ACADEMIA DE POLICÍA
"WALTER MENDOZA MARTÍNEZ"
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES

POST GRADO EN PEDAGOGÍA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

DIAGNÓSTICO DE LA CURRÍCULA BÁSICA DEL SUBSISTEMA DE ESTUDIOS MEDIOS DE LA ACADEMIA DE POLICÍA "WALTER MENDOZA MARTINEZ"

AUTORES:

ANA ADILIA SÁNCHEZ NÚÑEZ
ANGEL ALFONSO SOLÍS
WILFREDO GUADALUPE RODRIGUEZ AGUIRRE

ASESORES: DR. JUAN ÁLAMO
LIC. MARIA DELCARMEN CASTROTRIANA

MANAGUA 11 DE ABRIL DEL 2005

INDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

III. PREGUNTAS DE TRABAJO

IV. MARCO TEÓRICO

V. METODOLOGÍA

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO CURRICULAR

- De la Fundamentación del curso.
- Análisis del perfil del curso.
- Análisis del plan de estudio.
- Análisis de los programas.
- Valoraciones sobre metodología.
- Valoraciones sobre el sistema de evaluación.
- Aspectos de la administración académica

VII. CONCLUSIONES

VIII. LINEAS DE ACCION PARA UNA PROPUESTA DE TRANSFORMACIÓN CURRICULAR

IX. BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como propósito fundamental, conocer la situación curricular del Subsistema de Estudios Medios y las acciones de desarrollo curricular que se han realizado en el mismo.

Este subsistema de formación estaba orientado a capacitar a los y las policías, suboficiales y oficiales activos (as) así como a personal auxiliar para proporcionar conocimientos que le permitieran un mejor desempeño de su cargo, siendo éste un requisito para ascender y promoverse en la Carrera Policial. Es así que en el año 1996, se implementaron nuevos sistemas de regulación de la actividad jurídica policial tales como: Decreto Presid cial 26/96, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Antinarcóticos, Ley de Delitos Económicos y la articulación con la Ley 228 y su reglamento. Estos elementos normativos dieron origen a la creación del Departamento de Estudios Medi s en la Academia de Policía teniendo como función principal, la promoción, la capacitación y la especialización a funcionarios (as) del Escalafón Ejec ivo (policía a subinspector).

Los cursos de este subsistema se realizaban de manera centr zada, es decir, sólo en la Academia de Policía.

Al mismo tiempo, se identificó que los cursos realizad carecen de una política y estrategia bien definida, ya que no está estructurado un plan estratégico de capacitación, manifestándose de esta forma:

a) Los contenidos de la formación no cuentan con un enfoque contextualizado, de manera que la teoría de las cienci s policiales se logre validar en la práctica.
b) Los diseños de los cursos de la especialización de Estudios Medios no se rigen por un proceso metodológico y técnico para planificar las actividades de capacitación (detección de necesidades, diseño de c rsos, ejecución y evaluación).
c) La falta de comunicación entre las unidades y la acade ia de policía no permite un control e identificación de las necesidades de capacitación desarrollándose las acciones de capacitación sin previ análisis o diagnóstico de los requerimientos esenciales para desarrollar los distintos cursos.
d) No existen estrategias o mecanismos de seguimiento de las competencias adquiridas en los cursos e implementadas el campo laboral.
e) Escasa consulta a unidades sobre las necesidades de capacitación y actualización.
f) La selección, promoción y formación del profesorado no han recibido la atención merecida, para dirigir con calidad esos cursos.
g) Las capacitaciones no han obedecido a un sistema de pl ificación curricular apropiado, ya que no se han regido por los ocesos técnicos establecidos para esta modalidad de formación.

Ante el planteamiento de los aspectos anteriores, nos propusimos realizar el presente estudio investigativo, para conocer a profund ad la curricula del

subsistema de Estudios Medios de la Academia de Policí ya que en la actualidad se ha emprendido un proceso de transformación educativo en todo el Sistema Educativo de la Policía Nacional, lo que servirá como insumo para iniciar con el proceso de planificación curricular realizando de esta manera un estudio sistemático y reflexivo de los currículos vigentes y así realizar una propuesta de desarrollo curricular en el Subsistema de Estudios Medios que responda a las demandas, tanto de la Institución como las de la sociedad.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Conocer las características del modelo curricular del Subsistema de Estudios Medios de la Academia de Policía correspondiente al período del 2002 al 2004, a fin de realizar una propuesta de mejoramiento dentro del proceso de Transformación Curricular que se está impulsando en la actualidad.

Objetivos Específicos:

1. Analizar las características del modelo curricular del Subsistema de Estudios Medios vigentes.

2. Valorar la percepción que tienen los egresados (as) y entes sobre el currículo del Subsistema de Estudios Medios y su relación con las competencias de sus puestos de trabajo del sistema pol ial.

3. Interpretar la percepción que tienen los diferentes Je es y líderes del sistema policial acerca del Subsistema de Estudios Med os de la ACAPOL y su relación con las competencias de los puestos de trabajo del sistema policial.

4. Efectuar propuestas para el mejoramiento y desarrollo el Subsistema de Estudios Medios a fin de tornarlo eficiente, eficaz y pertinente.

IV. PREGUNTAS DE TRABAJO

1.- ¿Cuál es el origen del Subsistema de Estudios Medios la Academia? ¿Existen datos históricos que valoran la necesidad de implementación de esta modalidad de capacitación? ¿Cuales son las principales funciones que se asignaron inicialmente a este subsistema?

2.- ¿Cómo se definió la demanda y oferta de los cursos de capacitación de Estudios Medios?

3.- ¿Qué tipos y qué cantidad de cursos se han impartido? qué especialidades y áreas de la policía se han dirigido?

