



**ACADEMIA DE POLICÍA
WALTER MENDOZA MARTÍNEZ
Instituto de Estudios Superiores**



PROTOCOLO DE INVESTIGACION

**MAESTRIA PEDAGOGICA CON MENCIÓN EN EDUCACION
POLICIAL**



TEMA DE ESTUDIO

La deserción de los (as) estudiantes del VI y VII curso del Técnico Medio Policial y su relación con el proceso de selección, situación familiar y clima social en la Academia de Policía,” Walter Mendoza Martínez”, año 2009.

AUTORES:

Comisionada Martha Picado Aguilar

Comisionada Celina Rosibel Guzmán López

DOCENTE:

Msc. Gloria Villanueva

Septiembre del 2009

INDICE		
No.	CONTENIDO	PAGINA
I	INTRODUCCION	1
II	PROBLEMA	3
III	JUSTIFICACION	4
IV	ANTECEDENTES	4
V	OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECIFICOS	5
VI	MARCO TEORICO	5
VII	PREGUNTAS DIRECTRICES	11
VIII	DISEÑO METODOLOGICO	11
IX	CRONOGRAMA	15
X	PRESUPUESTO	15
XI	BIBLIOGRAFIA	16

I- INTRODUCCION.

Los recursos humanos de la Policía Nacional, están constituidos por grupos de personas hombres y mujeres que son el único recurso vivo y dinámico sobre el cual descansa su desarrollo, le dan forma y vida a partir del cargo y las funciones que desempeñan; de su capacitación y especialización dependen los resultados que se dan a la sociedad en general, para enfrentar la delincuencia y el crimen organizado.

La Academia de Policía "Walter Mendoza Martínez, es el órgano rector del sistema de Educación de la Policía Nacional y su función es planificar, organizar, dirigir, coordinar y supervisar la formación profesional, capacitación y desarrollo de los aspirantes y policías de servicio activo y fuerzas auxiliares, con una clara vocación de servidores públicos, apegados a la legalidad, con sólidos valores éticos, patrióticos, humanista, mediante la educación integral, moderna, participativa, creadora, dinámica, y vinculada a las necesidades, de la Sociedad Nicaragüense.

Según lo dispuesto en el artículo 97 de la Constitución Política de Nicaragua, Ley 228 Ley de la Policía Nacional Arto 28 y su Reglamento, decreto 26-96 arto 142. Por ser la Academia de Policía única en el País que atiende a Nivel Nacional, a ella concurren estudiantes de las diversas regiones del país, con diferentes formas de pensar, diferentes motivaciones, diferentes estilos de aprendizajes, diferencias culturales, por lo tanto el sistema educativo de la academia debe estar en constante reforma, que le permita preparar a las fuerzas de acuerdo al contexto social para enfrentar los retos que demanda la sociedad.

Visión de la Policía Nacional de Nicaragua

La visión estratégica institucional define en el tiempo, la voluntad firme de la Policía Nacional de Nicaragua, de proteger la vida y seguridad de los Nicaragüense, sin distinciones de ninguna naturaleza, convirtiéndose en un aparato policial al servicio de la comunidad, destinatario final del servicio y del estado; instrumento indispensable para garantizar la armonía social y la gobernabilidad, condiciones indispensable para desarrollar las aspiraciones de paz, progreso y bienestar del pueblo nicaragüense.

"Una policía nacional plenamente institucionalizada, en permanente transformación, moderna, eficiente y profesional; con un liderazgo fortalecido y con apoyo, reconocimiento y legitimidad social, basados en su íntima vinculación con la sociedad y en su clara vocación de servicio, altos valores humanos, respeto de la legitimidad, legalidad y defensa del Estado de Derecho".

Misión de la Policía Nacional de Nicaragua

"La promoción, protección y defensa de la seguridad de la vida y de la propiedad, y del libre ejercicio de la población, sin discriminación alguna, cumpliendo y haciendo cumplir la ley; previniendo, investigando y esclareciendo acciones contra la seguridad individual y pública; auxiliando a los órganos jurisdiccionales a fin de lograr una eficiente administración de justicia, la armonía social y el fortalecimiento del Estado de Derecho;

contribuyendo a la educación de la ciudadanía en el respeto a las instituciones del estado, la autoridad y sus agentes; y coadyuvando a la gobernabilidad del país y el mantenimiento del orden social necesario para el desarrollo sostenible de la nación.

