

CAPITULO I.

SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL.

1. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL DOMINICANA.

1.1. ANTECEDENTES.

El origen del sistema educativo policial se remonta a la creación de la propia Institución, lo que se evidencia en la Orden General No.5, del 25 de Marzo de 1936, que dispuso que los miembros de la Policía Nacional fueran instruidos sobre las materias siguientes:

- a) Rudimentos de Legislación y procedimiento penal común.
- b) Leyes que establecen impuestos.
- c) Leyes de Policía, de Tránsito, de porte de armas y otras leyes usuales.
- d) Ordenanzas municipales cuyo cumplimiento y ejecución están a cargo de la Policía.
- e) Procedimientos que debe seguirse en cada caso.
- f) Disciplina, tratamientos, saludos, honores y divisas del cuerpo.
- g) Nomenclatura, cuidado y manejo de las armas.
- h) Geografía de la Común y de la Provincia.
- i) Instrucción militar.
- j) Administración y tramitación de correspondencia oficial.
- k) Nociones de Derecho Constitucional y Educación Cívica.

Las Clases recibirán instrucción sobre la formación de expedientes y primeras diligencias de un proceso. Para impartir estas instrucciones, se dispuso la utilización de oficiales o clases de la Policía Nacional que contaran con la preparación y experiencia necesarias.

El órgano responsable de la capacitación de los miembros de la Policía Nacional, era el Departamento de Instrucción y Personal, cuyas funciones se describen en el artículo 41 del Decreto 4587, de fecha 19 de Febrero de 1959,

publicado en la Gaceta Oficial No. 8338, el cual derogó y sustituyó el decreto No. 2238, del 24 de marzo de 1938, que estableció el Reglamento Orgánico de la Institución. Conforme el citado texto legal, este Departamento tenía como funciones:

- a) Responder de la selección, educación física y mental y preparación militar y policial del personal de la Policía Nacional.
- b) Preparar los programas de estudios que debían seguirse en las distintas organizaciones de la Policía Nacional, debiendo ponerse de acuerdo para ello con los demás Jefes de Departamentos de la Policía Nacional. Estos programas deberían ser aprobados por el Jefe de la Policía Nacional.
- c) Preparar y supervigilar todo lo concerniente a las escuelas o academias Policiales;
- d) Preparar los folletos y manuales de instrucción para todo el personal de la Policía Nacional.
- e) Llevar un archivo donde figuren los expedientes personales de todos los miembros de la Policía Nacional.
- f) Dictar todas las disposiciones para los exámenes de aspirantes a ingreso a la Policía Nacional y supervigilar su cumplimiento.
- g) Velar porque los métodos de enseñanza de la Policía Nacional sean los mejores y más modernos y que se ajusten siempre a las necesidades de la instrucción general.
- h) Llevar una relación exacta de la distribución del personal en las distintas organizaciones de la Policía Nacional y un registro completo de los

traslados, ascensos, reducciones, retiros, bajas, deserciones, enfermedades, licencias y castigos, de cada miembro de la Policía Nacional.

Posteriormente, en fecha 13 de noviembre del año 1967, se crea la Dirección de Programas de Entrenamiento y Capacitación de la Policía Nacional y el 13 de noviembre 1968, mediante Decreto Núm. 2368, el Poder Ejecutivo crea la Academia para Cadetes de la Policía Nacional, con la finalidad de graduar Oficiales de Carrera en materias policiales. En el año 1992, este centro de estudios recibe el nombre de Academia 2 de Marzo.

El 20 de Junio de 1968, se crea la Escuela de Entrenamiento Policial, con asiento en Hatillo, San Cristóbal, para desarrollar nuestros policías en el aspecto educacional y para lograr una mayor eficientización en el desempeño de sus funciones, y el 24 de enero del 1969, se crea la Escuela para Oficiales Subalternos de la Policía Nacional, bajo la dirección de la División de Educación y Entrenamiento, de la Policía Nacional en Hatillo, San Cristóbal, con la finalidad de seguir los entrenamientos, especialmente a los oficiales subalternos de la institución.

Mediante Decreto No. 929-03, de fecha 13 de Septiembre del año 2003, se creó el instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON), conformado por las Escuelas de Entrenamiento Policial y Policía Turística, la Academia “2 de Marzo”, la Escuela de Investigaciones Criminales, el Instituto de Dignidad Humana, la Especialización de Residencias Médicas y el Instituto Policial de Estudios Superiores (IPES). En base a este Decreto, la educación de la Policía Nacional responde a los lineamientos trazados por el Consejo Académico Superior del Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional.

1.2. ANÁLISIS COMPARADO DE SISTEMAS EDUCATIVOS POLICIALES DE PAÍSES DE LA REGIÓN LATINOAMERICANA.

A partir de la problemática objeto de estudio, a continuación haremos un análisis comparado de algunos de los sistemas educativos policiales de varios países de la región, encaminado a asumirlos como referentes para el fortalecimiento del Sistema Educativo Policial Dominicano, y darle carácter internacional y estandarizar lo más posible, la educación superior policial.



1.2.1. POLÍTICA ESTRATÉGICA EDUCATIVA "SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL" DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA.

En el año 1994, la Dirección Docente de la Policía Nacional de Colombia, elaboró el documento titulado "Sistema Educativo Policial, una nueva era", como respuesta a las necesidades del momento y herramienta para fortalecer la formación integral de hombres y mujeres policías en el servicio, orientado bajo parámetros legales y con fundamento en la modernización institucional. En el año 2000, se publicó el Proyecto Educativo Institucional en Colombia, trabajo que se

tomó como antecedente y fuente de información para la elaboración del presente análisis.

A partir de estos avances y con el propósito de dinamizar la misión de la Escuela, en el año 2004 la Vice-rectoría Académica de la Dirección General de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia, conformó un equipo interdisciplinario con el fin de fortalecer el proceso educativo, al tomar como referente la reestructuración de programas y planes de estudio, fundamentados en el desarrollo de competencias para el desempeño policial. Este ejercicio académico permitió realizar un diagnóstico en el cual se determinó la necesidad de actualizar los programas académicos, en respuesta a las exigencias de la institución y del país, lo cual es una de las principales motivaciones y aspiraciones que tenemos en la formulación de una propuesta de reforma al Sistema Educativo de la Policía Nacional Dominicana.

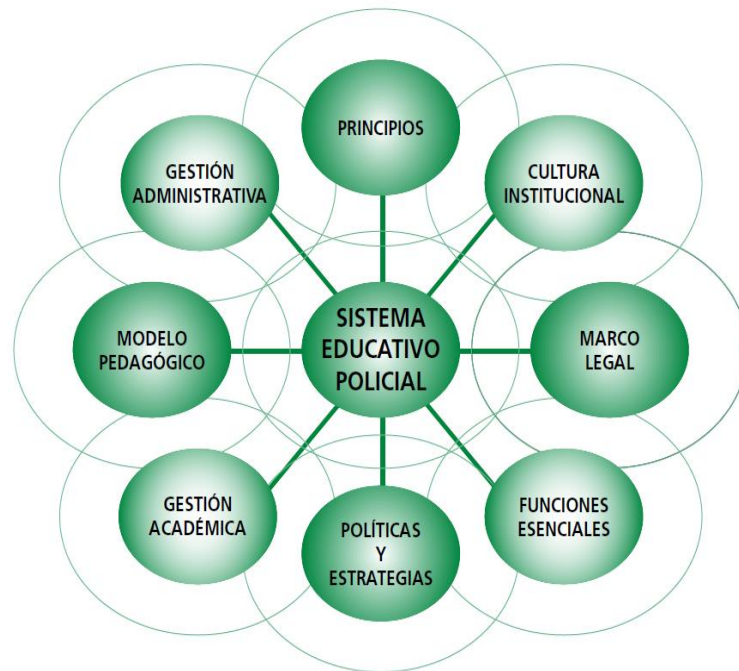
En este sentido, la propuesta del nuevo Sistema Educativo Policial de Colombia, como Proyecto Educativo Institucional, tuvo por objetivo fundamental un diseño curricular flexible, interdisciplinario, por créditos y por competencias, de tal manera que se articulara el mundo educativo con el mundo del trabajo. El espíritu que orientó el nuevo Sistema Educativo Policial, no fue otro que el de divulgar y consolidar la política educativa institucional, en coherencia con una sociedad cambiante, diversa y compleja, que exigía y exige escenarios productivos en términos de seguridad y convivencia. Lo propio ocurre en la República Dominicana y con nuestra institución Policial.

Todo ello, en coherencia con los lineamientos generales de política para la Policía Nacional, en relación con la potenciación del conocimiento, el enfoque humanístico, la profesionalización, el desarrollo intelectual de sus integrantes, las nuevas metodologías que facilitan el acceso a la información y al conocimiento,

así como el fomento de la investigación científica, para el fortalecimiento permanente del servicio de policía.

La principal función de ese proyecto fue divulgar, orientar y proyectar la política educativa de la Dirección Nacional de Escuelas, con fundamento en el Plan Estratégico Institucional, en procura de alcanzar y consolidar los propósitos plasmados en la reforma curricular. Este proyecto no fue un documento terminado; constituyó un proceso en permanente construcción, con la participación activa de la comunidad educativa de la República Colombiana.

Los Componentes del Sistema Educativo Policial que se contemplaron en ese proyecto fueron:



Objetivos asumidos en el Sistema Educativo Policial.

La Dirección General de Escuelas de Colombia, asumió el reto de redefinir el aprendizaje en el contexto del quehacer policial. De acuerdo con esta

apreciación, los objetivos del Sistema Educativo Policial, como Proyecto Educativo Institucional, fueron:

- Consolidar un sistema educativo flexible, que responda a la dinámica actual del servicio de policía, en aspectos de cobertura, calidad y oportunidad.
- Planear la actividad académica en el ámbito de la política institucional, para decidir acerca de las acciones y estrategias que orientan los procesos pedagógicos y administrativos propios de cada programa.
- Mejorar de manera continua la calidad educativa, a partir de la autoevaluación, como la actividad que convoca y moviliza la comunidad académica de las Escuelas de Policía, en torno a la misión y visión institucional.
- Apropiarse del Sistema Educativo Policial como una herramienta pedagógica, que permita a las Escuelas de Policía operacionalizar los procesos académicos, como guía para el desarrollo de la gestión académica.
- Incorporar al diseño, desarrollo y evaluación curricular, el modelo pedagógico de formación por créditos y competencias, orientado a vincular lo educativo con el desempeño laboral.
- Contribuir a la formación integral de un profesional de policía, que reúna las condiciones que la sociedad actual exige, comprometido con la seguridad, en el ámbito de los valores y la cultura policial en derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
- Enunciar y explicar los fundamentos teóricos y prácticos correspondientes al cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y proyección social.

- Describir las bases pedagógicas y axiológicas que han de orientar las políticas educativas de la Dirección Nacional de Escuelas.

Principios del Sistema Educativo Policial de Colombia.

El Sistema Educativo está fundamentado en principios que orientan el quehacer de las Escuelas de la Policía Nacional. Estos principios son los siguientes:

- Calidad para la profesionalización del servicio
- Pertinencia.
- Desarrollo proyectivo
- Participación
- Cultura de la legalidad. Compromiso institucional e individual.
- Cultura policial en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario
- Formación en principios y valores
- Gestión humana y calidad de vida

El desarrollo humano integral consiste en el conjunto de características biopsicosociales propias de toda persona que se ponen en juego en la búsqueda del pleno bienestar y la autorrealización, de acuerdo con las posibilidades y limitaciones de índole personal y del contexto social, económico, ambiental y jurídico en el cual vive. Para abordar el desarrollo humano integral, establecer estrategias para potenciarlo y mejorar la calidad de vida de manera sustentable y sostenible, es preciso enfocarlo a través de sus diferentes dimensiones, a saber:

- **Cognitiva:** referida a la manera como los seres humanos procesan la información y construyen conocimiento argumentado.
- **Corporal o física:** relacionada con la estructura física del ser humano y la manera como ésta es significada por la cultura, al reconocerse como ser biológico integrado a la naturaleza, lo cual lo hace responsable del sostenimiento de los sistemas ecológicos y ambientales.
- **Social:** relativa a la interacción con otras personas para llevar a cabo procesos de convivencia y del servicio, mediante la aplicación de normas, leyes, procesos, procedimientos e instrucciones, contruidos colectivamente, mediados por una ética ciudadana y civil.
- **Comunicativa:** referida a la utilización del lenguaje como medio para configurar el universo simbólico y cultural de cada persona, en interacción con otras y el mundo.
- **Ética:** inherente a la capacidad de tomar decisiones y asumir la responsabilidad de los actos, mediante la toma de conciencia sobre tales acciones, buscando el respeto y la consolidación de la dignidad, la autonomía y la autoestima personal, así como la integridad del ambiente.
- **Lúdica:** referida a los mecanismos de expresión cultural, de integración social y de salud que hacen posible el manejo de situaciones críticas y de tensiones cotidianas, lo mismo que la valoración y buen uso del tiempo libre.

- **Laboral:** Dimensión fundamental en el desarrollo humano que consiste en la realización de actividades productivas en un trabajo específico, dirigidas a un fin externo, a través de la motivación o el deseo de servir.

- **Espiritual:** permite comprender los mecanismos para posibilitar el contacto del ser humano con el universo y su totalidad. Esta dimensión permite a la persona comprender su ubicación en ese todo e identificar el papel o rol que le corresponde vivir. Está relacionada con los procesos de trascendencia, solidaridad, respeto a las tradiciones y creencias religiosas.

- Educación basada en el humanismo

En consecuencia, una educación basada en el humanismo deberá propender por formar un ser humano:

- Capaz de comprometerse con el proyecto de humanidad, de la comunidad a la cual sirve.

- Trascendente, consciente de su necesidad de superación para transformar el medio.

- Libre para elegir su propio destino, establecer su proyecto de vida y ser responsable de sus propias decisiones.

- Provisto de capacidad de decisión, libertad y conciencia para elegir.

- Capaz de decidir lo que quiere llegar a ser.

- Comprometido con su crecimiento individual, como parte de la construcción social.

Por consiguiente, para responder a este principio, se requiere un docente humanista que esté en capacidad de:

- Interesarse por el estudiante como ser humano.
 - Expresar una actitud abierta hacia nuevas metodologías.
 - Fomentar el aprendizaje colaborativo.
 - Demostrar coherencia entre lo que dice y hace.
 - Ser comprensible con sus estudiantes y sensible a sus necesidades.
 - Alejarse del autoritarismo y del egocentrismo.
 - Generar ambiente de justicia y respeto hacia el estudiante.
- Cobertura.

Funciones Sustantivas y Políticas Educativas

- Funciones Sustantivas.
- La Docencia
- La Investigación

Igualmente define la estructura del Sistema Institucional de Ciencia y Tecnología, el cual está constituido por los órganos responsables de la

orientación, administración, realización y evaluación de procesos permanentes de investigación y desarrollo tecnológico, conforme a la misión, naturaleza, políticas, principios y fines de la Institución. Estos órganos son los siguientes:

- Comité Directivo de Investigación.
 - Grupo Asesor de Ética y Bioética.
 - Vice rectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico.
 - Comité de Investigación de las Facultades.
 - Áreas de Investigación de las Escuelas de Policía.
 - Comité de Investigación de las Direcciones de la Policía
 - Comité de Investigación Regiones de Policía
 - Comité de Investigación Policías Metropolitanas
 - Semilleros de Investigación
 - Grupos de Investigación
 - Red de Asesores en Investigación.
-
- **La Proyección Social.**
 - **Políticas académicas**
 - **Política: Calidad Educativa**

Estrategias

- Generar cultura de autoevaluación a partir de procesos de control interno y de implementación de herramientas técnicas y tecnológicas.
- Desarrollar procesos de registro calificado y acreditación para los programas profesionales a nivel de pregrado y postgrado, así como la acreditación institucional.

- Fortalecer los convenios y alianzas de cooperación institucional, con el fin de consolidar la formación policial.
- Vincular docentes de alto nivel académico, con reconocimiento a nivel nacional e internacional.
- Desarrollar programas de capacitación docente que respondan a las necesidades de docencia de alta calidad.
- Diseñar e implementar mecanismos de promoción e incentivos al desempeño y producción intelectual de los docentes.

El proyecto también aborda 17 Políticas: directrices o lineamientos, que sirven fundamentalmente para orientar la acción institucional y facilitar el proceso de toma de decisiones.