4.- ¿Qué tipo de información se utiliza para definir la of rta y demanda de los cursos del subsistema de Estudios Medios?

5.- ¿Se han identificado las necesidades de capacitación? Cuáles son los insumos para planificar determinados cursos?

6.- ¿Cuál ha sido el impacto de los cursos de capacitación en los puestos de trabajos del sistema policial? ¿Existe algún mecanismo de seguimiento que permita conocer este impacto? ¿Existe algún sistem de evaluación de impacto de los egresados de los cursos?

7.- ¿Cómo se estableció la pertinencia y el alcance de los cursos de capacitación en relación con los puestos de trabajos del sistema policial?

8.- ¿Cuáles son las características curriculares vigentes e los cursos de capacitación del subsistema de Estudios Medios?

9.- ¿Cuáles son las políticas a seguir a mediano y a largo plazo, para la funcionabilidad del subsistema de Estudios Medios?

10.- ¿Qué medidas y acciones se deben recomendar para elaborar un mejoramiento del subsistema que tenga en cuenta las perspectivas de desarrollo en cuanto a las necesidades de capacitación y las competencias laborales del sistema policial?

V. MARCO TEORICO

El Subsistema de Estudios Medios, nace ante la necesid d de capacitar a los miembros activos de la Policía Nacional, y a personal uxiliar para proporcionar conocimientos que le permitan un mejor desempeño de su cargo, requisito necesario para ascender y promoverse en la Carrera Policial.

Es así que en el año 1996, se implementaron nuevos sistemas de regulación de la actividad jurídica policial tales como: La Ley de la Policía Nacional (Ley 228) y su reglamento (Decreto Presidencial 26/96) plantea: "La Policía Nacional es un cuerpo armado de naturaleza civil, profesional, apartidista, apolítica, no deliberante y se regirá en estricto apego a la Constit ión Política de Nicaragua, a la que debe respeto y obediencia". Esto dio origen al Departamento de Estudios Medios en la Academia de Policía, teniendo como función principal, la promoción, la capacitación y la especialización a func onarios (as).

Hasta la fecha, los cursos se han realizado por la asignación de cuotas a Estructuras (Especialidades, órganos de Apoyo y Delegaciones Policiales).

También, para la planificación y ejecución de cada cur o, se efectúan coordinaciones con las Especialidades y órganos de Apo o en cuanto a las necesidades de capacitación, convocatorias por cuotas, requerimientos tanto de Recursos Humanos como financieros así como la confirm ón del cumplimiento de la asistencia de los participantes al inicio de cada curso de los mismos por parte de División de Personal. Otro insumo que se ha e pleado para la planificación de los cursos ha sido el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación efectuada por la División de Personal en el año 2003.

Los cursos que se han desarrollado a partir de la form ón de esta Subsistema, han sido los siguientes:

AREA PREVENTIVA

Seguridad Pública

1. Jefe de Sector.
2. Jefe de Patrulla.
3. Policías de Vigilancia y Patrullaje.
4. Derechos humanos y uso adecuado de la fuerza policial.
5. RAID (Intervención policial ante casos de secuestros).
6. Abordaje de naves acuáticas y aéreas.

Seguridad de Tránsito

1. Investigación de Accidentes de Tránsito.
2. Agentes de Tránsito.

AREA INVESTIGATIVA

Auxilio Judicial

1. Jefes de Auxilio Judicial.
2. Investigación Criminal.
3. Búsqueda y Captura.
4. Funcionarios de Control de Detenidos y Conduce.
5. Acreditación a peritos en inspecciones oculares.
6. Acreditación a peritos de Laboratorio de Criminalistica (Trazología, Documentoscopía, Dermatoscopía y Balística).
7. Defensa de la Prueba en Juicio Oral.

Inteligencia Policial

1. Curso para Jefes de Inteligencia Policial.
2. Oficial Operativo o de Inteligencia policial.
3. Investigación tecnológica.
4. Investigación económica.

Otros:

1. Curso de Formador de Formadores.

Las características curriculares vigentes de los curso o:
Los contenidos de los programas se encuentran sustentados bajo leyes, normativas, en donde se refleja en cada uno de ellos, las capacidades, habilidades y destrezas que deben alcanzar los educan os.
En la realización de los cursos se toman en cuenta las reacciones de los participantes, los perfiles de ingreso y egreso están plícitos dentro de los programas de estudio, existe correspondencia entre la eoría y la realidad circundante. Se orienta la realización de un *enfoque constructivista*; la *evaluación de los aprendizajes* se realiza mediante aplicación de *ejercicios prácticos* y *estudios de casos* los cuales llevan el mayor peso en la nota acumulada (60%) y el 40% restante se evalúa teóricamente.
Se llevan controles de asistencia, notas, pero no exis en mecanismos de seguimiento de los cursos tales como: visitas indirectas y de acompañamiento, revisiones de programas y de bases de materiales de estudios como tampoco seguimiento del trabajo que realizan los participantes de los cursos en sus delegaciones policiales una vez capacitados.

Los cursos efectuados han tenido un buen impacto ya que han ayudado a los egresados a fortalecer y actualizar sus conocimientos ejorando así como su desempeño laboral en sus puestos de trabajo. Lo anteri se refleja en las evaluaciones que se realizan al final de cada curso.

Con la creación del Departamento Docente Metodológico a lo interno de la Academia, se han implementado algunos mecanismos de c trol y seguimiento a estos cursos tales como: revisión programas, *bases materiales de estudio*, planes docentes, *visita de acompañamiento directa e indirectas* a los salones de clase, asesorías a docentes en cuanto a la elaboración de las bases de estudio, planes de clase, dosificación de contenidos, redacción de objetivos tanto de programas, clases e investigaciones, elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación en cada uno de los cursos. A su vez, se ha logr equilibrar entre la teoría y la práctica en los programas de estudio. También los ejercicios de simulación han tomado gran importancia ya que permiten valorar de forma objetiva, los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante el desarrollo de cada curso, lo que permite detectar las icultades y tomar medidas correctivas al respecto antes de la finalizaci de los mismos, estableciéndose de esta manera la pertinencia y alcance de los cursos en relación con los puestos de trabajo del Sistema Policial.