Principios y Valores de la Policía Nacional

- Patriotismo
- Legalidad
- Humanismo
- Profesionalismo
- Integridad
- Servicio a la Comunidad
- Espíritu de Cuerpo
- Carácter preventivo de la acción policial
- Enfoque de Género

Principios de actuación policial

- Legalidad
- Profesionalismo
- Tratamiento a los detenidos
- Relaciones con la comunidad
- Uso racional de la fuerza y del empleo de armas de fuego.
-

En concordancia con la misión y visión de la Policía Nacional se formula la Visión y Misión de la Academia de Policía “Walter Mendoza Martínez”

Visión de la Academia.

Alcanzar la excelencia académica que asegure la formación y la capacitación integral de las y los miembros de la Policía, con base a los principios y valores contenidos en la doctrina Policial y la cultura nacional a fin de contribuir en el desarrollo de nuestra sociedad y la región Centroamericana.

Misión de la Academia.

Formar, capacitar de manera integral y con calidad académica, a las y los aspirantes, miembros activos y fuerzas auxiliares de la Policía Nacional, mediante modalidades formales y no formales de la educación, que permita desarrollar las competencias a través de la docencia, investigación y extensión, para contribuir al desarrollo del Modelo Educativo de Escuela Total.

En la Academia de Policía se forman a las y los Policias del curso técnico medio Policial, en un periodo de tiempo de tres cuatrimestre de 12 semanas cada uno, con una carga horaria 1098 horas, entre clases teóricas, trabajo independiente y horas prácticas, permitiéndole al estudiante un aprendizaje activo, desarrollo y consolidación de capacidades, habilidades y actitudes que impulsen su formación, para el cumplimiento de las funciones que demanda el servicio Policial.

El currículo del Técnico Medio Policial está elaborado en correspondencia a las demandas Institucionales y sociales, selecciona, sistematiza y organiza los contenidos y las experiencias de aprendizaje que se requieren para formar policías competentes con capacidades para contribuir a la transformación y progreso de la sociedad y la mejora de la calidad de vida de la Población.

El candidato (a) que ingresa a la academia procede de los estratos con menos recursos económicos y carencia de otras alternativas como el acceso a estudios superiores y oportunidades de empleo; y a pesar que en la Academia prácticamente están becados, ya que se les da cierto avituallamiento, alimentos y un pequeño estipendio. Sin embargo en los primeros meses se les presentan diferentes problemas, ya sean económicos, familiares o de adaptación al régimen académico, lo que conlleva a que abandonen el curso.

En este sentido el abandono del curso la academia lo clasifica como Deserción, el estudiante no informa el por qué no continúan sus estudios, otros (as) solicitan la baja por problemas personales, o por enfermedad, éstos son la minoría.

II- PROBLEMA

La Academia de Policía Inició el VI y VII curso del técnico medio Policial, del 2009, con una matrícula de 909 estudiantes; 684 varones y 225 mujeres, teniendo una duración de un año, de esta cantidad a la fecha quedan un total de 786 estudiantes de los cuales, varones 590 y mujeres 196; han abandonado el curso 123 diferenciados por sexo: 94 varones y 29 mujeres, lo que significa en porcentajes una deserción del 14 % del total de las y los estudiantes; diferenciado por sexo el 10 % son varones y un 4 % mujeres.

Comparado con el año que antecede de una matrícula de 773 estudiantes, 474 eran varones y 299 mujeres, desertaron un total de 139, diferenciados por sexo, 82 varones y 57 mujeres, en términos porcentuales significo una deserción del 18 % del total de ingresos diferenciados por sexo el 11 % varones y el 7 % mujeres.

A la fecha el VI y VII Curso Técnico Medio policial le quedan 4 meses para concluir el año lo que significa que puede mantenerse ese porcentaje o puede aumentar, el porcentaje de deserción, el otro elemento que se consideró es la cantidad de matriculados en este año fue superior al año anterior presentándose un crecimiento en matrícula de 136 estudiantes más que el año 2008 que antecede.

Considerando las consecuencias que tiene para la Institución Policial la deserción de los estudiantes, por los costos económicos que genera desde el proceso de captación selección, ingreso y estudio en la academia y su importancia de formar policías para la seguridad ciudadana, nos hemos propuesto la investigación a este fenómeno, que consideramos es un problema para la institución.