- ✓ Políticas y estrategias educativas.
- ✓ Pertinencia Educativa
- ✓ Potenciación del Conocimiento y Formación Integral
- ✓ Cobertura y Conectividad
- ✓ Políticas de Investigación para el Desarrollo Científico y Tecnológico
- ✓ Fomento
- ✓ Pertinencia de la Investigación
- ✓ Integración y Divulgación
- ✓ Proyección Social
- ✓ Integración con la Comunidad
- ✓ Brindar Asesoría a Otras Instituciones
- ✓ Política de Bienestar
- ✓ Desarrollo Humano y Calidad de Vida
- ✓ Políticas de Autoevaluación.

- ✓ Cultura de Autoevaluación
- ✓ Políticas Administrativas
- ✓ Transparencia

Se plantean también las políticas y estrategias educativas, así:

- **Académicas:** calidad, pertinencia, potenciación del conocimiento, formación integral, cobertura y conectividad.
- **Investigación:** fomento, pertinencia, integración y divulgación.
- **Proyección social:** integración a la comunidad y asesoría a otras instituciones.
- **Bienestar:** fomento del desarrollo humano y la calidad de vida de la comunidad educativa.
- **Autoevaluación:** fomento de la cultura de la autoevaluación y la autorregulación, para el mejoramiento continuo.
- **Administración:** transparencia y utilización adecuada de los recursos que apoyan la gestión académica.

La labor académica de la Dirección Nacional de Escuelas, se fundamenta en el Sistema de Gestión Integral de la Policía, el cual consagra como herramienta organizacional y funcional la Gestión por Procesos; bajo este criterio, se presentan tres procesos misionales denominados:

- Formación, actualización y entrenamiento
- Capacitación
- Investigación

Estos procesos académicos están fundamentados en la conceptualización de currículo, entendido como el conjunto de componentes y recursos que facilitan el cumplimiento de los propósitos educativos.

Entre estos componentes, se ubican los programas académicos, a través de los cuales se profesionaliza el talento humano de la institución, con el apoyo de sistemas de información, que permiten el registro de hechos y datos relacionados con la gestión educativa.

Para el fortalecimiento de los programas académicos y en el contexto de la globalización, se enuncian algunos mecanismos de cooperación interinstitucional, a nivel nacional e internacional, entre ellos, convenios y alianzas estratégicas con importantes entidades de otros países, orientados al intercambio de experiencias, el fortalecimiento de la investigación y la capacitación de los integrantes de la Policía Nacional.

Se define currículo en términos generales, como el conjunto de procesos y recursos mediante los cuales se logran los propósitos educativos. Específicamente, se entiende el currículo como el conjunto de políticas, planes de estudio, programas, metodologías, perfiles, criterios evaluativos y demás procesos que contribuyan a la formación integral, al desarrollo y fortalecimiento de competencias, en el marco del Sistema Educativo Policial, como producto de un trabajo en equipo de la comunidad académica.

El currículo se diseña a partir de varios interrogantes:

¿Qué tipo de hombre se pretende formar? Un policía integral y competente. Un ciudadano ejemplar comprometido con su profesión y con la comunidad.

¿Para qué tipo de sociedad? Para un país con conflicto interno y en búsqueda de la paz, en un estado social de derecho y democrático.

¿Para qué? Para el logro de unos propósitos educativos, en respuesta a necesidades institucionales y del país.

¿Cómo? Mediante programas académicos, planes de estudio, procesos, procedimientos y un modelo pedagógico fundamentado en competencias.

¿Con qué recursos? Con recursos, técnicos, tecnológicos, logísticos y financieros.

¿Con quién? Con una comunidad educativa comprometida en la gestión académica y policial.

Como proceso, el currículo está en permanente construcción y reconstrucción; sus características dependen del contexto (internacional, nacional e institucional) en el cual se pone en práctica. Teniendo en cuenta que el currículo es la manifestación de acciones diversas en procura de formar un profesional competente, algunos de los criterios para su diseño, son:

- Evidenciar el rigor metodológico en la estructura curricular y los planes de estudio.
- Concretar en su construcción, la concepción pedagógica y didáctica explícita en el Sistema Educativo Policial.
- Estructurar en forma coherente y sistémica la definición de saberes, objetivos y procesos de evaluación, en beneficio del aprendizaje.
- Seleccionar, clasificar, ordenar y adecuar los contenidos de cada programa, de tal forma que sean coherentes y pertinentes con el perfil ocupacional de los profesionales de policía.

- Verificar que el proceso de formación estructurado, garantice el desarrollo de las competencias y por consiguiente, el desempeño policial efectivo.
- Prever que el currículo involucre de manera transversal el fortalecimiento de la investigación, el fomento de la formación en principios y valores y el respeto de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, como aporte a la formación integral y fundamento del actuar policial.
- Definir un currículo por competencias, para articular el mundo educativo con el mundo laboral.
- Mantener actualizados los planes de estudio y los contenidos programáticos de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos del saber policial.
- Establecer criterios de selección tanto de estudiantes como de docentes.

En este sentido, el currículo ideal, debe:

- Consolidar una comunidad educativa que discute, analiza e investiga.
- Garantizar la formación integral del estudiante.
- Estimular la cultura de la autoevaluación con fines de mejoramiento.
- Promover la interdisciplinariedad: abordar la realidad desde diferentes puntos de vista para enriquecer el diálogo de saberes entre el docente y el estudiante, en un ambiente de respeto a la diversidad y a las ideas de los demás.
- Evidenciar estrategias para la conformación de una cultura investigativa.

- Garantizar una educación basada en el humanismo.

Características del currículo

Se propone una concepción del currículo con las siguientes características:

- Flexible.
- Integral.
- Pertinente.
- Fundamentado en competencias.
- Transversal.
- Cultura del respeto de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.
- Formación en principios y valores.
- Investigación.

Diagnóstico y reforma curricular

A partir del año 2004, la Dirección Nacional de Escuelas, en coordinación con la Vice rectoría Académica, llevó a cabo el proceso de revisión y actualización de los planes de estudio de todos los programas académicos desarrollados en las Escuelas de Policía del país, a partir de un diagnóstico realizado mediante consultas a docentes, estudiantes, egresados y comandantes.

Este ejercicio de reflexión llevó a establecer que los planes de estudio no respondían a las necesidades institucionales ni del entorno y existía una desarticulación entre lo educativo y el desempeño laboral. Con base en este diagnóstico se plantearon las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el fundamento de la función de policía?
- ¿La policía es una profesión?
- ¿Qué es ser policía?
- ¿Cuál es el policía que necesita el país?
- ¿Cómo se forma un policía?

Para diseñar el proceso de formación de un policía, se toma como punto de partida el perfil de ingreso del estudiante, el perfil profesional del egresado y el perfil ocupacional.

Perfil del aspirante: Describe las características que se espera encontrar en quienes aspiran ingresar a la institución. Comprende las competencias intelectuales y comunicativas, las actitudes, los valores y la claridad en su elección profesional, factores que constituyen el insumo para desarrollar el perfil profesional.

Perfil profesional del egresado: Describe las características que se espera, posean los egresados después de haber desarrollado un programa académico, las cuales le permitirán desempeñarse con idoneidad en el servicio.

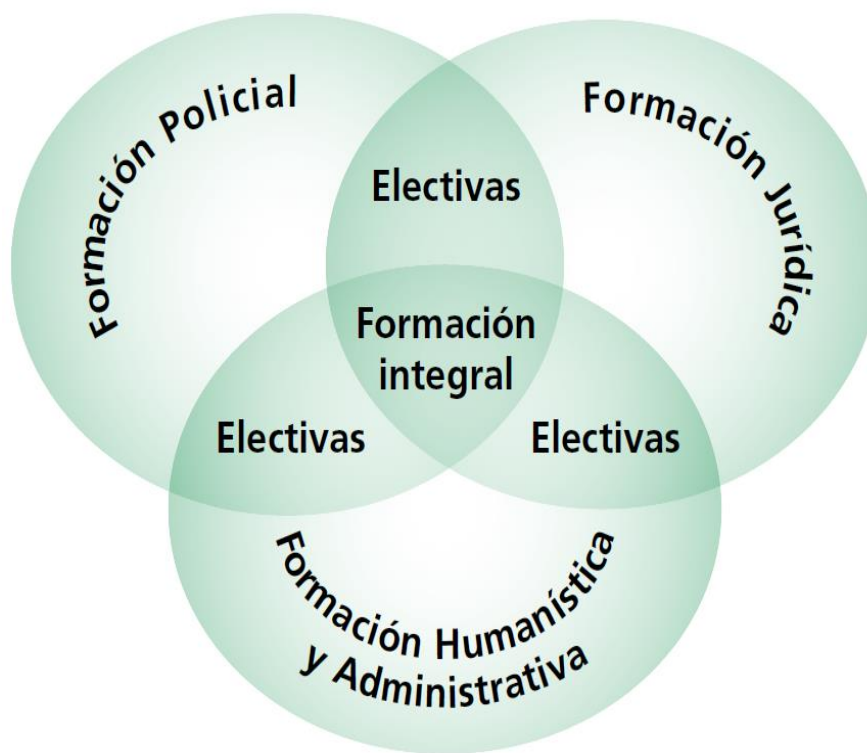
Estas características se expresan en términos de competencias, es decir, lo que un estudiante debe saber, saber hacer y ser, en el contexto policial.

Perfil ocupacional: Describe los ámbitos de desempeño laboral del egresado, las responsabilidades que deberá asumir y los cargos que podrá desempeñar en el ejercicio de su profesión, de acuerdo con el perfil profesional desarrollado, una vez culmine un programa académico. Los nuevos planes de estudio están estructurados en campos, áreas, asignaturas, niveles de formación y períodos académicos, así:

• **Campos de formación:** Agrupan saberes genéricos e interdisciplinarios en relación con los conocimientos fundamentales de la profesión policial. Éstos son:

- Campo de formación policial: Corresponde a la razón de ser y a la naturaleza del servicio de policía.
- Campo de formación jurídica: Apoya el ejercicio profesional en relación con los procedimientos de policía, fundamentados en las normas, para dar legitimidad al actuar policial.
- Campo de formación humanística y administrativa: Fortalece la gestión y da sustento ético al proceder policial.
- Los campos de formación se ilustran en la siguiente gráfica, como ejemplo:

Campos de Formación del Plan de Estudios del Programa de Administración Policial de la Dirección General de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia.



- **Áreas de formación:** Establecen saberes particulares de la profesión policial, de acuerdo con los campos de formación. A manera de ejemplo, se presentan las áreas del plan de estudios del Programa de Administración Policial para oficiales:

Campos	Áreas
FORMACIÓN POLICIAL	Policial Policía judicial Inteligencia Estado colombiano Preparación física Prácticas y documentos policiales
FORMACIÓN JURÍDICA	Jurídica fundamental Jurídica especial
FORMACIÓN HUMANÍSTICA Y ADMINISTRATIVA	Humanidades Ciencias administrativas Investigación formativa

- **Asignaturas:** Determinan saberes específicos, de acuerdo con los campos y las áreas de formación; están relacionados con la disciplina policial y dan cuenta del desarrollo y consolidación de las competencias.
- **Niveles de formación:** Permiten conducir progresivamente el proceso de aprendizaje con diferentes grados de profundidad y complejidad.

Así por ejemplo, el plan de estudios del programa técnico en servicio de policía, comprende tres niveles: básico, en el cual el estudiante asimila los conceptos generales y fundamentales; el específico, orientado a profundizar en cada área de formación, mediante asignaturas orientadas a la descripción de

procedimientos policiales y el de prácticas, para confrontar los conocimientos teóricos con la realidad que va a enfrentar una vez egrese del programa.

- **Períodos:** Corresponden a lapsos de tiempo determinados en los que se desarrollan las diferentes asignaturas del plan de estudios.

Uno de ellos se dedica a las prácticas, orientadas a fortalecer las competencias del profesional de policía.

Créditos académicos

En cumplimiento del Decreto No. 2566 de 2003, mediante el cual se establece el crédito académico como mecanismo de evaluación de la calidad, transferencia estudiantil y cooperación interinstitucional, la Dirección Nacional de Escuelas, asumió el compromiso de su implementación.

Esta normatividad obedece a la necesidad de internacionalizar la educación, unificando el patrón de medida de los programas universitarios, de tal manera que los títulos obtenidos en un país, sean homologados en otro y se facilite la movilidad estudiantil entre diferentes programas, a nivel nacional e internacional. En el decreto citado, el crédito se define como la unidad de medida del tiempo del trabajo académico del estudiante, para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Un crédito equivale a 48 horas de trabajo académico del estudiante, que comprende las horas con acompañamiento directo del docente y demás horas que el estudiante deba emplear en actividades independientes de estudio, prácticas u otras que sean necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje y las competencias.

Una hora académica con acompañamiento directo del docente supone dos horas adicionales de trabajo independiente en programas de pregrado y de especialización, y tres en programas de maestría; sin embargo, el empleo de una proporción mayor o menor de horas presenciales, frente a las independientes, puede justificarse cuando la metodología específica de la actividad académica así lo exija o cuando la complejidad para lograr la competencia, lo requiera.

De acuerdo con la naturaleza del programa y con el fin de flexibilizar los planes de estudio, deben implementarse créditos académicos obligatorios y electivos. Los créditos obligatorios deben ser cumplidos por todos los estudiantes de acuerdo con el Plan de Estudios establecido. Los créditos electivos son aquellos en los que el estudiante elige libremente entre varias opciones, la (s) asignatura(s) que más responde(n) a sus intereses y necesidades.

Para las Escuelas de Policía, los créditos electivos, de libre elección del estudiante, se clasifican:

- **Disciplinares:** Orientados a profundizar en una temática relacionada con el programa específico.
- **No disciplinares:** Dirigidos a complementar la formación específica profesional.
- **Libres:** Complementan la formación integral del estudiante.

El sistema de créditos académicos, de obligatorio cumplimiento para las instituciones de educación superior, requiere un cambio de cultura en las Escuelas de Policía, teniendo en cuenta que exige una revisión de los planes de estudio, un cambio del modelo pedagógico, la revisión del régimen interno y el fortalecimiento de los medios técnicos y tecnológicos, al igual que personal docente de alto nivel académico.

Ventajas del Sistema de Créditos Académicos

- Promueve el aprendizaje autónomo mediante el cual el estudiante asume la responsabilidad de su propia formación y desarrolla la habilidad para “aprender a aprender y a desaprender” en forma permanente. Se requiere que el estudiante construya sus propios conocimientos y no sea un consumidor pasivo de la información que le entrega el docente, es decir, que aprenda a autorregularse, competencia fundamental en la formación policial.
- Se cuenta con un sistema nacional para definir y valorar la intensidad del trabajo académico de los estudiantes, con el fin de facilitar la cooperación internacional, la movilidad, el intercambio y la transferencia estudiantil.
- Facilita mayor flexibilidad en la formación, al incluir créditos electivos, con el fin de ofrecer al estudiante diferentes opciones para que seleccione las de su mayor interés y de esta manera promover su autonomía.
- El país cuenta con un instrumento para facilitar los procesos de homologación de estudios y de convalidación de títulos de educación superior obtenidos en otros países.
- Facilita el proceso de Registro Calificado y de Acreditación, en el cual se deben cumplir estándares de calidad, que incluye información sobre créditos académicos.
- Contribuye al fortalecimiento de comportamientos y actitudes respecto a la autodisciplina, autorregulación y toma de decisiones.

El trabajo independiente, hace referencia a las actividades que desarrolla el estudiante sin la intervención directa y permanente del docente, como por ejemplo:

Elaboración de informes escritos, lecturas, talleres, visitas, trabajos de campo, consulta bibliográfica y prácticas, entre otras.

