

CURSO DE POST-GRADO EN PEDAGOGIA Y GESTION UNIVERSITARIA

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL ACADEMIA DE POLICIA "WALTER MENDOZA M" INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES

Autores

Comisionado Mayor Douglas Zeledón Largaespada
Capitana Yolanda Rodríguez Toruño
Licenciado Juan Serrano Tercero
Licenciado Martín Serrano Mercado

Managua, 08 de Mayo de 2005

INDICE

I	INTRODUCCION	4
II	OBJETIVOS	5
a)	GENERALES	
b)	ESPECIFICOS	
III	PREGUNTAS DIRECTRICES	6
IV.	FUNDAMENTACION TEORICA	7
V.	METODOLOGIA.	17
a)	TIPO DE INVESTIGACIÓN	
b)	FACTORES E INDICADORES	
c)	POBLACIÓN Y MUESTRA	
d)	TECNICAS UTILIZADAS	
e)	PROCEDIMIENTOS	
VI	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	27
VII	CONCLUSIONES	64
VIII	PROPUESTA	68 – 85
IX.	BIBLIOGRAFIA	86
	ANEXOS	87

RESUMEN

En la Academia de Policía actualmente no se tienen definidas políticas educativas, claras y pertinentes que permitan direccionar al sistema hacia las grandes líneas sobre lo que se desea incidir. El sistema educativo actual fue concebido en su momento para circunstancias determinadas en las que vivía el país, al correr del tiempo, el contexto social y político han cambiado, como también el proceso de aplicación de dicho sistema por parte del personal académico, ha sufrido cambios y deformaciones, de manera que el sistema requiere ser revisado con profundidad y visión prospectiva con el fin de ajustarlo, tanto en su diseño como en su concreción, a las demandas institucionales y sociales. Ello requerirá realizar grandes esfuerzos que permitan revisar a fondo las funciones y competencias del sistema, su carácter de continuidad, flexibilidad y pertinencia, estableciendo los mecanismos de interacción que deben darse necesariamente entre sus subsistemas, y estableciendo un sistema de información, seguimiento, evaluación y retroalimentación que posibilite la constante actualización del sistema y modelo de formación policial.

La presente investigación propone la Transformación del Sistema Educativo Policial, que se diseñó bajo el criterio de investigación cualitativa diagnóstica, basada en el análisis documental, la consulta de líderes y actores que actualmente administran y toman decisiones en el sistema y el análisis de la información teórica relacionada con el tema. Los principales resultados de la misma fueron:

- Validar los resultados del diagnóstico realizado por IDEUCA y Autoevaluación Institucional, con relación a los desajustes existentes del sistema de formación.
- Redefinición de la estructura y funcionamiento del sistema de formación y capacitación que esté en correspondencia con el modelo de Escuela Total, su Visión y Misión que respondan a las necesidades actuales que demanda la Institución Policial y la sociedad.
- Necesidad de implementar el modelo de la Escuela Total de manera descentralizada (en las unidades policiales) a través de las diferentes modalidades que permitan la contextualización del aprendizaje sobre la base de las competencias.
- Necesidad de diseñar políticas y estrategias que garanticen la implementación del continuo de la educación.

La conclusión general de nuestro estudio refleja que hemos confirmado las valoraciones realizadas por el Diagnóstico Educativo y la Autoevaluación Institucional, referente a debilidades del Sistema Educativo Policial, identificamos que se requiere la responsabilidad y participación compartida entre la Academia y las Unidades Policiales, así como la definición de políticas encaminadas a definir concepciones y directrices que orienten el trabajo educativo en la búsqueda de cumplir el Modelo Educativo de Escuela Total. Se plantea la necesidad de redefinir la Visión y Misión de la Academia de Policía, es determinante que la Academia de Policía asuma su rol de liderazgo en el proceso de conducción y seguimiento al trabajo desarrollado por las Delegaciones Policiales y las Especialidades Nacionales, ajustar el diseño de estructura y funcionamiento del Sistema y definir las adecuadas, que garanticen la implementación exitosa de la propuesta del Sistema Educativo Policial.

I. INTRODUCCION

En Nicaragua actualmente se desarrolla un proceso de Transformación la Educación en general, cambios liderados por diferentes actores públicos y privados; este contexto alcanza a La Academia de Policía, la que se encuentra además inserta en el proceso de Modernización y Desarrollo de la Policía Nacional.

Por ello la Academia de Policía, asume los resultados proceso de Auto evaluación y el Diagnóstico institucional del IDEUCA, el propósito de emprender un proceso de transformación de su Sistema Educativo Policial, que tiene como plataforma filosófica y doctrinaria: los Paradigmas, Principios y Objetivos de la Educación en el País y fundamentalmente el Modelo Policial que se encuentra construyendo la Institución policial.

El estudio se estructuró en dos partes: en la primera se diagnosticó los componentes y funcionamiento del Sistema Educativo Policial, así como una validación de la propuesta de transformación y en la segunda se presenta una propuesta de transformación del Sistema Educativo, como plataforma de cambio del proceso de transformación curricular y de gestión educativa.

La presente investigación se enmarca en el proceso de sformación educativa que ha emprendido la ACAPOL en los diferentes subsistemas que la conforman. Comprende un estudio sistemático, reflexivo y propositivo sobre el Sistema Educativo Policial.

Antecedentes

La Academia de Policía “se fundó el 3 de Octubre de 1979, con el nombre de “ESCUELA DE INSTRUCCION MILITAR BASICA”, su primer Director fue el actual Primer Comisionado Edwin Cordero Ardila, quien actualmente ocupa el cargo de Director General de la Policía Nacional. Los primeros instructores del Centro de enseñanza fueron de nacionalidad panameña junto a nicaragüenses, preparados en la Escuela “Fuerte Cimarrón” de la República de Panamá, asumieron la formación, instrucción y capacitación de s educandos hasta el año 1980..

En el año 1979, se realiza el primer curso básico de policía, con una duración de tres meses, preparándose 800 nuevos integrantes de la Policía; la mayoría de ellos eran de extracción humilde, combatientes populares, provenientes de los diferentes departamentos del país, gran parte de s mismos procedían de Managua.

En 1985 por decisión del entonces Ministro del Interior Comandante Tomás Borge Martínez, la Escuela de Instrucción Militar “Walter Mendoza Martínez”, dejó de formar parte de las estructuras policiales y pasó a la Dirección de Personal y Cuadros. Esta decisión fue tomada con el ob de brindarle preparación técnica y especializada a otras estructuras del MINT, (Dirección de

Migración y Extranjería, Sistema Penitenciario y Sistema Nacional contra Incendios). Producto de ello sufre un nuevo cambio en el nombre llamándosele “Escuela Nacional de Orden Interior Walter Mendoza Martínez”.

La Escuela de Instrucción Militar Básica, tomó el nombre del joven matagalpino “Walter Mendoza Martínez”, quien fuera estudiante de primer año, dirigente estudiantil y fundador del periódico “Barricada” y “Pueblo Trabajador”, quien murió en los albores del triunfo revolucionario en 1979, luchando en contra de la Dictadura Somocista.

En 1992 bajo un decreto Presidencial número 42-92 define las funciones, organización y carrera Policial.

En este período de reordenamiento de las Fuerzas Policiales del país y la reestructuración de la institución policial, la Academia de Policía logra realizar en el periodo 92-94 la capacitación y formación de jóvenes de nuevo ingreso.

A partir de 1995 la Academia inicia el Proyecto de Transformación Curricular en la carrera Técnico Superior de Administración Policial, definiendo un periodo de tres años para obtener el Título de Técnico Superior, el Pensum Académico contiene asignaturas generales, asignaturas básicas instrumentales y asignaturas profesionalizantes.; distribuidas en seis semestres lectivos en régimen interno. Los Cadetes egresados saldrán con el grado de Inspector, ocupando cargos de oficial especialista en las diferentes estructuras de la Policía.

A partir de 1996 se impulsa un nuevo proceso de transformación curricular y con ello la modernización, con el objetivo de transformar la carrera Técnica de Administración Policial en una Licenciatura en Ciencias Policiales, con el reconocimiento del Consejo Nacional de Universidades (C.N.U.), ampliando a 5 años de duración hasta obtener su Licenciatura. El día 3 de Noviembre de 1999 se presentó la última versión corregida definiendo la Licenciatura en Ciencias Policiales con especialidad en administración Policial, carrera que se formulaba en dos etapas, la primera con los primeros tres años de estudio con la que se alcanzaba el título de técnico superior y la segunda etapa desarrollada en los siguientes 2 años de estudios con la que se alcanzaba el grado de licenciado.

La Academia de Policía se constituye como Instituto de Estudios Superiores, en 1996, a través de la creación de la ley 228 y su reglamento, la cual establece que el sistema Educativo de la Policía Nacional es rectoreado por la Academia de Policía, cuya función consiste en organizar, planear, dirigir, coordinar y supervisar la formación profesional. Capacitación y desarrollo de los aspirantes y policías en servicio activo.

El 19 de octubre del año 1999 inició el primer Postgrado en Administración Policial para oficiales superiores, este dispone de una carga horaria superior a las 534 horas académicas presenciales, desde esa fecha se han ejecutado un

total de 7 cursos, han egresado cerca de 204 oficiales superiores, el programa como tal ha sido reconocido por la región centroamericana y el caribe, el Instituto Centroamericano de Estudios Superiores de Policía (ICESPO) lo ha reconocido como un curso de nivel superior y lo ha ofertado en toda la región y el caribe formando parte de la programación anual para las instituciones pertenecientes al área centroamericana y el caribe.

En el año 2001, se contrata profesionales educativos externos, con el fin de elaborar un documento rector del Sistema Educativo Policial definiendo su Modelo como Escuela Total, basado en las corrientes pedagógicas modernas de Educación permanente y de la necesidad de la preparación continua de los policías durante su carrera policial. Producto de este estudio en la Academia funciona se instituyen tres subsistemas educativos: el de Formación, el de Capacitación y Promoción y el de Preparación Continua; este último creado con el objetivo de enfatizar en capacitaciones cortas de actualización en las Unidades Policiales, diferenciándolas de las capacitaciones centralizadas en la Academia de Policía.

En el año 2003 se inicia el proceso de Autoevaluación Institucional del nivel Superior en el contexto del proceso de Acreditación Universitario, y un proceso de Diagnóstico y propuesta de Transformación de todos los componentes del Sistema Educativo Policial, dinámica que ha generado profundos cambios en nuestra Institución Académica y que se pretende darle sistematicidad dentro de un Plan estratégico.

Planteamiento del problema

Para el desarrollo de esta investigación, identificamos como principales problemas los siguientes:

Falta de definición de políticas de formación, claras y pertinentes que permitan direccionar al sistema hacia las grandes líneas sobre el tema y desea incidir.

El sistema de formación actual fue concebido en su momento para circunstancias determinadas en las que vivía el país, al correr del tiempo, el contexto social y político han cambiado, como también el proceso de aplicación de dicho sistema por parte del personal académico, ha habido cambios y deformaciones, de manera que el sistema requiere ser revisado con profundidad y visión prospectiva con el fin de ajustarlo, tanto en su diseño como en su concreción, a las demandas institucionales y sociales. Ello requerirá realizar grandes esfuerzos que permitan revisar a fondo las funciones y competencias del sistema, su carácter de continuidad, flexibilidad y pertinencia, estableciendo los mecanismos de interacción que deben darse necesariamente entre sus subsistemas, y estableciendo un sistema de información, seguimiento, evaluación y retroalimentación que posibilite la constante actualización del sistema y modelo de formación policial.

Otras de las problemáticas es la dificultad de desarrollar la aplicación del Modelo de Escuela Total, denotándose un sistema educativo más centralizado en sus acciones de capacitación y con débil dinamismo en las unidades

policiales, así como un resquebrajamiento y dificultad de articulación entre la Academia y las unidades policiales.

Por lo que se hace necesario, proponer el mejoramiento de la estructura, funciones y políticas del sistema de formación y capacitación de Policial, vinculando estrechamente el ámbito interno de la Academia con el ámbito externo del tendido institucional nacional, con el fin de contribuir a hacer realidad la Escuela Total y superar los problemas identificados en el diagnóstico.

Justificación

El actual sistema educativo de la Academia de policía responde a las nuevas exigencias del proceso de enseñanza aprendizaje ya que contiene una serie de vacíos que no garantizan la educación durante toda la vida policial y que esta sea de manera sistemática y coherente ya que hay políticas y estrategias que garanticen el continuo de la formación y capacitación, es por ello que la propuesta del nuevo sistema educativo plantea una nueva visión y misión que respondan a las características propias de la educación policial y que estén en correspondencia con las teorías modernas de la educación.

Esta propuesta revista una singular importancia ya que en ella se propone hacer una reestructuración de los subsistemas existentes, que garanticen el continuo de la educación con pasarelas bien definidas y diferentes modalidades con el fin de que la formación y capacitación llegue a todas partes a todos los niveles y que esta sea contextualizada en base a la realidad de cada unidad y especialidad policial.

La propuesta de transformación del Sistema Educativo Policial, es un eslabón estratégico en el proceso de transformación ya que su implementación facilitará las líneas generales de formación y capacitación policial que servirá de plataforma para la transformación curricular en cada uno de los subsistemas y niveles educativos, así como la reestructuración organizacional y cambios en la gestión educativa.

II. OBJETIVOS:

Objetivo General

Proponer el mejoramiento de la estructura, funciones y políticas del sistema de formación y capacitación Policial, vinculando estrecha mente el ámbito interno de la Academia con el ámbito externo, con el fin de contribuir a hacer realidad la Escuela Total.

Objetivos específicos

1. Revisar y profundizar en los principales documentos y hechos históricos que conformaron el actual Sistema de Formación y Capacitación de la Academia de Policía “Walter Mendoza”, para valorar los componentes actuales del Sistema.
2. Profundizar en los elementos conceptuales del sistema educativo policial, que permitan fundamentar teóricamente el análisis del mismo y su propuesta.
3. Proponer políticas que articulen el vínculo entre la Visión y la Misión con el Currículo.
4. Proponer una estructura, funciones y políticas del sistema de formación y capacitación, vinculando estrechamente el ámbito interno de la Academia con el ámbito externo del tendido institucional nacional, con el fin de contribuir a hacer realidad su Modelo Educativo de Escuela Total.
5. Proponer las pautas para la sostenibilidad de los cambios en el proceso de transformación educativo, así como sus estrategias pertinentes.

III. PREGUNTAS DIRECTRICES:

1. Cómo valoramos las principales características del Sistema Educativo en cuanto a su consistencia, articulación y coherencia de su estructura y funcionamiento?
2. ¿Cómo valoramos la pertinencia del Sistema de Formación y Capacitación en cuanto a la correspondencia con la Misión y Visión?
3. ¿Cómo se aplica la misión y visión que tiene la Academia en su propia particularidad como sistema de Formación?
4. ¿Qué queremos realmente que sea la academia en el futuro en cuanto a su visión, misión y objetivos estratégicos?
5. ¿Cuáles serían las políticas que orienten las actividades del sistema?
6. ¿Cuáles serían los objetivos, funciones y políticas del Sistema desde una visión prospectiva de la profesión policial y desde criterios de flexibilidad, pertinencia, pertinencia y totalidad?
7. ¿Cómo se podría redefinir la Estructura del Sistema en función de que los niveles y contenidos de formación logren ser aplicados a través de las estructuras, Sistema de información y procesos apropiados?
8. ¿Qué se debe hacer en la gestión de los recursos para contribuir a la transformación del Sistema Educativo Policial?
9. ¿Cómo lograr la Conformación del continuum del Sistema Educativo, logrando una articulación interna y externa?
10. ¿Cómo lograr que el Sistema de Formación mejore su pertinencia?
11. ¿Cómo lograr que el Sistema de Formación mejore su equidad?
12. ¿Cuál debería ser la Estrategia de implementación, que facilite la secuencia lógica en el proceso de transformación del Sistema?

IV. FUNDAMENTACION TEORICA

4.1. Teorías sobre los Sistemas de Formación Educativo

4.1.1. Educación Permanente

El Modelo Educativo de Escuela Total, se sustenta en la teoría de educación permanente, la educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI, Esta noción va más allá de la distinción tradicional entre educación básica y educación permanente, y responde al reto de un mundo que cambia rápidamente.

La revalorización del concepto de educación permanente es quizás el suceso más importante ocurrido en la historia de la educación de las últimas décadas. Decimos revalorización, por cuanto la idea de la continuidad del proceso educativo no es nueva, aunque ha sido en estas últimas décadas que los teóricos de la educación han señalado, con mayor precisión, las fecundas consecuencias que para el porvenir de los procesos de enseñanza y aprendizaje tiene la adopción de la perspectiva de la educación permanente.

Los autores reconocen que el concepto de educación permanente debe mucho a la educación de adultos. En verdad, de que el concepto de educación permanente no se habría formulando jamás como un planteamiento original si no hubiera sido por la tremenda expansión de la educación de adultos que ha ocurrido en el curso de las últimas décadas en algunos de los países más desarrollados. Lo que hay de nuevo en este redescubrimiento de la educación permanente es el encuentro que ahora se ha producido entre la vida y la educación.

Así la educación permanente deviene la expresión de una relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo.

Miguel Ángel Escotet, visualiza ocho principios en la educación permanente, que son aplicables a nuestro Sistema Educativo Policial:

- La educación es un proceso continuo
- Todo grupo social es educativo
- Universalidad del espacio educativo
- La educación permanente es integral
- La educación es un proceso dinámico
- La educación es un proceso ordenador del pensamiento
- El sistema educativo tiene carácter integrador
- La educación es un proceso innovador

Estos principios, nos dan pistas hacia el rediseño de nuestro Sistema Educativo y hacia una formulación de futuro más amplia y filosófica de lo que debe ser nuestro Modelo Educativo de Escuela Total.

Desde el punto de vista pedagógico, será preciso introducir métodos de enseñanza que enfaticen sobre la adquisición de hábitos de estudio e investigación individual, así como de juicio crítico, de suerte de propiciar e aprendizaje de por vida. Las modernas tecnologías de la información deberán incorporarse plenamente al proceso educativo, en todos sus niveles y modalidades. El ser humano deberá aprender durante toda su vida y aprender tanto a través de la educación formal como de la no formal y la informal.

Los cuatro pilares de la educación, serán: aprender a aprender, aprender a convivir y las tres dimensiones de la educación: la dimensión ética y cultural; la dimensión científica y tecnológica; la dimensión social y económica.

En la educación superior del siglo XXI deberá darse una gran diversificación de ofertas de oportunidades educativas y concebir la formación como un todo, sistemáticamente organizado, de suerte que se contemplen interrelaciones entre las distintas modalidades y vinculaciones muy claras con el mundo del trabajo, así como posibles salidas laterales, acreditadas con títulos o diplomas intermedios.

El concepto de educación a lo largo de toda la vida se expresa en la Policía.