Síntesis Teórica

“El modelo educativo reproduce y desarrolla los valore compartidos de la organización, constituye un instrumento vital en fortalecer la nueva cultura organizacional. Interactúa en el proceso de educación-actuación-evaluación, que lleva a la mejora continua. De esto se infiere que se opone permitir el

desempeño y desarrollo de las habilidades, destrezas, ompetencias, capacidades, que proporciones al hombre o mujer policía las condiciones para su realización en la búsqueda constante con una mentalidad abierta, receptiva" (Instituto de Estudios Superiores, marzo 2001).

Para la consecución de este modelo, se tomó como opción: un enfoque curricular socio constructivista, donde los alumnos aprenden a conocer su propia realidad y adquieren aprendizajes a partir del análisi de su problemática.

Dado que esta educación está dirigida a los adultos, se ha considerado el Enfoque Andragógico, por lo que el aprendizaje debe de artir de su realidad, su experiencia, a través de la reflexión de su problemática que le permite encontrar soluciones.

Tanto en la capacitación formal como no formal, el proceso de enseñanza aprendizaje contempla que los contenidos estén orienta os a las competencias, es decir, a la capacidad de hacer, por qué se conoce, domina, se es capaz, se tiene la facultad de hacer, considerar o decidir, c el fin de asegurar respuestas en la actividad cotidiana del policía para cual debe promoverse el uso de la vía inductiva en la obtención del conocimiento.

A continuación presentaremos una serie de conceptos qu nos ayudarán a profundizar en el nuestro tema de investigación a fin analizar y comprender de manera objetiva y coherente, el problema en estudio y su vinculación con la Transformación Curricular.

Currículo: "es un proyecto educativo que parte de las necesidades de las demandas que presenta la realidad social, económica, cultural, científica y tecnológica del país, la región y el mundo, y de las intenciones educativas en los fines, principios y objetivos de la institución, en la visión y misión de la facultad y

departamentos respectivos ya que explicitita el para qué, el qué, el cuándo y el cómo del quehacer académico" (Ruiz 2005). Es el conju de oportunidades de aprendizaje preparadas por la institución educativa en función de los fines de la educación para facilitar experiencias de aprendizajes n los alumnos dentro y fuera del ambiente escolar.

No e trata de un concepto abstracto, sino una construcción cultural que permite la organización de una serie de prácticas educativas que permitan el alcance del *aprendizaje significativo*.

Planeación curricular: es la fijación del curso concreto de acción que ha de seguirse en el proceso educativo estableciendo principios que habrán de orientar dicha acción, así como la secuencia de operaciones par realizarla y las determinaciones de tiempos y recursos indispensables para su de realización. El planeamiento del currículo significa y requiere

Los elementos de la planificación curricular son:

a) El Contexto

Debe establecerse en términos de un contexto, cuales son las características, la especificidad, y la flexibilidad, actual modelo curricular que proporciona el espectro amplio para la exploración y el descubrimiento de la situación actual.

b) El Enfoque

En tanto que el contexto genera los motivos y la situación actual del currículo, el enfoque los moviliza. Otorga el propósito. Este se formula alrededor de los naturales intereses y preocupaciones de quien aprende. Usando esto como un contexto para aprender, pueden establecerse focos q se relacionen con

los problemas inmediatos (desempeños de puestos de trabajos), pero también yendo más allá, al sistematizar el entendimiento o comprensión.

c) La Socialización

El mejor aprendizaje ocurre cuando quienes aprenden se encuentran en un ambiente social en el que sienten libres para particip r. Es mejor logrado, cuando las personas sienten que pueden trabajar dentro del grupo, sin ninguna clase de restricciones o perturbaciones. De esta forma, el mejor nivel es aquel de cooperación.

d) La individualización

El aprendizaje significativo puede solo originarse en nción de los propios propósitos, intereses, aptitudes, habilidades, necesid des y problemas de quien aprende. Cada persona realiza su propio aprendizaje. El m s interesado o comprometido lo hará mejor que quien lo este.

e) La Secuencia

La secuencia del aprendizaje debe ser significativa en sí misma para quien aprende. Ella se relaciona con un proceso personal de desarrollo mental, que es continuo y con propósitos determinados. Un movimiento que va de lo correcto a lo simbólico, de lo imperfecto a lo discrim atorio y constituye un proceso de transformación. La secuencia depende de la similación de conocimientos, no de la memorización de éstos. La disposición quien aprende, con respecto a la tarea de aprender, es la prueba del planteamiento secuencial.

f) La Evaluación

Se evalúa la lección escolar para señalar los hechos importantes. Evaluación y aprendizaje son inseparables. Cualquier esquema de evaluaci n debe colaborar a la progresiva realización del aprendizaje. El aprendizaje significativo se organiza de tal modo que todo lo invo rado pueda evaluar o juzgar al acto de aprender en su conjunto. El que aprende esta involucrado totalmente en esta tarea. La mejor evaluación se refie e al proceso de aprender como un todo.