La distribución de las 48 horas de trabajo académico del estudiante, se plantea para las Escuelas de Policía, así:

16 horas aula y 32 de estudio independiente; sin embargo, el estudio independiente requiere la orientación del docente por lo cual se distribuye de la siguiente manera: 16 horas aula, 16 horas tutoría o prácticas en las que el docente debe estar disponible para apoyar al estudiante en la elaboración de trabajos y 16 horas de estudio independiente. Si se tiene en cuenta el tipo de asignatura, como por ejemplo las que son eminentemente prácticas como preparación física, orden cerrado y tiro, entre otras, esta distribución es flexible; para lo cual se plantean las siguientes alternativas, a manera de ejemplo:

*1 Crédito = 48 Horas de Trabajo Académico del Estudiante	*2 Créditos = 96 Horas de Trabajo Académico del Estudiante
16 h. clase en aula – 16 h. tutoría – 16 estudio independiente	32 h. clase en aula – 32 h. tutoría – 32 estudio independiente
16 h. clase en aula – 16 h. prácticas - 16 estudio independiente	32 h. clase en aula – 32 h. prácticas - 32 estudio independiente
32 h. prácticas – 16 h. estudio independiente	64 h. prácticas – 32 h. estudio independiente
16 h. clase en aula – 32 h. prácticas	32 h. clase en aula – 64 h. prácticas

Para facilitar la implementación del sistema de créditos en los programas académicos, los directores de las Escuelas deberán cumplir las siguientes instrucciones:

- Revisar la programación de las actividades cotidianas de los estudiantes, de tal manera que se generen espacios y tiempo para consulta en biblioteca y elaboración de trabajos, lo cual corresponde al estudio independiente del estudiante.
- Utilizar la Guía de Cátedra, para dinamizar los procesos educativos, mediante el planteamiento de estrategias significativas de aprendizaje que se relacionen con la implementación de los créditos, es decir que se refleje el trabajo de aula, tutoría, práctica y estudio independiente en la actividad programada para la clase.
- Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climáticas de las Escuelas, sus recursos y características socioculturales, además de los apoyos y/o prácticas que cumplen los estudiantes, se deben ajustar los horarios e implementar planes de nivelación, de tal forma que se garantice el cumplimiento de los Planes de Estudio.
- Las horas de estudio independiente del estudiante deben figurar en el horario, garantizando que existe un espacio para ello, dado el régimen interno de las Escuelas, aspecto que permite convalidar este tiempo que por años han tenido los estudiantes en horas de la noche.
- El Área Académica y los docentes deben desarrollar estrategias para verificar que el estudiante aproveche el estudio independiente en pro de la potenciación de sus conocimientos.
- El tiempo dedicado al estudio independiente debe ser prioritario y supervisado por los comandantes y jefes del Área Académica de las Escuelas. En este espacio académico los estudiantes realizan los trabajos asignados por los docentes. Por lo anterior, el estudio independiente no debe generar ningún costo por concepto de hora cátedra.

Sin embargo, las Escuelas podrán crear incentivos mediante el pago al docente (hora cátedra), del tiempo dedicado a reuniones, jornadas pedagógicas y/o producción de textos o material didáctico, lo cual puede preverse en el contrato de prestación de servicios.

- Proyectar la ampliación o implementación de aulas de informática para apoyar el proceso educativo, con redes virtuales, mediante la red Internet e intranet, como una mediación entre el docente y el estudiante.
- Fortalecer las bibliotecas de las Escuelas, mediante la sistematización de la consulta y la actualización permanente de los recursos bibliográficos.
- Promover en los docentes la utilización de metodologías de aprendizaje activas que fomenten en el estudiante el trabajo autónomo y el “aprender a aprender” de una manera independiente, a través de talleres, simulaciones, seminarios, elaboración de informes, análisis de casos, prácticas, trabajo de campo y demás estrategias didácticas, con el fin de ganar espacios para adquirir la cultura del autoaprendizaje, la cual será muy útil una vez egresado, para mantener actualizados sus conocimientos y de esta manera, prestar un mejor servicio de Policía.

Este nuevo sistema de valoración del trabajo académico, genera un gran compromiso y constituye un reto, el cual debe ser asumido por toda la comunidad académica, en un ambiente de discusión abierta, de sana crítica y de autoevaluación permanente.

Descripción de procesos y procedimientos para la gestión académica.

Una de las principales debilidades que tiene el viejo sistema educativo Policial Dominicano, es que no cuenta con políticas de procesos y procedimientos que le permitan estandarizar las acciones de la gestión administrativa y docente para la formación de los y las policías; no así en el sistema educativo policial de Colombia, el cual tiene bien definido cada uno de los procesos en que se ve envuelta toda la comunidad educativa policial.

El sistema de gestión integral de la Policía Nacional Colombiana, comprende la gerencia de procesos y por esta razón, “establece la identificación, diseño y estandarización de las tareas repetitivas y de uso común que se ejecutan para el logro de la misión. Define responsabilidades sobre los mismos, evalúa los resultados de éstos y los mejora mediante la identificación de pasos que agregan valor. La gerencia de procesos comprende el establecimiento, mantenimiento y mejora de estándares. Por tal razón para el hacer, es fundamental, la documentación de los macroprocesos, procesos, procedimientos, actividades y tareas importantes” que se desarrollan en el día a día para el cumplimiento de las metas institucionales, mientras que posibilitan abordar desde una perspectiva integral y participativa, características de los procesos académicos que requieran un análisis más amplio que la sola respuesta a una proposición en una escala determinada.

Aspectos académicos y administrativos exigen un diálogo amplio con los miembros de la comunidad del programa involucrado en cada caso; es un trabajo que permite ir más allá de la recolección de la información, para identificar líneas de acción que puedan transformar las debilidades que se vayan detectando y de esta manera, llegar al establecimiento de un plan de mejoramiento.

- **Difusión y utilización de resultados**

Se elaborará un informe de cada proceso de autoevaluación, teniendo en cuenta el resultado del juicio de calidad construido por los miembros participantes del programa respecto al servicio que ofrece. El informe, presentará los juicios sobre el cumplimiento de las características, la apreciación global de los factores de análisis y la conclusión sobre la calidad del programa, todo ello debidamente sustentado.

Deberá incluir el plan de mejoramiento, para consolidar las fortalezas y superar las debilidades, con el fin de lograr alta calidad en los procesos académicos. Los resultados se utilizarán para el diseño del plan de mejoramiento que deberá incluir actividades con su cronograma, responsable, recursos e indicadores de gestión, que permitan monitorear su desarrollo y cumplimiento.

El sistema de gestión integral de la Policía Nacional, comprende la gerencia de procesos y por esta razón, “establece la identificación, diseño y estandarización de las tareas repetitivas y de uso común que se ejecutan para el logro de la misión. Define responsabilidades sobre los mismos, evalúa los resultados de éstos y los mejora mediante la identificación de pasos que agregan valor. La gerencia de procesos comprende el establecimiento, mantenimiento y mejora de estándares. Por tal razón para el hacer, es fundamental, la documentación de los macroprocesos, procesos, procedimientos, actividades y tareas importantes que se desarrollan en el día a día para el cumplimiento de las metas institucionales.

Los procesos que orienta la Dirección Nacional de Escuelas, están adscritos al macroproceso “Gestión del Talento Humano”, el cual promueve y facilita el desarrollo y bienestar de la comunidad policial (activos, retirados y sus familias); en este sentido, para implementar la política educativa, se han identificado los siguientes procesos y procedimientos académicos, que incluyen:

- Hojas de presentación.
- Diagramas de flujo.
- Descripción del procedimiento

Procesos y Procedimientos Académicos.

Los procesos que orienta la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia, están adscritos al macroproceso “Gestión del Talento Humano”, el cual promueve y facilita el desarrollo y bienestar de la comunidad policial (activos, retirados y sus familias); en este sentido, para implementar la política educativa, se han identificado los siguientes procesos y procedimientos académicos, que aparecen en el siguiente catálogo de procesos.

Catálogo de Procesos Académicos

Macroproceso	Proceso	Actividades o tareas que requieren procedimiento
Gestión del Talento Humano	Formación, Actualización y Entrenamiento Policial	• Diseñar currículo • Seleccionar docentes • Desarrollar currículo • Evaluar docentes • Evaluar currículo • Evaluar egresados
	Capacitación	• Diagnosticar necesidades de capacitación • Diseñar Plan Institucional de Capacitación • Suscribir convenios de capacitación • Ejecutar Plan Institucional de Capacitación • Evaluar el impacto de la capacitación
	Investigación	• Formar en Investigación • Desarrollar Investigación

Modelo Pedagógico de Formación por Competencias.

Entendemos de altísimo interés referenciar el modelo o enfoque educativo por competencias que ha sido asumido en el Sistema Educativo Policial de Colombia, ya que precisamente es este el modelo que pretendemos que sea asumido en el proyecto de reforma educativa que estamos proponiendo en el presente documento a las altas instancias de la Policía Nacional Dominicana.

El Modelo Pedagógico de Formación por Competencias, para la Policía Nacional, está estructurado con fundamento en el Modelo de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta las necesidades institucionales; es así como una vez seleccionados y admitidos los aspirantes a los niveles directivo y ejecutivo, éstos inician el proceso de formación y posteriormente desarrollan su carrera policial. En este sentido, la función de la institución es brindar calidad de vida a sus funcionarios a través del Modelo de Gestión del Talento Humano, con el propósito de entregar al país un policía profesional y competente. Con este modelo pedagógico se busca la excelencia académica, en cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y proyección social, lo cual asegura la identidad y la autonomía de la Dirección Nacional de Escuelas, en desarrollo de su misión y principios institucionales.

Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.

El modelo pedagógico de formación por competencias, se articula al modelo de gestión del talento humano, enmarcado en el sistema de gestión integral.

El siguiente gráfico representa la cadena de valor que permite describir el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, el cual está conformado por

tres tipos de macroprocesos denominados gerenciales, esenciales y de soporte; dichos macroprocesos conducen y orientan el desarrollo de la visión y misión institucional, a partir de la gestión diaria de cada una de sus Direcciones, con el fin de garantizar a la comunidad un servicio efectivo. Los procesos de la Dirección Nacional de Escuelas, (formación, actualización y entrenamiento, capacitación e investigación) hacen parte del macroproceso de soporte denominado Gestión del Talento Humano, como se observa en el siguiente esquema:

Cadena de valor del Sistema de Gestión Integral



En el Modelo de Gestión del Talento Humano, intervienen cinco direcciones de la Policía Nacional, cada una con su misionalidad específica, como se indica a continuación:

Direcciones que participan en la Gestión del Talento Humano



Dentro del macroproceso, Gestión del Talento Humano, se han identificado 12 procesos, los cuales permiten administrar el talento humano de la Policía Nacional, desde su ingreso hasta su retiro; el objetivo de estos es identificar las fases cíclicas que conducen los momentos de la vida institucional de cada uno de los integrantes de la institución, con el fin de optimizar su calidad de vida familiar y laboral. Estos procesos son operacionalizados por las direcciones mencionadas anteriormente.

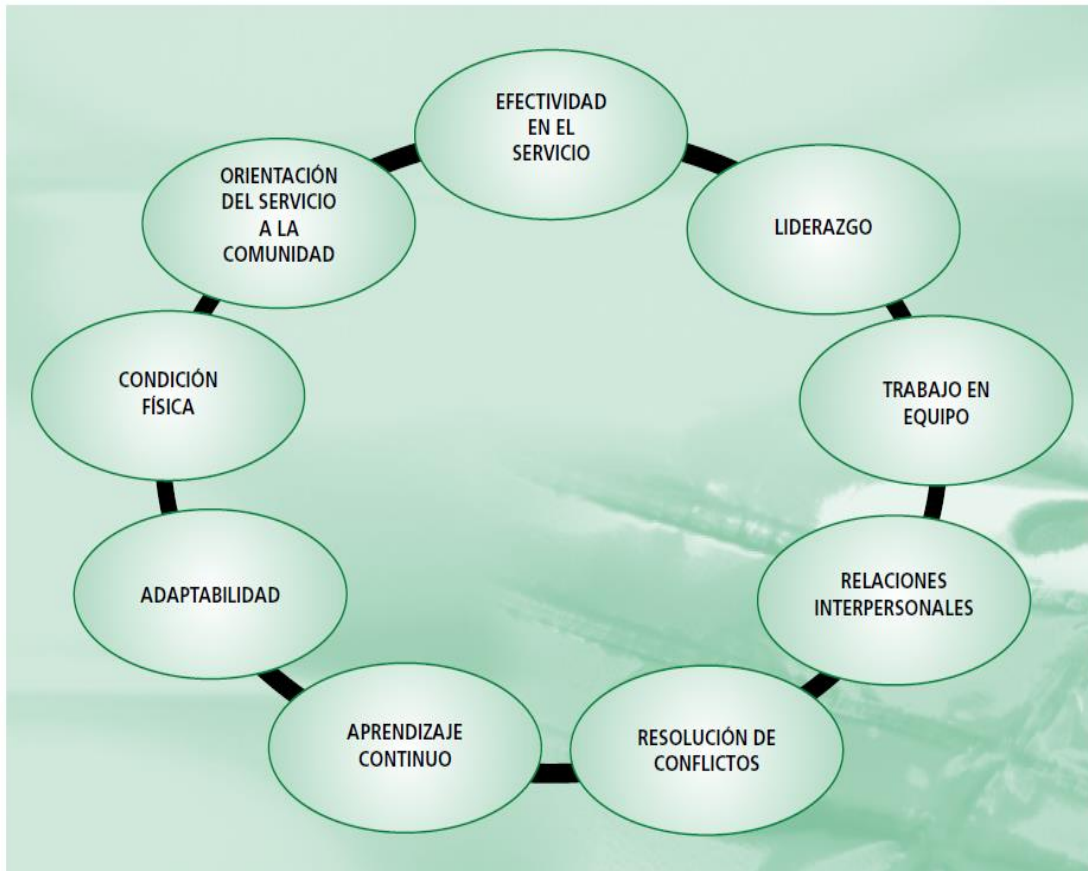
Procesos del macroproceso “Gestión del Talento Humano”



El Modelo de Gestión Humana comprende tres componentes: Planeación, Gestión y Desarrollo.

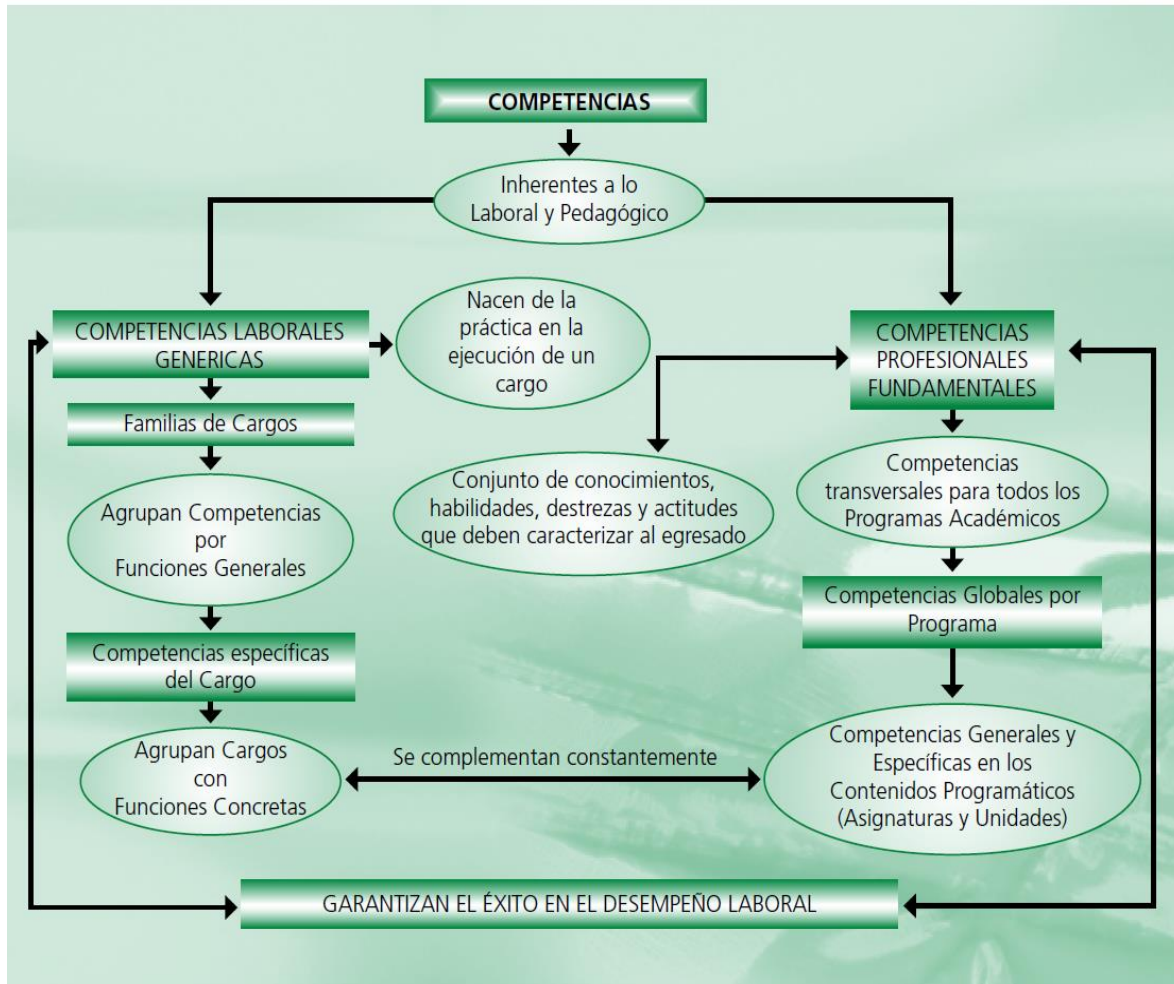
Teniendo en cuenta estos tres componentes y la necesidad de gerenciar los procesos, el Modelo de Gestión del Talento Humano para la Policía Nacional, se orientó hacia el desarrollo de competencias, definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad, que le permiten al integrante de la institución, ejecutar de manera exitosa la labor policial. En este contexto, se identificaron las competencias genéricas del policía exitoso, así:

Competencias genéricas del policía exitoso



En el marco de la gestión integral, el modelo pedagógico¹³ de formación por competencias se articula al Modelo de Gestión del Talento Humano, integrando las competencias genéricas (lo laboral), y las competencias profesionales (de formación), con el objetivo de alinear las necesidades laborales con la creación y desarrollo de programas académicos, orientados a la formación, actualización y entrenamiento de los integrantes de la institución. Lo anterior se ilustra en el siguiente gráfico:

Articulación del Modelo de Gestión del Talento Humano y el Modelo Pedagógico por Competencias.