El Doctor Juan Bautista Arríen, en la lección inaugural del 2004 de la Academia de Policía, retoma sabiamente el concepto de educación para toda la vida en el contexto Policial, cuando expresa: “El concepto de educación a lo largo de la vida como estructuración o construcción privilegiada y permanente de la persona humana, es perfectamente aplicable a la policía como institución, pues ella está permanentemente armonizando su vida y razón de ser como la continua construcción renovada de cada una de sus unidades, miembros y dispositivos”.¹

Luego se refiere al carácter continuo y dinámico del aprendizaje de los policías y de la Institución Policial como una de las pocas organizaciones que calzan en esta filosofía educativa, cuando nos dice: “La policía es, posiblemente, la institución que está en un aprendizaje constante derivado de su servicio diario a la comunidad y del contacto con todos aquellos que destila la vida ciudadana a través de múltiples formas, la mayoría de ellas antisociales y peligrosas. La vida policial es el proceso formador mas dinámico que el proceso que hunde sus raíces en la experiencia cruda y ruda, el proceso que deja enseñanzas y aprendizajes que la convierten en una escuela activa sin cesar, el proceso en el que se conjugan el conocimiento, la experiencia, la rigidez institucional y la responsabilidad creativa de sus miembros; el proceso en el que los afectados por la labor y acción de la policía son seres humanos con sus derechos, pasiones, errores, atropellos y crímenes; el proceso a través del cual cada policía y desde él, el conjunto de ellos visibiliza en su actuación la globalidad de la institución; es el proceso donde el aprendizaje es connatural con la cotidianidad y donde ese aprendizaje se proyecta en la vida de la sociedad”.²

1. Bautista Arrién, Juan. Op cit. Pág. 12 Renovando compromisos en la Educación policial
2. Bautista Arrién, Juan. Op cit. Pág. 13 Renovando compromisos en la Educación policial

La articulación del Sistema educativo se expresa como una relación biunívoca academia-unidades policiales de la siguiente forma : “ La academia rompe sus muros porque la formación que se va gestando en ella se proyecta en forma del quehacer de la policía, continúa en la aplicación de los conocimientos, destrezas, técnicas, especialidades, valores que, a partir de sus entrañas, se prolongan a lo largo y ancho del territorio nacional y se encarna en la sostenibilidad siempre renovada de la institución policial ”.

Al finalizar esta reflexión el Dr. Arrien, manifiesta la importancia de la escuela total como plataforma de la acción educativa, en la conexión academia-unidades policiales-sociedad y la retroalimentación de la formación acción hacia la Academia: “El concepto de educación a lo largo de toda la vida, pareciera estar pensando y elaborando desde y para la formación de la policía. Esta secuencia constituye una perfecta unidad, en la perspectiva individual e institucional. Estos aprendizajes son complementarios cada uno necesita de los otros para recrear una formación integral e integradora, tal como lo pretende la academia es sus distintos subsistemas, programa, niveles y especialidades proyectados hacia la acción en la sociedad y alimentados desde el retorno de esa acción en la sociedad a la Academia. El ir y venir en una dinámica de formación mas creativa que debe ser mejor aprovechada”.³

4.1.2. Pertinencia de la Educación

La pertinencia de la educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y de sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación (Documento de política para el cambio y el desarrollo en la Educación Superior UNESCO). Cuatro aspectos caracterizan la pertinencia :

A) Ser pertinente es estar en contacto con las políticas.

La función de las políticas es definir en primer lugar las líneas maestras orientadoras de una política global de desarrollo de la zona (Provincia, País o Región) de la que se encargan y velan por que haya una coherencia entre los diferentes sectores y elementos del desarrollo. Una de las misiones esenciales de la educación superior es la de proporcionar a los políticos, a los miembros de los gobiernos, pero también a los parlamentos, las recomendaciones pertinentes, resultado de sus trabajos de investigación con el fin de que aquellos puedan tomar las decisiones correctas con todo conocimiento de causa.

Un verdadero encuentro entre las políticas y la educación superior sólo puede tener lugar dentro de la delimitación de funciones: la función de la educación superior es analizar, evaluar y prever sobre la base de los criterios de la verdad

y la justicia. La educación superior no cumple su misión cuando se desentiende de sus funciones de vigilancia y estímulo o cuando no analiza los grandes temas de la sociedad.

B) Ser pertinente es estar en contacto con el mundo del trabajo.

Todos estos cambios del mundo globalizado obligan a la enseñanza superior a tener contactos más numerosos y más frecuentes con el mundo del trabajo. Es forzoso que la educación superior se adapte a las mutaciones del mundo del trabajo sin perder por ello su identidad propia y sus prioridades en lo que se refiere a las necesidades de la sociedad a largo plazo.

Los participantes en la Conferencia Regional Africana afirman que los programas de formación se definan en términos de perfiles de competencia que hay que dominar y no en términos de conocimiento que hay que transmitir y devolver; quieren verdaderos programas de enseñanza ; en ellos, los objetivos prioritarios de los currículos deberían formularse en términos de capacidades de análisis de situaciones complejas, capacidades de emprender, capacidades de reaccionar como ciudadano responsable y desarrollar una cultura de paz.

C) Ser pertinente es estar en contacto con los demás niveles del sistema educativo.

Con pocas excepciones, la formación inicial de los docentes y de muchos trabajadores sociales incumbe a la educación superior. Por lo tanto, es una responsabilidad importante que supone un proceso activo de contacto entre la educación superior y los demás niveles del sistema educativo para formar una cadena educativa (Palermo, Párr. 3). Este contacto es esencial si se quiere que el sistema educativo forme un todo coherente en el cual los subsistemas o niveles se articulen en torno a un proyecto educativo al servicio de un proyecto de desarrollo armonioso y sostenible en el espacio y en el tiempo. La necesidad de una educación básica de calidad y accesible a todos, y una enseñanza secundaria que sirva para preparar a los estudiantes para seguir cursos de niveles superior, pero también para la vida activa y que les dé acceso a un amplio abanico de actividades, debe ser una voluntad permanente de todos.

D) Ser pertinente es estar en contacto siempre y en todas partes.

El acceso para todos junto a la necesidad de promover una educación a lo largo de toda la vida requiere una mayor flexibilidad y una gran diversificación de los métodos de enseñanza en la educación superior. Los gobiernos deben extender y diversificar las oportunidades para que todos los ciudadanos se

beneficien de las competencias de alto nivel, de los conocimientos y las informaciones necesarias para entrar en el mundo del trabajo (Tokio, Plan de Acción Párr. 5). Esta diversificación debe tomar formas variadas: una mayor regionalización de las carreras a fin de acercar las instituciones a las poblaciones desfavorecidas mayor cantidad de carreras cortas, centradas en la necesidades concreta y generadoras de empleos; programas y estructuras flexibles para facilitar los puentes entre los programas y una adaptación a las evoluciones de las necesidades (Dakar, Párr. 18). Las tecnologías modernas de información y comunicación ofrecen promesas importantes para aumentar la participación en la educación superior, no solamente para estudiantes que residen en los campos sino también para los alumnos a distancia proporcionan un acceso a los recursos técnicos y de documentación y facilitan la comunicación entre investigadores y estudiantes. La educación de universidad virtual está ya activamente explorada en la región. Pero al mismo tiempo, implantar esta tecnología requiere una inversión considerable en hardware, en software y en equipos de desarrollo; y es preciso asegurarse de que las necesidades humanas y sociales no sean infravaloradas (Declaración, Párr., 3).

4.1.3. Equidad del Sistema de Formación

Equidad del Sistema de Formación

Es imperativo llegar a un consenso, lo más amplio posible, sobre políticas, que aseguren el acceso a la educación superior a todo el que esté capacitado para ello sin que las limitaciones económicas sean un impedimento para lograrlo, y que el subsidio estatal beneficie, sobre todo, a los mas pobres. Estas políticas deben facilitar además el acceso a los estudiantes de las regiones más pobres del país, a los pueblos indígenas y garantizar la alta participación de la mujer en la educación superior. El acceso a la Educación Superior de estudiantes provenientes de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe debe merecer una atención especial.

Esto significa que deben diseñarse políticas que ordenen al sistema en su conjunto, garanticen mecanismos eficientes de coordinación y, sobre todo, aseguren la diversificación de las opciones a otros niveles, que no sean sólo el universitario.

4.1.4. Políticas de Educación

En lo que respecta a la educación superior, en particular, las políticas deben tener cuatro ejes:

1. Ampliación de la matrícula y diversificación de la oferta educativa con equidad y buena calidad
2. Elevación de la calidad mediante el fortalecimiento de las instituciones y los enfoques centrados en el aprendizaje
3. La integración, coordinación y buena gestión del sistema
4. Nuevos esquemas de financiamiento respetando el marco legal vigente

4.2. Del Sistema Educativo Policial

BASE JURÍDICA:

La Academia de Policía, inserta en el proceso de Modernización y desarrollo de la Policía Nacional, se encuentra fundamentada por la Ley de la Policía Nacional, Ley No. 228 y su Reglamento de la Ley, Decreto No. 26-96, en el Arto. 142 de este último expresa su Misión y funciones: la Academia de Policía “Walter Mendoza Martínez” Instituto de Estudios Superiores, tiene la función de organizar, planear, dirigir, coordinar y supervisar la formación profesional, capacitación y desarrollo de los y las aspirantes y policías en servicio activo.(4)

Arto. 147 del Reglamento de la Ley, nos refiere que: El Sistema de Formación y Capacitación está conformado por tres sub Sistemas: de Formación, Promoción y Capacitación y de Preparación Continua.

Arto. 148 del Reglamento de la Ley: el Sub Sistema de Formación está orientado a formar los nuevos policías, sub oficiales y oficiales que pasarán a integrarse como nuevos miembros activos de la Policía Nacional.

Arto. 151 del Reglamento de la Ley: Sub Sistema de Promoción y Capacitación, está orientado a capacitar a los policías, sub oficiales y oficiales activos, así como al personal auxiliar, con el fin de proporcionarles los conocimientos que les permitan un mejor desempeño de su cargo.

Arto. 152 del Reglamento de la Ley: El Sub Sistema de Preparación Continua, está orientado a asegurar la comunicación permanente y sistemática a todos los niveles a fin de garantizar la actualización de los conocimientos necesarios alrededor de la actuación policial.

Misión de la Policía Nacional

La ley de Policía 228, artículo 1, expresa que la misión de la Policía es: *proteger la vida, la integridad, la seguridad de las personas y el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos; así mismo es responsable de la prevención y persecución del delito, la preservación del orden público, social interno, velar por el respeto y conservación de los bienes propiedad del Estado y de los particulares, brindar el **auxilio necesario al Poder Judicial** y a otras autoridades que lo requieran conforme a la ley para el cumplimiento de sus funciones.*

MODELO DE EDUCACION POLICIAL

El Sistema de Educación Policial, se define a partir de un **MODELO EDUCATIVO** que integra los principios y valores que lo sustentan. Este modelo

educativo, se deriva y depende del **MODELO POLICIAL** que se pretende desarrollar.

El Modelo de Educación Policial está vinculado y es parte del Sistema Policial propiamente dicho, para que permita el desempeño y desarrollo de las habilidades, destrezas, competencias, capacidades, que proporcione al hombre o mujer policía las condiciones para su realización en la búsqueda constante, con una mentalidad abierta, receptiva. El Modelo debe ser congruente con un **sistema policial horizontal, más que vertical, dinámico, flexible, integral, cohesionado, descentralizado, cercano a la población y humano**. El Modelo Educativo reproduce y desarrolla los valores compartidos de la Organización, constituye un instrumento vital en la formación de la nueva cultura organizacional. Interactúa en la organización en un proceso interactivo de **educación-actuación-evaluación-educación**, que lleva a la mejora continua.

El modelo educativo, se define como ESCUELA TOTAL, donde 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 policía comienza con su ingreso a la Academia y se desarrolla a lo largo de su carrera policial de 25 o 30 años de servicio.

En la entrevista realizada al Comisionado General Francisco Bautista Lara, se obtuvo la siguiente información que fortalecen las condiciones del Modelo Educativo de Escuela Total:

- El concepto de escuela total surgió en el año 2000 como una idea a partir del primer diagnóstico que se hizo en la Academia, donde se concibió la Academia como centro de estudio parte inseparable de la Policía Nacional, ya que los estudiantes que se preparan en ella salen capacitados para trabajar a la Policía y no a otra institución, en este sentido se concluyó que el policía necesita estar capacitado, actualizando sus conocimientos adaptados a la práctica policial.
- La Escuela Total es un proceso de formación y capacitación permanente en la institución Policial, que se adapta continuamente a las nuevas realidades desde adentro de la Academia y fuera de ella. Mantiene mecanismos de actualización de práctica, estudio y discusión que le ayuda al funcionario policial a ser más exigente, actualizado con las corrientes modernas policiales.
- La Escuela Total, concibe que el Sistema Policial se distorsiona si un policía deja de educarse y de aprender, así como se distorsiona el Sistema Educativo Policial si el Policía no aprende a partir de sus experiencias y no aplica sus conocimientos.
- La aprendizaje renovador es un elemento inherente al Modelo Educativo, donde todas las estructuras y personal deben comprenderlo y practicarlo, porque hay que actualizarse

contentamente porque los métodos cambian, no solo aprender conocimientos sino aprender a aprender. El Policía debe aprender de las experiencias negativas y positivas.

SISTEMA DE EDUCACION POLICIAL

Visión de la Academia de Policía

Conformar un Instituto de Estudios Superiores de la Policía Nacional, que asegure la formación integral de los miembros de la policía bajo los principios y valores de un nuevo modelo educativo y policial, requerido por la sociedad nicaragüense. Que se constituya en un Sistema Educativo plenamente institucionalizado, en permanente transformación, modernización y vinculación del conocimiento técnico científico y con pleno reconocimiento del Sistema Educativo Nacional.

Misión de la Academia de Policía:

Rectorear el Sistema de Educación Policial para la formación profesional, capacitación y desarrollo de aspirantes y policías en servicio activo, así como de las fuerzas auxiliares mediante planes y programas integrales, especializados, científicos y humanísticos.

El Objetivo estratégico de la Academia de Policía es Formar y capacitar a los aspirantes, policías en servicio activo y fuerzas auxiliares con una clara concepción de servidores públicos, apegados a la legalidad con sólidos valores éticos, patrióticos, humanísticos y de solidaridad social; mediante una educación integral, moderna, participativa, creadora, dinámica y vinculada a las necesidades de la sociedad nicaragüense.

De conformidad con la Ley de Policía y su Reglamento, promulgados en 1996 en Nicaragua, el Sistema de Educación de la Policía es rectoreado por la **Academia de Policía**, que se constituye en el **Instituto de Estudios Superiores de Policía** y su función consiste en organizar, planear, dirigir, coordinar y supervisar la formación profesional, capacitación y desarrollo de los aspirantes y Policías en servicio activo.

Subsistemas de Educación Policial.

El Sistema de Educación Policial, es por lo tanto un componente necesario en el proceso de modernización policial, es en sí mismo un **proceso inagotable**, sujeto a cambios permanentes y orientado a la formación de valores, hábitos, destrezas, técnicas, metodología, etc., garantía del consenso social, del cumplimiento de la ley, de la sostenibilidad del desarrollo democrático, del fortalecimiento institucional y de la materialización de un concepto integral, indivisible e inseparable de la dimensión humana de la seguridad democrática.

El Sistema de Educación Policial, **debe ser parte del sistema de Educación Nacional** y contar con el correspondiente reconocimiento de las funciones nacionales. Esto permitirá dignificar la carrera policial y homologar el nivel de profesionalidad que el desempeño en la Policía tiene con respecto al desempeño en funciones de salud, construcción, administración, artes, literatura, derecho, etc. Ser policía es ejercer profesionalmente la función policial, es tener un status académico, una pericia, habilidad, destreza determinada, es compartir un conjunto de valores y principios. Es ejercer de conformidad con la ley una función a la que socialmente se le reconoce su importancia y necesidad en el engranaje cada vez más diversificado de las actividades sociales. El Sistema de Educación de la Policía Nacional de Nicaragua, está constituido por tres subsistemas:

a. **Subsistema de Formación:**

Orientado a formar los nuevos Policías, suboficiales y Oficiales que pasarán a integrarse como miembros activos de la Policía Nacional.

b. **Subsistema de Promoción y Capacitación:**

Orientado a capacitar a los policías, suboficiales y oficiales activos, así como al personal auxiliar, con el fin de proporcionarles los conocimientos que les permitan un mejor desempeño de su cargo.

c. **Subsistema de Preparación Continua:**

Orientado a asegurar la comunicación permanente y sistemática a todos los niveles, a fin de garantizar la actualización de los conocimientos necesarios alrededor de la actuación policial.

Este último subsistema constituye una alternativa factible para la capacitación en el desempeño del cargo que ocupan los miembros de la Policía en todo el país, y que por razones económicas, exigencias operativas, limitación de personal, no es posible reunir en la Academia de Policía para cursos formales. Programas de capacitación a distancia constituyen una modalidad conveniente a incluir en el sistema de Educación Policial.

Los dos primeros subsistemas, el de Formación y, el de Promoción y Capacitación se desarrollan en tres niveles: Básico, Medio y Superior.

El **nivel básico**, forma a los nuevos Policías que ingresarán al cargo de Policía en las funciones básicas que se establezcan, entre ellas, las de regulador del tránsito, guarniciones y policía de vigilancia. Son de nivel básico también los cursos de promoción y capacitación que se desarrollen para los funcionarios en cargos y grado de policía, tanto para optar a ascenso al grado inmediato superior como para ser capacitados para actualización o un mejor desempeño.

El **nivel medio** forma a los nuevos suboficiales que ingresan a cumplir funciones a los cargos de jefes de sectores policiales, receptores de denuncia, tramitadores de tránsito, investigadores, entre otros. Son de nivel medio

también los cursos de especialización, promoción y capacitación que se desarrollan para los cargos del nivel ejecutivo: suboficiales, suboficiales mayores, subinspectores; para el nivel de oficiales subalternos: Inspectores y Tenientes.

El **nivel superior**, forma a los nuevos oficiales de Policía que ingresan a cumplir funciones correspondientes con el mismo. Están comprendidos dentro de este subsistema el curso de Técnico Superior en Administración Policial con duración de tres años y la Licenciatura en Ciencias Policiales que considera 9 semestres académicos y los demás requisitos definidos en Reglamento Académico para la promoción y obtención del título correspondiente. Los primeros tres años de Técnico Superior son convalidables con la Licenciatura. El egresado obtiene el grado de Inspector de Policía. Corresponde en el ámbito superior la realización de cursos de Dirección Policial para optar a ascenso a los grados de Capitán y oficiales superiores y Postgrados en Administración Policial para oficiales superiores de la Policía Nacional que hallan alcanzado el nivel de Licenciatura.