¿Qué factores están incidiendo en la deserción de las y los estudiantes del VI y VII curso Técnico Medio Policial del año 2009 y la relación entre el proceso de selección,

situación familiar, y el clima social en la academia de Policía Walter Mendoza Martínez año 2009?

III- JUSTIFICACION.

Esta investigación es considerada de mucha importancia para la Policía Nacional y la Academia de Policía por ser esta última la encargada de formar de manera integral y con calidad académica, a las y los aspirantes a policías, dotándolos de las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones que realizarán una vez que ingresen a la institución policial.

Tiene como propósito, determinar cuáles son las causas de mayor incidencia para que las y los estudiantes que ingresan al curso Técnico Medio Policial no concluyan los estudios desertando del mismo, lo que genera a la institución pérdidas económicas por la inversión que ésta requiere desde el momento en que se inicia el proceso de convocatoria, selección, investigación y luego hasta su estadía en la Academia.

El problema planteado nos ha motivado a realizar una investigación que permita brindarle a la institución Policial y a la Academia propuestas y políticas de retención, pertinentes y factibles de cumplirse, que coadyuven a retener y motivar a las y los estudiantes que ingresan a la Academia a prepararse para ser los futuros miembros de la Institución policial.

IV- ANTECEDENTES.

Se está tomando como referente el año 2008, del IV y V curso siendo éstos los que tienen mayor cantidad de matrícula de 773 estudiantes, 474 varones y 299 mujeres, desertaron un total de 139 equivalente al 17 %, diferenciados por sexo, 82 varones y 57 mujeres, en términos porcentuales significó una deserción del 17 % varones y el 19 % mujeres.

Con relación a otros estudios, se tiene referencia que en el año 2004 en coordinación con el proyecto de promoción de Políticas de Género(GTZ) la División de Personal, Academia de policía y la Oficina de Género, promovieron la sistematización de la experiencia demostrativa que significó un seguimiento a cada una de las fases que integra los procesos de gestión de los Recursos Humanos, específicamente desde la preparatoria, convocatoria, selección, verificación, formación e inducción de personal de nuevo ingreso, todo ello orientado a lograr la captación de los y las mejores aspirantes a Policías, asegurando los criterios de mérito, capacidad e igualdad de acceso entre hombres y mujeres.

V- OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar las causas que influyen en la deserción de las y los estudiantes del VI y VII curso del Técnico Medio Policial, y su relación con el proceso de selección,

situación, económica, familiar y clima social de la Academia de Policía “Walter Mendoza Martínez” en el año 2009.

Objetivos Específicos

- 1- Valorar el cumplimiento del proceso de selección a las y los candidatos a policía a fin de determinar la efectividad del proceso.
- 2- Analizar los resultados del proceso de selección de las y los estudiantes que desertaron del Técnico Medio Policial.
- 3- Identificar la situación económica y familiar de las y los estudiantes y su incidencia en la deserción Académica.
- 4- Evaluar el clima social en que conviven las y los estudiantes del Técnico Medio Policial, en la Academia de Policía Walter Mendoza Martínez.
- 5- Determinar las causas de mayor incidencia en la deserción de los estudiantes del VI y VII curso del técnico medio policial del año 2009.
- 6- Diseñar propuesta de políticas de retención, pertinentes y factibles de cumplirse que conlleven a la retención y motivación de los estudiantes.

VI-MARCO TEORICO

Deserción escolar.

Es un fenómeno social ocasionado por diversas causas ya sean políticas, económicas, familiares, etc. Lo cual debe ser estudiado detenidamente para determinar las posibles soluciones, así como también su prevención.

Deserción en el campo militar, una deserción es el abandono que alguien hace de su deber. El desertor puede ser un militar de cualquier rango, desde un soldado hasta un general. Cuando quien realiza el abandono es un recluta, no se trata de un desertor, sino de un prófugo.

El clima social en el aula.

El clima social visto desde la enseñanza-aprendizaje es el que envuelve cada una de las relaciones existentes entre los profesores y los alumnos.

El clima social forma parte del microsistema de aula, que es un sistema de relaciones entre los miembros citados anteriormente como fruto de la instrucción del profesor. Por lo tanto se podría concretar para tener en cuenta que tanto la comunicación verbal como la no verbal son fundamentales para crear un determinado clima social; según sea la

comunicación entre los elementos en un aula determinada, así será el clima social de la misma.

Relaciones.