Elementos del modelo pedagógico de formación por competencias

El modelo pedagógico de formación por competencias, expresa el ideal de la formación policial y comprende los siguientes elementos:

- Contexto

- Actores educativos fundamentales: estudiantes y docentes
- Programas
- Aprendizaje basado en competencias

Elementos del Modelo Pedagógico de Formación por Competencias.



Competencias, Conceptualización

El objetivo de trabajar con fundamento en unas competencias, no es otro que el de identificar el saber, el saber hacer y el ser, requeridos para formar un policía competente e integral, en correspondencia con las necesidades sociales e institucionales, acompañando este proceso con la definición de estrategias significativas de aprendizaje y de criterios de evaluación.

Se define competencia como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que deben caracterizar al profesional de policía, para un desempeño adecuado a las exigencias institucionales y a los requerimientos del país. Competencia es un saber hacer en contexto, es decir, demostrar un desempeño adecuado en una circunstancia específica. Es el conjunto de recursos de que dispone el individuo para desarrollar una actividad, en la cual utiliza lo que es, lo que sabe y lo que sabe hacer, para lograr el objetivo.

También se define la competencia como la actuación idónea en una tarea concreta, o la capacidad para aplicar un conocimiento en una situación determinada, o la habilidad para llevar a la práctica un saber teórico. El enfoque de competencias es útil en el campo educativo, porque al estudiante no se le exige solamente que repita una información, sino que demuestre que está en capacidad de resolver un problema o de realizar una tarea.

La teoría de las competencias tiene un amplio campo de aplicación en lo pedagógico, ya que orienta los procesos educativos hacia lo que realmente necesita el estudiante, para desempeñar exitosamente las tareas propias de su ejercicio profesional.

Las competencias poseen las siguientes características:

- Se observan y se evalúan a través del desempeño
- Pueden desarrollarse a través de procesos educativos, es decir, son producto del aprendizaje.
- Predicen el éxito en el desempeño
- Varían según su nivel de complejidad
- Implican un contexto en el cual se aplican
- Implican tiempo y práctica

- Tienen un alto componente ético Las competencias implican tres componentes:
- **EI SABER:** Se relaciona con los conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos y de gestión o conjunto de conocimientos generales y específicos, tanto teóricos como prácticos de las distintas disciplinas.
- **EI SABER - HACER:** Hace referencia a las habilidades y destrezas fruto de la experiencia y del aprendizaje, así como a la aplicación de métodos o técnicas en contextos específicos, para resolver problemas en situaciones inciertas e imprevistas.
- **EI SER:** Comprende las actitudes, comportamientos, intereses y valores, el saber relacionarse con los demás, al igual que la adaptabilidad, sociabilidad, autocontrol y seguridad en sí mismo, permitiendo consolidar la dignidad, la autonomía y la autoestima de las personas.

Estos componentes están integrados en el proceso de aprendizaje, para el desarrollo de competencias, como modelo pedagógico y componente esencial del proyecto educativo institucional, lo cual exige una comunidad educativa crítica y comprometida con la gestión académica, que practique y dinamice desde el aula de clase, los siguientes componentes:

Componentes de las competencias



En síntesis, aprender desde el “saber”, implica asimilar y construir conceptos integrando las diferentes disciplinas. Aprender desde el “saber hacer” implica desarrollar habilidades y destrezas. Aprender desde el “ser” implica generar interés, motivación y disposición hacia el aprendizaje, además de fortalecer valores; todo ello con el acompañamiento permanente de la comunidad educativa.

Competencias para la Formación Policial

La formación policial obedece a la necesidad de preparar profesionales competentes, que respondan a las exigencias de la institución, de la comunidad y de un entorno en permanente cambio. Durante el proceso de formación policial, se desarrollan competencias fundamentales, las cuales se identificaron a partir de las

competencias genéricas, mediante un trabajo colectivo con consultas a egresados, docentes y comandantes. Estas competencias fundamentales son las siguientes:

Competencias	Concepto
Liderazgo	Capacidad de orientar y dirigir equipos de trabajo y/o grupos sociales para el logro de objetivos comunes, permitiendo la acertada toma de decisiones y generando impacto en los procesos propios del servicio de policía.
Orientación del Servicio a la Comunidad	Disposición y compromiso permanente para atender de forma efectiva las necesidades y requerimientos de la comunidad, contribuyendo a la convivencia pacífica, tranquilidad y seguridad pública..
Investigador Social	Capacidad para observar, describir y explicar la realidad social, económica, política y cultural, como herramienta para potenciar el servicio.
Generador y promotor de seguridad	Capacidad para diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias de seguridad, orientados al bienestar de la comunidad y la convivencia pacífica.
Relaciones Interpersonales	Capacidad para interactuar y establecer vínculos con diferentes personas y grupos, en diversos contextos.
Adaptabilidad	Capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio. Capacidad para ajustarse a contextos sociales y laborales diversos, de acuerdo con las necesidades y requerimientos del servicio.
Aprendizaje continuo	Capacidad para asimilar constantemente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que optimicen el desempeño laboral.
Educador	Capacidad para multiplicar conocimientos y experiencias desde su sentir, pensar y actuar, con el fin de fortalecer la imagen institucional, el saber policial y los procesos de desarrollo comunitario.
Autorregulación	Habilidad para desarrollar y mantener actitudes, que le permitan al policía comportarse como un ser integral, capaz de autogobernarse en los ámbitos familiar, laboral y social.
Efectividad en el Servicio	Capacidad para orientar el desempeño policial al logro de resultados productivos, según metas establecidas.
Resolución de Conflictos	Capacidad para prevenir e intervenir en situaciones que involucran posiciones contrarias o intereses diferentes, planteando alternativas de solución, de manera pacífica y equitativa.
Habilidad Comunicativa	Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita, de manera lógica y precisa.
Trabajo en Equipo	Capacidad de integración, adaptación y aceptación de situaciones que demanden resultados de trabajo colectivo, en torno a un objetivo.
Condición Física	Capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico que le permitan responder de manera efectiva a las exigencias del servicio.

1.2.2. SISTEMATIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL DE NICARAGUA.



MODELO EDUCATIVO DE ESCUELA TOTAL.

El modelo educativo **de la policía de Nicaragua** se define como “ESCUELA TOTAL”, en la que cada Unidad Policial es parte del Sistema de Educación Policial, como proceso permanente de perfeccionamiento del individuo, en aras de alcanzar la visión de desarrollo institucional e individual. La formación y capacitación del o la policía comienza con su ingreso a la Academia y se desarrolla a lo largo de su carrera policial de 25 ó 30 años de servicio, muy semejante a lo que establece la Ley Institucional de la Policía Nacional Dominicana No. 96-04, por lo que hemos de asumir las bondades de este modelo educativo de la Policía de Nicaragua, para fortalecer el sistema educativo de nuestra institución.

Para hacerse efectivo requiere de un conjunto de instancias y actores, integrados de manera articulada, dinámica y transformadoras (docentes, alumnos (as) y estructuras académicas), que aseguran la formación y capacitación de los y las aspirantes de policías en servicio activo y personal auxiliar, a fin de concretar las políticas policiales de formación y capacitación, a través de este modelo, el cual está vinculado al Sistema Policial y regido por la Academia de Policía.

El concepto de Escuela Total no es una institución, no es una estructura, es una actitud del hacer y quehacer de la Policía Nacional, es un modelo pedagógico que se hace efectivo cuando el policía actúa. Es ahí donde se visualiza si la formación y la capacitación se han logrado, si los y las jefes, los y las educadores han logrado hacer actuar al policía conforme la visión y misión institucional.

EJES DE LA SISTEMATIZACIÓN

1) El eje principal de la sistematización es: El Desarrollo Curricular del Sistema Educativo Policial, que incluye la Adecuación Curricular y los Ejes Transversales son: Enfoque de Género y Educación en Derecho Humanos.

2) El primer eje secundario es la Capacitación de los Docentes, Monitores e Instructores, donde se analizó la capacitación brindada en las diferentes modalidades que implementan: perfeccionamiento y especialización.

3) El segundo eje secundario es el de la Organización y Gestión del funcionamiento del Sistema Educativo Policial.

INFORME EJECUTIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN:

La creciente necesidad de formar mujeres y hombres que antes de ser Policías, son miembros de un entorno social, donde el crimen organizado y la utilización de métodos, mecanismos, técnicas modernas y científicas para cometer sus delitos, dejan en evidencia la necesidad de preparar, tecnificar, profesionalizar y perfeccionar al cuerpo policial en todo el país.

Desde el cambio de visión que la población tiene de ellos, hasta convertirse en facilitadores de procesos de cambios profundos y sostenibles.

La sistematización del Sistema Educativo Policial “Escuela Total”, visto desde el trabajo realizado y que se anexa al presente informe, pretende establecer las bases que permitan que la Academia forje de manera teórica y práctica a un/una policía que además de ser enérgico en el combate contra el crimen, delincuencia y otros flagelos que padecen la población, sea también una/un facilitador comunitario.

En función de lo anterior, se ha realizado todo un proceso de Sistematización con el objetivo de recolectar experiencias que permitan Desarrollar un proceso de sistematización de las buenas experiencias en el período 2002-2008 del Sistema de Educación Policial tomando como punto de partida el acceso documental producido por la Academia de Policía y las percepciones de los diferentes actores que implementan el sistema, a fin de que los resultados se concreten en un insumo, aportar al conocimiento y aplicación del modelo policial comunitario y proactivo para la transformación del modelo policial.

La sistematización estuvo basada en la participación de los involucrados en procesos académicos anteriores y actuales que brindando elementos de su propia experiencia, han permitido al equipo de trabajo, la reconstrucción de aspectos que no habían sido sistematizados en su momento.

Se delimitaron los objetos a ser sistematizados, se establecieron los ejes a ser sistematizados, se establecieron los procedimientos para llevar a cabo la recopilación de la información, se construyó el Plan de Acción de la sistematización, se realizó la propuesta del equipo para la sistematización, se realizó talleres de capacitación sobre la sistematización de experiencias educativas a los miembros del equipo, se diseñaron los instrumentos de trabajo para recopilar datos, grupos focales, entrevistas, cuestionarios, modelos de observación directa e indirecta, y documentos, se aseguraron los aspectos logísticos para llevar a cabo todo el proceso aquí mencionado.

Este proceso permitió visualizar de la Academia lo siguiente:

1. Las diferentes etapas de evolución histórica de la Academia de Policía, desde el 2002 hasta el 2008.
2. Que durante esta evolución se ha recurrido a agentes externos de apoyo técnico como el IDEUCA y otros, que le han permitido con su acompañamiento venir evolucionando hasta lo que es el día de hoy.
3. Se realizó la Transformación Curricular del subsistema de Formación: Técnico Medio y Licenciado en Ciencias Policiales.
4. Se realizó la Transformación Curricular de la educación posgraduada y de los Subsistemas de Capacitación y Preparación Continua.
5. Se implementa la oferta de maestrías.
6. Se diseñen Manuales, Sistema de planificación y otros instrumentos para mejorar la gestión.
7. Diseño de un sistema de seguimiento y evaluación del Sistema Educativo Policial.
8. Seguimiento Psicosocial y acompañamiento al estudiantado.

Dentro de las lecciones aprendidas en este proceso, podemos señalar algunas:

1. La aceptación del liderazgo técnico de la Academia de Policía Walter Mendoza Martínez (ACAPOL) como rector del Sistema Educativo Policial fue una condición necesaria para el éxito de la sistematización.
2. La naturaleza lenta y progresiva de las innovaciones del Sistema Educativo Policial requiere de decisiones oportunas.
3. El proceso de transformación curricular del sub sistema de Formación de la Academia: Técnico y Licenciatura en Ciencias Policiales, sin lugar a duda dejó buenas lecciones aprendidas que contribuirán a mejorar las transformaciones a los otros subsistemas de la ACAPOL.
4. La coherencia de los componentes del Sistema Educativo Policial es importante para el logro del éxito, la ACAPOL trata de lograr esa coherencia como producto de su propio aprendizaje para concretar la “Escuela Total”.
5. La sistematización de las experiencias innovadoras debe ser un proceso permanente desde el inicio hasta el final de los cambios educativos de la ACAPOL, entre otras.

Las principales conclusiones a que arribaron el equipo de sistematización, son las siguientes:

1. La sistematización confirmó las debilidades del Sistema Educativo Policial en cuanto a problemas de articulación, coherencia, pertinencia, procedimientos académicos, falta de políticas, sistema de seguimiento a la Formación, Capacitación y Preparación Continua y escasa conceptualización y apreciación del Modelo Educativo de la “Escuela Total”.

2. Los entrevistados sugieren que para concretar las demandas de una Escuela Total, es necesario un proceso de adecuación del currículo a las necesidades y características de las Unidades Policiales, esto requiere de la responsabilidad y participación compartida entre la Academia y las Unidades Policiales, este proceso de adecuación curricular es escaso y asistemático actualmente.

3. Los currículos transformados e implementados por la ACAPOL no se han validado las nuevas versiones, lo que no hizo posible retroalimentación para poder introducir los ajustes que consideran pertinentes, en la implementación del mismo. Es decir no se siguió el proceso de Elaboración, Validación e Implementación que conlleva una transformación curricular. Por lo que recomendamos el desarrollo de la validación del currículo en todos sus componentes en procesos de desarrollo curricular futuros.

4. Existen debilidades en el funcionamiento de la red de Instructores y Monitores debido a:

- Falta de apoyo de los mandos.
- No fueron adecuadamente seleccionados los Instructores.
- No tienen locales específicos para funcionar en las Delegaciones.
- Falta de presupuesto adecuado para la ejecución de las acciones.
- Necesidad de mejorar el diagnóstico de las necesidades de Capacitación y Preparación Continua.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

En procura de fortalecer las distintas áreas del sistema educativo policial de Nicaragua, y basados en las debilidades identificadas, fueron formuladas las siguientes recomendaciones:

Para el eje de Desarrollo Curricular.

- Brindar mayor asesoramiento a los docentes, Monitores e Instructores en el aula de clases, para darle seguimiento a la implementación del planeamiento didáctico y la evaluación de los aprendizajes de acuerdo con el proceso de desarrollo curricular.
- Los Docentes, Monitores e Instructores en acciones de capacitación deben ser portadores de propuestas de estrategias de aprendizajes flexibles, adecuándose a los problemas y necesidades de los participantes y del entorno de las Delegaciones Policiales.
- La adecuación curricular debe extenderse a todas las Delegaciones Policiales del país ya que permite flexibilizar la aplicación del currículum lo que ayuda a resolver algunos problemas existentes entre la policía y la comunidad.
- Las capacitaciones deben prepararse con un mayor nivel de profundización y especialización, unificando criterios desde el nivel de la ACAPOL, hasta las Delegaciones Policiales.