V. METODOLOGÍA

5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente diseño de investigación corresponde al tipo de investigación cualitativa diagnóstica y prevé dos grandes etapas a cumplirse para la realización del estudio:

En la Primera etapa de la investigación se hará un análisis de las fuentes secundarias de todos los elementos que resultaron del diagnóstico, así como una revisión de la documentación y recopilación de datos históricos y decisiones acerca de la conformación del actual sistema. La búsqueda privilegiará los datos que dieron origen a la conformación y relaciones del actual sistema.

En la segunda etapa de investigación la información será buscada en los principales fuentes primarias como son los líderes y actores que actualmente administran y toman decisiones en el actual sistema, los actores principales están los jefes de departamento, docentes, equipo de metodólogo, que han sido parte del funcionamiento del sistema de formación de la Policía en los diferentes niveles.

Tercera etapa de investigación, se hará la recopilación de la información, para ello será necesario introducir algunas técnicas que no garanticen aproximarnos a la realidad y hacer propuesta de mejoras en el Sistema Educativo Policial.

5.2. FACTORES E INDICADORES

VARIABLES	SUB VARIABLES/ DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES
DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN	CONSISTENCIA Y COHERENCIA	- Ø DEFINICIÓN DEL SISTEMA - Ø ESTRUCTURA DEL SISTEMA - Ø PERTINENCIA DEL SISTEMA - Ø COHERENCIA DEL SISTEMA - Ø ARTICULACIÓN DEL SISTEMA - Ø EQUIDAD DEL SISTEMA
	INTERACCIÓN DEL SISTEMA	- Ø INTERACCIÓN ENTRE SUB SISTEMAS - Ø INTERACCIÓN A LO INTERNOS DE SUB SISTEMAS - Ø INTERACCIÓN CON UNIDADES POLICIALES - Ø INTERACCIÓN CON EL SISTEMA EDUCATIVO

	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL SISTEMA	- Ø PROPUESTA PARA DEFINIR POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y ELEMENTOS ESTRATÉGICOS: - Ø REDEFINICIÓN DE MISIÓN - Ø REDEFINICIÓN DE VISIÓN - POLÍTICAS DE FORMACIÓN
		- Ø PROPUESTA PARA MEJORAR EL SISTEMA EN SUS FUNCIONES Y COMPETENCIAS: - Ø OBJETIVO DEL SISTEMA Y SUB SISTEMAS - Ø COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL SISTEMA Y SUB SISTEMAS
		PROPUESTA PARA MEJORAR ESTRUCTURA DEL SISTEMA - q COMPONENTE DE DIRECCIÓN - q COMPONENTE DE GESTIÓN - q COMPONENTE DE APOYO - COMPONENTE INFORMATIVO
		PROPUESTA PARA MEJORAR LA ARTICULACIÓN DEL SISTEMA - q ARTICULACIÓN INTERNA DEL SISTEMA, SUB SISTEMAS Y NIVELES - q ARTICULACIÓN CON UNIDADES POLICIALES - q ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL - MECANISMOS E INSTANCIAS DE INTERACCIÓN
		Ø PROPUESTA PARA MEJORAR LA PERTINENCIA DEL SISTEMA

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la aplicación de los instrumentos, se determinó la población y se estableció una muestra, es importante señalar que en algunos casos se tomó la decisión de aplicar los instrumentos al total de la población por ser estas pequeñas y definidas.

No	DESCRIPCION DE LA POBLACION	TOTAL POBLACION	MUESTRA	% de la Muestra
1	Profesionales de la educación	5	5	100%
2	Comisión Curricular Central	10	10	100 %
3	Jefes de Especialidades	12	8	67%
4	Dirección de la ACAPOL	2	1	50%
5	Jefes de Sub-Sistemas	5	3	60%
6	Docentes	30	28	93%
7	Estudiantes Activos Nivel Básico	400	40	10%
	Estudiantes Activos Técnico Superior	107	20	19%
	Estudiantes Activos de Licenciatura	58	20	34 %
	Estudiantes Activos de Post Grado	33	30	91%
	Total	659	165	25 %

5.4. TÉCNICAS UTILIZADAS

Técnicas e instrumentos

- Ø Guía de encuesta
- Ø Guía de Entrevista
- Ø Guía de análisis documental
- Ø Guía para dirigir grupo focal

Cuadro metodológico: objetivos específicos, datos a recolectar y principales técnicas de investigación.

Objetivos Específicos	¿Qué pretendo buscar?	¿Cómo lo pienso hacer?
1. Revisar y profundizar en los principales documentos y hechos históricos que conformaron el actual Sistema de Formación y Capacitación de la Academia de Policía "Walter Mendoza", para valorar los componentes actuales del Sistema.	Análisis evaluativo de cada documento referentes al sistema de formación y capacitación. Identificación del trabajo y productos de cada subsistema. Clasificación de los datos sobre: operaciones de los subsistemas, Examen de los resultados y demás variables del proceso. Síntesis de los resultados del análisis.	1.1 Revisión de documentos elaborados por autoridades anteriores de la academia a través del método de análisis. 1.2 Informantes claves. 1.3 Análisis de los procesos de cada subsistema: Interrogantes claves: - ü ¿Qué? - ü ¿Quién? - ü ¿Dónde? - ü ¿Cómo? ¿Por qué? 1.4 Disposiciones, etc 1.5 Entrevistas 1.6 Reuniones
2. Proponer políticas que articulen el vínculo entre la visión, misión con el currículo.	Identificar la actual visión, misión y objetivos estratégicos de la ACAPOL. Definir cual sería la visión y misión de la ACAPOL Definir Políticas de formación	2.1 Taller con Comisión Central Curricular. Cada responsable de subsistema anotará sus observaciones a la propuesta presentada que contempla misión, visión, y propuesta estructural del Sistema. 2.2 Opinión sobre propuesta de misión, visión y estructura de sistema de docentes, jefes de programa, Metodólogos y sub. Directora.

Objetivos Específicos	¿Qué pretendo buscar?	¿Cómo lo pienso hacer?
3. Proponer una estructura, funcionamiento y competencias del sistema de formación y capacitación vinculando estrechamente el ámbito interno de la Academia con el ámbito externo del tendido institucional nacional, con el fin contribuir a hacer realidad la Escuela Total	3.1 Definir la estructura del sistema, las partes que lo forman y la disposición que estas adoptan con relación a los objetivos definidos para cada subsistema y por las propiedades de sus componentes que determinan el tipo de relaciones que ha de aparecer entre ellos. 3.2 Estructura del sistema. Como quedara conformada: los componentes y las relaciones entre ellos. 3.3 Proponer nuevos componentes de los subsistemas de formación y capacitación adecuada y que garanticen la formación y capacitación Aprobación de la propuesta de reorganización del sistema de formación. 3.4 Definir mecanismos de relación y coordinación entre los subsistemas	Grupo directivo de discusión y reflexión para análisis de la propuesta y toma de decisión. Elaboración de propuesta para la aprobación por las autoridades respectivas. Inferencias logradas a partir de los datos suministrados por los participantes en los grupos focales Inferencias logradas a partir de los datos suministrados por los encuestados. Inferencias logradas a partir de los datos suministrados por los expertos de la educación.

5.4. PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos aplicados fueron:

1. Diseño de instrumentos
2. Validación de instrumentos
3. Organización del proceso previo a aplicación de instrumentos a través de: citas previas, coordinaciones de entrevista, aplicación durante sesiones del Consejo Técnico Docente y de la Comisión Curricular
4. Aplicación de instrumentos a través de las técnicas de grupo focal, taller, entrevistas y encuestas.
5. Procesamiento de la información: La mayoría de instrumentos abarcaron preguntas abiertas cuyo procesamiento y resultado son eminentemente cualitativo.
El procesamiento de la información recabada fue orientada y trabajada de forma ordenada, utilizando el análisis la triangulación de la información proporcionada por cada una de las fuentes citadas, las mismas después de haberlas planteado, procedimos a realizar análisis e interpretación de los resultados a la luz de nuestra fundamentación teórica como orientadora de nuestros análisis y que permitirán plantear nuestras conclusiones y recomendaciones del presente diagnóstico.

VI ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1. INTRODUCCIÓN.

6.1.1. LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La consulta realizada a los informantes claves abarcó personal docente, estudiantes y autoridades de la Academia de Policía, jefes de Especialidades y jefes intermedio de las Delegaciones Policiales, así como profesionales de la educación.

Este proceso constituyó, en sí, un proceso pedagógico educativo, que sobrepasó una simple y tradicional recogida de información, por cuanto mantuvo una dinámica en algunos de los actores implicados que facilitó la aplicación de estrategias autorreflexivas, metacognitivas y autorreguladoras de forma individual y compartida.

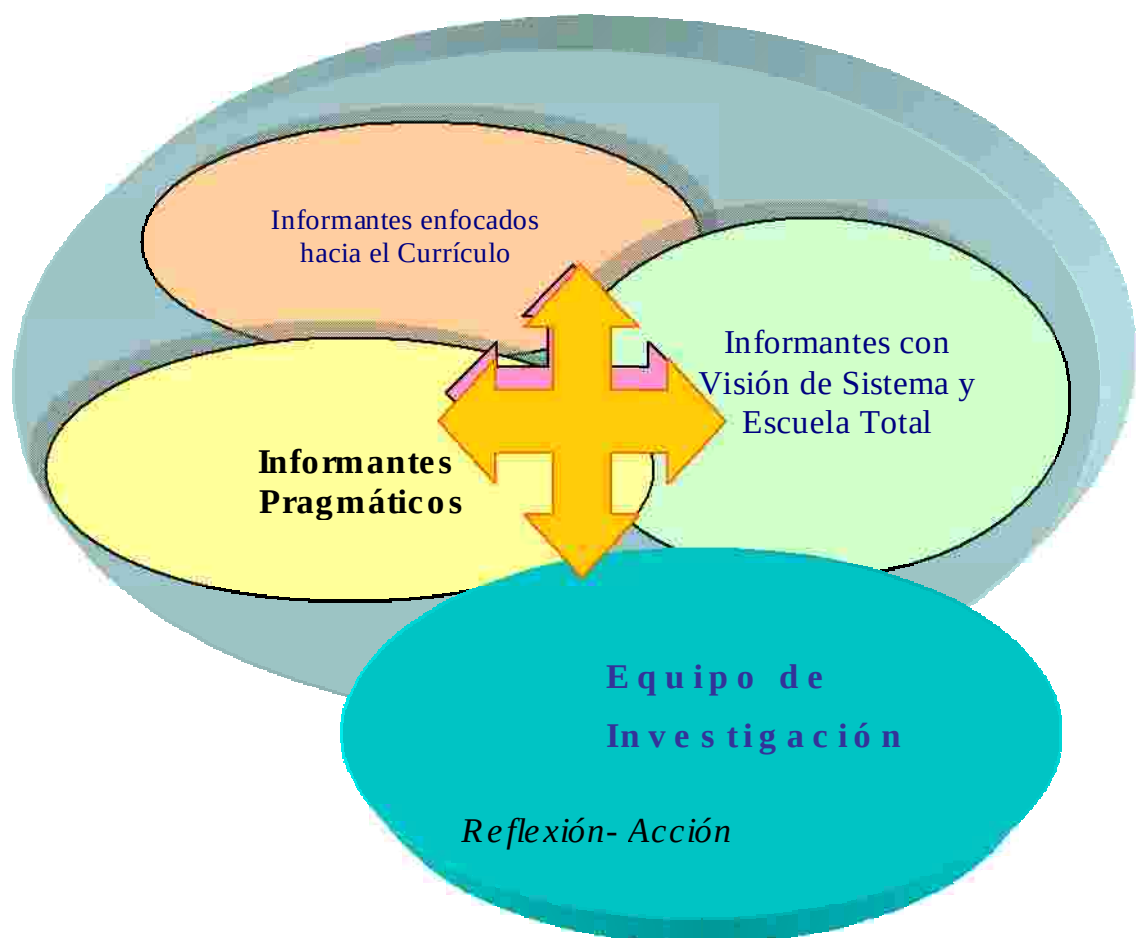
Contribuyó a que los informantes examinaran y evidenciaran sus puntos de vista. La interacción con los demás informantes de los grupos focales posibilitó un examen más profundo de las valoraciones individuales el mejoramiento de las mismas y la toma de conciencia sobre la necesidad realizar cambios personales e institucionales.

Permitió que las propuestas, ideas claves de discusión y la búsqueda de ideas propositivas, pusieran en contacto los distintos paradigmas de pensamiento y acción que predominan en la institución policial con respecto a un interés común: la formación de sus recursos humanos. Permitió desentrañar el consenso y objetividad, de los principales problemas y avances del sistema educativo policial y las formas de lograr su transformación.

Al entrar en contacto con los informantes claves se pudieron destacar los siguientes tipos de informantes:

- I. *Informantes con una Visión de Sistema:* ven la educación Policial como un sistema, con sus procesos internos de la Academia y externos en las Unidades Policiales, conocen del Modelo Educativo de Escuela Total y sus aportes son de carácter estratégico y de conjunto
- II. *Informantes con un enfoque hacia los contenidos de formación :* Sus énfasis son la pertinencia de la educación policial, sus contenidos curriculares, la metodología y el profesorado. Analizan el sistema educativo desde ese ángulo curricular.
- III. *Informantes pragmáticos:* Entienden la formación policial desde el aula de clase, los desafíos y cambios son resueltos en el aula de clase, tienen una visión del modelo educativo limitado a la Academia de Policía.

- IV. El Equipo investigador de reflexión acción: En el contexto de una investigación cualitativa de reflexión acción, el equipo de investigación se concibe como una fuente importante de información, por la rica experiencia académica y su conocimiento del sistema educativo y su modelo; sus aportes van desde el análisis e interpretación de resultados, hasta el análisis crítico de fuentes documentales, reflexión de aspectos y variables del sistema, encaminada hacia propuestas concretas. Se constituyó como un equipo permanente de reflexión a lo largo de todo el proceso de preparación, diseño, organización, realización y retroalimentación, afianzó el desarrollo de capacidades técnico pedagógicas e investigativas, que le permitieran apropiarse de conocimientos, técnicas y modelos innovadores de actuación



Como proceso participativo fue muy gratificante, en tanto todos los sectores tuvieron la oportunidad de exponer sus propias visiones y percepciones y formular propuestas; no obstante, la dinámica participativa exigió al equipo investigativo enfrentar y superar obstáculos como la imposibilidad de entrevistar a otros miembros de la jefatura, los atrasos en la entrevista con jefes de especialidades influyó en procesar información contra el tiempo, limitaciones económicas para el transporte, medios como grabadoras, entre otros.

6.1.2. LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado se presenta un balance de la información proporcionada por el Análisis del Diagnóstico, y la discusión e interpretación que corresponde. El balance integra las distintas visiones y percepciones de los actores internos y externos consultados, perfilando la discusión e interpretación de estos resultados, para cada uno de los factores e indicadores establecidos como puntos de partida. Prevalecen, en esta discusión, los principales puntos de convergencia en las percepciones de los actores consultados que son policías o no policías, y están ubicados en el nivel interno y externo de la Academia.

La investigación se desglosa en tres grandes fases o momentos:

- I. El análisis y discusión de resultados de la Situación actual Sistema Educativo Policial.
- II. Validación de la propuesta de Transformación del Sistema Educativo Policial.
- III. Propuesta de Transformación del Sistema Educativo Policial.

Al presentar la discusión de cada factor, se desplegará el contenido en los diferentes aspectos que han tenido mayor resonancia en los actores consultados. Se espera que de esta discusión se desprendan, en la parte siguiente, la fundamentación de propuestas de cambio que correspondan.

A diferencia de otras investigaciones, se introduce como elemento innovador que la propuesta de transformación se deriva de un proceso de consulta y validación hacia los actores claves del sistema educativo policial.

Los instrumentos aplicados a los informantes claves, van encaminados a que éstos opinen de manera propositiva en cuanto a los aspectos que necesitan ser transformados en el Sistema Educativo Policial, como es su estructura, su políticas, las estrategias, etc. En cambio con lo relativo a cómo se encuentra el Sistema Educativo Actual, no fue objeto de consulta en vista de que en el Diagnóstico reciente realizado por IDEUCA, se abordó exhaustivamente este apartado, la estrategia investigativa fue basada en los siguientes ejes:

➡ *Síntesis del Diagnóstico IDEUCA sobre la situación del Sistema Educativo*

➡ *Análisis crítico del equipo investigador sobre los avances y dificultades de lo que se ha implementado en la Academia después de Diagnóstico en cada uno de los componentes del Sistema Educativo.*

6.2. Análisis y discusión de resultados de la Situación actual del Sistema Educativo Policial.

6.2.1. ANÁLISIS JURÍDICO Y ACADÉMICO DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

La Ley de la Policía Nacional, Ley No. 228 y su Reglamento, Decreto No. 26-96, en el Arto. 142 referido a la misión y funciones de la Academia de Policía, y los artículos 148, 149, 151 y 152, que definen la organización educativa del Sistema de Formación y Capacitación Policial conformado por tres sub. Sistemas: de Formación, Promoción y Capacitación y de Preparación Continua.

La ley de Policía y su Reglamento, en el articulado anterior describen como se conforma el Sistema Educativo Policial, consideramos que académicamente están bien fundamentados, pero.

En cuanto al Sistema de Formación le hacemos la crítica que presenta un enfoque muy enfatizado al de Recursos Humanos, porque la formación limitada únicamente a los nuevos policías, como lo preceptúan los artos. 148 y 149 del mismo Reglamento, este último expresa literalmente *“que los estudiantes de este sub. Sistema, no se nombrarán como Policías hasta que hayan aprobado el curso correspondiente”*.

Estos artículos no toman en consideración que este sub sistema debería estar también orientado a los Policías activos, al personal y no policial y en correspondencia con las formalidades de una educación a como en la práctica se desarrolla actualmente en la Academia.

En cuanto al sub. Sistema de Promoción y Capacitación, se analiza que presenta otros tipos de problemas, ya que las Estructuras de Personal y la Academia, han tenido dificultades para desarrollar la citación a los recursos que lo demandan, bajo principios coherentes de Igualdad, Modernización policial y de la Carrera Policial, ésta última referida a la jerarquía en cuanto a ascenso en grados y puestos, así como en el desarrollo de las competencias en base a los perfiles de los puestos.

Este Sub Sistema adoptó en su estructura el nivel de Estudios Medios, con la lógica de modelar nuestro Sistema educativo con los Estudios Medios del INATEC que se da en el Sistema Educativo Nacional, sin embargo esta concepción no tiene fundamento en nuestro análisis académico y en nuestra propuesta del Sistema. Por la misma costumbre del nombre de Estudios Medios, se ha llegado a denominar de manera confusa el Sub Sistema de capacitación y Promoción con el de Estudios Medios Los cursos técnicos acreditables para un nivel medio exigen requisitos que sobrepasan demasiado la duración de nuestros cursos policiales, incluso han desaparecido algunos de ellos que están estipulados en nuestro marco legal.