El clima social de un determinado lugar está siempre determinado por las relaciones humanas que existen entre los miembros: (Equipo directivo, Escuela, Profesor, Alumno). Debe existir entre estos miembros una notable empatía y una valoración positiva de los demás, para conseguir un clima social agradable en el aula hay que intentar que se dé sobre todo la colaboración, la igualdad, la empatía y la confianza.

La familia es un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco, ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción que viven juntos por un periodo indefinido de tiempo. Constituyen la unidad básica de la sociedad.

La unión familiar asegura a sus integrantes estabilidad emocional, social y económica. Es allí donde se aprende tempranamente a dialogar, escuchar, a conocer y desarrollar sus derechos y deberes como persona humana.

La familia en la sociedad tiene importantes tareas, que tienen relación directa con la preservación de la vida humana como su desarrollo y bienestar, funciones tales como:

- Función biológica.
- Función educativa
- Función económica
- Función solidaria
- Función protectora.

La sociedad Nicaragüense vive un profundo proceso de transformaciones, culturales estructurales, como producto de la influencia extranjera todos estos cambios han atravesado los umbrales del hogar poniendo en crisis las actitudes tradicionales, de la familia, que sus rasgos y características se expresa de la herencia del modelo colonial (feudal y patriarcal y del modelo indígena).

La familia Nicaragüense es numerosa, fecunda, es un país de jóvenes y de niños; el 40% de la poblaciones menor de 15 años, la tasa de fecundidad varía ligeramente en las distintas zonas del país, teniendo un promedio de 5 a 7 hijos, en la gran mayoría son familias inestables y desintegradas viviendo situaciones de extrema pobreza, en Managua el 65 % de las viviendas sólo tiene un dormitorio, donde duermen acinados de 6 a 7 personas. A esto se suma la desesperación que produce el desempleo subempleo y el escaso salario.

Para entender la situación que viven las familias Nicaragüenses tenemos que señalar como se expresa el **(Producto Interno Bruto PIB)** “Análisis de la economía Nicaragüense CEPAL” El Producto Interno Bruto (PIB) el valor del producto de la economía de Nicaragua bajara en 2009 hasta un dos por ciento, esta reducción del crecimiento del PIB de Nicaragua, en el contexto de América Latina, se debe a que las economías regionales se verán severamente golpeadas en 2009 producto de la

recesión económica que se vive a nivel mundial, esta situación trae consigo el aumento del desempleo, hasta un 1.8 millones de personas que se suman al actual número de desempleados de 16 millones a nivel mundial de igual forma el incremento del mercado informal.

Como consecuencia de esto, se espera que la pobreza supere los actuales 182 millones de personas. La región, al igual que el resto del mundo, resistirá en este año 2009 los efectos de la crisis financiera internacional, de cuya magnitud aun no se tiene una idea precisa.

Todos estos factores antes señalados y otros que se determinaran en la investigación consideramos están incidiendo en la deserción de las y los estudiantes de la Academia de Policía “Walter Mendoza Martínez”

La Academia de Policía forma Personal Policial los que deben cumplir requisitos que difieren al resto de centros educativo, para que puedan adquirir las competencias requeridas para el cargo y las demandas de la sociedad.

1. Antecedentes - Estadísticas de estudiantes que desertaron del IV y V curso del Técnico Medio en el año 2008 y VI y VII Curso del año 2009.

IV y V Curso Técnico medio 2008			VI y VII Curso Técnico medio 2009		
Ingreso	Egresos	% de Deserción	Ingreso	Egreso	% de Deserción
773	634	18 %	909	786	14 %

En la tabla se reflejan las estadísticas de ingreso, los porcentajes de deserción y cantidad de estudiantes que egresaron de la academia, durante el año 2008 y 2009, haciendo la salvedad que este año concluye en Diciembre del 2009.

Requisitos de ingreso

De acuerdo a la Ley 228, Ley de la Policía Nacional en su Arto.166, inciso 2, refiere que la División de Personal debe “Ejecutar las políticas de captación, selección, ingreso y ubicación del Personal” Señala El curso Técnico Medio Policial, es dirigido a jóvenes nicaragüenses, hombres y mujeres que tengan el interés y la vocación de servir a la comunidad, mediante su ingreso a la Policía Nacional los que deben de cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser Ciudadano Nicaragüense, de comprobada honradez.
- Tener 18 años de edad como mínimo.
- Bachiller y/o tercer año aprobado.
- Deberá prevalecer en las/los candidatos la voluntariedad.
- Comprometerse a garantizar el orden público, la protección de la vida e integridad de las personas, respetar y hacer cumplir la Constitución de la República, Ley de la Policía Nacional, su Reglamento y normas internas.