Para el eje de Capacitación de Docentes, Monitores e Instructores Policiales

Elaborar un Plan General de la Capacitación del sistema donde participen los dos subsistemas de Capacitación y Preparación Continua y las Delegaciones Policiales donde se tenga como propósito ampliar y reforzar las acciones de capacitación, tanto con la modalidad presencial como a distancia, dirigidas al personal docente de la ACAPOL, Monitores e Instructores de las Delegaciones

Policiales. Se propone aplicar, en la medida de lo posible, el uso de nuevas tecnologías (equipos de producción, proyección, videos, computación, etc.) tomando como base temas y áreas académicas de interés y según las necesidades de los Monitores e Instructores en la forma siguiente:

Para el eje de Organización y Gestión

Asegurar la voluntad política para elaborar un Plan de Desarrollo Organizacional de la ACAPOL. Este compromiso consiste en la decisión firme y clara de las más altas autoridades de la ACAPOL para proceder con un proceso de organización el sistema basado en una estrategia bien definida.

1.2.3. EL SISTEMA EDUCATIVO DE LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA.



El sistema educativo de la Policía Federal Argentina posee una conformación interna en la que se pueden diferenciar dos modalidades: la educación centralizada y la descentralizada.

1. La educación centralizada.

El desarrollo de los programas en esa modalidad se hace por intermedio de la Dirección General de Instrucción, destacándose que el cuerpo de profesores ingresa por concurso. En el caso de aquellas materias que contemplen técnica policial, dichos concursos revisten el carácter de cerrados, mientras que el resto de las materias (las cuales poseen una gran carga humanística, por ejemplo en derecho penal propiamente dicho y procesal penal, contravencional y administración de los recursos humanos), son abiertos.

Los planes están articulados de forma tal que una vez que la persona finaliza su proceso de formación, cuando entra en la etapa de capacitación, logre verdaderamente el objetivo de acuerdo con la jerarquía que va a ostentar.

ETAPA DE FORMACIÓN

La misma es realizada por todas aquellas personas que pretenden ingresar a la carrera de Oficiales y/o Suboficiales. La estructuración de los respectivos cursos se encuentra dado acorde a la función que los mismos van a cumplir como policías durante su carrera. En el caso de los Oficiales, durante el último año de la Escuela de Cadetes, se encuentra contemplado un lapso de tiempo donde se hallan bajo el régimen de pasantía. Es decir, cumpliendo una actividad en dependencias policiales y, cuando se recibe, será asignado como destino. Teniendo esta como finalidad que en ese proceso evolutivo vaya articulando los conocimientos adquiridos como marco teórico y en la capacitación policial, para dar cumplimiento acabado a su función.

La Escuela de Cadetes, el 17 de noviembre de 2006 cumplió cien años de estar formando policías, se encuentra bajo el Sistema de Gestión de Calidad de las Normas ISO 9001:2000. Ya posee la segunda reválida, es decir dicho establecimiento consiste en una estructura educativa que se encuentra bajo los principios de esas normas. Asimismo, funciona como Instituto Terciario no

universitario, ya que los cadetes una vez que egresan como Oficiales a su vez reciben el título de Técnico Superior en Seguridad Pública y Ciudadana los del Escalafón Seguridad; Técnico Superior en Telecomunicaciones los del Escalafón Comunicaciones; Técnico Superior en Protección Contra Incendios los del Escalafón Bomberos y Técnico Superior en Investigaciones Periciales los del Escalafón Seguridad-Especialidad Pericias.

La incorporación y evaluación Psicofísica de las personas que deseen ingresar a la Policía Federal Argentina, está a cargo de la Dirección General de Personal. Son requisitos de ingreso, entre otros, ser solteros y tener entre 17 y 25 años de edad. Existe una dependencia, Evaluaciones e Ingresos, que cuenta con un grupo de profesionales en psicología para evaluar a los mismos. Una vez que el joven entra al Instituto de Formación, este legajo (efectuado por la División Evaluaciones e Ingresos) los recibe el Gabinete de Apoyo Psicológico y Psicopedagógico del Alumno Policial, que funciona, de idéntica forma en los centros de Capacitación de la Dirección General de Instrucción.

Allí se realiza un seguimiento para ver cómo reacciona este joven, frente a la incorporación de técnicas policiales y las exigencias de su proceso de formación.

Es de destacar que los Oficiales y Suboficiales se encuentran divididos por escalafones: a) Seguridad: tiene la función de prevenir delitos y actuar como auxiliar de la justicia en el esclarecimiento de los mismos. b) Bomberos: intervienen en incendios, derrumbes, inundaciones, y otros siniestros o catástrofes, y c) Comunicaciones: se dedica a la puesta en funcionamiento, mantener operativamente los sistemas y redes específicos. Dentro del escalafón seguridad, se encuentra la especialidad Pericias. Las personas que se reciben, o sea los cadetes, se incorporan a los Recursos Humanos de los distintos Gabinetes Periciales de la Institución.

Entre otros aspectos, es digno enunciar que en el proceso formativo se va efectuando una permanente evaluación del educando conducente a dar debida ponderación al nivel de internalización y articulación del marco teórico recibido y su aplicación a la capacitación policial mediante la teatralización de procedimientos policiales. Es así como la Especialidad Pericias se vale de los laboratorios existentes en el Instituto, y el resto de los escalafones desarrolla prácticas fundamentalmente en los dos espacios físicos preparados al efecto.

La primera, denominada área de intervención en interiores, que consiste en un sistema construido en la Escuela de Cadetes, en donde mediante placas móviles se pueden representar 3000 posiciones o escenas distintas en las que se va a interactuar, y la actuación del educando es monitoreada a través de circuitos cerrados de televisión. Esto nos da la posibilidad de efectuar prácticas para irrupciones en allanamientos, como así también ver cómo debe trabajarse en distintas escenas de crimen.

Y en segundo orden, el área de entrenamiento en exteriores que consiste en una construcción simulando la estructura existente en una zona urbana con distintos negocios, tomando aquellos rubros en cuyo interior se pueden cometer delitos. Por ejemplo, Estación de Servicios, Bancos. Como así también calles asfaltadas en donde los cadetes de Especialidad Pericias efectúan el trabajo adecuado simulando determinados accidentes de tránsito.

Este Instituto de Formación cuenta con distintas dependencias conducentes a satisfacer los objetivos propuestos. Como ser comedores, los dormitorios, la capilla, el servicio médico. La sala de lectura que cumple la función de biblioteca y se encuentra acondicionada especialmente, tomando en consideración que una vez finalizada la capacitación policial, en horas de la tarde, se establecen en la

misma a estudiar. Nuestro objetivo es que la educación no sea monolítica, pretendemos que haya diversidad.

En la plaza de armas se llevan a cabo las distintas ceremonias. Se cuenta con dos gimnasios. En uno de ellos se trataba exclusivamente toda la parte de preparación física de los cadetes, para posteriormente ir a otras áreas abiertas donde se complementa la preparación física. En el otro gimnasio o polideportivo se realizan diferentes actividades como ser defensa personal, handball, básquet, volley, etcétera.

En la sala de computación los alumnos preparan todas las materias específicas, no solamente en lo que hace a aprender a utilizar la herramienta PC, sino en la aplicación de un marco teórico-práctico, en los casos de investigación de delitos informáticos.

En lo que respecta a los Gabinetes de Instrucción, cada instructor tiene acceso con la finalidad de poder retirar algunas de las placas existentes y trasladarla a otro recinto donde se trabaja el sistema de municiones, sistemas balísticos y pruebas balísticas adecuadas, etc. El Gabinete de Bomberos y el Fotográfico, tanto para pericias en el escalafón bomberos, siguen los mismos principios ya enunciados.

Cabe destacar que en lo que hace al mobiliario de las distintas aulas, se incorporaron pupitres que se encuentran en forma semicircular y escalonadamente. Esto permite que el educador posea un panorama amplio sobre sus educandos, y a estos una correcta visualización sobre el tema que se está tratando en la pizarra blanca ubicada al frente del aula y/o en los monitores instalados.

Las aulas cuentan con un sistema de circuito cerrado de transmisión por televisión e informática, con el objeto de que el docente tenga acceso directo a Internet y desarrolle su actividad con el mayor aprovechamiento de la tecnología posible.

El grado de compromiso que el educando va a adquirir en este proceso educativo, se encuentra dado en el régimen de internado que la Escuela de Cadetes posee. Este régimen coadyuva a solucionar los inconvenientes emergentes que se presentan en muchos casos, cuando los ingresos se hacen por intermedio de las Delegaciones que Policía Federal tiene en las distintas provincias, sin posibilidades de hospedarse el alumno fuera de la misma.

Es decir, tomando en consideración lo anteriormente expresado, vemos que para dar cumplimiento a la responsabilidad que poseemos, en donde debemos formar integralmente a una persona, no alcanza con capacitar al individuo en un marco teórico o solamente con brindar dos veces por semana una capacitación en técnica policial. Requiere a su vez una preparación física que se da tanto en la Escuela de Cadetes como en la Escuela de Suboficiales.

Por lo tanto, a los fines de que una vez que el educando integre el marco teórico y la preparación física adecuada, recién está en capacidad de articular estos saberes con la materia capacitación policial. Esto nos lleva a que el alumno se encuentre intelectual, física y emocionalmente apto para poder afrontar las demandas generadas ante situaciones de conflictos que requieran su intervención por el entramado social.

Por otra parte, en la Escuela Superior de Policía se llevan a cabo los cursos de jerarquía para Oficiales, orientados al rol que deban desempeñar estos, acorde a la próxima jerarquía que va a ostentar. A título de ejemplo se puede decir que cuando asciende a Principal, tiene a su cargo personal al que debe conducir tanto

cumpliendo funciones en tareas de investigación o desempeñándose como Jefe de Servicios en una Comisaría, etc.

Esto nos lleva a que dentro del proceso educativo, el conocimiento adquirido es progresivo y dentro de una currícula que toma como base en su diseño la realidad existencial y las necesidades de servicios emergentes en la misma.

Hay aspectos trascendentales para transmitir, pero uno resulta fundamental: más importante saber utilizar que saber utilizar las armas es saber cuándo utilizarlas.

Por eso, dentro de la estructura general, las armas es saber está incorporada la Escuela de Tiro que forma a los instructores de tiro, que posteriormente son cuándo utilizarlas.

Mediante este plan se brinda una formación práctica y teórica en la que se transmiten principios y medidas de seguridad. Las prácticas se realizan con munición viva en forma mensual, es decir cada mes tiene que cumplir su condición de tiro. Como así también no son de menor importancia las prácticas que se llevan a cabo de igual manera en los simuladores de tiro, comúnmente conocidas como “tiro virtual”, para que el hombre adquiriera la capacidad de tiro necesaria.

Es de hacer resaltar que las prácticas con munición viva en los respectivos polígonos, se hacen a diez o a quince metros, cuando antiguamente se efectuaban a 25 metros, porque es la distancia aconsejable para disparar en áreas urbanas, a mayor distancia se puede llegar a perder el control de la balística externa y de efecto. Ante esa situación, con munición viva se aprenden las condiciones de tiro para ser un hábil tirador, no un deportista. Es distinto enseñar a una persona en el deporte tiro que enseñarle a un policía a tirar y saber cuándo

tirar, desde la forma en que debe seleccionar su arma, y con las medidas de seguridad que debe actuar.

Es digno de destacar que todas las prácticas de tiro que realiza la persona en la etapa de formación, se informan a la División Escuela Federal de Tiro, donde se lleva un registro de las mismas y del comportamiento que obtuvo desde el inicio de su carrera hasta el día de su retiro.

2. La educación descentralizada.

Esta modalidad está constituida por 276 cursos aproximadamente, los que generalmente no se dictan dentro de los Institutos de formación ni de capacitación, sino en las dependencias operativas. Los instructores son las mismas personas que a diario tienen la labor de desarrollar la investigación o la práctica adecuada de lo que están disertando y transmitiendo como conocimiento consolidado al resto de sus colegas.

Estos cursos siguen el lineamiento general educativo y se apoyan en dos ejes: la prevención y la investigación. Todas las investigaciones tienen una relación directa con la dependencia operativa. Ejemplo: en un Curso de Robos y Hurtos, los instructores son los Oficiales que están en las brigadas de la División Robos y Hurtos. El marco teórico desarrollado en esos cursos se sustenta sobre la base del conocimiento que la persona encuentra en la primera etapa, la formación, y en la segunda, la capacitación, que responde a principios de políticas de personal, por lo que asiste a un centro educativo. Esto se da tanto en los Oficiales como en el caso de los Suboficiales. Idéntico esquema encuentra toda aquella persona que no pertenece a estos cuadros, es decir que no porta arma, sino que cumple tareas administrativas o de apoyo, en los lugares físicos en donde se cumplen funciones específicas de policía.

Mediante este proceso de educación se logran los estándares de eficiencia y eficacia adecuados en la prestación de servicios policiales, y la consecuente disminución en la aplicación de recursos del área policial en procesos administrativos y de apoyo.

A partir del año 2006, Policía Federal desarrolla una planificación estratégica por áreas. Una de las etapas a cumplir es la readecuación de los sistemas administrativos y operativos para cumplir con éxito las misiones con una buena aplicabilidad de los recursos.

La educación permanente de un policía es imprescindible para acercarnos al logro de los objetivos propuestos. Una vez que egresa de las escuelas de formación, pueden pasar tres o cuatro años sin que vuelva a lo que denominamos un curso de jerarquía. Pero por lógica, siempre hay cambios legales o eminentemente circunstanciales. Partamos de la base que una organización civil armada, como es Policía Federal Argentina, requiere de una actualización continua. Por ejemplo, hacer un replanteo de los temas que deben abordarse y de las nuevas técnicas disponibles para prevenirlas y/o investigarlas.

Este proceso de formación permanente, el plan de academia anual, se trabaja directamente en los destinos. En cada dependencia de revista se planifican y se dictan determinados temas. El objetivo de este sistema de academias es que la persona no se aleje de lo que es una actualización estructurada.

Además, las personas que trabajan en la Institución sin importar jerarquía pueden cursar alguna carrera de grado, en alguna disciplina o ciencia de las áreas en alguna universidad. En muchos casos, cuando las posibilidades se brindan de acuerdo con el tema, se otorgan becas para la matriculación.

Por último, se torna dable referir que en el diseño de las distintas curriculas del plan de carrera cursados por los integrantes de la Institución, como materia y/o en forma transversal en los distintos programas se encuentran abordados conceptos referidos a los derechos humanos y garantías constitucionales que gozan los habitantes de nuestra República.

Una vez finalizados los distintos Cursos de jerarquía, se brinda otro orientado a trasmitir todos los principios enunciados en el código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

CAPITULO II.

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL DOMINICANO.

2. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL DOMINICANO.

2.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA OFERTA CURRICULAR.

El Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional, es el encargado de redefinir la educación policial al más alto nivel para crear espacios de análisis, planificación y seguimiento de la realidad nacional, particularmente a la seguridad ciudadana y el respeto de los derechos humanos, contando con la presencia y la participación de la ciudadanía, así como coordinar con otras instituciones de seguridad pública y aportar sus capacidades para la prevención e investigación de la criminalidad, con el objetivo de contribuir a elevar el nivel y la calidad de vida en toda la República Dominicana.

El Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON), es una institución, sin fines de lucro, creada para contribuir al progreso de la Institución Policial Dominicana y del país, a través de la educación superior, promoviendo el desarrollo de la cultura, la investigación científica, la tecnología, la calidad de vida de sus habitantes, la preservación de su patrimonio moral y material.

En cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley No. 139-01, sobre Educación Superior y su Reglamento de Aplicación, contenido en el Decreto No. 463-04, el Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional, presentó el Plan de Desarrollo Institucional y el Programa para la Carrera “Licenciado en Ciencias Policiales”. Este Plan fue aprobado por el Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT), mediante las resoluciones Nos.10-2008 y 11-2008, respectivamente, emitidas durante la

Segunda Sesión Ordinaria el Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (CONESCyT), de fecha 12 de mayo de 2008.