En este sentido los problemas que afectaron la continuidad de los cursos para suboficiales fueron presupuestarias ya que adujeron que no existían

posibilidades de seguir financiando estos cursos y también la falta de vacantes pues en este momento el presupuesto para nuevos cargos no existía. Estos cursos que tenían una duración de seis a ocho meses, eran dirigidos principalmente a las áreas de Seguridad pública, Investigaciones Criminales, y tenían que pasar el curso básico para posteriormente especializarse en una de las áreas mencionadas. Esto era simultáneo. Por lo tanto se les preparaba para Jefes de Sectores y para Investigadores, esos eran los perfiles de egreso.

Por lo tanto fueron descontinuado hace mas de cinco años, sin embargo hace como dos años se implemento con los egresados del técnico superior por que había vacantes en el área de seguridad pública y se especializaron Jefes de sectores. Pero esta especialización fue de un mes ya que ellos tenían tres años de estudio y necesitaban solo complementar la parte de la especialización. Actualmente el nivel medio capacita con cursos cuya duración es corta pues lo máximo de tiempo son (240) horas que equivale a un mes y medio, el grado no obstaculiza la misma ya que no se establecen parámetros que el de estar en el cargo o que vaya a ingresar a el, así como la aprobación del mando superior de que asista al mismo.

Al sub. Sistema de Preparación Continua, resulta interesante que se le ubique en la dimensión de enlace entre los distintos niveles de la enseñanza, seguramente en correspondencia a su Modelo Educativo de la Escuela Total, constituyéndose en el eslabón perdido, que lo haría realidad y fortalecería la proyección de la Academia de Policía.

Si bien es cierto este enfoque, también lo es que nosotros consideramos que no es otro sub. Sistema, sino más bien está inmerso en el Sistema de Capacitación y Promoción, lo que se demuestra en su conceptualización cuando se refiere exclusivamente a la actualización de los conocimientos.

6.2.2. ANÁLISIS ACADÉMICO DE LOS COMPONENTES DEL SISTEMA

A. ESTRUCTURA ACADÉMICA Y FUNCIONAL

La estructura académica y funcional según el Diagnóstico de IDEUCA se manifiesta como fenómeno de la siguiente manera:

q	<i>Desarticulación académica, debilitamiento de la cultura organizacional e incidencia negativa en la calidad de la formación.</i>
q	<i>Funciones, procedimientos y competencias débilmente definidas y aplicadas.</i>
q	<i>Estructuras académicas generan tensiones en las relaciones humanas entre sus integrantes al interior de una misma estructura y entre varias.</i>

Como efectos de los fenómenos anteriores se presenta una estructura académica que no se comunica entre sí, lo que genera tensiones innecesarias entre los subsistemas y los esfuerzos curriculares llevados a efecto en cada uno de los subsistemas, han resultado insuficientes.

B. CONTENIDO Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN POLICIAL

Los contenidos y la calidad con que se desarrolla el proceso de formación y capacitación policial, fueron caracterizado por el Diagnóstico elaborado por IDEUCA en el año 2003 y que se reflejan en cinco aspectos :

- Ø La necesidad de mejorar el contenido y calidad de la formación
- Ø Educación sesgada al componente teórico
- Ø Demanda de una educación más contextualizada al desempeño policial
- Ø Vacíos en la formación en valores del relevo generacional.
- Ø Inexistencia de un sistema de investigación policial que retroalimente los contenidos curriculares

Estos cinco rasgos relevantes de los contenidos y la calidad de la formación, nos llevan a la necesidad de una revisión profunda de currículos, debiendo también incidir tal revisión en mejorar la organización del tiempo de estudio prescrito para que los alumnos se auto preparen con mayor calidad. La formación aún no se sostiene sobre los pilares efectivos del desarrollo equilibrado de conocimientos, habilidades y actitudes, diluyéndose respecto a la intencionalidad original.

El principal eje de la formación aún no gira en torno lograr que los alumnos aprendan a aprender durante toda su vida policial. Se insiste en que la Academia ha de poner en acción laboratorios de simulación en los que los alumnos puedan aplicar los conocimientos a situaciones similares a las que se presentan en el trabajo policial. En este sentido las prácticas que desarrollan los estudiantes en las unidades pueden lograr mayor impacto, siempre que vayan acompañadas de la tutoría y supervisión de la Academia y del apoyo y seguimiento que han de proporcionar los jefes policiales y el personal más especializado de las unidades

También se detectan múltiples lagunas instrumentales en aprendizajes básicos relativos a comprensión y capacidad para leer y escribir, redactar informes con corrección, etc. lo que evidencia debilidades muy sensitivas para el trabajo que ha de desempeñar un policía en colaboración con otras agencias con las que se encuentra en clara desventaja. En esta formación ocupan un lugar importante las habilidades instrumentales fundamentales lectura y escritura.

Se demanda la necesidad de potenciar en el sistema de formación el sistema de valores, de manera que los egresados lo apliquen en las labores cotidianas del policía. Los egresados adoptan un comportamiento dual, de manera que los valores aprendidos no los hacen efectivos en situaciones cotidianas, dejándose envolver por los vicios que poseen algunos policías y la pérdida de valores que invade a la sociedad misma.

El Departamento de Investigaciones Sociopoliciales que existe en la Academia, no tiene ninguna proyección interna y externa, lo que es de lamentar si se toma en cuenta que la Academia y la institución policial necesitan de sus aportes. La investigación no funciona como un sistema articulado con sus políticas y planes, las acciones investigativas son dispersas y poco se aprovechan los avances investigativos logrados.

C) LA PREPARACIÓN CONTINUA

Los actores consultados valoran, en grado elevado, la importancia de formarse de manera que los policías aprendan haciendo, tal como lo establece este nivel de formación. En las unidades se dispone de un conjunto de medios didácticos para apoyar este proceso de formación en el terreno. Desde esta concepción, la formación ha de tener un enfoque constextualizado, que la teoría de las ciencias policiales se logre validar en la práctica. Ello supone, de alguna manera, trasladar este contexto a la Academia, de manera que la institución policial logre trasladar el bagaje de experiencias, saberes y valores a la nueva generación. La metodología de estos cursos y actividades de capacitación se dirige a proporcionar la actualización y capacitación requerida a los policías que más la necesitan, a la vez que a lograr intercambios de experiencias y saberes entre los policías en las unidades policiales.

En la práctica, esta modalidad de formación no ha cumplido con el papel esperado, quizás porque no están aún bien definidas sus funciones, estrategias y planes de acción y porque otras instancias realizan también funciones similares. Lo cierto es que se reconoce que esta dinámica formadora no cuenta, en la práctica, con las que aún la Academia no ha logrado establecer la coordinación debida y apoyo real de la Jefatura Policial y de los jefes policiales de las unidades.

También hay que reconocer que la instancia de la Academia que está a cargo de esta tarea requiere ser reforzada, de manera que se estructure como los brazos extendidos que posee la Academia para llegar e incidir en todas las unidades policiales del país. Esto guarda relación con la conciencia que también se tiene sobre la baja calidad de la capacitación de los tutores y monitores, al igual que otros policías experimentados o que han tenido experiencias de formación en la Academia o en otros países, requieren ser mejor preparados en el plan pedagógico para hacer más efectiva su actuación.

Es importante señalar que estos esfuerzos realizados de la capacitación no se coordinan debidamente con la División de Personal y su Dirección de Capacitación. En tal sentido se apunta a la necesidad de que ambas instancias se coordinen para conocer los resultados del diagnóstico sobre necesidades de formación y que a partir de este esfuerzo elaboren un Plan Maestro de capacitación de la Policía. En el mismo sentido se apunta que diversas instancias y especialidades llevan a cabo actividades de formación que no son dirigidos, controlados ni apoyados por la Academia, quedando ésta limitada solo a reconocer académicamente estos cursos.

Proyección de la Formación en las Unidades Policiales

Los actores consultados en las unidades policiales han constatado que el excesivo operacionalismo y coyunturalismo con el que se trabaja, no deja ningún espacio a la reflexión, el debate y la intercapacitación. Reconocen que las unidades poseen recursos humanos que han sido formados con nivel de Postgrado, pero que no han hecho valer la calidad de su preparación multiplicando lo aprendido en su entorno laboral.

Para solventar esta problemática nuestra propuesta plantea fusionar los dos Subsistemas existentes, el subsistema de preparación continua y el de capacitación y promoción, ya que ambos tal como lo señala el diagnóstico y en nuestro análisis encontramos que no existen políticas que definan el funcionamiento de ambos Subsistemas y que hay dualidad de funciones lo que trajo como consecuencia que ambos se desvirtuaran de su razón de ser y no cumplieran su papel para el cual fueron creados como fue la de garantizar el continuo del aprendizaje y hacer cumplir el concepto de escuela total.

En aras de resolver esta realidad nuestra propuesta contempla un solo subsistema denominado: Subsistema de Capacitación y Preparación Continua, con políticas bien definidas que garanticen que el continuo de la capacitación sea de forma sistemática, articulada y durante toda la carrera policial, que se de tanto en la Academia como en las Unidades, Especialidades y a todos los niveles.

Para lograr este objetivo este subsistema debe de funcionar aplicando diferentes modalidades que garanticen ajustarse a las diferentes características del trabajo policial que se desarrolla en las diferentes áreas de trabajo.

D) POLÍTICAS EDUCATIVAS

Hay un consenso en todos los informantes y en nuestra indagación documental, de que la Jefatura Policial o la Academia no han definido por escrito políticas claras y pertinentes sobre la formación. Existe una práctica institucionalizada en algunos cursos pero falta escribir. Donde más se ha avanzado en este sentido es en el Post Grado en Administración Policial, donde existen orientaciones sobre el ingreso a este curso, pero aún así falta definir de manera explícita las políticas para la educación post graduada y en general para la educación policial.

Evaluamos que en la especialización impartida en los post grado, hay una práctica clara, bien definida y coherente de la Jefatura Nacional y de la Academia de Policía en cuanto a los ocho PAP realizados, ya que han sido resultado de la necesidad de formar al escalafón de los mandos Superiores, el desarrollo de una carrera policial basada en la esa formación y que se ha implementado sistemáticamente. En esa misma dirección encuentran los tres cursos de especialización en el tema de los Derechos Humanos.

La falta de políticas y mecanismos apropiados de seguimiento para la formación en los distintos subsistemas se convierte en un factor fundamental que impide autorregularse al sistema para mejorar su calidad. Este sistema de seguimiento ha de tener un carácter integral y abarcador, no sólo del desempeño del alumnado sino del profesorado y resto de estructuras de apoyo. En este sentido, la Academia debería incidir en que esta política de seguimiento alargue sus brazos hasta las unidades policiales, estimulando en ellas procesos pedagógicos de planificación estratégica y reflexión crítica sobre la práctica que permitan autorregular y cambiar los estilos habituales de intervención ante la comunidad.

En lo referente a la Preparación Continua, no existe ni una política implícita que de sistematicidad a las capacitaciones ni existen las *ícas* definidas . Una buena parte de estos cursos responden más a intereses *organismos* de financiamiento que de la propia institución que parece mantener una posición más bien receptiva que proactiva .

E) EL CONTINUO EDUCATIVO

De acuerdo al Diagnóstico elaborado por IDEUCA (2004), se encontraron los siguiente hallazgos en la relación al Continuo del Sistema de Formación

Sistema de formación requiere ser orientado a enseñar *aprender* durante toda la vida policial. Al carecer de esta capacidad lo *policías* concluyen sus etapas de formación sin estar preparados para seguir aprendiendo y profundizar en su formación, provocando a mediano plazo, un debilitamiento y pérdida de sentido de la formación recibida. Los cambios sociales son vertiginosos, por lo que al no disponer de esta capacidad desarrollada, la brecha entre la oferta y la demanda se irá agrandando en vez de acortando.

Los elementos más relevantes son:

o Poca dinámica de movimiento del sistema de formación, cada subsistema funciona con su propia independencia.
o Falta de Comunicación, interacción y retroalimentación entre los subsistemas.
o Inexistencia de pasarelas y salidas de cada subsistema y entre subsistemas

F) EL PROFESORADO Y EL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

La valoración del profesorado como parte importante del sistema de formación y capacitación policial, se sintetiza en el Diagnóstico de IDEUCA en los siguientes aspectos:

No es posible llevar a buen fin el sistema de formación, si no se cuenta con el personal docente debidamente seleccionado, preparado y motivado. En tal sentido, la percepción más sobresaliente es que éstos lo general, no cumplen ninguna de estas tres condiciones, lo que exige un replanteamiento radical en este sentido.

La Academia, ha de contratar a los mejores policías con la mejor experiencia y que tengan vocación docente. Los profesores han de estar imbuidos de la realidad policial a partir de una rica experiencia en el ramo que les corresponda enseñar.

La selección, promoción y formación del profesorado no han recibido la atención merecida, lo que ha incidido negativamente en la formación policial; también se constata que urge la definición de políticas pertinentes que salgan al paso de esta situación, ya que la cultura organizacional, los valores que se pretenden promover en ella y los niveles de eficiencia y calidad que la sociedad demandan cada vez más de la policía, vuelven imprescindible realizar una selección apropiada del profesorado y proporcionar a este un tratamiento que les motive a ser formadores e impulsores de los valores que demanda la institución.

También se propone que la acción formadora de la Academia no se limite a interesarse por el profesorado, sino también a incentivar que los jefes policiales desarrollen una vocación y actitud formadoras, de manera que se conviertan en fieles réplicas y potenciadores de la formación que la Academia proporciona en primera instancia.

Se percibe la ausencia de espacios académicos que faciliten al profesorado reatralimentación, aprendizajes compartidos y motivación para el cambio y la innovación. Ello contraviene la aplicación del modelo educativo y la aplicación de los objetivos de la formación, así como los ejes transversales, impidiendo, a su vez, la puesta en práctica de las virtudes y comportamientos que han de ser característicos de la institución policial.

Entre las consecuencias que se originan a partir de esta cultura organizacional se pueden citar: posiciones autónomas y disgregación de la visión y misión policial, fragmentación académica, ruptura de la continuidad del sistema de formación, promoción de actitudes de poder de un subsistema sobre otros, disgregación de la información, mensajes contradictorios al alumnado sobre los contenidos curriculares y su concreción, dualidad y falta de transparencia entre los dictados del discurso y su concreción práctica.

El profesorado representa el factor clave y decisivo para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos estratégicos que se proponen, y por ende, la concreción de una formación policial sobre la base que dicte la revisión que se realice del sistema de formación y de sus currículos. Contar con un equipo de profesores interesados, preparados y con capacidad para emprender este proceso de cambio, se constituye en la piedra angular sobre la cual podrá construirse el nuevo sistema de formación, los nuevos contenidos y una metodología pertinente con las exigencias del quehacer policial.

Cualquier cambio de estructuras, contenidos, metodología y modelos de organización en la formación policial pasan, como premisa fundamental, por la constitución de un equipo de profesores interesados, motivados, preocupados, con reconocimiento institucional y social, con capacidad, amor y entrega a la labor más relevante que pueda realizar la institución policial, como es, la formación y reproducción de su haber moral, ético, técnico, científico y educativo. La preparación docente sostenida, profundamente vinculada al quehacer policial y a la búsqueda permanente de mejoras técnicas y científicas de la actuación policial.

Es necesario que se defina una política de contratación que atienda criterios pedagógicos, científicos y técnicos policiales. Es preciso también que la organización docente de la Academia guarde coherencia con los perfiles específicos de experiencia y especialización de cada profesor.

G) LOS RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN POLICIAL

Los recursos y medios didácticos deben ser garantizados para que opere adecuadamente el sistema, exponemos las principales valoraciones al respecto:

Cuadro : Opiniones sobre los Recursos para la Educación

<i>Diagnóstico IDEUCA</i>	<i>Síntesis Investigaciones Post Grado</i>	<i>Opiniones de Jefes de Especialidades</i>
- Ø El estado actual de la biblioteca no cumple prácticamente ninguna función para ayudarles a estudiar y aprender, - Ø Insuficiencia de computadora para ampliar información científica y policial. - Ø Alumnos no cuentan con laboratorios ni salas con videos, fotografía y otros equipos para modelizar prácticas policiales. - Ø La mayoría han percibido que los profesores utilizan en el aula algunos medios didácticos que les ayudan a aprender mejor. - Ø En la medida que el nivel educativo es mayor hay más facilidades de recursos, los profesores que atienden el Nivel Básico no reciben el apoyo indispensable para que logren desarrollar. - Ø En las unidades se dispone de un conjunto de medios didácticos para apoyar este proceso de formación en el terreno. La Academia no cuenta con un diagnóstico de los recursos con los que cuentan las unidades policiales para realizar la capacitación	- ü Actualmente los/as docentes solamente hacen uso de la pizarra, retroproyector y papelones. Los medios o recursos didácticos engloban todo el material didáctico al servicio de la enseñanza. - ü De igual manera es un sentir de los autores, la falta de recursos didácticos, bibliografía Especializada y General; estructural, como resultado de la capacidad presupuestaria de la academia. - ü Parten de la necesidad que se provea de los recursos necesarios e idóneos para el desarrollo de sus funciones como impulsadora de la formación policial en la Policía Nacional. - ü Con los recursos didácticos, el personal idóneo profesionalmente, se comparte que la academia, podría cumplir sus expectativas educativas que se le demandan.	- Ø Necesidad de actualizar permanentemente la Base Material de Estudios - Ø Estrategia para la búsqueda de recursos - Ø Equipamiento necesario para las practicas académicas surta efecto - Ø Inversión tecnológica informática en la ACAPOL y algunas Delegaciones Escuelas.

Interpretación de resultados

El análisis de los recursos y su gestión, partió de los insumos de información brindado por el Diagnóstico de IDEUCA, la investigación sobre Metodología de los estudiantes del Post Grado en Pedagogía y Gestión Educativa y la opinión recabada en las entrevistas de Jefes de especialidades de la Policía Nacional y profesionales de la educación.

Todos los informantes coinciden en las necesidades insatisfechas de material didáctico, equipos y tecnología educativa. Cada uno destacando aspectos específicos como la biblioteca, el material de estudio la insuficiencia en recursos informáticos, entre otros.

Es interesante destacar que las razones de esta demanda de apoyo administrativo, en lo que toca a los medios de enseñanza, tiene que ver con dos factores fundamentales :

- Ø Falta de recursos económicos y materiales.
- Ø Ineficiencia administrativa y burocratización para proporcionar los recursos disponibles.

El modelo educativo establece el enfoque y los recursos pedagógicos para la enseñanza adecuados a la función policial, sin embargo, tanto las restricciones económicas y carencia de equipos o recursos apropiados como el desconocimiento de algunos profesores sobre el funcionamiento de estos equipos, inciden en que no se aplique el modelo pedagógico como se debiera.

Las carencias en el desarrollo del Modelo Educativo Policial y su enfoque metodológico constructivista, no depende únicamente de los recursos y medios didácticos, inciden en su aplicación otras variables como el profesorado y los niveles de formación, las estrategia de implementación, la gestión educativa, las políticas, etc.