- No tener antecedentes penales condenatorios, ni policiales, ni estar siendo procesado por los tribunales de justicia, mantener una conducta acorde a los principios morales y las buenas costumbres.
- Estar apto física y mentalmente para desempeñar el cargo, respaldado por certificación médica y psicológica, como resultado del chequeo médico practicado por autoridades de salud competente.
- Los aspectos antes mencionados, son verificados por la oficina de selección de Recursos humanos y la academia de Policía, destinataria final para la capacitación.

Perfil del egresado del técnico medio Policial:

Las y los egresados del Técnico Medio Policial, podrán realizar su desempeño laboral con eficiencia y eficacia ya que desarrollaran las competencias para el puesto de trabajo asignado por la Institución Policial, donde podrán enfocar sus esfuerzos hacia un mejor rendimiento laboral.

Las competencias adquiridas les permiten adaptarse a los cambios constantes que se generan en la sociedad. Este curso les acredita como miembros de la Policía Nacional y se ubican en el nivel ejecutivo.

Las y los egresados optaran al grado de Policía y son ascendidos al momento de graduarse, estarán en la capacidad para ocupar los cargos de: Policía de Vigilancia, Conduce y Control de detenidos.

2. Políticas de personal.

La Ley 228 Ley de la Policía Nacional en su Arto- 36. Facultad a la División de personal la responsabilidad, el manejo, control y movimiento del personal de la Policía, y es el órgano encargado de ejecutar políticas generales de personal y seguridad social establecidos por esta ley y su reglamento, y las políticas particulares del policía aprobadas por el ministerio de Gobernación a propuesta del o la Directora General de la Policial Nacional.

El Decreto 26/96 del Reglamento de la Ley de la Policía Nacional, en su Arto- 166. Establece las funciones de Personal de acuerdo a lo establecido por la Ley inciso1 el control del personal, garantizando que se cumpla la Ley, el presente Reglamento, las normas y decisiones relativas a los movimientos, ascensos en grado, condecoraciones, estímulos, procesos evaluativos, capacitación, salarios y todo lo demás concerniente a la Carrera Policial. Ejecuta las Políticas de captación, selección, ingreso y ubicación del personal.

La Oficina de Selección de la División de Personal, es la Instancia encargada del de todo el proceso de reclutamiento para ello, debe tener la información actualizada de las necesidades de personal, de cargos de planta, auxiliar y de servicio. La determinación de las necesidades de personal se hace contemplando la equidad de género, para posibilitar una proporción razonable entre hombres y mujeres en la organización policial.

Para captar los recursos humanos con la calidad y condiciones que requiere la Institución, se hace un **reclutamiento basado en una proporción de tres a uno**, independientemente de la cifra total a ingresar.

La actividad de captación, tiene lugar en los centros educativos de secundaria vespertina y nocturna, así como en los barrios, ciudades y municipios. Utilizando los medios de comunicación escritos, radiales y televisivos; visitas a centros educativos, distribución de volantes y perifoneo en barrios y comunidades.

El proceso de selección tiene como base única el principio de: *Escoger al personal adecuado* estableciendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres nicaragüenses con vocación e interés de servir a la sociedad y a la institución policial, tomando en cuenta el crecimiento proyectado de cargos y los índices de deserción y rotación .

Las pruebas de selección implican la utilización de técnicas y herramientas de análisis científicas y administrativas, para efectos de elegir a las personas idóneas, teniendo por objeto descubrir las fortalezas, capacidades mentales, inteligencia, habilidades físicas e intereses que los (as) aspirantes poseen.

Actividad que conlleva una secuencia lógica, iniciando con una entrevista, seguidamente, se aplican pruebas de: Capacidad Física, Conocimientos Teóricos, Médicas y Psicometrías.

La Prueba de Capacidad Física se realiza de forma colectiva y es diferenciada para hombres y mujeres, La Prueba de Conocimientos Teóricos generales están dirigidos en las materias de: matemáticas, español, historia y geografía.