Con esto debería aclararse la relación entre la relevancia y eficiencia. El sistema ideal las influye a ambas. El sistema más deficiente carece de ambas. La realidad actual de la Academia de Policía probablemente se ubica entre las dos, vale decir, sistemas que hasta cierto p to son eficientes y tal vez un poquito relevantes. Pero esto no es suficiente. Para cambiar **fundamentalmente el sistema educativo, es necesario considerar, *en primer lugar, la relevancia y después la eficiencia.***

Referentes del planeamiento curricular: Son los documentos institucionales que orientan el marco filosófico y las proyecciones educativas. Los referentes para el Subsistema de Estudios Medios son:

a) Definición, principios, objetivos y políticas del Subsistema de Estudios Medios.

b) Ley 228 y su reglamento.

c) Planes estratégicos de los componentes educacionales d la Academia y del Subsistema (visión y misión declaradas).

d) Definiciones, estrategias y metodologías existentes en la Institución sobre planeamiento curricular.

e) Resultados del Diagnóstico de la Currícula de Estudios Medios.

Capacitación: es un proceso sistemático y planificado de actividades educativas, que integra las experiencias de los participantes y permite generar un proceso de aprendizaje ayudados por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias, la organización y actualización de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de actitudes y hábitos que posibiliten el mejoramiento de su desempeño y activen la capacidad creativa.

Diagnóstico de necesidades de capacitación: es un proceso metodológico que se realiza ordenadamente para conocer la realidad, contratando los conocimientos teóricos con los prácticos, necesarios para desempe ar las funciones del puesto de trabajo, y así determinar los tenidos y habilidades que deben de desarrollarse a través de un programa de apacitación.

Algunas ventajas de la detección de las necesidades de capacitación:

a) Permite atender las necesidades y expectativas más sentidas propiciando la motivación en los capacitadores y capacitandos.

b) Ofrece insumos para determinar los diferentes aspectos del proceso de capacitación como: objetivos, contenidos, recursos didácticos y criterios de evaluación entre otros.

c) Fundamenta la gestión y credibilidad institucional.

d) Involucra a capacitandos, capacitadores, y demás protagonistas del proceso de capacitación.

Carrera Policial: es el desarrollo profesional de los miembros de la Policía Nacional, desde su ingreso a la Institución, hasta la por razones de antigüedad, edad, y otras, que le permite ascender en l nivel jerárquico, recibir formación profesional, y ocupar diversos cargos en la Institución. Está basada en criterios de profesionalidad y eficiencia.

Perfil: son las competencias o capacidades que el educando obtendrá durante y al finalizar el proceso educativo.

Perfil de ingreso: es el conjunto de requisitos para poder optar a una carrera, curso, puesto de trabajo o cargo en una determinada institución.

Perfil de egreso: es el conjunto de conocimientos, habilidades, capacida es, destrezas y actitudes necesarios para adquirir un título y un cargo, a fin de garantizarle las competencias pertinentes para su desempeño laboral.

VII. MARCO METODOLÓGICO

Este estudio corresponde al tipo de investigaciones cu itativas diagnósticas, cuyo propósito fue obtener y analizar información sobr los siguientes aspectos:

- Conocimiento general del modelo curricular del Subsistema de Estudios Medios vigentes.
- Identificación de las percepciones de los diferentes a ores involucrados en el Subsistema a fin de determinar su pertinencia con el puesto de trabajo que actualmente desempeña.
- Propuestas de líneas de acción de mejoramiento del subsistema de Estudios Medios para contribuir a lograr la relevancia y eficiencia del mismo.

Se desarrolló en dos momentos: una primera fase referida a una investigación y análisis documental, teniendo como fuente de información los programas y materiales de estudio, acompañados en un segundo momento, por los aportes dados a través de entrevistas y encuestas del Jefe del subsistema, los docentes, así como los jefes policiales en servicio (fuente primaria).

Los métodos utilizados en esta investigación fueron el método teórico (análisis y síntesis de documentos), el comparativo, el de enfoque cuantitativo (datos numéricos) y cualitativo (procesamiento de la informac ón) y el empírico (aplicación de encuestas, realización de entrevistas a í como el estudio de datos históricos vinculados con el problema de investigación).

Los procedimientos que e aplicaron partieron desde la aboración de los instrumentos, la aplicación de los instrumentos para l recolección de la información y el procesamiento de la información.

Se trabajó por familia de cargos, para una mejor recop ón y análisis de la información, lo que se clasificaron de la siguiente ma ra:

FAMILIA	ESPECIALIDAD	CURSO	CARGO	TOTAL DE MUESTRA
Investigativa	Auxilio Judicial	*Curso Básico de investigaciones Criminales	* investigador Policial	13
	Inteligencia Policial	*Curso Básico de Inteligencia Policial	* Oficial Operativo o de Inteligencia	21
Preventiva	Seguridad de Tránsito	*Curso Básico de Agentes de Tránsito	* Agente de Tránsito	31
	Seguridad Pública	*Curso para Jefes de Sectores	* Jefe de Sector	12

Con respecto a los egresados de los cursos brindados por el subsistema y teniendo en cuenta que el universo es de 7762 efectivos policiales, con una muestra de 77 personas que equivalen al 1%

del total de los egresados de los cursos. La selección de la muestra se realizó por conveniencia ya que se seleccionaron los cargos más sustantivos de la Policía Nacional, por egresados y por cursos; ya que e importante conocer cada una de las áreas en las que capacita y especializa este Subsistem El período del estudio fue del 2002 al 2004, ya que fue un período significativo en la atención a las especialidades policiales.

La información se recopiló a través de análisis docume al, entrevistas a Jefes Policiales, encuestas a egresados de los cursos y grupos focales a docentes y el procesamiento de la información se realizó con SSPS pa a Windows.

Dentro de las dificultades que se presentaron la poca isponibilidad de tiempo por parte de las personas seleccionadas para aplicar las encuestas, en alg momentos, la falta de integración del equipo investiga or por razones de trabajo. Se contó con la suficiente bibliografía para la realiz ón de la presente investigación.

Lo planteado inicialmente en nuestro diseño, no sufrió cambios.

