.5	210.25
5	4	4	5	18	5	2	3	2	12	15	12	181.5	167	14.5	210.25
4	4	4	2	14	2	2	2	4	10	15	12	181.5	167	14.5	210.25
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	15	12	181.5	167	14.5	210.25
3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	15	13	181.5	190.5	-9	81
4	4	4	4	16	2	2	2	4	10	15	13	181.5	190.5	-9	81
5	3	3	4	15	5	5	4	3	17	15	13	181.5	190.5	-9	81
4	4	4	4	16	4	2	2	3	11	15	13	181.5	190.5	-9	81
4	4	3	3	14	3	4	2	2	11	15	13	181.5	190.5	-9	81
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	13	200	190.5	9.5	90.25
2	2	2	1	7	1	1	1	1	4	16	13	200	190.5	9.5	90.25
5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	16	13	200	190.5	9.5	90.25
4	2	4	3	13	4	3	2	2	11	16	13	200	190.5	9.5	90.25

2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	16	13	200	190.5	9.5	90.25
3	3	3	3	12	3	3	2	4	12	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
5	4	4	5	18	5	2	3	2	12	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
5	5	5	5	20	3	1	3	5	12	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
5	3	5	5	18	5	5	4	3	17	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
2	2	5	4	13	4	4	3	3	14	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	16	14	200	200.5	-0.5	0.25
3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	16	15	200	208	-8	64
2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	16	15	200	208	-8	64
3	2	2	3	10	2	3	1	2	8	16	15	200	208	-8	64
2	1	2	2	7	2	3	3	3	11	16	15	200	208	-8	64
1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	17	15	212.5	208	4.5	20.25
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	17	16	212.5	220.5	-8	64
2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	17	16	212.5	220.5	-8	64
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	17	16	212.5	220.5	-8	64
2	1	2	2	7	3	2	2	2	9	17	16	212.5	220.5	-8	64
2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	17	16	212.5	220.5	-8	64
2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	18	16	219.5	220.5	-1	1
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	18	16	219.5	220.5	-1	1
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	18	16	219.5	220.5	-1	1
5	5	5	5	20	5	1	1	3	10	18	16	219.5	220.5	-1	1
4	4	4	2	14	1	1	2	2	6	18	16	219.5	220.5	-1	1
3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	18	16	219.5	220.5	-1	1
1	2	2	3	8	3	2	2	1	8	18	16	219.5	220.5	-1	1
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	18	16	219.5	220.5	-1	1
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	19	16	226	220.5	5.5	30.25
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	19	16	226	220.5	5.5	30.25
2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	19	16	226	220.5	5.5	30.25
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	19	16	226	220.5	5.5	30.25

2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	19	16	226	220.5	5.5	30. 25
1	1	1	1	4	1	3	3	3	10	20	16	238	220.5	17.5	306 .25
3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	20	16	238	220.5	17.5	306 .25
3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	20	17	238	133.5	104.5	109 20. 25
3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	20	17	238	133.5	104.5	109 20. 25
4	4	4	2	14	4	3	2	4	13	20	17	238	133.5	104.5	109 20. 25
4	4	3	4	15	2	4	2	2	10	20	17	238	133.5	104.5	109 20. 25
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	20	17	238	133.5	104.5	109 20. 25
3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	20	17	238	133.5	104.5	109 20. 25
4	4	5	5	18	5	5	2	4	16	20	18	238	237	1	1
3	4	4	4	15	2	3	2	1	8	20	19	238	238	0	0
4	3	1	2	10	4	1	3	1	9	20	20	238	243	-5	25
2	2	2	2	8	4	2	2	2	10	20	20	238	243	-5	25
4	4	4	4	16	4	3	3	2	12	20	20	238	243	-5	25
4	4	3	3	14	4	3	2	2	11	20	20	238	243	-5	25
3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	20	20	238	243	-5	25
3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	20	20	238	243	-5	25
4	4	4	4	16	4	2	3	3	12	20	20	238	243	-5	25
2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	20	20	238	243	-5	25
4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	20	20	238	243	-5	25
<b>TOTAL</b>														90623	

## ANEXO E: Memorándum y cartas de permiso

**MEMORANDUM**

N° ADMOR/DCD/1083/2019

**PARA** : Subcomisionado José Orlando Arevalo Rivera  
Jefe Centro de Formación y Capacitación Institucional

**DE** : Subdirector Juan Roberto Cardona Salas  
Jefe Departamento de Administraciones Locales

**ASUNTO** : Remitiendo

**FECHA** : Ciudad Delgado, 15 de agosto 2019

En atención a su correo electrónico, donde envía el formato de encuesta UES, autorizado para ser pasada a 20 agentes de esta Delegación. Sobre el particular respectivamente le remito las estadísticas del formato UES.