Conforme a ese Plan, aprobado por el CONESCyT, el sistema educativo de la Policía Nacional presenta la siguiente oferta académica:

2.1.1. INSTITUTO POLICIAL DE ESTUDIOS SUPERIORES (IPES)

CURSOS

- ☒ Altos Estudios Policiales
- ☒ Comando y Operaciones Policiales
- ☒ Avanzado para Oficiales Superiores
- ☒ Formación Media
- ☒ Comando y Administración de Compañía
- ☒ Básico para Oficiales Subalternos

DIPLOMADOS

- ☒ Alta Gerencia
- ☒ Geopolítica y Estrategia
- ☒ Ciencias Políticas
- ☒ Ciencias Sociales
- ☒ Planificación Estratégica
- ☒ Economía y Política

TALLERES

- ☒ Relaciones Internacionales y Comercio Exterior (Cancillería)
- ☒ Comunicación y Tecnología de la Información (INDOTEL)
- ☒ Protección al Medio Ambiente (Sec. Est. Med. Amb. Y Rec. Naturales)

- ☒ Protección de los Derechos Humanos y Dignidad Humana (IDIH)
- ☒ Identificación de Drogas y Sustancias Controladas (DNCD)

PROYECCIÓN

- ☒ Especialidad en Seguridad Pública
- ☒ Maestría en Gerencia Estratégica de la Seguridad Pública

2.1.2. INSTITUTO DE DIGNIDAD HUMANA (IDIH)

CURSOS Y TALLERES

- ☒ Curso Taller Dignidad Humana y Policía
- ☒ Curso Tratamiento de Víctimas de Delitos
- ☒ Curso Derechos Humanos e Instituciones Internacionales
- ☒ Taller Uso de la fuerza

CONFERENCIAS

- ☒ Dignidad Humana y Metodología de la Investigación Criminal
- ☒ Derechos Humanos y Prevención de Torturas
- ☒ Violencia Intrafamiliar

CHARLAS

- ☒ Prevención de la Violencia Intrafamiliar
- ☒ Los Derechos Humanos Comienzan en Casa
- ☒ Equidad de Género
- ☒ Grupos en Situaciones de Vulnerabilidad
- ☒ Importancia de la Seguridad Pública
- ☒ Dignidad Humana para los Centros Escolares
- ☒ Tolerancia

DIPLOMADOS

- ☒ Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana

- ☒ Derechos Humanos, Dignidad Humana y Diversidad Cultural
- ☒ Para Amas de Casa

PROYECCIÓN

- ☒ Relaciones Humanas con la Policía
- ☒ Análisis de Casos
- ☒ Monitoreo Interno y Externo.

2.1.3. FACULTAD DE GRADO “2 DE MARZO”, P.N.

GRADO

- ☒ Licenciado en Ciencias Policiales.

2.1.4. OTRAS CAPACITACIONES

Es importante señalar que la ley institucional de la Policía Nacional No.96-04, en su artículo 4, establece que la instrucción y educación policial es obligatoria, continua y progresiva desde que se ingresa a la Policía Nacional hasta la culminación de la carrera policial.

En este sentido, y a pesar de que no aparece publicado en la oferta académica de la Policía Nacional, en la Página Web del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, dentro del ámbito de competencia de la Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial, la Institución imparte otros dos niveles de capacitación, a saber:

BÁSICO:

- Escuela Nacional de Seguridad Ciudadana (con sede principal en Hatillo, San Cristóbal, y extensiones en las ciudades de Santiago de los Caballeros, Barahona, y San Pedro de Macorís).
- Escuela de Operaciones Especiales

- Academia Comercial Teniente Coronel José Joaquín Frómeta Serra, P.N.
- Escuela Metropolitana de Tránsito (AMET).

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

- Escuela de Comando“ Capitán Martín Almonte Rojas, P.N.”, San José de Las Matas.
- Escuela de Investigaciones Criminales “Gral. De Brigada, Mario E. Peguero Hermida, P.N.”

2.2. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL.

Para el desarrollo del proceso de evaluación y diagnóstico del Sistema Educativo Policial contenido en el presente documento, se llevaron a cabo mediciones a partir de la recolección y análisis de datos, procesos y resultados para abordar las distintas dimensiones curriculares a ser evaluadas, utilizando diferentes técnicas y procedimientos para indagar adecuadamente los múltiples aspectos vinculados al desarrollo curricular, y para permitir al mismo tiempo la constatación de esos datos.

Los datos y recomendaciones contenidos en el presente informe, abarcan en primer orden a las distintas dependencias subordinadas al Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON), que integran el Sistema Educativo Policial, responsables de la educación y capacitación de los miembros de la Policía Nacional, que por mandato de la Ley Institucional No. 96-04, es obligatoria, continua y progresiva, desde el inicio hasta la salida de la carrera policial.

En segundo orden, las propuestas contenidas en este informe, en caso de ser acogidas favorablemente, tienen alcance nacional, ya que están orientadas a desarrollar las competencias que requieren los Recursos Humanos policiales para el desempeño eficiente de sus funciones, a partir del cargo que ocupen dentro de la pirámide institucional.

El tiempo de vigencia de las propuestas formuladas, se establece en cinco años, a partir de su implementación y supone la evaluación constante para la mejora continua.

La propuesta curricular ha de cumplir con los criterios de calidad de la Educación superior en cuanto a:

- ☒ Ser pertinente y riguroso.
- ☒ Resultar innovador y flexible.
- ☒ Aceptar retos en cuanto al desarrollo de capacidades críticas y creativas.
- ☒ Atender a la diversidad.
- ☒ Ofrecer un marco intercultural, regional y democrático.

2.2.1. DIAGNOSTICO DEL CURRÍCULO POLICIAL ACTUAL

El currículo es un documento teórico y normativo de gestión institucional, al mismo tiempo es un instrumento académico bajo cuyos lineamientos se están formando los estudiantes en los diferentes centros de formación policial. Sin embargo, en la aplicación del currículo se han evidenciado algunas inconsistencias que deben ser corregidas, introduciendo las modificaciones que sean necesarias a fin de tener un instrumento útil, que garantice la formación de profesionales policiales altamente competentes para responder adecuadamente a las exigencias y necesidades sociales.

2.2.2. ESCUELA DE GRADO ACADEMIA PARA CADETES “2 DE MARZO”

La Escuela de Grado Academia para Cadetes “2 de Marzo”, forma y capacita integralmente a los futuros oficiales de la Policía Nacional, cuyo periodo de formación es de 4 años, obteniendo el título de licenciado en ciencias policiales, programa que fue aprobado mediante las resoluciones No. 10 y 11 de 2008 emitidas por el Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.

Abordaje de la administración curricular.

- a) Cuenta con una listado de materias (pensum) policial, que le debería permitir a esta casa de estudios sistematizar y controlar el desarrollo del programa académico.
- b) Aunque existen los programas de las asignaturas, el contenido de los mismos no siempre se relaciona con el abordaje de la asignatura
- c) Falta de direccionamiento estratégico que permita cohesión con los demás componentes del sistema educativo policial.
- d) Ausencia de los perfiles idóneos para ocupar las diferentes funciones para la gestión educativa.
- e) No se evidencia dominio de elementos básicos como administración y pedagogía educativa, por parte de los Directores, Subdirectores Académicos, personal de apoyo docente ni de facilitadores.

- f) Ausencia de documentos, evidencias o indicadores de gestión educativa.
- g) No existen documentos sobre políticas y procedimientos para la implementación del programa.

Abordaje del personal docente.

- a) No se realiza evaluación de desempeño docente.
- b) El personal docente, sobre todo el que imparte asignaturas de naturaleza policial no cuenta con un currículo de formación que sustente sus competencias para impartir las asignaturas.
- c) El personal docente no cuenta con formación metodológica pedagógica.
- d) Inestabilidad o poca permanencia del servicio en la escuela del personal asignado a la misma.
- e) No existe una base de datos o récord de desempeño que evidencie las competencias y/o capacitaciones de los oficiales de planta y del personal directivo.

Evaluación Pensum Académico

- a) El pensum de Licenciatura en Ciencias Policiales tiene una carga de asignaturas no vinculantes al desempeño de funciones ocupadas por los egresados con el rango de segundos tenientes.

- b) Lo anterior ha provocado que se imparta un pensum en paralelo, el cual no está avalado por el MESCyT, con materias que en algunos casos no cumplen el rigor del diseño curricular, cuyos resultados, hasta ahora no han permitido salvar la brecha de lo que debe saber y hacer un oficial en el grado de teniente
- c) Los conocimientos son superficiales y prevalece la enseñanza teórica.
- d) Las asignaciones, investigaciones y demás estrategias de enseñanza en una alta proporción no están vinculadas a los contenidos del programa, ni a la función del accionar policial.
- e) Prevalece la carga horaria académica de contenidos teóricos y pocos prácticos.
- f) Carece de materiales didácticos para el aprendizaje y material de soporte a la instrucción.

Instalaciones físicas y tecnológicas

- a) La escuela cuenta con aulas y espacios con poca iluminación y equipamiento, que no siempre se corresponden con la cantidad de estudiantes en formación.
- b) La infraestructura física no cuenta con las condiciones físico-ambientales que demanda la formación y entrenamiento de los cadetes, tanto en lo relativo a los cuarteles, como al comedor, cocina, baños.

- c) La escuela no cuenta con biblioteca funcional, dotada con el material bibliográfico de aplicación para la carrera, que satisfaga los requerimientos de los estudiantes.
- d) No existen laboratorios de ciencias, ni escenarios de prácticas de intervención policial.
- e) No existe infraestructura tecnológica asequible para estudiantes y docentes.

2.2.3. ESCUELA NACIONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA

La Escuela Nacional de seguridad ciudadana tiene como función formar personal de nuevo ingreso en el nivel básico, y dotarlo de los conocimientos básicos en el aspecto policial.

Abordaje de la administración curricular

- a) Cuentan con una listado de materias (pensum) policial, que le debería permitir sistematizar y controlar el desarrollo del programa académico.
- b) Falta de Direccionamiento estratégico que permita conexión con los demás componentes del sistema educativo policial.
- c) Ausencia de los perfiles idóneos para ocupar las diferentes funciones para la gestión educativa.

- d) No se evidencia dominio de elementos básicos como administración y pedagogía educativa, por parte de los Directores, Subdirectores Académicos, personal de apoyo docente ni de facilitadores.
- e) Ausencia de documentos, evidencias o indicadores de gestión educativa.
- f) No existen documentos sobre políticas y procedimientos para la implementación del programa.

Abordaje del Personal Docente

- a) No se realiza evaluación de desempeño docente.
- b) El personal docente, sobre todo el que imparte asignaturas de naturaleza policial no cuenta con un currículo de formación que sustente sus competencias para impartir las asignaturas.
- c) El personal docente no cuenta con formación metodológica pedagógica.
- d) Inestabilidad o poca permanencia del servicio en la escuela del personal asignado a la misma.
- e) No existe una base de datos o récord de desempeño que evidencia las competencias y/o capacitaciones de los oficiales de planta y del personal directivo.

Abordaje de la administración curricular

- a) La programación académica no se evidencia en la temática que se va a desarrollar por cada asignatura, que permita con esto el control del proceso de formación (programa analítico de asignatura).
- b) El programa académico escrito, frecuentemente y de manera no planificada, es objeto de la inclusión o supresión de asignaturas.
- c) La implementación del programa evidencia una docencia cargada de contenidos teóricos y poca o ausencia de prácticas

Instalaciones físicas y tecnológicas

- a) La escuela cuenta con aulas y espacios que no siempre se corresponden con la cantidad de estudiantes en **formación**.
- b) La infraestructura física, no cuenta con las condiciones adecuadas para el desarrollo académico de los estudiantes, sobre todo debido a la sobrepoblación de estudiantes en entrenamiento.
- c) La escuela no cuenta con biblioteca, ni laboratorios.
- d) No existe infraestructura tecnológica asequible para los estudiantes y docentes.

2.2.4. INSTITUTO POLICIAL DE ESTUDIOS SUPERIORES (IPES)

El objetivo del IPES es contribuir a la formación profesional de los oficiales, mediante la elaboración de programas educativos integrales que les permitan una mejor proyección en la interrelación con la sociedad y mayor eficacia en la solución de los conflictos sociales.

El IPES cumple con la función de impartir educación continuada a los oficiales superiores y subalternos de la Institución, con el propósito de dotarlos de los conocimientos, habilidades y destrezas que los facultan para desempeñar las funciones del rango superior inmediato al que ostente el participante.

La oferta académica del IPES está integrada por los siguientes cursos:

1. Comando y operaciones policiales. Dirigido a Coroneles y Tenientes Coroneles.
2. Avanzado para oficiales superiores. Para Tenientes Coroneles y Mayores.
3. Formación media. Para Capitanes.
4. Comando y administración de compañía. Para Primeros Tenientes.
5. Básico para oficiales subalternos. Para Segundos Tenientes.

Abordaje de la administración curricular

- a) Existe una dicotomía o incongruencia desde la perspectiva de la gestión educativa y en cuanto a la jerarquización del diseño organizacional, ya que existe un instituto dentro de otro instituto. (IEESPON-IPES).
- b) El objetivo principal de la creación del IPES, es impartir educación del nivel superior, sin embargo, en la actualidad solo oferta cursos de educación continuada, que más que dotar a la oficialidad de las competencias para el desempeño del servicio policial, se utilizan para fines de ascenso.

- c) La capacitación que se imparte en los distintos cursos del IPES evidencian desvinculación del quehacer policial, por factores propios del diseño, de los programas, falta de gestión educativa, criterios de selección de los participantes, falta de cobertura, entre otros.
- d) No existe un registro de las capacidades y experiencias del personal docente.
- e) No existe evaluación de desempeño docente, ni programas de formación para docentes.
- f) No existen documentos de administración curricular que evidencie la efectividad de los programas.
- g) La programación académica no muestra el contenido temático a desarrollar por cada asignatura, que permita un control del proceso de formación, se limita a una rutina horaria de las asignaturas.

Abordaje de la administración curricular.

- a) Los programas de estudios de las capacitaciones del IPES, no se vinculan en su diseño con los perfiles de los cargos que están llamados a ocupar los estudiantes, en función de sus rangos.
- b) La implementación de los programas no cuenta con los criterios de calidad en cuanto a docentes, estrategias y pertinencia de los contenidos. Más bien resultan ser repetitivos y superficiales.

- c) Se mantiene la modalidad presencial, para oficiales en servicio, al no existir una plataforma educativa que posibilite la modalidad virtual o semi-presencial.

Instalaciones físicas y tecnológicas.

- a) En la actualidad las aulas cuentan con dotación para impartir la capacitación y con herramientas tecnológicas que permiten el adecuado desarrollo de las cátedras.
- b) Las instalaciones no cuentan con los baños, biblioteca, laboratorios y oficinas administrativas que ayuden al fortalecimiento de la función docente del instituto.
- c) Existe un proyecto para reformar las instalaciones actuales, en el cual se incluiría un auditorio y aulas apropiadas para impartir las instrucciones, mejorando con ello la cobertura y ampliando la capacidad de convocatoria.

2.2.5. INSTITUTO DE DIGNIDAD HUMANA

Se encarga de crear e implementar proyectos y programas de capacitación y promoción de los derechos humanos entre los ciudadanos y los miembros de la Policía Nacional, así como de organizar y llevar a cabo seminarios, cursos, conferencias, talleres, charlas, y debates sobre los Derechos Humanos.

De acuerdo con el proyecto del Plan de Estudios, se brindan las siguientes capacitaciones:

- ☒ Curso de Dignidad Humana y Policía.
- ☒ Curso Básico de Derecho Humanos.

- ☒ Curso de Equidad de Género.
- ☒ Curso de Seguridad Ciudadana y Convivencia Comunitaria.
- ☒ Diplomado en Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos.
- ☒ Diplomado de Dignidad Humana, Derechos Humanos y Diversidad Cultural.

Abordaje de la administración curricular.

El IDIH desarrolla programas de capacitación trasladándose a las diferentes escuelas de la Policía Nacional y trabaja en coordinación con clubes, juntas de vecinos y otros estamentos de la sociedad civil.

Evaluación Pensum Académico

- a) Cuenta con cursos que buscan sensibilizar a los Policías en el uso racional de la fuerza, resolución de conflictos y manejo de grupos vulnerables, asimismo, adelantan un programa denominado “Los derechos humanos comienzan en casa”, que tiene como objetivo el acercamiento con la familia del Policía.
- b) Al Igual que IPES, el IDIH sólo imparte cursos de educación continuada, a pesar de estar autorizado por el MESCYT a impartir programas de Especialidad.

Instalaciones físicas y tecnológicas.

Sólo cuenta con un (1) aula que no reúne las condiciones adecuadas para el desarrollo de las capacitaciones.

CAPITULO III.

REFORMULACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

3. REFORMULACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

El Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON), a pesar de haber sido creado como una organización de Educación Superior, cuyo propósito es diseñar y ejecutar los programas educativos del nivel superior de la Policía Nacional, hasta la fecha, la carrera de Licenciatura en Ciencias Policiales, impartida por la Escuela de Grado Academia para Cadetes 2 de Marzo, es el único programa de Educación Superior validado por el Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT).