El Sistema Educativo Policial, ante la ineficiencia administrativa y burocratización para proporcionar los recursos disponibles, demanda un Sistema adecuado de Gestión Académica de los recursos el proceso de transformación, no solo es conseguir los recursos en el corto plazo, sino tener la capacidad de elaborar un planificación estratégica de mediano y largo plazo, que genere políticas y la formulación de proyectos educativos que vengan a dar sostenibilidad al proceso de transformación del Sistema Educativo y los currículos.

6.2.3. AVANCES DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

A raíz del Diagnóstico Educativo elaborado por IDEUCA (2004) y el Informe de Autoevaluación del Instituto de Estudios Superiores (2004), se presentaron resultados sobre las debilidades del Sistema Educativo Policial, así como una propuesta de Mejoramiento y Transformación.

Estos estudios son referentes obligatorios para accionar cualquier cambio en el Sistema educativo, sin embargo, es importante reflexionar y destacar ¿Qué ha pasado con la educación policial desde la presentación de estos estudios hasta la fecha? ¿Qué aspectos positivos de avances se han logrado en el Sistema Educativo Policial? ¿Cuáles son los principales obstáculos a vencer una vez generado los cambios?.

En este apartado pretendemos destacar los avances y dificultades encontradas en el proceso de transformación de la educación policial. A raíz de los primeros resultados del diagnóstico de la Academia, aún antes de finalizar la presentación del Informe Final, existió la voluntad institucional de la Sub Dirección de Gestión de la Policía nacional y de la Dirección de la Academia, de no esperar el inicio de la transformación educativa, sino empezar a cambiar en el corto plazo lo que es viable e iniciar un proceso de mejora continua gradual en el sistema educativo y los currículos.

La Academia de Policía en este año 2005, se enfocará a la actualización del Sistema Educativo, la Transformación Curricular de todos los niveles educativos y la modernización de su Gestión Académica expresado en un diseño organizacional pertinente y bien estructurado, acorde con las competencias que exija cada subsistema educativo, mejores reglamentos, nuevo sistema de planificación educativo, moderno sistema de información educativo, y un profesorado mejor formado, con un Régimen especial que brinde mayor estabilidad y motive a la carrera docente policial.

Estos cambios de manera lenta, ya han iniciado, sin embargo la transformación es un proceso largo y continuo, que dará respuesta a la modernización demandada por la Institución Policial. Uno de los grandes desafíos a vencer en este proceso de cambio y modernización tanto del Modelo Policial como de su Sistema Educativo, son los recursos financieros que respalden la adquisición de tecnología, mobiliarios, recursos para la docencia como material didáctico, mejores aulas, más medios para los estudiantes.



El Proceso de Transformación del sistema educativo y su estrategia de cambio se resume en su plan estratégico 2004/2009 ,identificando seis retos estratégicos, destacamos su alcance y los avances obtenidos:

- Ø El primero, dirigido a la Transformación de los Sistema de Formación y Capacitación, que refieren los niveles superiores, med y básicos, donde se articulen, en un contínium de forma flexible.
- Ø El segundo reto, encaminado a Gerenciar el cambio en el Personal Docente, orientando su perfil para contar con profesores que hagan realidad estas transformaciones educativas, con verdadera vocación docente y capacidad profesional en la formación policial. En ese sentido diseñamos un Régimen Especial, como normativa que establece las políticas especiales y particulares que permitan el de de la carrera docente.
- Ø El tercer reto, realizar la Transformación de los Currículos de todos los sub-sistemas, sus niveles y modalidades de formación, en función de las demandas institucionales, de la sociedad y las exigenc de los educandos.
- Ø El cuarto reto, encaminado a perfeccionar la gestión a mica, adecuándola a nuestra cultura organizacional, como acciones estratégicas esta el definir una estructura y el sistema de funciones compet ias, reglamentos y normativas de la Academia y los sujetos de la educación: los Educadores y los educandos.
- ü La actividad de la enseñanza-aprendizaje-evaluación, se constituye en otro reto a vencer, y es más complejo por que el modelo educativo policial ha optado como enfoque curricular al socio constructivismo, cuya operacionalización metodológica demanda mayores recursos didácticos que la metodología tradicional. Buscando soluciones se ha impulsado el Proceso de Transformación del Sistema Educativo Policial, acciones iniciadas a comienzos del año 2004 y lo que va del 2005, la Dirección de la Academia ha suscitado esfuerzos para revertir esta desarticulación académica, que la podemos sintetizar así:
- ü Activación de los Consejo Técnicos Docentes.
- ü Un mayor seguimiento a los jefes de Departamentos, en jorar los niveles de coordinación interdepartamental.
- ü Se han desarrollado acciones comunes donde todo el per docente se involucra como las Prácticas Académicas del nivel Básico. Prácticas Académicas Policiales mejor tutoradas y con un acompañ miento metodológico de los docentes de la Academia en las Del iones Escuelas, con el apoyo de Tutores de las especialidades.
- ü Planificación académica trabajada más en equipo.

- ü Acompañamiento metodológico del nuevo Departamento Docente-Metodológico, enfocado a estandarizar los procedimientos académicos de planificación y seguimiento al desempeño docente.
- ü Consultoría en Gestión Académica, para fortalecer las estructuras, las funciones, los procedimientos, los recursos humanos y sistema de planificación.
- ü Adopción de una organización Departamental de algunas signaturas, con vistas a lograr la comunicación, planificación, articulación y ejecución de la Enseñanza-aprendizaje-evaluación, que se constituye en el embrión de prueba para validar esta tendencia.

En el reto de transformar la Metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, nuestra estrategia nos ha permitido obtener logros en la formación profesional, definiendo una política y reglamento de las Prácticas Académicas Profesionales, bajo un nuevo concepto: Delegaciones Escuelas. Como resultados obtenidos de estas prácticas académicas, definimos que resultan ser uno de los mecanismos más innovadores para hacer realidad el modelo educativo de Escuela Total, ese es logro principal.

Otros logros de las prácticas son: por vez primera, los profesores han organizado dirigido y ejecutado esta actividad educativa, superando la debilidad que se les señala de no contar con la conexión con el trabajo y la experiencia, dirigimos este esfuerzo para que se convierta en especie de pasantías para el profesorado.

Las Delegaciones Escuela, aún podemos explorar realizar nuevas acciones que potencien y perfeccionen este concepto, algunas ideas pueden ser: desarrollar actividades educativas bajo la modalidad de Preparación continua, incorporando el trabajo educativo de los monitores y proceso de inducción de los nuevos policías al frente de los tutores, integrar a los profesores en sus pasantías, poner en práctica la función de la extensión, promoviendo la ejecución de los proyectos diseñados en los trabajos de graduación, así como otras ideas innovadoras.

Finalmente en cuanto a los avances señalamos que se trabaja en la dirección de ajustar el modelo educativo, orientando su estrategia educativa para BRINDAR SOLUCION A LOS PROBLEMAS, en congruencia con nuestro Modelo Policial, que lo presenta como una de sus características actuales. En esa dirección, el enfoque educativo socio constructivista, lo hemos orientado a hacer énfasis en los ejercicios de simulación y el estudio de casos, operacionalizando el paradigma de: “enseñar a hacer las cosas en los formandos”.

6.2.4. EL MODELO EDUCATIVO DE ESCUELA TOTAL

Desde el Modelo Policial, se deriva el Modelo Educativo que se define como “ESCUELA TOTAL” en la Policía Nacional dirigida a una educación permanente sistemática, una formación durante y para toda la vida, del/la funcionario/ria, parte de esta institución que brinda seguridad a los/las ciudadanos.

La Academia de Policía como institución rectora, en este aspecto tiene que coordinarse con otras estructuras de la Institución policial a fin de que se garantice la creación de escuelas satélites a través de los monitores para darle seguimiento en la retroalimentación de los temas policiales, estudios de la 228, y marco legal, principios de actuación entre otras.

La academia de policía tiene que ampliarse a la vez que rectorar la formación de los/las policías de todas las estructuras de la institución, pero a la vez tiene necesidad de hacer planificaciones para proveer los recursos económicos para que la educación sea de calidad por lo que no hay correspondencia entre recursos y calidad de la misma.

Las dificultades de aplicación del modelo de Escuela Total son de dos tipos:

- ü Una dificultad en cuanto a la definición limitada del concepto.
- ü En cuanto a las estrategias de aplicación

El modelo educativo es apenas un enunciado, no se diseñó un Manual sobre lo que es la Escuela Total, donde se especifique las estrategias, políticas, funciones y procedimientos a seguir por las diferentes instancias que intervienen en el Sistema Educativo como son la Academia de Policías, las Unidades, las Especialidades y la División de Personal.

Las demandas de la Sociedad Nicaragüense, bajo este enfoque el análisis del sistema de formación requiere ajustarse a los desafíos que presentan las comunidades, *que nos señala:*

Las comunidades reclaman un modelo de policía que la formación aún no logra desarrollar. La falta de contacto entre la Academia, las unidades y las comunidades hace que la Academia defina su trabajo más en función de sí misma que en función de este desafío social.

Es importante destacar las dificultades de la implementación del Modelo

- ü El Modelo Educativo se diseñó de manera muy limitada conceptualmente y en sus componentes de implementación. Apenas es un enunciado, carente de políticas, estrategias y reglamentos.
- ü Es un concepto desconocido por los miembros de la institución policial, lo que impide que se apropien y se identifiquen para hacerlo realidad, a como lo mencionaron los oficiales superiores entrevistados.
- ü Careció en su implementación de un esfuerzo sistemático de largo plazo y continuo, no ocasional.

- ü No se aseguró un Plan especial de capacitación, monitoreo y evaluación que permitiera implementar este modelo con eficiencia y eficacia.
- ü No se fortaleció la estructura de Preparación Continua en el aspecto de recursos humanos, materiales y financieros.
- ü Los Planes lectivos anuales incorporaron débilmente la Preparación Continua.

A través del Departamento de Preparación Continua se han realizado esfuerzos para hacer operativo el modelo de Escuela Total, sin embargo; éstos han sido desarticulados, coyunturales y carecen de un seño metodológico-normativo específicos en lo correspondiente al trabajo educativo de la Red de Monitores y Tutores. Las normativas sobre la Red de Monitores y Tutores, son muy generales y no logran definir una política y reglamentación que haga efectivo un aporte sustantivo a la capacitación en las Unidades Policiales,

6.3. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

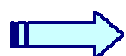
6.3.1 INTRODUCCIÓN

Esta parte se validó ante los actores vinculados con el Sistema Educativo Policial diferentes componentes de una propuesta de Transformación, cuya aprobación es punto de partida para la transformación curricular en los diferentes subsistemas y niveles educativos. La forma en que se consultó la propuesta y se discutieron los insumos para su definición fue la siguiente:

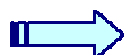
- ü Fueron sometidos ante los actores educativos, al análisis de una propuesta estructurada la misión, la visión, la estructura del Sistema con sus niveles educativos, así como las estrategias y modalidades que dan viabilidad del continuo educativo.
- ü Los fundamentos educativos para ampliar y fortalecer la concepción del Modelo de Escuela Total, fueron analizados a través de las instancias de la División de Personal, el Consejo Académico de la Academia de Policía, la Jefatura de la Policía, a través de una propuesta de Oferta Académica que se fundamenta en pilares de la Doctrina Policial y el proceso de transformación mismo.
- ü La propuesta de Políticas del Sistema y sus características claves de pertinencia y equidad, provinieron del análisis documental del Diagnóstico IDEUCA, así como valiosas opiniones de preguntas respondidas por los informantes claves, los cuales fueron analizados e interpretados por el Equipo investigador, que a la luz de su experiencia de contacto directo con las necesidades de formación formuló estos componentes de la propuesta.

6.3.2. VALIDACIÓN VISIÓN Y MISIÓN

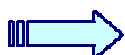
Se elaboró una propuesta de visión y misión de la Academia de Policía, que se ajustara a las nuevas exigencias del sistema educativo y del entorno, la cual fue redactada y sometida a discusión en taller realizado con la Comisión Central Curricular, así como el Consejo Técnico Docente de la Academia, validando la propuesta y mejorándola en algunos aspectos. Los aportes de parte de la Comisión Central a la visión fueron:



Superar el criterio inicial de conformación del Instituto hacia una institución líder de excelencia académica.



Enfocarla como una visión de futuro no limitada, hablando de un presente logrado imaginariamente.



Mejorar la redacción en cuanto al sistema y valores, ya que esto reflejaba incoherencias.

En el Consejo Técnico Docente los aportes fueron de redacción y de forma, opinando lo siguiente:

En la parte que dice: *-con el propósito de contribuir con la sociedad y orientado hacia la excelencia* se debería redactar: *contribuyendo con la sociedad y orientado o dirigido a contribuir con la sociedad y ca al.*

Proponen que el inicio se cambie por: *Alcanzar la excelencia como institución educativa policial.*

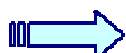
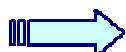
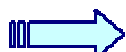
En otros casos propusieron una visión completa:

Ser una institución educativa policial líder en Nicaragua y la región Centroamericana y el caribe garante de la formación policial basada en los principios y valores de la doctrina policial, la cultura nacional y regional.

Ser una institución educativa de calidad en la formación profesional de los miembros de la policía, con proyección centroamericana que asegure la formación integral basada en los principios y valores idos en la doctrina policial y nuestra cultura, con el propósito de contribuir con la sociedad y orientado hacia la excelencia académica.

En la propuesta de visión, se retomaron los tres aspectos sugeridos por la Comisión Central Curricular y del Consejo Técnico el término de alcanzar la excelencia como institución educativa policial.

Los aportes de la Comisión Central Curricular a la misión fueron:

-  Incluir el aspecto investigativo.
-  Incluir el aspecto de extensión universitaria.
-  Eliminar la palabra rectorear y definir la misión en lo que es la Academia en su esencia.

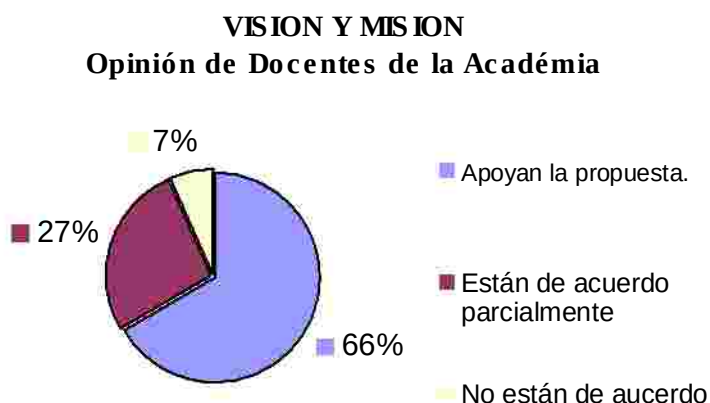
Destacamos que para la elaboración de las propuestas Visión y Misión tomamos en cuenta las de las academias de Policías de países centroamericanos, donde encontramos elementos coincidentes en cuanto a incluir elementos formativos como valores, profesional mo, competencias. Esto nos permitió valorar que nuestra propuesta estaba ajustada a la necesidad real de la formación académica y policial de la región.

**ASPECTOS COMUNES DE LA MISIÓN, VISIÓN PRINCIPIOS Y VALORES
QUE RIGEN EN LAS ACADEMIAS.**

País	Misión	Visión	Principios y valores	Principios fundamentales
Nicaragua	Rectorar el Sistema de Educación policial para la formación profesional, capacitación y desarrollo de aspirantes y policías activos, así como de las fuerzas auxiliares mediante planes y programas integrales, especializados científicos y humanísticos	Conformar un Instituto de Estudios Superiores de la Policía Nacional que asegure la formación integral de los miembros de la policía bajo los principios y valores de un nuevo modelo Educativo y policial requerido por la sociedad nicaragüense.	Patriotismo Igualdad Humanismo Profesionalismo Integridad Servicio a la comunidad Espíritu de cuerpo Carácter preventivo Enfoque de Género. Auto estima y protección del medio ambiente	Legalidad Profesionalismo Tratamiento de los detenidos. Relación con la comunidad. Uso de la fuerza y empleo de armas de fuego.
Costa Rica	Planificar, ejecutar, supervisar y evaluar todas las actividades de formación y capacitación de los cuerpos policiales de Costa Rica, en cumplimiento de la política de profesionalización y modernización de la fuerza pública, en conformidad alas estipulaciones legales vigentes.	Ser el mejor centro de formación y profesionalización policial, cumpliendo con eficiencia y eficacia los propósitos que la sustentan, y fundamentado en la cultura civilista nacional	Espíritu de servicio. Cultiva el honor policial. Honradez. Honestidad. Respeto. Solidaridad.	Lucha contra la corrupción. Comprometido con el servidor público.
El Salvador	Formar, capacitar y especializar con calidad académica y doctrinaria a los profesionales de la seguridad pública, para coadyuvar en el mantenimiento de la democracia y el estado de derecho en beneficio de la persona humana en el Salvador.	Ser una Academia Policial, líder a nivel internacional, en la formación de los profesionales de la seguridad pública.	Disciplina. Honestidad. Servicio. Responsabilidad. Lealtad. Civismo. Dignidad. Honor. Solidaridad. Respeto.	Creencia en ser Superior que es Dios. Respeto a los Símbolos Patrios. Deferencia y consideración al máximo representante de la República autoridad y funcionarios de la Nación. Protección y fortalecimiento de la imagen institucional. Respeto hacia los superiores y compañeros.
Honduras	Formar integralmente a los futuros oficiales del cuerpo policial, dotarlos del conocimientos, científicos y técnicas policiales de las Ciencias Policiales que les permita adquirir la destreza necesarias para desempeñarse con capacidad profesional en las distintas direcciones de la Policía Nacional	Forjar jóvenes profesionales con alto nivel académico, principios y valores morales	Lealtad, honor, ética, profesionalismo, abnegación, servicio, honestidad	

Hicimos una valoración estadística de las opiniones de los profesores del Consejo Técnico Docente, obteniendo los siguientes resultados :

Gráfico : 1



Un 66% apoya la propuesta y decimos que el 27% estuvo de acuerdo parcialmente por que los mismos le hicieron aportes y el 7% no estuvo de acuerdo .

De lo anterior deducimos que la propuesta de misión y de la Academia de Policía, fue validada por el personal docente y dirigentes educativos de la Academia, y confirmando elementos comunes con las Academias de la región.

6.3.3. INSUMOS PARA DISEÑAR POSIBLES POLÍTICAS DEL SISTEMA

Encontramos importantes insumos para el diseño de políticas de formación y capacitación en la indagación realizada al Diagnóstico de IDEUCA, así como en las opiniones vertidas en las entrevistas por funcionarios policiales y especialistas educativos.