Sin otro particular, me suscribo.

*Dr. Cardona  
Por medio de los  
hombres que le acompaña  
U.E.S.  
J.R.C.*

**JRCB/agt**

MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA  
DELEGACIÓN DE ADMINISTRACIONES LOCALES

**MEMORANDUM**

Nº. DLNORTEIAMONICFCFI0012019

**PARA** : Subcomisionado José Orlando Arevalo Rivera  
Jefe de Centro de Formación y Capacitación Institucional

**DE** : Sargento Nery Antonio García Martínez  
Coordinador de Centro de Formación y Capacitación  
Delegación la Libertad Norte

**ASUNTO** : Remitiendo

**FECHA** : 15 de Agosto de 2019

Respetuosamente remito a usted, 16 encuestas contestadas por agentes de la Delegación la Libertad Norte, en apoyo a la Universidad de El Salvador.

Sin otro Particular

**NAG/mag**

MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA  
DELEGACIÓN LA LIBERTAD NORTE

## Memorándum de confirmación de llenado de encuesta

**MEMORANDUM**

SAOBPYTHCFCV 0501-2019

**PARA** : COMISIONADO INÉS ALFREDO MANCÍA HERNÁNDEZ  
JEFE DELEGACIÓN SAN SALVADOR NORTE

**DE** : SUBCOM. JOSÉ ORLANDO AREVALO RIVERA  
Jefe Centro de Formación y Capacitación Institucional

**ASUNTO** : Comunicando

**FECHA** : 22 de agosto de 2019

Respetuosamente comunico a usted, que la Universidad de El Salvador ha firmado una carta de entendimiento con nuestra institución, en donde se establece la cooperación entre ambas instituciones en el ámbito de permitir que alumnos de la UES puedan realizar ciertos trabajos al interior de la PNC, es así como tenemos algunos de ellos haciendo horas sociales, prácticas y trabajos de tesis.

En esta oportunidad, tal y como le manifesté verbalmente, tenemos a tres alumnos realizando un trabajo de tesis sobre el impacto de los procesos formativos en guardias de trabajo, por lo que necesitan realizar una encuesta a personal operativo con categoría de agentes en algunas Delegaciones policiales y una de ellas es la Delegación que usted dirige, por lo que le solicito, permita que puedan encuestar un total de 34 agentes. Los alumnos que visitarán esa delegación en compañía de personal del Centro de Formación son:

- Brenda Eneida Hernández M. N° DUI 05110842 - 8
- Kevin Josué Mendoza Guzmán N° DUI 05147103 - 2
- Henry Alexander Cruz Lainez N° DUI 05050320 - 8

Sin más sobre el particular y agradeciendo siempre su tan acertada gestión, me suscribo de usted.

**JRCB/agt**

MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA  
DELEGACIÓN SAN SALVADOR NORTE

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Ciudad Universitaria, 15 de Mayo de 2019

Respetable  
Sub-Comisionado José Orlando Arevalo Rivera  
Jefe Centro de Formación y Capacitación Institucional  
Presente

Reciba un respetuoso saludo, deseándole éxito en sus actividades cotidianas.

Por medio de la presente, se solicita la autorización para que los estudiantes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación puedan realizar su Trabajo de Investigación de Proceso de Grado en el periodo de Mayo a Octubre del presente año, los estudiantes son:

- 1) Henry Alexander Cruz Lainez, carnet N° CL14874
- 2) Brenda Eneida Hernández Mestanza carnet N° HM13021
- 3) Kevin Josué Mendoza Guzmán carnet N° MQ14503

Con el objetivo de investigar los procesos de capacitación en términos de educación no formal influyen en el desarrollo del talento humano de los servidores policiales.

Respetado con el tema: "Contribución de la educación no formal en el desarrollo del talento humano de los y las servidores públicos en el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública en los Departamentos de la Libertad, San Salvador y Cuscatlán, año 2019."

Atentamente

"HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA"

**MED. Rinaldo Antonio López Carrillo**  
Docente Director del Seminario de Orientación

MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA  
DELEGACIÓN LA LIBERTAD NORTE

Carta de permiso para administrar instrumento en las delegaciones y carta para realizar la investigación en el CFCI.