La entrevista se realiza para conocer las actividades realizadas con anterioridad y en la vida cotidiana. Las pruebas Psicométricas se aplican para medir tres aspectos: capacidad intelectual, personalidad, orgánicidad y se realiza sobre la base de parámetros nacionales y las particularidades de cada sexo. La prueba médica es fundamental para determinar el estado de salud de las y los aspirantes

Las y los aspirantes clasificados (das), son citados (as) a entrevista individual con el equipo de psicólogos (as) de la Oficina de Selección, con el propósito de profundizar en el conocimiento de aspectos personales de interés para la Institución y para medir o evaluar rasgos, aptitudes y asegurar la no sobre valoración de habilidades y aptitudes identificadas socialmente como propias de uno u otro sexo. La fase de Verificación de Antecedentes del (a) aspirante a formar parte del cuerpo policial se realiza, sin discriminación de género, en tres lugares de importancia: la comunidad o lugar de residencia, centro de estudio y / o

centros de trabajos anteriores de los interesados y es extensiva a la información de documentos de estudio, certificados de nacimiento y cartas de referencia personales.

La División de Personal y la Academia de Policía Walter Mendoza Martínez, mantienen criterios unificados para la aplicación de pruebas estandarizadas adecuándose al nivel educativo predominante en la región de procedencia de las y los aspirantes. Las investigaciones de antecedentes son de carácter estrictamente laboral y conductual, Cuando en las investigaciones se encuentran elementos dudosos acerca del (a) aspirante, se realiza otro proceso investigativo a cargo de otro oficial de investigación, quien tiene la responsabilidad de consultar diferentes fuentes necesarias para el esclarecimiento de los casos.

Reglamento Disciplinario de las y los estudiantes de la Academia de Policía "Walter Mendoza Martínez

Arto 3. El presente reglamento regula la disciplina, disposiciones, procedimientos, y comportamientos de los estudiantes, que ingresan a los cursos: Técnico Medio Policial, Licenciatura en Ciencias Policiales, Postgrados y los cursos de capacitación y preparación continua que esta oferte. Incluyendo las actividades educativas de extensión que se desarrollen fuera de la Academia de Policía.

Arto 4. Los y las estudiantes que sean miembros activos de la Policía Nacional, se someten a lo dispuesto en el presente reglamento. Salvo algunas infracciones, que no estén contempladas en el mismo y que se tenga que aplicar otra norma superior.

Arto 5. El reglamento disciplinario es un instrumento propositivo, formativo y no impositivo que contribuirá a la integralidad del estudiante, durante su formación profesional con principios y valores éticos de la doctrina policial.

ARTO 6. La Disciplina estudiantil se fundamenta en un alto sentido de responsabilidad personal, el efectivo y fiel cumplimiento de órdenes y normativas internas que regulan la conducta de los estudiantes.

Arto 7. La facultad para aplicar el presente reglamento, está determinado por el cargo que desempeña y el grado que se ostenta, **define en todo momento la vinculación entre los alumnos con las autoridades académicas en cuanto a la obediencia y responsabilidad.**

ARTO 8. La facultad para aplicar este Reglamento, corresponde a:

- a) Director de la Academia de Policía.
- b) Sub. Directores de la Academia de Policía.
- c) Jefes de Departamentos.
- d) Jefes de oficinas.
- e) Jefes de Secciones
- f) Docentes
- g) Instructores supervisores
- h) Instructores.

VII- PREGUNTAS DIRECTRICES

- 1- ¿Los requisitos de ingreso que se exige a las y los candidatos a policías son pertinentes para seleccionar al personal adecuado que requiere la institución policial?
- 2- ¿Los instrumentos aplicados en la pruebas psicométricas están diseñados para que la selección del personal sea el idóneo?
- 3- ¿Cuáles fueron los hallazgos encontrados en el proceso de selección de las y los estudiantes que desertaron del VI y VII Curso Técnico Medio Policial?
- 4- ¿Qué incidencia tiene la situación económica y familiar en la deserción de las y los estudiantes?
- 5- ¿Qué incidencia tiene el clima social, en la deserción académica de las y los estudiantes del VI y VII curso del Técnico Medio Policial?
- 6- ¿Cómo se manifiestan las relaciones docentes, Instructores, y estudiantes.
- 7- ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre las y los estudiantes de la Academia de Policía "Walter Mendoza Martínez"?

VIII- DISEÑO METODOLOGICO.