Sobre la necesidad de una política de seguimiento y retroalimentación, el Diagnóstico Academia de Policía 2004, nos dice:

“Subsistema de Formación: Medio y Educación Continua s una política y estrategias bien definidas. La falta de políticas y mecanismos apropiados de seguimiento para la formación en los distintos subsistemas se convierte en un factor fundamental que impide autorregularse al sistema para mejorar su calidad. Este sistema de seguimiento ha de tener un carácter integral y abar , no sólo del desempeño del alumnado sino del profesorado y resto de estructuras de apoyo. En este sentido, la Academia debería incidir en que esta política de segui alargue sus brazos hasta las unidades policiales, estimulando en ellas procesos pedagógicos de planificación estratégica y reflexión crítica sobre la práctica que permitan autorregular y cambiar los estilos habituales de intervención ante la comunidad ”.

La afirmación anterior es confirmada por la investigación sobre Metodología realizada por estudiantes del Post Grado en Pedagogía y Gestión Universitaria que afirma en una de sus conclusiones:

“La Academia de Policía, debe brindar un seguimiento y monitoreo a los/as egresados no solamente durante el estudio, sino después de egresar de la Academia de Policía”.

En cuanto a la participación estudiantil, los actores del sistema y la aplicaciones de encuestas a estudiantes realizadas en el seguimiento metodológico a docentes nos demandan la siguiente realidad:

Participación estudiantil



Es notoria la debilidad existente en cuanto a la inclusión de la democracia y horizontalidad de la vida policial en el sistema de formación

Sobre la pertinencia e impacto de la formación el Diagnóstico de IDEUCA afirma :

“Todo apunta a la necesidad de que la Jefatura Nacional establezca consensos adecuados que permitan definir una política de formación policial más exigente, de manera que, cada vez más, la actuación policial tenga las competencias que contribuyan a fortalecer la institucionalidad policial y respondan a la complejidad creciente que presenta la problemática social. Se demanda de una política coherente y concertada de formación. La ausencia de esta política explícita no contribuye a que la Academia realice su misión ni a que los jefes policiales tomen en serio la formación, haciendo de ella el eje de su actuación policial. Las acciones de formación que se realizan tendrán un sentido coyuntural y no sistémico”.

OPINIONES DE ENTREVISTADOS

Los Jefes de Dirección de Especialidades y de Delegaciones Departamentales, emitieron una serie de criterios que nos brindaron insumos para definir políticas encaminadas a superar la problemática reflejada en el diagnóstico de IDEUCA y en los resultados de esta investigación, entre los principales destacamos los siguientes:

- ü Consideran que para hacer funcional el modelo de escuela total es necesario que la academia de policía sea el punto de articulación a través del monitoreo, tutoría, entre la formación policial y el continuo del aprendizaje en la vida policial.
- ü Que es fundamental que los jefes gerencien todo el proceso de formación y capacitación de su personal. Para ello se les debe explicar y si es posible capacitar sobre esta tarea de importancia para la institución.
- ü Que la academia realice valoraciones de impacto cada cierto periodo en relación a al desempeño de sus egresados, que retroalimenten el sistema.

- ü Proponen que se capacite a la red de monitores para que apoyen en este proceso.
- ü Que se elabore diagnostico de necesidades que permita no impartir capacitaciones repetitivas.

INTERPRETACIÓN DEL EQUIPO INVESTIGADOR

Los aportes realizados por los jefes de especialidades y departamentos están vinculados a la problemática planteada en el diagnostico lo cual vienen a darnos mayores elementos en el planteamiento de políticas que nos lleven a la superación de las dificultades del actual sistema, específicamente en las áreas de capacitación, de planificación curricular, en la evaluación de impacto del desempeño de los egresados, así como la retroalimentación del sistema, entre otros. En el aspecto de sistema se plantean tres componentes importantes:

- Ø El involucramiento de los jefes en el acto de gerenciar la educación del personal a su cargo.
- Ø Que los subsistemas estén en función de garantizar un aprendizaje eficiente, de calidad, contextualizado y en base a competencias.
- Ø Que todo el proceso enseñanza aprendizaje este articulado entre el sistema educativo que se representa por la Academia de policía y las unidades y especialidades del sistema policial.

6.3.4. VALORACIÓN DE LA PROPUESTA DE ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO

La propuesta de estructura del Sistema Educativo Policial fue validada ante la Comisión Central Curricular y el Consejo Técnico Docente obteniendo los siguientes resultados:

Se elaboró una propuesta de Estructura del Sistema que parte del análisis crítico de los tres sub sistemas existentes planteando dejar dos:

- ü Sub Sistema de Formación: conformado por el nivel Básico, Licenciatura y educación Post Graduada.
- ü Sub Sistema de Capacitación y Preparación Continua, fusionando los Sub Sistemas de Capacitación-Promoción con el de Preparación Continua.

Se presentó esta propuesta a los docentes obteniendo s siguientes resultados:

Gráfico 2



La mayoría de los consultados un 86 %, manifestó estar de acuerdo con la propuesta.

Del 14 % que la aprueban parcialmente efectuaron recomendaciones: en cuanto a aclarar que es diferente el concepto de tutor y el de monitor y otras relativas a aspectos curriculares.

En el taller realizado con la Comisión Central Curricular, se obtuvo un consenso en cuanto a los dos subsistemas propuestos, lo que inc Sistema de Preparación Continua esté contenido en el Sub Sistema de Capacitación.

En cuanto a los niveles de formación, se nos recomendó que e nivel Básico debería mantenerse en este Sub Sistema, ya que es compatible académicamente, contrario a nuestra opinión que se fundamentaba en la consulta a otros expertos y fuentes bibliográficas que consideran que este cursos no otorga grado académico y que al faltarle más consistencia curricular, lo ubicábamos dentro del Sub Sistema de Capacitación.

Sobre la duración del curso Básico Nuestra propuesta plantea que el curso básico tenga una duración de un año, que permita diseñar un curriculum que garantice dotar de capacidades a los nuevos policías que estén en correspondencia con las demandas institucionales y sociales.

En la encuesta aplicada a los estudiantes, obtuvimos s siguientes resultados con relación a la duración de los niveles educativos:

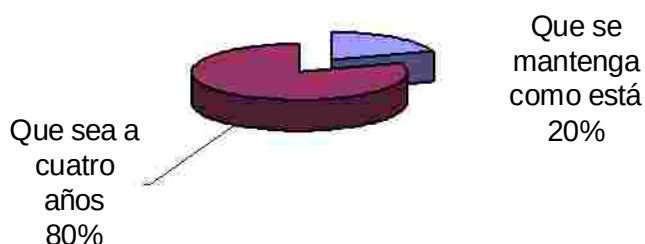
Gráfico No 3



La mayoría de los estudiantes valora que el curso básico debería durar un año, apenas una cuarta parte considera que debe mantenerse la duración actual.

Gráfico No 4

**DURACION DE ESTUDIO
LICENCIATURA
Opinión de Estudiantes de la Académia**



La mayoría de los estudiantes valora que el curso de licenciatura sea a cuatro años, apenas un 20 % considera que debe mantenerse la duración actual

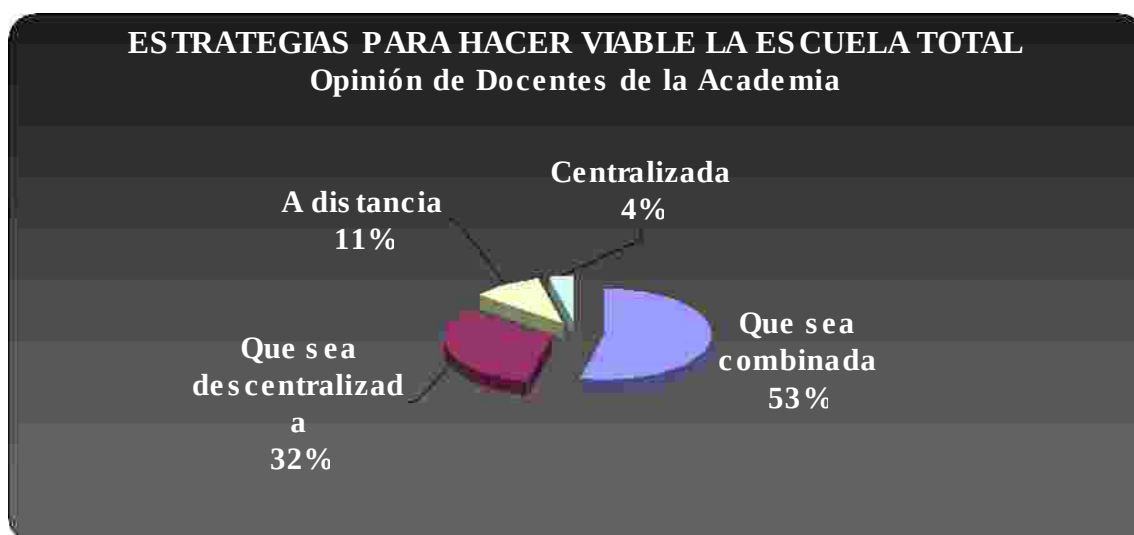
6.3.5. VIABILIDAD DEL CONTINUO EDUCATIVO

Una de las principales preocupaciones de esta investigación y que fue compartida con una gran parte de los sujetos informantes se refiere a la dificultad real que existe para aplicar el concepto de *escuela total*, de manera que la formación de los estudiantes tenga un significado integral y sea vista como un continuum.

Recobrar la ruptura de la Escuela Total implicará la aplicación efectiva de estrategias y modalidades, para lo cual consultamos a los informantes necesarios para superar los resultados obtenidos sobre la concretización de la Escuela Total, obteniendo de los informantes los siguientes resultados.

OPINIÓN DE LOS DOCENTES Gráfico No 5

Se entrevistó a un total de (28) docentes, quienes aportaron sobre las modalidades que pueden hacer viable el modelo escuela total



En la grafica se puede observar que la mayoría de los entrevistados que corresponden al 53% opinan por que la estrategia para hacer mas viable la escuela total es la de utilizar diversas modalidades o sea la combinación de varias de estas. El 32% propone que se descentralice las unidades policiales y el 11% que se adopte la modalidad a distancia y únicamente el 4% optan por centralizarla en la academia de policía. Esto significa que la mayoría de los docentes considera que hay que cambiar el esque actual de educación centralizada en la Academia y hay que optar por nuevas modalidades descentralizadas y combinadas, que permitan un mayor acceso y cobertura a la formación policial.

OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES ACTIVOS

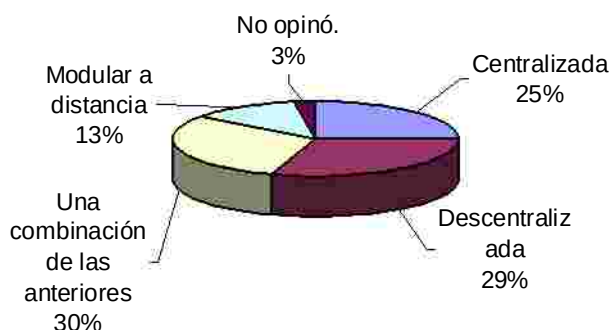
A los estudiantes activos se les preguntó por las modalidades que favorecen la aplicación de la Escuela Total, así como las modalidades específicas por niveles educativos, obteniendo los siguientes resultados:

Encuesta a los alumnos sobre Modalidades apropiadas para hacer efectiva la Escuela Total:

Grafica No 6

MODALIDADES APROPIADAS PARA LA ESCUELA TOTAL

Opinión de Estudiantes de la Academia



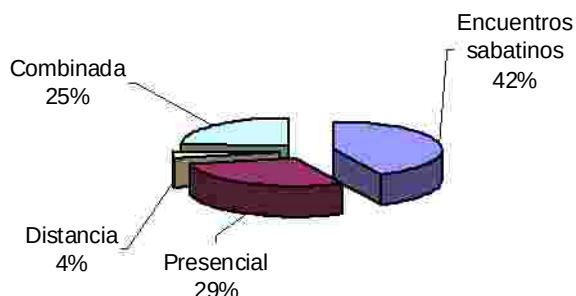
En el grafico se puede observar que un 72% de los encuestados proponen modalidades combinadas apropiadas a un enfoque que permita lograr la descentralización, combinaciones de opciones de la educación y metodologías educación a distancia . Apenas el 25% de estudiantes proponen seguir

con el modelo centralizado actual

Grafica No 7

MODALIDAD DE ESTUDIO LICENCIATURA

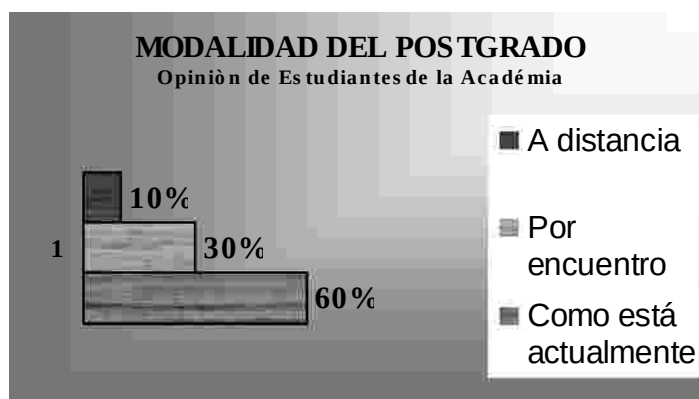
Opinión de Estudiantes de la Academia



Un 67 % de los encuestados proponen modalidades de Encuentros y combinadas . Un 29% de estudiantes proponen seguir con el modelo centralizado actual y apenas un 4 % opina por la educación a distancia.

Gráfico No 8

En el caso del Post Grado, un 60 % que es la mayoría estudiantes, considera dejar la actual modalidad presencial. Una menor cantidad de un 30 % opina por la modalidad por encuentro y apenas un 10 % a Distancia.



OPINIÓN DE ESPECIALISTAS EDUCATIVOS

En la entrevista realizada a los especialistas educativos externaron los siguientes criterios:

Que para hacer posible este modelo de Escuela Total, requiere de un enfoque curricular flexible, una estructura organizativa ágil, asequible, con modalidades educativas variadas, enfatizando en la Educación a Distancia como una modalidad estratégica que mucho aportaría a la operacionalización del Sistema. Desarrollar la preparación continua sin descuidar al personal de la Academia, los docentes deben estar en un proceso continuo de preparación.

OPINIÓN DE JEFES DE ESPECIALIDADES

En las entrevistas aplicadas a los jefes de las especialidades dieron las siguientes opiniones:

El sistema educativo policial para que logre realmente ser una escuela total debe de estar presente durante toda la carrera policial por lo que es necesario ajustar los currículos sobre esa vía.

También es necesario que cada subsistema (básico, medio y superior) lo ajuste a la carrera policial es decir ¿a quien? y ¿para que? es la carrera, ¿a quien? y ¿para que? la capacitación, para que funcione la escuela total es necesario que la academia de policía sea el punto de articulación a través del monitoreo, tutoría, entre la formación policial y el continuo del aprendizaje en la vida policial.

La mayoría de los actores encuestados opinan que la academia de policía tiene que ampliarse a la vez que rectorar la formación de los policías de todas las estructuras de la institución, pero a la vez tiene necesidad de hacer planificaciones para proveer los recursos económicos para que la educación sea de calidad por lo que no hay correspondencia entre recursos y calidad de la misma.

Se debe dar seguimiento al proyecto de escuela total, indirectamente ha estado funcionando formalmente e informalmente a través de los monitores, pero estos no están funcionando como tal, ni cuentan con un control y seguimiento a través de preparación continua, ni sienten el respaldo consciente y reflexivo de algunos jefes.

INTERPRETACIÓN SOBRE ESCUELA TOTAL

En la opinión de los especialistas se reflejan dos aspectos importantes a tomar en cuenta en nuestra propuesta, por un lado las deficiencias que presenta nuestro sistema de formación en su articulación y coherencia, el debilitamiento de funciones de cada subsistema y los mecanismos de coordinación; así como las reacciones diversas del personal docente. En el aspecto positivo señalan que este posee todas las características potenciales para ser un sistema educativo eficiente.

Por otro lado la necesidad de diseñar un currículo flexible acorde a las diferentes modalidades a implementar para que este sea eficiente, que garantice generar las competencias que requieren los policías en el desempeño de sus funciones.

Existe un consenso por parte de los jefes, alumnos y especialistas educativos, de concebir la escuela total de manera descentralizada en las diferentes unidades y especialidades; y apoyada por la modalidad de Encuentro y Educación a Distancia.

En el caso de los especialistas hacen énfasis en la potencialidad que tiene la Academia de poder desarrollar este sistema educativo por las características que esta posee, lo cual consideramos que es muy importante tomar en cuenta este aspecto para la definición estratégica dentro del proyecto educativo institucional.

En las recomendaciones que hacen los jefes de especialidades desde el punto de vista del presupuesto y los medios técnicos de enseñanza, nos ayuda a no perder de vista a la hora de la planificación de este sistema educativo, dado que esto permitirá por un lado garantizar la calidad de la enseñanza y por otro lado la sostenibilidad de la educación dentro de la institución Policial.

6.3.6. FUNDAMENTOS EDUCATIVOS DEL MODELO ESCUELA TOTAL

En la formulación de la Oferta Académica del año 2005, se presentó la al Consejo Académico, a la División de Personal y a la Jefatura, la fundamentación educativa del mismo, el cual aporta al concepto del Modelo Educativo de Escuela Total, obteniendo un consenso

Se han dado los primeros pasos a fin de formular una doctrina educativa de la Academia de Policía, que para el desarrollo de su función pedagógica toma los componentes de nuestra doctrina policial, los lineamientos que fundamentan la misión de hacer realidad el modelo educativo de Escuela Total, y toma en consideración el reglamento de la carrera policial.

Esta doctrina es también el resultado del proceso de transformación del pensamiento, se sustenta en paradigmas científicos, filosóficos e institucionales, que enunciaremos en los próximos párrafos, de igual forma se sustenta en el pensamiento de nuestro Director General, cuando este nos expresa:

‘La enseñanza haciéndola mas sobre la realidad, transfiriendo experiencias frente a experiencias notables, es decir, convertir en Formación y Enseñanza la experiencia de la Policía’

La doctrina incorpora el lema del proceso de transformación: **¡Una policía profesional y moderna... con una mejor educación policial!**

Esta doctrina educativa es un aporte en la modernización institucional y la implementación de la carrera policial, ofrece este modelo que ha de ser el rector para estructurar la educación policial anualmente, referente obligado para diseñar los currículos y en la selección de los estudiantes a matricular en la institución educativa.

La doctrina presenta como sus pilares fundamentales, los criterios de: LEGALIDAD, MODERNIZACION Y CARRERA POLICIAL, sus alcances se entenderían de la manera siguiente:

- ü La Legalidad entendido en el plano de igualdad para el acceso en la formación de todos sus miembros, con sentido de equidad conforme a nuestra cultura y realidad Multiétnica, pluricultural y por razón de género.
- ü La Modernización, recogida en el Plan Estratégico de nuestra Institución Policial para el período 2005/2009, el Plan Maestro de Necesidades de Capacitación y el Crecimiento Institucional.
- ü La carrera Policial, que nos dicta la ley de Policía, cimentada en la jerarquía por razón de ascensos en grados policiales y en la postulación y promoción a puestos.