VIII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

a. **Análisis documental**

ASPECTOS A DIAGNOSTICAR	CURSOS DE ESTUDIOS MEDIOS			
	BÁSICO DE INVESTIGACIONES CRIMINALES	**BASICO DE INTELIGENCIA POLICIAL**	**BASICO AGENTES DE TRANSITO**	**CURSO DE JEFES DE SECTOR**
JUSTIFICACION	En el documento que se Analiza no aparece reflejada la justificación.	En el documento que se Analiza no aparece reflejada la justificación.	L a justificación no aparece como un tema específico y los elementos que debe contener la misma están planteados en la parte introductoria de dicho programa y en la parte final donde se menciona las habilidades que se desarrollan en cada asignatura.	En análisis realizado al programa del curso de J. de sectores no se presenta justificación alguna. Sin embargo en la parte que aparece como introducción esta reflejada una parte de esta.
OBJETIVOS DEL CURSO	-No se plasman expresamente, se observa implícitamente que uno de los objetivos es proporcionar a los investigadores de Auxilio Judicial los conocimientos básicos,	- El programa que se presenta, solamente tiene la distribución temático con un comentario que semeja una meta, un logro que se pretende alcanzar con cada	El programa de este curso cuenta con un objetivo general y once específicos muy bien redactados, los que tienen coherencia y mucha relación entre ellos y los contenidos a impartir. Constan de características como objetivos procedí	En parte de la introducción un objetivo de importancia esta expresado y cuando se detallan los mismos como tal no se expresa. Este objetivo es: “Para la institución policial el presente curso servirá de convalidación para ascender de grado en el nivel subalternos. El objetivo general no refleja la funcionabilidad de el J. de sector, habla de legalidad y principios de actuación cuando debería especificar su capacidad posterior al egresar de l curso. **Objetivo General:** En cuanto a la

	las habilidades y destrezas necesarios para ejecutar una investigación criminal.	contenido. - No hay objetivos.	mentales, actitudinales y cognoscitivos.	redacción, no hay relación entre **Objetivos Específicos:** 1. Diferenciar el segundo objetivo como procedimental, ya que hace referencia a las habilidades y destrezas necesarias para el cargo. Con respecto al tercer objetivo, existe redundancia.
ANALISIS DEL PERFIL DE INGRESO Y DE EGRESO	- El curso se diseña para aspirantes a Policía y Policías activos que se desempeñan en Investigaciones. - Investigadores novatos con o sin experiencia, Bachiller, con grado no mayor de Capitán.	- No cuenta con perfil de ingreso ni egreso. - En los comentarios que lleva cada contenido se refiere a Oficiales de Inteligencia Policial, pero no se especifica nada más.	El perfil esta inmerso dentro de los contenidos a desarrollar en las diversas asignaturas definiendo en cada una las pertinencias en cuanto a competencias y capacidades del futuro egresado del curso, pero no esta como un tema o asunto especifico que defina el perfil tanto de ingreso como de egreso.	El programa que se esta analizando no están definidos los perfiles de ingreso y de egreso, por lo que la relación entre estos perfiles y los objetivos no se pudo realizar ya que hicieron falta elementos para el análisis respectivo.
ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DEL CURSO	-No se especifican los objetivos del Curso. Por tema se plantea una meta general, pero no se plasma objetivo por tema tampoco.	- Los contenidos se presentan de uno a otro, no se puede decir que van de lo simple a lo	Los contenidos están estructurados muy bien ya que en ellos se observa correspondencia tanto en los objetivos generales como en	-Se realiza un sistema de evaluación sistemático, orientados por el especialista de la asignatura y de cada clase. -La mayor carga en el sistema de evaluación esta orientado a la realización de trabajos prácticos, casos demostrativos y practicas, corresponde de esta manera

	Los contenidos se estructuran por Módulos (5 en total), de conocimientos simples a los complejos, están en correspondencia con el perfil de ingreso, como no hay perfil de egreso.	complejo, no se logra observar correspondencia con los objetivos y perfil porque estos no existen en el programa.	los específicos, reflejan los conocimientos habilidades destrezas que se desarrollaran en los educandos. También se reflejan en forme directa el perfil del egresado de los participantes al momento de finalizar el curso ha desarrollar.	el 60% a evaluaciones prácticas demostrativas y el 40% a la parte teórica. -El discente para aprobar el curso deberá tener una nota no menor de el 70%.
ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DEL CURSO	- La carga horaria por Modulo no se especifican, horas teóricas y prácticas, se reflejan globales, van de 35 hrs. A 29 hrs. Por Módulo. - Se destina 1 hr. Para evaluación Sistemática en cada Módulo, excepto en el Módulo V que se destinan 5 hrs. Para evaluación. -No se puede determinar si el tiempo asignado a los contenidos es	- Se estructuran por tema, que tienen una carga horaria de 10 y 20 horas, no se plasma forma de evaluación por tema. - No existe en el programa Sistema de Evaluación. - El tiempo designado a cada tema es global no se puede determinar correspondencia en horas teóricas y	-En este análisis se puede observar que la primer unidad (normativa legal) el tiempo estipulado para los contenidos ha desarrollar es muy poco, que es necesario dar mas tiempo para que los temas no queden a nivel teórico, sino presentar una serie de casos para que sean analizados para que el estudiante aplique de manera practica, las leyes. -En cuanto a la tercera unidad	

	adecuado para alcanzar el cumplimiento de los objetivos del Programa porque estos no se plasman.	prácticas.	(Temas complementarios) existen muchas horas para desarrollar los contenidos, se puede establecer un balance con la primera unidad en cuanto a la carga horaria tanto teórica como practica para alcanzar así el cumplimiento de los objetivos del programa y un adecuado proceso de enseñanza-Aprendizajes, éstos son aportes tomados de especialistas en el ramo de estas especialidades.	
METODOLOGIA	- No se plasma la Metodología a utilizar, se puede inferir que se utiliza el enfoque sociocontructivista, ya que el Curso parte de una Evaluación Diagnostica.	- No existe Metodología en el programa.	-Se puede observar que es una metodología PRE-escrita dado que expresa la forma como el docente llevara al educando a crear el aprendizaje, por que se orienta que van a realizar una seria de	-En cuanto a la metodología muestra la intención de aplicar el socio constructivismo (Aprender- haciendo)

			estrategias de aprendizaje que llevaran al participante a construir el aprendizaje se parte de los conocimientos previos que ellos traen de la vida practica su experiencia.	