Enfoque: Es mixto, por cuanto en la investigación se utilizará el enfoque cuantitativo y cualitativo de forma combinada. Por cuanto haremos uso de las estadísticas para hacer valoraciones de los porcentajes de deserción y medición de los factores que intervienen para que las y los estudiantes del Técnico Medio Policial, no concluyan el curso, así como el análisis de resultados de los hallazgos encontrados.

Tipo de Investigación: es Descriptiva porque tiene mayor nivel de profundidad, se inicia el establecimiento de relación entre factores que están incidiendo para que haya deserción por parte de los estudiantes del VI y VII Curso Técnico Medio Policial.

Población: El universo de la población objeto del estudio es de 786 estudiantes que se encuentran cursando el Técnico Medio Policial divididos en VI y VII curso, del año 2009.

Muestra: el tamaño de la muestra es de 138 estudiantes activos del VI y VII curso del Técnico Medio Policial, que corresponde al 18% de la población, con un nivel de confianza de .93.

No.	ACTORES	INSTRUMENTO APLICADO	POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
1	Director de la Academia	Entrevista	1	1	100%

2	Jefe Departamento	Entrevista	8	3	37.5%
3	Psicólogos (as) Div. Personal y ACAPOL	Entrevista	10	4	40%
4	Investigadores Div. Personal	Entrevista	5	2	40%
5	Docentes	entrevista	34		
6	Ex alumnos		123	43	35%
7	Alumnos activos	Encuesta	786	138	18%
	TOTAL		967	191	

Tipo de muestra: se utilizará el muestreo probabilístico, para los estudiantes activos por ser éste considerado como una alternativa real para las investigaciones en las áreas educativas, sociales y económicas, de tal forma que en este muestreo se conoce la probabilidad de que un elemento de la población sea incluido en la misma. No se deja ninguna discreción al investigador en la selección de los elementos de la muestra, teniendo todos los actores la misma oportunidad de ser seleccionados, se considera que esta técnica es la más viable por cuanto no intervienen requisitos o parámetros para su selección, es determinado al azar.

Operacionalización de variables

VARIABLES	SUB - VARIABLES	INDICADORES
Generales de ley	Edad Sexo Estado civil Lugar de residencia	18 a 21, 22 a 25, 26 a 30, 31 a más Masculino y femenino Soltero (a), casado (a) , unión de hecho, divorciada (a) , viudo (a). Departamento, municipio, comarca.
Situación familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Si tiene hijos • Número de hijos • Edades de los hijos • Quien queda a cargo del cuidado de los hijos 	Si - no Cantidad – niños – niñas 0 a 5- 6 a 10 - 11 ó más Mamá, papá, pareja, abuelos
Situación económica	Qué lo motivó a ingresar a la policía Qué espera de la institución Quién le apoya económicamente	 Mamá, papá, pareja, abuelos
Clima social en la academia	Expectativas al ingresar a la Academia Expectativas cumplidas Se siente bien en la Academia Satisfacción con la alimentación	Si – no Si – no Muy buena, Buena, regular, mala.

<p>Condiciones de infraestructura</p> <p>Condiciones de dormitorios</p> <p>Condiciones en el aula de clases</p> <p>Trato del personal académico</p> <p>En algún momento se ha sentido maltratado (a)</p> <p>Ha sufrido violencia en la academia</p> <p>Cómo es la atención médica que recibe</p> <p>Existe solidaridad entre alumnos</p> <p>Cómo valora las relaciones interpersonales</p> <p>Cuándo tiene problemas ante quién recurre</p> <p>Le han dado respuesta a su problema.</p> <p>Conoce el Reglamento Disciplinario Interno?</p> <p>Por qué cree usted que los estudiantes se han retirado de la academia.</p>	<p>Muy buena, buena, regular, mala</p> <p>Muy buena, buena, regular, mala</p> <p>Profesor guía, jefe de grupo, jefe de disciplina, instructor</p> <p>Verbal, física, psicológica, chantaje, sexual.</p> <p>Muy buena, buena, regular, mala</p> <p>Sí – no</p> <p>Muy buena, buena, regular, mala</p> <p>Jefatura, docente, vida estudiantil, profesor guía, instructor, jefe de grupo, jefe Depto. Secretaría de Género.</p> <p>Oportuna, tardía, nunca dieron respuestas.</p> <p>Sí – no</p>
--	---

Elaboración de Instrumentos.