El resto de los cursos que conforman la oferta académica de nuestro sistema educativo han quedado relegados a programas de capacitación continuada, válidos sólo como pre-requisito para el ascenso.

En este sentido, hay que señalar que la Ley 139-01, que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece la normativa para su funcionamiento, los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que presten las instituciones que lo conforman y sienta las bases jurídicas para el desarrollo científico y tecnológico nacional.

Es precisamente a partir de las disposiciones de esta ley, y de manera más específica, basándonos en su artículo 22, que se hace necesario plantear una reformulación del sistema educativo de la Policía Nacional, para ajustarlo a esta norma jurídica, cuyo texto, por considerarlo de interés, citamos a continuación:

Artículo 22.- Son instituciones de educación superior todas aquellas que ofrecen formación profesional o académica, posterior al nivel medio establecido en la ley 66/97 y que poseen las siguientes características:

- a) Son entidades que reúnen a funcionarios, profesores, estudiantes, empleados y egresados en la tarea de búsqueda y construcción del conocimiento, así como la creación de conciencia sobre las necesidades esenciales de la sociedad, encaminando las investigaciones y sus resultados a la solución de los problemas del pueblo dominicano como medio para elevar la calidad de vida de la población;
- b) Son entidades sociales, de servicio público, abiertas a las diferentes corrientes de pensamiento. Por consiguiente es inadmisibles cualquier forma de discriminación en su seno por razones de nacionalidad, etnia, sexo, condición social, ideología, religión o preferencia política;
- c) Las instituciones de educación superior son aquellas dedicadas a la educación post secundaria, conducente a títulos de los niveles técnicos superior, grado y postgrado y tienen entre sus propósitos fundamentales contribuir con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la formación de técnicos y profesionales, la educación permanente, la divulgación de los avances científicos y tecnológicos y el servicio a la sociedad;
- d) Las instituciones de educación superior deben ofrecer a sus integrantes un ambiente espiritual, pedagógico y material adecuado; contar con los recursos y facilidades infraestructurales que les permitan el cumplimiento de sus funciones, así como los que se correspondan con los requerimientos de su oferta curricular, incorporando los avances de la ciencia y tecnología en las áreas en las cuales incursionan.

Sumado a lo anterior, la indicada ley, en su artículo 23 establece tres niveles de formación en la educación superior, estos son:

- a) Un nivel técnico superior, que otorga el título de técnico superior, el de tecnólogo, el de profesorado y otros equivalentes;
- b) Un nivel de grado que otorga los títulos de licenciado, arquitecto, ingeniero, médico y otros equivalentes;
- c) Un nivel de postgrado que otorga los títulos de especialización, maestría y doctorado.

En lo que respecta a las instituciones de educación superior, de acuerdo a su naturaleza y objetivos, según lo dispuesto por el artículo 24, estas se clasifican en las siguientes categorías:

- 1) Institutos Técnicos de Estudios Superiores: Son aquellos centros autorizados para impartir carreras a nivel técnico superior;
- 2) Institutos Especializados de Estudios Superiores: Son aquellos centros autorizados para impartir carreras y otorgar títulos a nivel de grado y postgrado en áreas de especialidad, previamente aprobadas por el CONESCyT;
- 3) Universidades: son aquellos centros autorizados para impartir carreras y otorgar títulos a nivel técnico superior, de grado y de postgrado en las diferentes áreas del conocimiento. Para otorgar títulos de doctorados se requerirá el desarrollo de un programa de investigación en el área en que se concedan dichos títulos.

El Párrafo II de este mismo artículo establece que las instituciones de formación militar, naval, policial, religiosa u otras similares de educación post-secundaria, podrán ser reconocidas en una de estas categorías si cumplen con los

requisitos establecidos en la presente ley y en los reglamentos que complementan la misma.

Como corolario de lo expresado precedentemente, es pertinente resaltar que la Constitución de la República, en su artículo 255 define a la Policía Nacional como un cuerpo técnico y profesional, mientras que nuestra Ley Institucional No. 96-04, en su artículo 55 letra “d”, establece como uno de los requisitos mínimos para presentarse a las pruebas de ingreso a la Policía Nacional, ser bachiller, mientras que el artículo 39 dispone que “los miembros de la carrera policial son aquellas personas que, por haber recibido la instrucción y el entrenamiento requeridos, están capacitados y preparados para ejercer tareas de dirección, organización y liderazgo con relación al personal subalterno o de un nivel o categoría inferior en materia de funciones policiales”.

A la luz de los textos jurídicos previamente citados, podemos asumir que el Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional, en virtud de su decreto de creación y a partir del reconocimiento de que fue objeto por parte del Consejo Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (CONESCyT), está facultado para impartir además de grados, programas de posgrado. Para ello se requiere cumplir con los estándares de calidad, pertinencia y cobertura que norman las disposiciones establecidas para la Educación Superior en la República Dominicana, siendo necesario desarrollar las siguientes acciones:

- a) Redefinir la estructura organizacional del sistema educativo policial, en correspondencia a la satisfacción de las necesidades para el desarrollo de la carrera policial en cuanto a formación, actualización, entrenamiento, capacitación y especialidades para la eficiencia del servicio.
- b) Unificar el sistema educativo policial, mediante la formulación y el desarrollo de políticas y programas educativos para el desarrollo de la carrera policial,

a fin de responder a las necesidades de la realidad nacional en materia de seguridad.

- c) Elevar y diversificar la oferta académica de la Policía Nacional, homologada con el sistema educativo de educación superior.

3.1. NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA.

3.1.1. Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial

- Dirección Central.
- Subdirección Central
- Departamento Administrativo y Financiero
- Departamento de Doctrina
- División de Diseño Curricular
- División de Evaluación y Calidad de la Gestión Docente
- Consejo Académico.

3.1.2. Unidades Desconcentradas de la Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial:

- Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional.
- Instituto Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional.

3.1.3. Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON).

- Rectoría del IEESPON.
- Vice-Rectoría Académica: Integrada por:
Departamento Admisión.
Departamento de Registro.

Departamento de Planificación y Coordinación Académica.

Biblioteca y Laboratorio,

Division de Asesoría Docente y Pedagógica.

- Vice-Rectoría de Investigación y Extensión: Integrada por:
Departamento Investigación.
Departamento de Innovación y
Departamento de Bienestar Estudiantil.

Unidades Desconcentradas del IEESPON:

- ☒ Escuela de Grado Academia Para Cadetes 2 de Marzo,
- ☒ Escuela de Graduados

3.1.4. Instituto Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional (ITESPON).

- Dirección del Instituto.
- Subdirección Académica.
 - Departamento de Admisiones y Registro.
 - Departamento de Investigación y Extensión.

3.1.5. Subdirección de Educación Continuada y Especialización del Servicio Policial: Integrada por los Programas Formativos de Operaciones Policiales Preventivas, Dignidad Humana, Seguridad Vial y Accidentología, Investigaciones Criminales, Inteligencia Policial.

CAPITULO IV.

ACCIONES A DESARROLLAR PARA LA REFORMA EDUCATIVA POLICIAL.

4. ACCIONES A DESARROLLAR PARA LA REFORMA EDUCATIVA POLICIAL.

La reforma integral del sistema educativo de la Policía Nacional se plantea a partir de la necesidad de elevar la educación que reciben los miembros de la Institución, a educación superior. Para este propósito es necesario en primer lugar, modificar la estructura administrativa actual, de modo que se puedan crear las condiciones para propiciar el cambio que satisfaga las aspiraciones de los y las policías, percibidas en el transcurso de la presente investigación.

En este sentido, como primer paso se plantea la creación o rehabilitación de la Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial, como ente coordinador de todas las dependencias educativas de la Institución.

En segundo orden, atendiendo a que el Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON), funciona en la actualidad bajo las regulaciones del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, y en esa calidad está facultado a impartir carreras y emitir títulos de grado y de post-grado, se proyecta una revisión completa y ampliación de la oferta formativa que se imparte en la actualidad, limitado a la licenciatura en ciencias policiales, de modo que se puedan integrar otras carreras, así como varias especialidades y maestrías, una vez obtenida la autorización correspondiente por parte del CONESCYT.

Para alcanzar lo anterior, se propone una reestructuración del IEESPON, como se establece en la parte final del capítulo anterior.

En lo que respecta a la formación básica que en la actualidad reciben los alistados de la institución, la reforma contempla elevar dicha formación a la categoría de **Técnico Superior**. Para lograr este propósito se hace imperativo

realizar las transformaciones necesarias a la Escuela Nacional de Seguridad Ciudadana, tanto en lo relativo a la identificación y selección del personal idóneo para ocupar los cargos administrativos y docentes, modificación de su estructura organizativa, adecuación de la infraestructura académica, y el diseño curricular de las carreras técnicas a impartir, gestionando ante el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, la elevación de dicha escuela a la categoría de Instituto Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional, conforme las regulaciones de la Ley 139-01 y sus reglamentos.

El proceso formativo del personal del nivel básico comprendería dos etapas:

Una primera etapa, con una duración de seis meses bajo la modalidad de internado, en la sede principal en Hatillo San Cristóbal, o en las escuelas habilitadas para tales fines (al término de este primer semestre le será expedida una certificación que lo acredita como Técnico Auxiliar en Seguridad Pública); y **Una segunda etapa**, con la modalidad presencial, semi presencial o virtual, en la que el aspirante a miembro de la carrera policial completará el pensum correspondiente a la carrera de Técnico Superior, bajo acompañamiento o supervisión, será incorporado al servicio en las áreas que determine la Institución, debiendo agotar un tiempo en las aulas que, al efecto serán habilitadas en cada una de las Direcciones Regionales de la Policía Nacional.

Dentro del diseño curricular se contempla que el alistado que complete la carrera de técnico superior en el Instituto Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional, podrá matricularse en el IEESPON, para completar la licenciatura, en la carrera de su elección, de las que se oferten en esa alta casa de estudios.

En lo que respecta al desarrollo de la carrera policial, tanto para el personal del nivel básico, como para los oficiales de la Institución, se incorporarán a las

ofertas formativas tanto del Instituto Superior como del Instituto Técnico, cursos de especialización, de capacitación o de reentrenamiento en determinadas áreas o procesos, uso de nuevas tecnologías o equipos, de acuerdo a los campos misionales donde el agente policial preste servicio, tomando en cuenta su rango y la función que desempeña, los cuales constituirán la oferta de educación continuada (cursos de grado) de la Policía Nacional.

En lo atinente a los cursos de grado o de educación continuada del personal del nivel básico, que en la actualidad son impartidos por el Ministerio de Interior y Policía, a partir de la implementación de la reforma educativa, serán impartidos por la Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial, a través de las distintas escuelas que a tal efecto serán habilitadas en cada una de las Direcciones Regionales de la Institución.

Para ascender y desarrollarse en la carrera Policial.

El personal que haya alcanzado el grado de licenciatura, podrá optar por cursar las distintas especialidades o maestrías que se oferten en el IEESPON, para lo cual se proyecta convertir el actual Instituto Policial de Estudios Superiores (IPES), en la Escuela de Graduados del IEESPON, que tendrá a su cargo la educación de Post-Grado.

A partir del mandado de nuestra ley institucional, que plantea que la educación de los miembros de la Policía Nacional es obligatoria, continua y progresiva desde el ingreso hasta la salida de la Institución, se requiere establecer, por ley o por reglamento, la obligatoriedad de la obtención de los títulos de Técnico Superior, para ascender dentro del nivel básico (desde raso hasta sargento mayor); haber alcanzado el grado de licenciatura, para escalar al nivel medio (desde segundo teniente hasta capitán); además de la licenciatura haber completado por lo menos una especialidad o maestría, para ascender al

nivel superior (desde mayor hasta coronel); y por lo menos dos especialidades o maestrías, para ascender al nivel de dirección (general de brigada o mayor general).

Por considerar que la función policial es monolítica, en el contexto de la reforma educativa de la Policía Nacional se plantea que tanto los aspirantes a rasos como los aspirantes a oficiales reciban como primera formación, las carreras de técnico superior y licenciado en Seguridad Pública y Ciudadana, respectivamente, ambas con un diseño curricular que propicie una formación integral en ciencias policiales, con la misma base formativa, sólo diferenciada por el nivel de especialización que requieren nuestros agentes, acorde con el grado o nivel al que aspiran.

A partir de lo anterior, la reforma integral del sistema educativo de la Policía Nacional se sustenta en cuatro objetivos estratégicos, a saber:

4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

4.1.1. Objetivo I.

Construir y adecuar las instalaciones físicas e infraestructura académica de la Institución.

- a) Construir y equipar la Plaza Educativa de la Policía Nacional.
- b) Construir y/o habilitar espacios en cada una de las Direcciones Regionales de la Institución, para el desarrollo de los programas de formación continuada de los miembros de la Policía Nacional.

- c) Crear o rehabilitar la Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial como órgano responsable de la gestión, coordinación y supervisión de las distintas dependencias que conforman el Sistema Educativo de la Policía Nacional.
- d) Elevar la Escuela Nacional de Seguridad Ciudadana a la categoría de Instituto Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional.
- e) Equipar los laboratorios destinados a la formación del personal policial.
- f) Instalar laboratorios informáticos y salas digitales en los Institutos y centros formativos de la Institución.
- g) Actualizar las bibliotecas de los Institutos y centros formativos de la Institución.
- h) Adquirir bibliotecas digitales acorde con las necesidades de los profesores y estudiantes.

4.1.2. Objetivo II.

Elevar el nivel de la educación que recibe el personal de la Policía Nacional a educación superior.

- a) Diseñar los planes y programas académicos correspondientes a las carreras a ser impartidas en el Instituto Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional, bajo la titulación de Técnico Superior.

- b) Rediseñar los planes y programas académicos correspondientes a las carreras a ser impartidas en el Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional, bajo la titulación de Licenciado/a.
- c) Diseñar los planes y programas académicos correspondientes a los post-gradados a ser impartidos en el Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional, bajo la titulación de Especialidad o Maestría.
- d) Identificar y seleccionar el personal idóneo para desempeñar las funciones administrativas y docentes en los Institutos Especializado y Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional y sus dependencias.
- e) Gestionar ante el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, la aprobación de las carreras y programas académicos correspondientes a los niveles de técnico superior, grado y post-grado a ser impartidas en los Institutos Especializado y Técnico de Estudios Superiores de la Policía Nacional y sus dependencias.
- f) Diseñar cursos y programas de formación y actualización de conocimientos dirigidos al personal docente de la Institución.

4.1.3. Objetivo III.

Fortalecer el desarrollo de la carrera policial.

- a) Diseñar los planes y programas académicos correspondientes a los cursos de educación continuada a ser impartidos en las aulas que al efecto serán habilitadas en cada una de las Direcciones Regionales de la Institución.

- b) Vincular el contenido de los programas académicos a los perfiles ocupacionales de los miembros de la Policía Nacional.
- c) Condicionar los ascensos y el acceso a los distintos cargos y funciones de la pirámide institucional al nivel de capacitación del personal policial.

4.1.4. Objetivo IV.

Creación e implementación de mecanismos de evaluación.

- a) Crear mecanismos institucionales que permitan la evaluación del currículum policial, propiciando mejora continua de las instituciones y programas formativos, incluyendo el personal administrativo y docente.
- b) Gestionar la apropiación de los fondos necesarios, dentro del presupuesto de la institución, para el equipamiento y actualización de los laboratorios y bibliotecas de los centros de formación policial.

CONCLUSIÓN

Las distintas escuelas e institutos que integran el Sistema Educativo de la Policía Nacional, presentan problemas comunes que dificultan la efectividad de los distintos programas de estudios impartidos a los miembros de la Policía Nacional, los cuales requieren ser rediseñados para orientar su contenido al desarrollo de competencias que fortalezcan el desempeño policial.

Las debilidades en el sistema educativo de la Policía Nacional las podríamos resumir como:

1. Ausencia de Política educativa.
2. Estructura orgnizacional no ajustada al deber ser, de acuerdo a los lineamientos del Sistema de Eduación Superior Dominicano.
3. Falta de planificación en el desarrollo del currículo.
4. Ausencia de cohesión para lograr un Sistema Educativo moderno.
5. Escasas competencias para el abordaje de desarrollo curricular, por parte de los directivos del Sistema.
6. Personal docente poco calificado para las funciones docentes.
7. No existen perfiles idóneos ocupando posiciones de gestión curricular.
8. Falta de puestos o cargos en la estructura organizacional que fortalezca el desarrollo del currículo.
9. Ausencia de documentos de control para el desarrollo curricular.
10. Inexistencia de indicadores de medición para la implementación del currículo.
11. No hay material de soporte y doctrina policial para el desarrollo de la docencia.
12. Inexistencia de bibliotecas, laboratorios, como soporte de la docencia.
13. Débil infraestructura tecnológica para docentes y discentes.