METODOLOGIA	Se toman en cuenta los conocimientos previos que trae el participante. El Sistema de Evaluación se plasma como sistemático con ejercicios prácticos y ejercicios de simulación que tienen un puntaje acumulativo. No se puede determinar coherencia entre la Metodología, los contenidos y objetivos. No se plasman las estrategias metodológicas.	IDEM	-También se orienta la relación teoría práctica a través de la aplicación de ejercicios prácticos y simulaciones e investigaciones don de los educandos llegaran a Conclusiones que reflejan un espíritu creador e intelectual correspondiendo de esta manera al enfoque socio contructivista ya que se definen una diversidad de estrategias y técnicas metodologicas. -El sistema de evaluación se encuentra bien definido, partiendo de un control sistemático en cada una de las asignaturas. La mayor vinculación la tienen los trabajos prácticos, los que tiene un valor del 60% y el aspecto teórico el 40% de su nota. - Se esta tomando en cuenta el esfuerzo que se realiza por parte del estudiante por aprender haciendo llevándolo a la construcción de su propio aprendizaje de una manera significativa	

			y creadora.	
ANALISIS DE NORMATIVAS Y CONTROL ACADEMICO DE CURSOS.	- Este aspecto no se refleja en el programa, por información brindada por un docente del Departamento se conoce que: • Para las Convocatorias, el Departamento Medio coordina con la Especialidad Nacional correspondiente, estableciendo los requisitos para aspirar al Curso y son las especialidades en coordinación con la División de Personal quienes envían el listado de participantes. • Siempre se presentan casos de compañeros que no llenan los requisitos y se tienen que rechazar. • En cada Curso los participantes llenan una hoja de matrícula que es enviada a la Secretaría Académica.	- IDEM	Estos cursos dentro de sus programas no presentan una convocatoria, pero estas se realizan especificando la cantidad de estudiantes, duración del curso, reflejando los cargos o requisitos que debe de cumplir. - Se lleva control de la asistencia de los estudiantes y la cantidad de docentes que desarrollaran el curso. -En cuanto a el control del como se desarrollaban las clases no existía control alguno, no existía el departamento metodológico. -El control de notas se lleva acabo a través del departamento de secretaria académica.	IDEM
ANALISIS DE NORMATIVAS Y CONTROL ACADEMICO DE CURSOS.	• El docente asignado para coordinar el Curso, es responsable de la puntualidad y asistencia tanto de los docentes como de los participantes al Curso, así como, de la Disciplina. Cualquier incidencia en este aspecto debe informar por escrito al	No se releja en el documento	-Existen mecanismos de seguimiento de los cursos en la actualidad tales como: Visita s de acompañamiento, visitas indirectas, revisiones de programas, bases materiales de estudios, aplicación de	No se refleja en el documento

	Jefe del Departamento, quien toma las medidas correspondientes. • Al finalizar el Curso, el Coordinador elabora un informa final por escrito en el que se detallan los resultados obtenidos y las dificultades. • Concluido el Curso, no existe por parte de la Academia un mecanismo de seguimiento al desempeño del participante mediante el cual se pueda verificar si el conocimiento obtenido se aplica en su desempeño.		instrumentos de evaluación, esto esta reafirmado con los informes existentes, hasta la fecha no existe seguimiento al trabajo que realizan los participantes en sus respectivos puestos de trabajo. -Existen reportes de los cursos en la actualidad, antes no.	