Construir los instrumentos que se han seleccionado, siendo estos:

Encuesta a estudiantes activos.

Entrevistas a estudiantes desertores.

Entrevistas a Autoridades, Docentes y Psicólogas de la Academia

Entrevistas a Jefa, Psicólogas e Investigadores de la Oficina de Selección de la División de Personal.

Entrevista a Jefa de la División de Personal.

Guía de análisis documental.

El instrumento de la encuesta fue previamente validado por profesionales expertos en la materia.

Las entrevistas van a estar dirigida al Director de la academia y sub- Director académico, Jefes (as) de Departamento, Psicólogas (os) que atienden a los estudiantes y docentes, de igual forma se entrevistará a la Jefa de Selección, Psicólogas de selección e investigadores(as), con el objetivo de identificar los factores que están incidiendo para que los y las estudiantes del curso Técnico Medio Policial deserten del mismo.

Entrevistas: se aplicarán a 44 ex alumnos, que representan el 10% del total de 123 estudiantes que a la fecha han abandonado el curso, con el objetivo de conocer de forma personal las causas que incidieron para que no concluyeran el curso Técnico Medio Policial, con el objetivo de identificar las causas que incidieron para que los y las estudiantes del curso Técnico Medio Policial abandonaran el curso.

Encuesta a alumnos activos con una población de 786, de la que se tomará una muestra de 138, que representa el 18% del universo. A fin de valorar la percepción que tienen los y las estudiantes con relación al clima social.

Guía de análisis documental de los expedientes de cada uno (a) de los estudiantes que desertaron del curso, Políticas de personal, reglamento disciplinario de la Academia, con el fin de conocer los resultados del proceso de selección de las y los estudiantes que abandonaron el curso.

Plan de análisis: una vez aplicado los instrumentos que previamente fueron diseñados, y procesada la información mediante procedimientos estadísticos e interpretación de los resultados, se establecerá la relación con el marco teórico, objetivos y preguntas directrices.

IX- CRONOGRAMA

No.	FECHA	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES
1		Elaboración de instrumentos	Plaza El Sol	Maestranteros
2		Validación de instrumentos		Expertos en la materia
3		Análisis documental	Plaza El Sol	
4		Aplicación de los instrumentos de entrevistas	Academia División de Personal, residencia de ex alumnos (as)	Autoridades de la Academia docentes, estudiantes, ex estudiantes, Psicólogos (as), investigadores

5	Procesamiento de la información	Plaza el sol	Maestranter
6	Elaboración de resultados	Plaza el Sol	Maestranter
7	Presentación de resultados	Academia	Docentes- maestranter

X- PRESUPUESTO

CANTIDAD	DETALLE	VALOR UNIDAD	TOTAL
01	Resma de papel bond 40	C\$110.00	C\$110.00
01	Tinta para impresora	C\$840.00	C\$840.00
04	CD-R	C\$10.00	C\$40.00
20 Galones	gasolina	C\$85.00	C\$1,700.00
03	Empastados de documentos	C\$400.00	C\$1,200.00
10	Lapiceros	C\$5.00	C\$50.00
15	Fotografías	C \$30.00	C\$450.00
20	Almuerzos	C\$50.00	C\$1,000.00
150	Reproducción de documentos	C\$1.00	C\$600.00
TOTAL			C\$5,990.00

XI- BIBLIOGRAFIA.

1. Academia de Policía "Walter Mendoza Martínez". Diseño Curricular Curso Técnico Medio Policial, versión actualizada 2008.

2. Academia de Policía “Walter Mendoza Martínez”. Reglamento Disciplinario - 2007
3. Policía Nacional - Ciclo proceso de Selección.
4. Policía Nacional - Código de Ética (2000)
5. Policía Nacional - Convocatoria, Selección y formación de Personal.
6. Policía Nacional - Decreto 26/96 Reglamento de la Ley 2/28
7. Policía Nacional - Doctrina Policial
8. Policía Nacional - Ley 228 Ley de la
9. Policía Nacional - Manual de cargos de Selección de Personal.
10. Policía Nacional - Proceso de Selección
11. Valinda Siquiera calero, Astralia Cruz Picón, Investigar es fácil.
12. Villanueva Gloria, Dossier Tesis I- 2009
13. Villanueva Gloria, Dossier Tesis II – 2009
14. Villanueva Gloria, Dossier Taller Tesis – 2009