14. Instalaciones físicas inadecuadas para el desarrollo del currículo.
15. Incidencia marcada de los elementos del currículo oculto en la formación de los estudiantes.
16. Presupuesto limitado para el logro de una educación de calidad.

Una gran debilidad latente en el sistema educativo imperante en la Policía Nacional, es que no existe un sistema de información gerencial, orientado a administrar los procesos académicos que se desarrollan en cada una de las Escuelas de Policía a nivel nacional. Una herramienta de soporte que facilite las tareas orientadas a la administración educativa, entre ellas: la toma de decisiones, la administración de los recursos académicos, el seguimiento, la evaluación y la consulta de información académica en línea, a través de la Internet y la intranet institucional.

De igual forma, observamos que la Policía Nacional no ha fortalecido los convenios y alianzas de cooperación académica internacional con Estados Unidos con el FBI, la Oficina de Asuntos Antinarcóticos (NAS) e ICITAP; Francia, Argentina, Chile y España.

Asimismo, la cooperación interinstitucional con universidades nacionales también ha sido prácticamente nula, y la misma es sumamente necesaria para la capacitación del personal gerencial, auxiliar y docente que integra la comunidad educativa policial, y contribuye a la formación del talento humano de la Policía Nacional.

RECOMENDACIONES

SOBRE LA INFRAESTRUCTURA ACADÉMICA:

- a) Definir una política educativa que vincule el desarrollo de carrera a las capacidades requeridas por todos los miembros de la Policía Nacional para el desempeño eficiente de sus funciones en todos los niveles y grados.
- b) Establecer una estructura organizacional para el desarrollo proyectivo del Sistema educativo de la Policía Nacional que proporcione elementos básicos de coordinación y articulación en todos los niveles que componen el sistema.
- c) Fomentar diferentes fuentes de financiamiento para la educación Policial.
- d) Aumento significativo del presupuesto dedicado a la educación policial.
- e) Consolidar y enriquecer la doctrina policial, mediante la producción y difusión del soporte bibliográfico, que guíe el cumplimiento de la misión y consolide la visión institucional.
- f) Reorientar los fines de la Educación Policial, estableciendo objetivos coherentes con su función y con los mecanismos de control de gestión y calidad.
- g) Definir los perfiles idóneos para el desempeño tanto de las funciones de dirección, administración y docencia que han de formar parte del personal del sistema educativo Policial.

- h) Fomentar dentro del personal que forma parte de la Policía Nacional el desarrollo de capacidades de especialización educativa.
- i) Fomentar, evaluar y certificar el cuerpo de docentes de la Policía Nacional con los conocimientos en temas pedagógicos y en los contenidos a impartir.
- j) Propiciar alianzas con otras entidades educativas Nacionales e internacionales para el intercambio de buenas prácticas.
- k) Generar documentos de control de gestión, así como todas las documentaciones e indicadores establecidos por el ministerio de Educación Superior a fin de cumplir con las normativas de la ley de educación superior.
- l) Formular propuestas curriculares de programas nuevos y actuales que cumplan con los principios de calidad, pertinencia y cobertura.
- m) Definir políticas para captar y desarrollar docentes que cumplan con los perfiles definidos en los programas.
- n) Definir estrategias para la formación y contratación del personal de gestión Educativa del sistema Educativo Policial.

EDUCATIVAS:

- a) Fortalecer el Instituto Especializado de Estudios Superiores (IEESPON), con una estructura funcional, políticas, presupuesto, personal idóneo, a fin de normar y direccionar todo el sistema educativo policial.

- b) Ampliar la cobertura educativa mediante la diversificación de la oferta académica, así como la construcción de infraestructura física y la implementación de una plataforma virtual.
- c) Generar mecanismos orientados a administrar los procesos académicos que se desarrollan en cada una de las Escuelas de Policía, que facilite la organización de las tareas, administración educativa, entre ellas la toma de decisiones, la administración de los recursos académicos, el seguimiento, la evaluación y la consulta de información académica en línea.
- d) Elaborar propuestas educativas consolidando en la estructura curricular, áreas del conocimiento, contenidos y propósitos enfocados al desarrollo de competencias para abordar los temas en materia de seguridad de la realidad nacional, estas propuestas deben estar formuladas para fortalecer además, el desarrollo de carrera, las funciones y cargos a fin de garantizar efectividad en el servicio.

DE COOPERACIÓN.

- Fortalecer y establecer convenios y alianzas de cooperación académica internacional con Estados Unidos, Francia, Argentina, Colombia, Chile, España, Israel, Alemania y otros países.
- De igual modo, articular y lograr cooperación interinstitucional con universidades nacionales para la capacitación del personal gerencial, auxiliar y docente que integra la comunidad educativa policial, así como para la formación del talento humano que integra las distintas áreas de la Policía Nacional.

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN GERENCIAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS ACADÉMICOS.

En respuesta a los avances tecnológicos en el campo educativo, proponemos la creación de un **sistema de información gerencial**, orientado a administrar procesos académicos que se desarrollen en cada una de las Escuelas de Policía a nivel nacional. Este sistema constituiría una herramienta de soporte que facilitará las tareas orientadas a la administración educativa, entre ellas: la toma de decisiones, la administración de los recursos académicos, el seguimiento, la evaluación y la consulta de información académica en línea, a través de la Internet e intranet institucional.

Aplicabilidad

Esta plataforma se diseñaría para que desde cualquier parte de la Intranet pueda ser actualizado, consultado o administrado por usuarios de cada una de las dependencias de las Escuelas de Policía. Estas tareas serán posibles debido a que la base de datos se encontrará centralizada en la Dirección de Telemática de la Policía Nacional, en un servidor de última generación, lo cual garantizará oportunidad y seguridad en los datos.

Utilidad y ventajas

- **Actualización y consulta en línea:** Permitirá administrar el sistema educativo al consolidar la información de cada una de las Escuelas, en tiempo real.
- **Disponibilidad de la información como apoyo a la gestión académica:** Suministrará tanto los aspectos globales del Sistema de Gestión Académica, como también la información específica que requiera el usuario.

- **Procedimientos automáticos y parametrizados:** Darán dinamismo a la herramienta proporcionando un impacto amigable ante el usuario.
- **Integridad de la información:** Obedecerá a los estándares de diseño de base de datos relacionales.
- **Seguridad:** Los niveles de seguridad establecidos garantizarán la correcta manipulación de la información, tanto en la actualización de los datos, como en el acceso a su consulta.
- **Generación de estadísticas e indicadores:** Brindará la oportunidad de hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos y de las metas institucionales en cada uno de los procesos, así como la identificación oportuna de las acciones de mejoramiento necesarias para su ajuste.
- **Optimización del recurso humano y tecnológico:** El procesamiento y consolidación de la información por parte de la herramienta, liberará de actividades puntuales al usuario final.
- **Facilidad para la generación de reportes:** Actividad que se hará mediante la utilización de herramientas de usuario final.
- **Agiliza mecanismos de autoevaluación:** por cuanto permitiría el seguimiento de los procesos educativos.

Estructura

Comprende cuatro módulos:

Módulo académico:

- **Programas académicos:** consistiría en el registro de las asignaturas que hacen parte del plan de estudios.
- **Programación de horarios:** establecería en qué fecha se desarrolla una asignatura, en qué aula, para qué curso, compañía, sección y a qué docente le corresponde orientarla.
- **Registro académico:** corresponde al registro de notas de cada estudiante, con el fin de generar los certificados de estudio, libreta de calificaciones, sábanas de ascenso y puestos, bajo la responsabilidad de las oficinas de Registro y Control Académico de las Escuelas.
- **Control de clases:** registrará día a día las clases dictadas por los docentes identificando el tema visto, horas dictadas e inasistencia de estudiantes y docentes, información que sirve de base para programar planes de nivelación y a la vez realizar seguimiento de los programas académicos; esta actividad sería liderada por las Áreas Académicas de las Escuelas.

Módulo de educación continuada:

- Programación de los eventos que se encuentren dentro de los planes institucionales. Desarrollo y evaluación de cada uno de los eventos (cursos, seminarios, diplomados, conferencias, entre otros).

Módulo de investigaciones:

- Permitiría realizar el seguimiento de los proyectos de investigación que se adelantan bajo la dirección de la Vicerrectoría de Investigación, la Dirección de Educación y Entrenamiento Policial y las Áreas de Investigación de cada una de las Escuelas.

Módulo de evaluación:

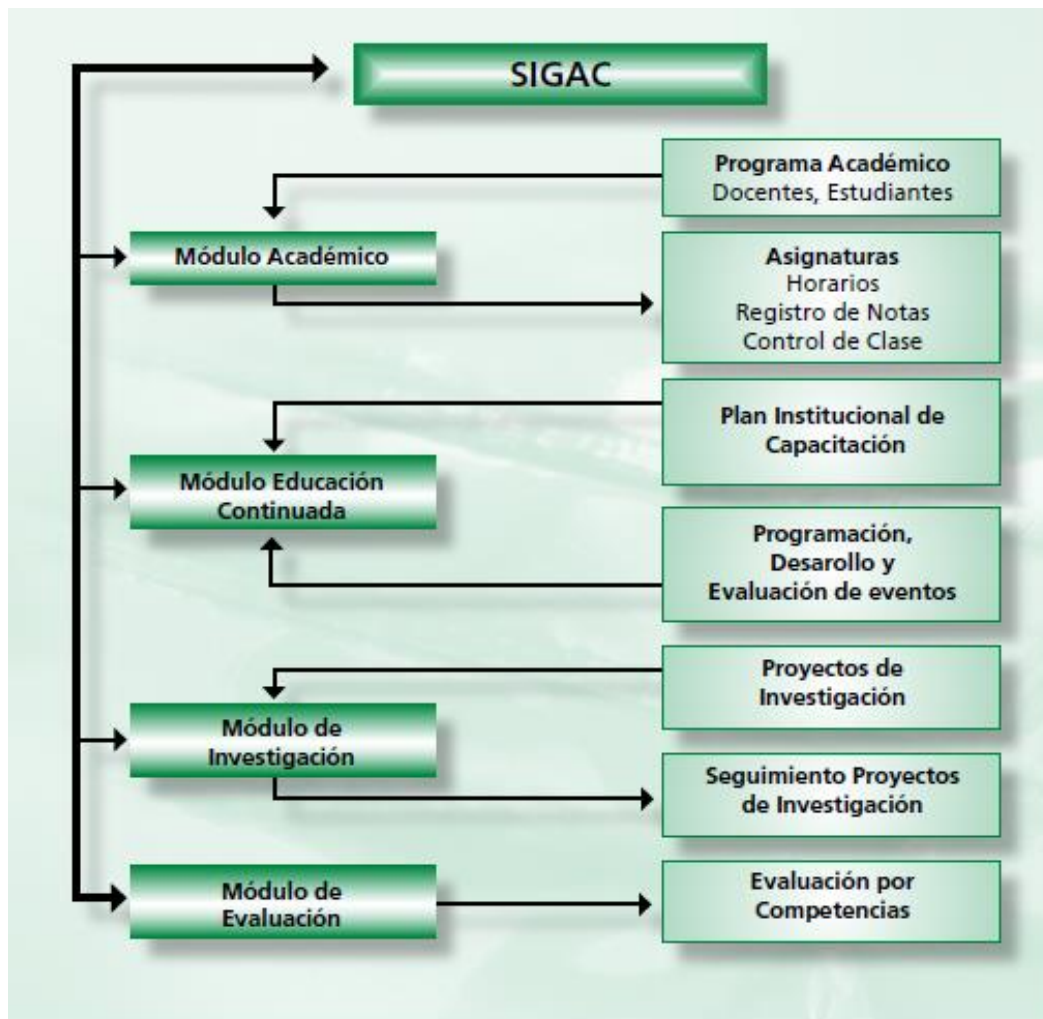
- Permitirá aplicar los instrumentos de evaluación por competencias para verificar el nivel de desempeño de docentes y estudiantes, además de la calidad de los programas académicos y de sus egresados.

Finalmente, la estructura del sistema gerencial propuesto, permitiría actualizar y crear módulos teniendo en cuenta nuevos procesos académicos y necesidades enmarcadas en las políticas educativas.

Operacionalización

El Sistema de Información para la Gestión Académica, se operacionalizaría a partir de las responsabilidades que cumplan cada una de las dependencias comprometidas, bajo la orientación y asesoría de la Dirección de Telemática y el Centro de Evaluación y Calidad de la Dirección Central de Educación y Entrenamiento.

Estructura del Sistema de Información para la Gestión Académica



BIBLIOGRAFÍA

- Anteproyecto de Ley Orgánica de la Policía Nacional Dominicana.
- **Artículo sobre el nuevo modelo de gestión educativo policial de CHILE:** publicado en la Revista Digital del Ministerio Coordinador de Seguridad, Nuestra Seguridad, el 31-07-2013.
- Constitución de la República Dominicana del 2010.
- Currículum educativo de la Dirección General de Educación y Entrenamiento Policial.
- Decreto No. 929-03, de fecha 13 de Septiembre del año 2003, se creó el instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional (IEESPON)
- Decreto Núm. 2368, el Poder Ejecutivo crea la Academia para Cadetes de la Policía Nacional.
- Decreto Núm. 4587, de fecha 19 de Febrero de 1959, publicado en la Gaceta Oficial No. 8338, del Presidente de la República, que estableció el Reglamento Orgánico de la Policía Nacional.
- Ley Institucional de la Policía Nacional Dominicana No. 96-04, del 28 de enero del 2004.
- Ley No. 139-01, sobre Educación Superior y su Reglamento de Aplicación, contenido en el Decreto No. 463-04.
- Ley No. 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- **Manual del Docentes:** Publicado por la Dirección General de Educación de la Policía Nacional de ECUADOR. Propuesta elaborada por la Dra. Jackeline Chacón, 2013.
- Es en el año 2003, cuando la Jefatura de la Policía Nacional, a través de la Dirección Central de Educación y Entrenamiento, P.N., produce y publica el

Manual de Entrenamiento Policial para el adiestramiento e instrucción de los aspirantes a raso que ingresan a la Escuela Nacional de Seguridad Ciudadana.

- Orden General No.5, del 25 de Marzo de 1936, del Jefe de la Policía Nacional, que dispuso que los miembros de la Policía Nacional fueran instruidos.
- **Política Estratégica Educativa "Sistema Educativo Policial"**: publicado por la Dirección General de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia, Octubre del 2007.
- En el año 2007, fue elaborado por el IEEPON el Proyecto Educativo, la justificación de los propósitos, **proyectos concebidos, filosofía, políticas para cumplir con su misión y visión**, con la finalidad de ser reconocido como una institución educativa del nivel superior, el cual fue aprobado por el Consejo Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (CONESCyT) en el año 2008.
- **Reglamento Interno de la Escuela Superior de Policía "General Alberto Enríquez Gallo"**: Por la Sala de sesiones de la Policía Nacional de Ecuador. 1999.
- Resoluciones Nos.10-2008 y 11-2008, respectivamente, del Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (CONESCyT), de fecha 12 de mayo de 2008, que aprueba el Plan de Desarrollo Institucional y el Programa para la Carrera "Licenciado en Ciencias Policiales" del Instituto Especializado de Estudios Superiores de la Policía Nacional,
- **Sistema Educativo de la Policía Federal Argentina**: Comisario My. Jorge Daniel Besada. 2007.
- **Sistematización del Sistema Educativo Policial de Nicaragua**: de Martín Serrano Mercado, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). **Gestión del Talento Humano**. 3ra. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana.

- Chiavenato, Idalberto. (2006). **Teoría General de la Administración.** 8va. Ed., México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). **Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las Organizaciones.** 9a. Ed., México: McGraw- Hill/Interamericana.
- Richard L. Daft (2007). **Teoría y Diseño Organizacional.** 9na. Ed., México: Editorial CENGAGE.
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009). **Comportamiento Organizacional.** 13ra. Ed., México: Editorial Pearson Prentice Hall.

ANEXOS