b. RESULTADOS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS DIRIGIDAS A EGRESADOS DE LOS C S Y JEFES POLICIALES

RESULTADO DE ENTREVISTAS JEFES P.N.	RESULTADO DE ENTREVISTAS EGRESADOS	RESULTADO DE ENTREVISTAS DOCENTES
F Una limitante que señala el Comisionado Mayor Denis Pérez (Jefe de Rivas) es la económica para desarrollar lo que se llama escuela total, así como también manifiesta la insastifación de capacitación en un centro único (ACAPOL) y que queda e proyecto a un largo plazo refiriéndose a las delegaciones policiales.	F El egresado de cualquiera de las especialidades de estudios medios ha manifestado su inconformidad por no reunir en algunas asignaturas el nivel de conocimiento que se espera obtener después de aplicar el conocimiento adquirido y materia que no son pertinentes al tipo de capacitación. tu de cuerpo no se siente cuando a de tomar decisiones en la ón de instrumentos para mejorar ma de educación en la (ACPOL) os integrantes de cada uno de cursos de especialización no se entir en cuanto ala respuesta que e de dar en la busque da de ades de satisfacer la misión y e la jefatura de la P.N. en cuanto itación se refiere.	F Una sugerencia que se plantea es la división de funciones de cada uno de los subsistemas dentro de la Academia de Policía, en este particular es subsistema de estudios medios dado que no existe un nivel cultural definido para cada uno de estos subsistemas. F La diferencia en los niveles académicos es una de las problemática encontradas, la integración de los distintos niveles ha dado una tendencia de las distintas funciones que deben desempeñar cada uno de esos subsistemas. Dificultando así el perfil tanto de ingreso como egreso.
F Manifiesta el entrevistado que hay que mejorar la Base Material de Estudio, hay que actualizar lo contenidos ya que algunas asignaturas están obsoletas, hay que ajustarla en base a los avances tecnológicos y aprovechar de Oficiales Policiales en retiro para aportar su experiencia y su conocimiento. F El sistema de capacitación que se esta llevando a cavo en la academia de policía no tiene seguimiento puesto que s fuera así se tuviera un control de los distintos cargos sus ntivos, especialidades y puestos de que se han capacitados y s no, cometiéndose el error de que mucho policías recib el mismo curso de capacitación dos veces y en otras ocasiones el contenido de un curso con otro tienden a presentar el mismo contenido dentro de el programa de cada asignatura. F Manifiesta que el tema de Acercamiento y atención a la comunidad se aplica muy poco, es decir de manera gener o se profundiza con la necesidad y realidad de la socied en cada territorio. F La oportunidad de aplicar la docencia de Jefes y oficiales superiores activos que podrían aportar elementos reales y actualizados en cuanto el tratamiento y atención al de to F La División de Personal debería de tener actualizada una base de datos que permita tener una referencia de Jefes y O s que puedan aplicar conocimientos prácticos que acompañados a	F Los egresados de los niveles de estudios medios deberán tener conocimiento y dominio de la Política de Seguridad Ciudadana que al verificar con los egresados a todo los niveles se ha comprobado que no se está aplicando a como debería de ser. F	F La delimitación en cada nivel cultural permitirá que cada subsistema desarrolle un modelo único el cuál hasta el momento no existe debido a que todo los niveles operan con el mismo modelo cuando los perfiles de ingresos y egresos son totalmente distintos F El nivel superior de Licenciatura y post grado deberá ser de calidad y ajustado al desarrollo institucional que garantice la aplicación de las herramientas de trabajo en el campo laboral, F

MATRIZ DE CONSISTENCIA Y COHERENCIA DE LA ESTRUCTURA INVESTIGATIVA

PROBLEMA	OBJETIVOS	PREGUNTAS DE TRABAJO	VARIABLES INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESULTADOS CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Conocer la situación curricular del Subsistema de Estudios Medios y las acciones de desarrollo curricular que se han realizado en el mismo.	**Objetivo General:** Conocer las características del modelo curricular del Subsistema de Estudios Medios de la Academia de Policía correspondiente al período del 2002 al 2004, a fin de realizar una propuesta de mejoramiento dentro del proceso de Transformación Curricular que se está impulsando en la actualidad. **Objetivos Específicos:** 1. Analizar las características del modelo curricular del Subsistema de Estudios Medios vigentes. 2. Valorar la percepción que tienen los egresados (as) y docentes sobre el currículo del Subsistema de Estudios Medios y su relación con las competencias de sus puestos de trabajo del sistema policial.	*. ¿Cuál es el origen del Subsistema de Estudios Medios en la Academia? ¿Existen datos históricos que valoran la necesidad de implementación de esta modalidad de capacitación? ¿Cuales son las principales funciones que se asignaron inicialmente a este subsistema? *. ¿Cómo se definió la demanda y oferta de los cursos de capacitación de Estudios Medios? *.¿Qué tipos y qué cantidad de cursos se han impartido? ¿A qué especialidades y áreas de la policía se han dirigido? *. ¿Qué tipo de información se	- Perfiles de ingreso: * Nivel académico. * Cargo actual que desempeña. * Antigüedad del cargo. * Capitaciones recibidas durante el desempeño de sus funciones. - Perfil de egreso: *Conocimientos adquiridos. *Habilidades y destrezas alcanzadas. *Valores y actitudes logradas. *Competencias adquiridas para el puesto. - Metodología: *Estrategias de aprendizajes aplicadas. *Relación teoría-práctica. *Integración del grupo. *Relación docente-educando.	- Matriz de análisis curricular. - Encuestas a egresados (as) de los cursos. - Grupo focal con docentes del Subsistema. - Entrevistas a Jefes Policiales.	- El Subsistema de Estudios Medios no cuenta con un modelo curricular específico dado que carece de una estructura definida en el contenido de sus programas. -Los perfiles de ingreso y de egreso no están definidos. - Los cursos que se desarrollaron entre el 2002 y el 2004, no llenaron las expectativas de los participantes ya que lo que reciben no es pertinente con la realidad en sus unidades de trabajo. -Existen serias limitaciones económicas para el desarrollo eficiente y eficaz de los cursos. -Las capacitaciones se han realizado de manera centralizada, es decir, sólo en la Academia de Policía. -Falta de control y de seguimiento a los cursos dados.	- Capacitar al personal docente en la elaboración de los programas de estudio. -Plasmar los perfiles de ingreso y de egreso por curso dentro del diseño curricular de manera que participe el personal idóneo y saber orientar las competencias que se necesitan para el desarrollo en sus puestos de trabajo. -Actualizar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación anualmente, a fin de que exista pertinencia entre los cursos y la realidad en las unidades policiales durante el desempeño de sus competencias. -Realizar gestiones con otros organismos haciendo un uso racional de los recursos que se cuentan. - Desarrollar las capacitaciones no sólo en la Academia, si no en las diferentes delegaciones policiales a fin de intercambiar experiencias, conocimientos para alcanzar el modelo de la Escuela Total. -Con la creación del departamento Docente Metodológico, se realicen visitas de acompañamiento, revisión

	3. Interpretar la percepción que tienen los diferentes Jefes y líderes del sistema policial acerca del Subsistema de Estudios Medios de la ACAPOL y su relación con las competencias de los puestos de trabajo del sistema policial. 4. Efectuar propuestas para el mejoramiento y desarrollo del Subsistema de Estudios Medios a fin de tornarlo eficiente, eficaz y pertinente.	utiliza para definir la oferta y demanda de los cursos del subsistema de Estudios Medios? *.¿Se han identificado las necesidades de capacitación? ¿Cuáles son los insumos para planificar determinados cursos? *.¿Cuál ha sido el impacto de los cursos de capacitación en los puestos de trabajos del sistema policial? ¿Existe algún mecanismo de seguimiento que permita conocer este impacto? ¿Existe algún sistema de evaluación de impacto de los egresados de los cursos? *.¿Cómo se estableció la pertinencia y el alcance de los cursos de	- Sistema de evaluación: *Sumativas (pruebas sistemáticas y parciales). *Formativas (adquisión de valores, actitudes) .- Evaluación del curso: *Aplicación y procesamiento de instrumentos de evaluación.			programas, bases de material de estudio, planes de clases, asistencia personalizada, capacitaciones en base a las dificultades encontradas y seguimiento y control a todas necesidades detectadas en el desarrollo de cada curso. -Formar una comisión de seguimiento al trabajo que realizan los egresados en sus unidades policiales.

		capacitación en relación con los puestos de trabajos del sistema policial? *.¿Cuáles son las características curriculares vigentes de los cursos de capacitación del subsistema de Estudios Medios? *.¿Cuáles son las políticas a seguir a mediano y a largo plazo, para la funcionabilidad del subsistema de Estudios Medios? *.¿Qué medidas y acciones se deben recomendar para elaborar un mejoramiento del subsistema que tenga en cuenta las perspectivas de desarrollo en cuanto a las necesidades de capacitación y las competencias laborales del sistema policial?				

En cuanto al aspecto de la Justificación, en el caso d los cursos Básicos de Investigaciones Criminales y de Inteligencia Policial, no está reflejada, en cambio en el curso Básico de Agente de Tránsito está implícita en la parte Introductor del programa y en la parte final donde se mencionan las habilidades y destrezas en cada asignatura. En el curso de Jefes de Sectores, también está plasmada en la Introducción.

Con respecto a los Objetivos, en los cursos Básicos de Investigaciones Criminales y de Inteligencia Policial, no están expres s, sino sobreentendidos en la distribución temática de los programas, en donde aparecen metas o logros a alcanzar, es decir, que no están plasmados de forma directa; en el curso Básico de Agentes de Tránsito si están debidamente plasmados ya que llevan las tres dimensiones del aprendizaje como lo son, la cognitiva, procedimental y actitudinal, además que la redacción es coherente. En curso de jefes de Sectores, no hay uniformidad en la redacción ya que a nos están en primera persona y otros en segunda persona (en ambos casos del singular), aparecen reflejadas dos dimensiones del aprendizaje, hizo falta la que se refiere a las actitudes, además hay incoherencia entere el objetivo general con los específicos en cuanto al producto final.

b) En base a la percepción de los y las egresadas del distintos grupos de han realizado el planteamiento de que los cursos para llos representan un gran interés dado el nombre del curso al que se presentaran esperan grandes expectativas para mejorar y desarrollar sus funciones.

Sin embargo al realizar el desarrollo del mismo muchas de las temáticas no son acorde a la realidad del cargo o puesto de trabajo y el contexto bajo el cual se desarrolla cada uno de los módulos o asignaturas no s pertinente al trabajo

que los policías desempeñan, pues se priorizan temas que nada tienen que ver con el tipo de curso, se plantean otras necesidades que no son tomadas en cuenta y el pensun de un curso a otro no cambia, no son consideradas las observaciones de los egresados de cursos anteriores y e podría considerar que se esta en presencia de un currículo demasiado rígido donde no se permiten cambios dentro de los programas de cada asignatura.

Un punto de vista muy importante a considerar es que s gún entrevista a algunos jefes de la policía nacional consideran que capacitación en la academia de policía esta dando prioridad de capacitaci n a aquellos puestos de trabajo en los que el trabajo policial es mas enfocado haci la labor que se desempeña en la calle y aquellos puestos donde el pol cía no establece Contactos con la ciudadanía no son capacitados como si este puesto no representara el resultado de un todo dentro de la labor de la policía nacional. **(Los principios fundamentales de actuación son aplica os por todos los policías y no solo por un tipo de sector policial.)**

C) Las propuestas de mejoramiento que se sugieren para desarrollo del trabajo del subsistema de estudios medios son de gran aporte positivo on el intento de hacer cumplir las partes curriculares que e deben considerar en la labor Enseñanza – Aprendizaje.

- F Considerar la aplicación de instrumentos que planteen los estudiantes del curso del que se esta egresando en el que se manifestaran las inquietudes de mayor importancia en cuanto al tipo de apacitación que es pertinente para sus funciones de trabajo.

- Que la capacidad docente sea supervisada de una form que permita realizar cambios en el sistema no de simplemente enseñanza aprendi aje sino también que se realicen cambios de estructuración dentro de un programa de clases de un curso a otro y de una especia ad a otra.

- Establecer un sistema de evaluación que exija el interés de el estudiante dado que por experiencia de jefes y docentes muchos viene a realizar el curso, pero el aprendizaje no es el que realmente s espera dado que al momento de desempeñar sus funciones dentro del nuev conocimiento no es pertinente con el grado de aplicación de la labor que desempeñan. Esto es dado aquel paradigma de que todo el que viene a un curso a la academia de policía siempre aprueba y no importa si el rendimiento es el que exige dicho curso , cave mencionar que ay un fenómeno de paternalismo , amiguismo, etc. Lo que lo lleva a que se ruebe un curso sin el debido rendimiento que se espera sea el exigido en cada una de las materias y por cada docente.

Educación Superior
Educación Universit ia
más Superior
Técnico Superior
Nivel de Licenciatura,
Postgrados, Maestrías, Doctorados