ü El Profesionalismo definido en la formación, la vocación de servicio que nos ha de llevar a una actitud constructiva, que nos permita mantener ese prestigio de una policía eficaz y eficiente con una cultura organizacional e identidad propia.

Componentes importantes para la educación, ya que los potenciales estudiantes, los diseños curriculares y sus perfiles de ingreso y egreso tienen que estar en correspondencia con estos criterios.

La oferta Educativa de la Academia de Policía para el año 2005, es la primera experiencia que lleva a la realidad este nuevo concepto, diseñado para alcanzar la meta de la excelencia académica, brindando una educación policial con calidad, conjugada con la realidad de la institución y su quehacer policial.

Ver en el flujo siguiente la síntesis de esta doctrina educativa

Flujo no: ____ Doctrina Educativa de la Academia de Policía



6.3.7. LA PERTINENCIA DEL SISTEMA

El Sistema demanda mejorar la correspondencia entre la misión, fines y principios que persigue la academia y los requerimientos de seguridad y servicios policiales que demanda la sociedad nicaragüense. Expresa la conceptualización del modelo educativo de la academia de policía y satisfacción de las opciones curriculares que se ofrecen. En el análisis del Diagnóstico se concluyó que el sistema de formación requiere ajustarse a los desafíos que presentan las comunidades y la Policía. Sobre este aspecto obtuvimos opiniones valiosas de los jefes de especialidades nacionales y departamentales, así como la valoración del equipo investigador

OPINIONES DE JEFES DE ESPECIALIDADES NACIONALES

Las ideas síntesis al respecto fueron:

1. Relacionar la Visión y la Misión en la formación a los estudiantes en los temas que tengan que ver con disciplina, valores, espíritu de cuerpo, actitudes, sentimientos, desarrollo de las capacidades físicas, en forma equilibrada para el desarrollo armónico de la personalidad del estudiante al concluir sus estudios. Puesto que se ha observado un resquebrajamiento en estos aspectos.
2. El currículo del policía base debe estar enfocada fundamentalmente en los temas de mayor prioridad de actuación. Al oficial que se va actualizar, especializar, perfeccionar debe exigírsele mayor análisis de las situaciones planteadas e irles incorporando los cambios y reformas a las leyes y procedimientos, esto no quiere decir que no tengamos cuidado de aplicar acciones repetitivas en los casos de cómo detener, respuestas en situaciones de crisis.
3. Tomar en cuenta los cargos y funciones para elaborar los cursos y programar el tiempo, los temas y los contenidos. Todos los componentes del currículo deben manifestar el enfoque pedagógico constructivista y los contenidos básicos de los programas de estudio de subsistema.
4. Incorporar aspectos nuevos del aspecto preventivo de la función policial, las nuevas experiencias en la aplicación de la política relación Policía-Comunidad.
5. Actualizar constantemente la base material de estudio, a fin de actualizar los contenidos curriculares en función de los cambios constantes en el aspecto técnico, científico y policial y que la Academia esté al día con las nuevas formas de trabajo
6. Potenciar el desarrollo de las prácticas académicas policiales, darles un mayor énfasis evaluativo y que sirva de reatotalimentación sistemática del currículo.

OPINIONES DE JEFES DE ESPECIALIDADES DEPARTAMENTALES

La capacitación debe impartirse de acuerdo a las necesidades de los cargos y niveles existentes en la institución policial. Los programas educativos deben estar retroalimentados tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de impacto de los egresados. Currículos diseñados a facilitar la implementación de la escuela total durante la carrera policial.

VALORACIÓN DEL EQUIPO INVESTIGADOR

Valoramos que tanto la opinión de los jefes de especialidades nacionales como de las delegaciones, están centradas en el aspecto curricular del sistema educativo policial, se recomienda que debe haber pertinencia del aspecto teórico (Visión y Misión) del currículo con la aplicación del proceso enseñanza aprendizaje.

Los Jefes de especialidades en delegaciones recomiendan que los diseños de programas de estudio deban hacerse en base a competencias que conciben las habilidades y destrezas requeridas, para ello señalan que se debe de plantear una metodología que conlleve a garantizar este aprendizaje.

Consideramos que en estos aportes están restringidos a la parte interna del currículo y no hay elementos que relacionen la pertinencia de la actuación policial con la demanda social. Elemento de mucha importancia dentro del sistema de educación policial, esto nos lleva a que es necesario proponer políticas en esta dirección que garanticen la pertinencia que nos permita estar acorde con las exigencias del mundo moderno y la sociedad nicaragüense nos demanda.

Además, es necesario establecer mecanismos de interacción entre la Academia y las unidades policiales, para elaborar los diseños curriculares y las actualizaciones, hasta ahora no está escrito en ningún documento normativo sobre el diseño y evaluación del currículo.

6.3.8. EQUIDAD DEL SISTEMA

La Equidad está referida al sentido de justicia con que opera la institución considerando la no-discriminación en todos los órdenes, el reconocimiento y aceptación de las diferencias (de pensamiento, de género, culturales, entre otras) en sus múltiples manifestaciones. En el contexto institucional, se refiere a la toma de decisiones, políticas y normativas respecto a procesos académicos y administrativos que realiza la institución, tales como sistema de selección, promoción y evaluación académica de estudiantes, servicio docente en la carrera policial, reglamentos académicos.

El equipo investigador indagó sobre algunas prácticas e iniciativas de proyectos que se están gestando y contribuirán a la equidad en la educación policial.

A. CON RESPECTO A LA DIVERSIDAD CULTURAL Y MULTIÉTNICA

La Policía Nacional ha concebido e implementado un Plan de fortalecimiento institucional y un programa de atención especial a las delegaciones policiales ubicadas en la Costa Atlántica con el objetivo de mejorar la atención a los problemas de seguridad ciudadana que enfrenta esta región del país, que tiene varias etnias como son creoles, miskitos, ramas, sumus y garífunas y que hablan distintas lenguas indígenas como son miskito, mayangna, creole, rama, y garífuna, debido a esto tienen características particulares en educación ya que el sistema educativo policial esta centralizado en la academia de policía donde se concentran aspirantes a policías y policías de todos los departamentos del país y por lo tanto se debe respetar esta diversidad, para ello se propone:

- A. Promover el respeto a los estatutos e instrumentos jurídicos que establecen y garantizan sus derechos a la identidad costeña y sus particularidades.
- B. Plan especial en Formación desde la Academia de Policía: Paralelo a un Plan de Capacitación especial a las fuerzas policiales y comunidades de la Costa Atlántica, se demanda de la Academia de Policía el diseño e implementación Curricular de programas de Formación Básico y Superior, con un abordaje de atención especial a la Diversidad Étnica de los nuevos Policías que se incorporarán a las filas de la Policía Nacional en los niveles de Policía de Línea e Inspectores y educación Pos Graduada. Teniendo dos énfasis en la formación: Un nivel general de abordaje en los Programa para todos los capacitando en el conocimiento de la realidad étnica de la Costa Atlántica. Módulo específico para los niveles de: Policía Básico, oficiales Subalternos (Medio y cadetes) y oficiales Superiores, que serán asignados a Unidades Policiales de la región Atlántica.
- A. Revisión y Actualización de la Política Relación Policía -Comunidad y derechos Humanos, adaptado a la realidad de la Costa Atlántica: adaptada a las necesidades, culturas étnicas y situaciones policiales operacionales propias de la Región Atlántica, sin descartar la base general de la Política existente actualmente.

B. CON RESPECTO AL ENFOQUE DE GÈNERO

- 1. Proporcionando a hombres y mujeres el derecho de igualdad de oportunidades en el acceso a educación policial de calidad, como es el proceso de selección.

2. Creando la conciencia en hombres y mujeres que acceden a esta educación policial de la igualdad de derechos, la equidad en todos los aspectos, lo cual está planteado como un eje transversal en las asignaturas.
3. Promoviendo estrategias educativas que vayan en función de resolver problemática de este enfoque a nivel social como es la resolución de casos de violencia intrafamiliar y la atención a casos de menores que son víctimas de abuso sexual u otros delitos, relacionados al enfoque mismo.

C. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS :

En el análisis documental pudimos identificar los aspectos teóricos de la equidad respecto a la educación así como las principales políticas generales que tiene la policía nacional y su incorporación en el sistema educativo, de ellas podemos valorar la importancia que tiene este principio dentro del proceso educativo.

De igual manera se observa que la Policía Nacional tiene como uno de sus políticas principales la equidad en todo su funcionamiento, tanto procedimental como en lo funcional expresado esto último en la incorporación del enfoque de género como uno de sus principios doctrinarios, en esto la academia de policía juega un papel importante incorporándola como un eje transversal y en otras ocasiones como una asignatura en la formación de sus miembros.

Sin embargo consideramos que este elemento dentro del sistema educativo de la academia de policía debe ser incorporado como parte de las políticas educativas y normativas para su implementación en acciones concretas como definir políticas equitativas en el proceso de selección para hombres y mujeres, dejar establecido en el currículo la atención a la diversidad, definir estrategias metodológicas en base a las necesidades, elaboración de base material de estudio en su lengua, en el caso de los estudiantes de la Costa Atlántica. En el aprendizaje dentro de la carrera Policial se deben implementar planes de capacitación que garanticen la participación de todos sus miembros sin ningún tipo de exclusión en los diferentes niveles.

A partir de este planteamiento en nuestra propuesta definiremos políticas que vayan dirigidas a garantizar la puesta en práctica de este importante elemento del sistema en la academia de policía.

VII. CONCLUSIONES

En nuestro estudio hemos confirmado las valoraciones realizadas por el Diagnóstico Educativo realizado por IDEUCA, referente debilidades del Sistema Educativo Policial en cuanto a problemas de articulación, coherencia, pertinencia, procedimientos académicos, falta de políticas, sistema de seguimiento a la formación y capacitación, entre otros. Las conclusiones más relevantes que hemos llegado son:

1. El Sistema Educativo Policial para responder a las demandas de una Escuela Total, requiere la responsabilidad y participación compartida entre la Academia y las Unidades Policiales.
2. Los cambios en el Sistema Educativo Policial, demandan cambios en el profesorado, para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos estratégicos que se proponen, y por ende, la concreción de una formación policial sobre la base que dicte la revisión que se realice del sistema de formación y de sus currículos.
3. La propuesta del Sistema de Formación y Capacitación Policial, demanda la definición de políticas encaminadas a definir concepciones y directrices que orienten el trabajo educativo en la búsqueda de cumplir el Modelo Educativo de Escuela Total.
4. Para el cumplimiento del Sistema Educativo de Escuela se exige un equilibrio en el diseño curricular, que conjugue el modelo rígido, semi flexible y flexible de manera innovadora, con estrategias educativas centralizadas y descentralizadas para hacer posible una mayor cobertura de los educandos.
5. Se plantea la necesidad de redefinir la Visión y Misión de la Academia de Policía.
6. En el contexto de retomar la implementación de la Escuela Total, es determinante que la Academia de Policía asuma su rol de liderazgo en el proceso de conducción y seguimiento al trabajo desarrollado por las Delegaciones Policiales y las Especialidades Nacionales,
7. Se necesita ajustar el diseño de la estructura y funcionamiento del Sistema Educativo Policial, a las demandas del contexto actual de la Institución Policial, la sociedad y el avance científico-tecnológico.

8. Para garantizar la transformación del Sistema educativo, se demanda un Sistema adecuado de Gestión Académica de los recursos el proceso de transformación, no solo es conseguir los recursos en el corto plazo, sino tener la capacidad de elaborar un planificación estratégica de mediano y largo plazo, que genere políticas y la formulación de proyectos educativos que vengán a dar sostenibilidad a proceso de transformación del Sistema Educativo
9. Es necesario la definición de estrategias adecuadas, que garanticen la implementación exitosa de la propuesta del Sistema Educativo Policial.
10. La propuesta de transformación del Sistema Educativo Policial, siguió un proceso de validación, en la que la mayoría de los actores del Sistema brindaron sus aportes para darle una mayor consistencia a su formulación.
11. La propuesta de transformación del Sistema Educativo Policial debe plantear cambios en una estructura más simplificada de los sub sistemas, de las funciones, que defina su carácter de de continuidad, flexibilidad y pertinencia, a través de políticas y estrategias que hagan viable el funcionamiento del modelo educativo de Escuela Total.



Academia de Policía
"Walter Mendoza Martínez"
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES



VIII. PROPUESTA DE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

INDICE

I	INTRODUCCION	68
II	IMPORTANCIA	68
III	OBJETIVOS	69
	a. GENERAL	
	b. ESPECIFICOS	
IV.	DEFINICIÓN DEL SISTEMA	70
V.	CARACTERÍSTICAS	71
VI	PILARES ESTRATÉGICOS	72
VII	MODELO EDUCATIVO DE ESCUELA TOTAL	76
VIII	ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO	78
IX.	SOSTENIBILIDAD	83
X.	ESTRATEGIAS	84

I INTRODUCCIÓN

La presente propuesta es producto del resultado del trabajo de investigación que realizamos, tanto del análisis documental como de aplicación de los instrumentos a los diferentes actores involucrados.

Estos resultados nos permitieron conocer a profundidad la situación actual del sistema de formación capacitación y poder identificar mayor precisión las debilidades y bondades existentes en el mismo los que sirvieron como punto de partida para la elaboración de la actual propuesta.

La propuesta parte de un diseño del sistema educativo cual contiene una definición de sistema educativo policial, una nueva visión, misión y objetivos estratégicos de la Academia de Policía, la función del modelo Educativo, las políticas educativas, estructura y funcionamiento del sistema educativo y los subsistemas, sus misiones y funciones específicas, los niveles, modalidades y tipos de capacitación y las estrategias del sistema.

Con esta estructura consideramos que el sistema educativo policial responde a las nuevas exigencias y necesidades de la institución policial.

II IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA

El actual sistema educativo de la Academia de policía responde a las nuevas exigencias del proceso de enseñanza aprendizaje ya que contiene una serie de vacíos que no garantizan la educación durante toda la vida policial y que esta sea de manera sistemática y coherente ya que hay políticas y estrategias que garanticen el continuo de la formación y capacitación, es por ello que la propuesta del nuevo sistema educativo plantea una nueva visión y misión que respondan a las características propias de educación policial y que estén en correspondencia con las teorías modernas de la educación.

Esta propuesta revista una singular importancia ya que en ella se propone hacer una reestructuración de los subsistemas existentes y pasar de tres a dos Subsistemas uno de formación y el otro de capacitación y preparación continua que garanticen el continuo de la educación con pasarelas bien definidas y diferentes modalidades con el fin de que la formación capacitación llegue a todas partes a todos los niveles y que esta sea contextualizada en base a la realidad de cada unidad y especialidad policial.

Esta nueva propuesta será la plataforma sobre la cual se trabajará la transformación curricular en cada uno de los niveles educativos y el correspondiente rediseño de la gestión académica.

III. OBJETIVOS

General

Servir de eje rector de todo el proceso de transformación del sistema de formación y capacitación policial, en sus diferentes componentes que lo integran, que garantice la articulación de cada uno de ellos de forma coherente y sistemática, con el fin de contribuir a hacer realidad Escuela Total

Específicos

- 1- Regir el proceso de transformación del Sistema Educativo Policial e incidir en los demás aspectos de la transformación.
- 2- Definir las funciones de los sub. sistemas y niveles educativos, que respondan a las necesidades actuales del Sistema Policial y de la sociedad.
- 3- Fortalecer la definición del Modelo Educativo de Escuela Total y su proceso de divulgación.
- 4- Dar elementos rectores en los diseños curriculares de los diferentes niveles y cursos.
- 5- Proponer las diferentes políticas de formación y capacitación que oriente el proceso educativo.
- 6- Promover la ejecución de modalidades y estrategias que permitan la aplicación del modelo educativo de Escuela Total.
- 7- Propiciar nuevas propuestas y estudios relacionados al proceso de cambio del sistema educativo policial.

IV. DEFINICIÓN DE SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

El Sistema Educativo de la Policía Nacional se define como un:

‘Conjunto de actores e instancias involucradas como docentes, alumnos y estructuras académicas, integradas de manera articulada, dinámica y transformadora que aseguren la formación y capacitación de los aspirantes, policías en servicio activo y personal auxiliar, a fin de concretar las políticas policiales de Formación y capacitación, a través de un Modelo Educativo de Escuela Total vinculado al Sistema Policial y regido por la Academia de Policía. El Sistema Educativo Policial está conformado por el sub. Sistema de Formación y el sub. Sistema de Capacitación.’

Su finalidad será ofrecer un marco organizativo que facilite las articulaciones interna y externa de la Academia de Policía para desarrollar un plan nacional de Formación y capacitación para el Sistema Policial atendiendo a los siguientes componentes.

Su vínculo directo y dinámico con el Sistema Policial, debe estar en constante relación a las demandas de la Institución Policial, para que los planes que se diseñen y apliquen sean pertinentes. Todos los componentes del Sistema Educativo Policial, así como sus interrelaciones, actúan y operan orientados en función del objetivo estratégico y misión de la Academia de Policía. Se puede deducir que los objetivos constituyen el factor o elemento que direcciona todas las partes del conjunto.

El Sistema de Educación Policial, debe ser parte del sistema de Educación Nacional y contar con el correspondiente reconocimiento de las Instituciones nacionales. Esto permitirá dignificar la carrera policial y homologar el nivel de profesionalidad que el desempeño en la Policía tiene con respecto al desempeño en funciones de salud, construcción, administración, artes, literatura, derecho, etc.

El Sistema Educativo Policial se concibe en su funcionamiento como un continuo educativo articulado, donde cada uno de los sub. Sistemas y niveles educativos se interrelacionan y establecen vínculos, que permite a los policías vincular su carrera policial a la educación que le oferta el Sistema. Establecimiento de las pasarelas entre los niveles educativos, asegurando la concatenación de los objetivos, cargos y funciones de la formación de cada uno de estos niveles, de manera que se garantice la continuidad, progresividad, pasarelas de intercomunicación y flexibilidad para transitar entre los subsistemas. El Sistema de Educación Policial, es un componente necesario en el proceso de modernización policial, es en sí mismo, un proceso inagotable, sujeto a cambios permanentes.

V. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

Para que el Sistema Educativo Policial funcione bien y logre sus objetivos debe cumplir las siguientes características:

1. Su vínculo directo y dinámico con el Sistema Policial, debe estar en constante relación a las demandas de la Institución Policial, para que los programas que se diseñen y apliquen sean pertinentes.
2. El Sistema de Educación Policial, **debe ser parte del sistema de Educación Nacional** y contar con el correspondiente reconocimiento de las Instituciones nacionales. Esto permitirá dignificar la carrera policial y homologar el nivel de profesionalidad que el desempeño en la Policía tiene con respecto al desempeño en funciones de salud, construcción, administración, artes, literatura, derecho, etc.
3. Todos los componentes del Sistema Educativo Policial, así como sus interrelaciones, actúan y operan orientados en función del objetivo estratégico y misión de la Academia de Policía. Se puede deducir que los objetivos constituyen el factor o elemento que dicecciona todas las partes del conjunto.
4. El Sistema Educativo Policial se concibe en su funcionamiento como un **continuo educativo articulado**, donde cada uno de los sub. Sistemas y niveles educativos se interrelacionan y establecen vínculos, que permiten a los policías vincular su carrera policial a la educación que le oferta el Sistema. Establecimiento de las pasarelas entre el Nivel de Formación Básica y el Nivel de Técnico-Licenciatura y Formación Media, Educación Continua y Formación de Postgrado, asegurando la concatenación de los objetivos, cargos y funciones de la formación de cada uno de estos niveles, de manera que se garantice la continuidad, progresividad, pasarelas de intercomunicación y flexibilidad para transitar entre los subsistemas.
5. Articulación sostenida entre el Sub Sistema de Formación y la Capacitación- Educación Continua, de manera que se elabore entre las partes el subsistema de capacitación para las unidades policiales.
6. La alteración o variación de una de las partes o de sus relaciones incide en las demás y en el conjunto. Sin dejar de reconocer la importancia de las otras características, esta constituye uno de los básicos para la construcción del modelo educativo.
7. El Sistema de Educación Policial, es un componente necesario en el proceso de modernización policial, es en sí mismo, un proceso inagotable, sujeto a cambios permanentes.

VI PILARES ESTRATÉGICOS DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

VISIÓN

Alcanzar la excelencia académica como institución educativa policial en la región Centroamericana, que asegure la formación y la capacitación integral de los miembros de la policía, basada en los principios y valores contenidos en la doctrina policial y nuestra cultura, a fin de contribuir en el desarrollo de nuestra sociedad.

MISIÓN

Formar y capacitar con calidad académica y de manera a los aspirantes, miembros activos y fuerzas auxiliares de la policía nacional, mediante currículos dinámicos en base a competencias, que garanticen los conocimientos científicos y humanísticos contextualizados a través de la docencia, investigación y extensión.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Formar y capacitar a los aspirantes, policías en servicio activo y fuerzas auxiliares con una clara concepción de servidores públicos, apegados a la legalidad, con sólidos valores éticos, patrióticos, humanísticos y de solidaridad social; mediante una educación integral, moderna, participativa, creadora, dinámica y vinculada a las necesidades de la sociedad nicaragüense

POLÍTICAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

Con la finalidad de orientar el proceso de formación y capacitación en la Institución Policial, se determina un conjunto de políticas entendidas éstas como todas aquellas concepciones, definiciones y directrices que orientan el trabajo educativo que se relaciona con la Academia, las Unidades Policiales y la comunidad.

1. El Sistema de Educación Policial, es parte del sistema de Educación Nacional y contar con el correspondiente reconocimiento de las Instituciones nacionales.
2. El Sistema Educativo Policial, su Modelo Escuela Total y sus objetivos estratégicos, funcionan en correspondencia con el Modelo Policial, su Visión y la Misión.
3. El Sistema de Educación Policial funciona de manera articulada entre cada uno de los Sub Sistemas, niveles y modalidades educativas, estableciendo conducto curriculares entre uno de ellos a fin de lograr la preparación continua de los miembros de la institución.
4. La promoción y acciones del Sistema educativo de Escuela total, es responsabilidad no sólo de la Academia de Policía, es filosofía que debe apropiarse y practicarse en todos los miembros y estructuras policiales, donde cada jefe es un promotor y gerente de las acciones educativas en su unidad policial.
5. La Educación Policial demanda el diseño y aplicación de un currículum flexible, que permita el paso inmediato a los cambios constantes que en materia policial y científica se van presentando, adoptando una metodología de fácil acceso y adecuación a los cambios.
6. El Sistema Educativo Policial, su Modelo Escuela Total y sus objetivos estratégicos, demanda definir una adecuada organización educativa que han de tener los sub sistema de Formación y Capacitación, en base a las características de un Sistema flexible, articulado y coherente que logre establecer de manera eficiente el vínculo entre la Academia y las delegaciones Policiales.
7. El Sistema Educativo Policial y su Modelo Escuela Total, exigen un Sistema de Gestión Académica moderno y flexible, que logre establecer políticas, procedimientos y estrategias que faciliten la calidad de la educación.

8. La Formación Policial, orienta formar a los aspirantes a Policías, el personal activo y auxiliar que pasarán a integrarse como miembros activos de la Policía Nacional; en los niveles Básico Policial y educación Universitaria de pregrado y post grado.
9. La Capacitación Policial es orientada a todos el personal activo y auxiliar , con el fin de proporcionarles los conocimientos que les permitan un mejor desempeño de su cargo, así como capacitarlos para nuevos roles en la Policía Nacional. Se incluye la capacitación pedagógica para los docentes de la Academia de Policía y la profesionalización del personal civil.
10. El Sistema Educativo Policial promueve y norma instancias y mecanismos de consulta para la actualización constante de la formación policial, con las unidades policiales y especialidades a través de la actualización del diagnóstico de necesidades de capacitación.
11. El Sistema Educativo Policial, requiere de una Política y Normativa Metodológica Curricular, que dinamice los procesos de formación y evaluación del currículum en función de su pertinencia.
12. El Sistema Educativo Policial está basado en un Enfoque curricular socio-constructivista, donde se aplica una Metodología innovadora de enseñanza-aprendizaje-evaluación, con énfasis en la Simulación y Estudios de Casos.
13. La Academia de Policía dará seguimiento a los cursos impartidos, a través de la evaluación y retroalimentación sistemática de los conocimientos aplicados en el desempeño laboral, que proporcionará el engranaje necesario para que el sistema y sus partes se analicen, monitoreen y evalúen a lo interno en función del resto, pudiendo así introducir las autorregulaciones correspondientes que sean oportunas.
14. La Formación y Capacitación Policial está íntimamente vinculada a la Carrera Policial, es un instrumento estratégico que facilita los conocimientos, habilidades y valores para el desempeño del personal activo y auxiliar de la Policía Nacional.
15. La Capacitación Policial para cumplir con su modelo de Escuela Total, se enfoca en primera instancia a los cargos sustantivos de la Carrera Policial y además crear un plan especial de capacitación para otros cargos de la estructura Policial.
16. La educación Policial, se fundamenta en el principio de equidad con el enfoque de igualdad, multiétnico y de género.

17. Las Delegaciones Escuelas son los eslabones vitales de la estructura de educación policial, donde se desarrollarán gran parte de las acciones de entrenamiento del personal de nuevo ingreso, capacitaciones y otras modalidades de la preparación continua del personal en servicio.
18. Las Delegaciones Escuelas serán seleccionadas de acuerdo a parámetros establecidos para su acreditación, prescrito en el reglamento correspondiente.
19. Los Monitores y Tutores son el personal educativo, que desarrollarán respectivamente las acciones de Capacitación para la Preparación Continua de los policías en las unidades policiales y especialidades, Así como el proceso de inducción. Los Monitores y Tutores cumplirán sus funciones de acuerdo a lo preceptuado en la Normativa correspondiente.
20. El Sistema educativo Policial, debe contar con un Sistema de Información Académico, que proporcionará la información para la toma de decisión programada dentro de cada subsistema el sistema en general, interconectando todas las acciones educativas centralizadas y descentralizadas de la Academia.
21. El Sistema Educativo Policial, promueve espacios e instancias para la participación estudiantil en los diferentes cursos los sub. Sistemas y niveles educativos, a fin de lograr una mayor democracia en el régimen de vida estudiantil, acorde a las disposiciones prescritas en el Reglamento Académico de la Policía Nacional.

VII. EL MODELO EDUCATIVO DE ESCUELA TOTAL

El modelo educativo, se define como ESCUELA TOTAL, donde 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 Policía Nacional es una Escuela de Educación, que tiene a la Academia de Policía como la impulsora activa y dinámica de esa educación”,(1)por lo que sabiamente nuestra Institución ha diseñado su Modelo Educativo como “ESCUELA TOTAL”, siendo una combinación de la educación endógena y exógena, bajo el enfoque del paradigma de: “Aprender toda la Vida,”es decir una Preparación Continua a lo largo de una Carrera Policial.

El Modelo de Educación Policial está vinculado y es parte del Sistema Policial propiamente dicho, para que permita el desempeño y desarrollo de las habilidades, destrezas, competencias, capacidades, que proporcione al hombre o mujer policía las condiciones para su realización en la búsqueda constante, con una mentalidad abierta, receptiva. El Modelo debe ser congruente con un sistema policial horizontal, más que vertical, dinámico, flexible, integral, cohesionado, descentralizado, cercano a la población y humano.

El Modelo Educativo es un instrumento vital de la academia de policía ya que en el se expresa la cultura organizacional de la institución policial que a través del proceso enseñanza aprendizaje se pretende alcanzar la formación integral de todos sus miembros de manera continua y sistemática encaminada a contribuir al desarrollo social e institucional.

Debemos ajustar el modelo, orientando su estrategia educativa para brindar solución a los problemas, en congruencia con nuestro Modelo Policial, y la implementación efectiva de Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje y Evaluación, activas e innovadoras, de Simulación y Prácticas.

La Misión de la Academia y su desafío más grande es: “hacer realidad este concepto educativo”, trasladando y llevando la Educación policial a las delegaciones policiales de forma abierta y flexible, impulsando las modalidades necesarias, siendo las más estratégicas: la Preparación Continua, regido bajo un concepto de significado amplio y la Educación a Distancia.

Esta tarea no es de responsabilidad exclusiva de la Academia de Policía, existe una condición sine qua non para cumplirla, ella es la participación directa y decidida de la Institución policial en su conjunto, donde la responsabilidad recae sobre los hombros de la escala de Mandos, sin su participación sería como querer arar y cosechar en el desierto.

En cada unidad policial los jefes deben ser garantes y promotores de las acciones de capacitación y entrenamiento del personal, ellos deben gerenciar la capacitación, apoyados en los oficiales de personal. Proponen que se capacite a la red de monitores para que apoyen en este proceso, ya que de

esta forma en caso de las prácticas si estos no están bien capacitados se corre el riesgo de accidentes.

Para que la capacitación funcione como escuela total, es necesario que la academia de policía sea el punto de articulación a través del monitoreo, tutoría, entre la formación policial y el continuo del aprendizaje en la vida policial.

El Modelo educativo presenta como sus pilares fundamentales, los criterios de: LEGALIDAD, MODERNIZACION Y CARRERA POLICIAL, sus alcances se entenderían de la manera siguiente:

- La Legalidad entendido en el plano de igualdad para el acceso en la formación de todos sus miembros, con sentido de equidad conforme a nuestra cultura y realidad Multiétnica, pluricultural y por razón de género.
- La Modernización, recogida en el Plan Estratégico de nuestra Institución Policial para el período 2005/2009, el Plan Maestro de Necesidades de Capacitación y el Crecimiento Institucional.
- La carrera Policial, que nos dicta la ley de Policía, cimentada en la jerarquía por razón de ascensos en grados policiales y en la postulación y promoción a puestos.
- El Profesionalismo definido en la formación, la vocación de servicio que nos ha de llevar a una actitud constructiva, que nos permita mantener ese prestigio de una policía eficaz y eficiente con una cultura organizacional e identidad propia.

VIII. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA

DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN POLICIAL

MISIÓN

Misión



Formar los aspirantes a Policías, que pasarán a integrarse como miembros activos de la Policía Nacional; al personal activo y auxiliar, en los niveles Básico y del nivel de Educación Universitaria.

FUNCIONES

1. Formar a los aspirantes de la Policía Nacional en conocimientos, habilidades, destrezas y principios en un del nivel básico Policial, que contribuyan a fortalecer el modelo policial. a través de las funciones de prevención del delito, mediante los servicios de vigilancia y patrullaje y protección de objetivos.
2. Formar a los aspirantes y miembros activos de la Policía Nacional en conocimientos, habilidades, destrezas y principios en una sólida preparación profesional en ciencias policiales, de manera integral, humana moderna y técnica, que les sea útil en la vida y les facilite el ejercicio de sus funciones con eficiencia y eficacia en la prevención, investigación, administración y dirección del trabajo, en correspondencia con los diferentes ámbitos del quehacer policial.
3. Especializar a los académicos y profesionales de la más alta calidad de la Policía Nacional, que profundicen y amplíen el conocimiento, desarrollen habilidades y destrezas aplicadas para el Fortalecimiento institucional de la Policía Nacional de Nicaragua, en ia con los cambios y corrientes políticas, sociales y económica del mundo moderno, y de acuerdo con el modelo de educación polic de la Academia.
4. Educar en el nivel Post Graduado, a profesionales y académicos de instituciones vinculadas estrechamente con la función pública de la Policía Nacional, cuya profundización y aplicación de imientos coadyuven a la reflexión y solución de problemas comunes interinstitucionales.

5. Promover actividades de los componentes curriculares la Investigación Científica, estableciendo políticas de investigación, procesos de preparación para la investigación, e incentivos para alentar la actividad investigativa.
6. Desarrollar el aseguramiento del sistema de Prácticas académicas Policiales, organizando al personal académico en función de garantizar la calidad de su desarrollo.

NIVELES

El Sub Sistema de Formación está compuesto por tres niveles: Básico, Superior y Educación Post Graduada.

El nivel básico, forma a los nuevos Policías que ingresarán al cargo de Policía en las funciones básicas que se establezcan, entre ellas, las de regulador del tránsito, guarniciones y policía de vigilancia. Este nivel de formación deberá tener una duración de 1 año.

El nivel superior: Formación con grado académico al nivel de licenciatura. Con un periodo de cuatro años, con modalidad presencial para los nuevos ingreso y por encuentro sabatina para oficiales activos. El egresado obtiene el grado de Teniente.

Educación Post Graduada: El nivel de estudios de postgrado representa el más alto nivel de educación que ofrece el Sistema Educativo Policial. Tiene como finalidad la formación de académicos y profesionales de la más alta calidad, que profundicen y amplíen el conocimiento, desarrollen habilidades y destrezas aplicadas para el Fortalecimiento institucional de la Policía Nacional de Nicaragua, en su calidad de organismo público de servicio sin fines de lucro, en coherencia con los cambios y corrientes políticas, sociales y económica del mundo moderno, y de acuerdo con el modelo de educación policial de la Academia.

En los estudios de postgrado se articulan y conjugan la investigación y el aprendizaje. En ellos participan quienes desean alcanzar grados superiores de cultura, perfeccionamiento y profundización en sus conocimientos profesionales..

Los estudios de postgrados incluye dos niveles:

Cursos de Especialización: con una duración mínima de meses hasta un año máximo de duración, incluye los cursos de Post Grados Administración Policial, Derechos Humanos, Criminalística, etc. La especialización se refiere a un plan curricular que está centrado, aunque no exclusivamente, en la formación y práctica especializada en un determinado campo de una profesión, para alcanzar un dominio y perfeccionamiento de técnicas de alto nivel de

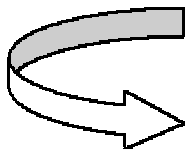
aplicación en la solución de problemas específicos. En la especialización se propicia la interacción permanente y sistemática de los estudiantes con su entorno

Cursos de Maestría: con una duración mínima de 18 meses hasta un máximo de dos años. . Es un posgrado estructurado alrededor de un plan curricular incorpora aspectos teóricos, conceptuales, metodológicos, epistemológicos e investigativos. Proporciona al estudiante una formación amplia y sólida en la disciplina y tiene como objetivos ejercitar en la investigación, formar docentes u otros profesionales de alto nivel y desarrollar las capacidades para el ejercicio académico o profesional.

DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y PREPARACIÓN CONTINUA

MISIÓN

Misión



“Capacitar a los policías, suboficiales y oficiales activos, así como al personal auxiliar, con el fin de proporcionarles los conocimientos que les permitan un mejor desempeño de su cargo y con la promoción del Personal” Esta actividad educativa incluye la Preparación Continua, enlace con los distintos niveles del sistema educativo policial.

Constituye una alternativa factible para la capacitación en el desempeño del cargo que ocupan los miembros de la Policía en todo el país, y que por razones económicas, exigencias operativas, limitación de personal, no es posible reunir en la Academia de Policía para cursos centralizados. Programas de capacitación a distancia constituyen una modalidad conveniente a incluir en el sistema de Educación Policial.

Permite asegurar la comunicación permanente y sistemática a todos los niveles, a fin de garantizar la actualización de los conocimientos necesarios alrededor de la actuación policial.

FUNCIONES

FUNCIONES GENERALES

Este subsistema estará organizado de la siguiente manera:

Red de capacitación y educación continua en las Delegaciones Escuelas policiales existentes en el país, que presten las condiciones de infraestructura educativa

Una cabecera nacional que es la Academia de Policía “Walter Mendoza” con responsabilidad de coordinación, asesoría técnica, organización y evaluación de las actividades.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

1. Promover, organizar y ejecutar en forma concertada con el Sistema Policial la red nacional de capacitación y Educación Continua.
2. Seleccionar, capacitar y dar seguimiento a la Red de Monitores-Tutores, que implementan las capacitaciones en las Unidades Policiales.
3. Implementar programas de capacitación y educación continua a distancia a efectos de fortalecer el funcionamiento de la red, así como elaborar materiales curriculares pertinentes y capacitación de los tutores.
4. Dar asesoría técnica, seguimiento y monitoreo a las delegaciones policiales, especialidades y órganos de apoyo que implementan capacitaciones.
5. Acreditar los estudios realizados en las delegaciones, especialidades y órganos de apoyo.
6. Formular criterios y orientaciones para la elaboración de diseños curriculares para la capacitación pertinentes con las necesidades de la delegación.
7. Promover e identificar en las Unidades Policiales las prioridades de capacitación e investigación para elaborar el plan anual de la red.
8. Evaluar todas las acciones de capacitación realizadas en la delegación y especialidades.

NIVELES

Tipo de Capacitación	Descripción de la Capacitación
Cursos Básicos de Habilitación para el Cargo	Tipo de capacitación que le proporciona al Policía empírico, conocimientos, habilidades y destrezas para sistematizarle su experiencia, en el campo de su desempeño. Son capacitaciones básicas, que lo acreditan como preparado para asumir una función de un nuevo cargo o del que ya posee pero todavía no ha sido capacitado.
Cursos Intermedio de Perfeccionamiento	Tipo de capacitación que se realiza sobre la base de un perfil profesional, que amerita completar sus conocimientos, habilidades y destrezas para responder a las demandas de su puesto de trabajo. En este tipo de capacitación el Pol logra pasar a un nivel intermedio de conocimientos y habilidades
Cursos Avanzados de Especialización Técnica Policial	Tipo de capacitación sobre la base de un perfil profesional que amerita una profundización y ampliación en un campo determinado del saber u operativo del trabajador relacionado con su perfil inicial. Este es el nivel avanzado de capacitación que puede aspirar un policía para un cargo en una especialidad determinada.
Actualización	Tipo de acción educativa que sirve para proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas producto de los cambios en la ley, procedimientos policiales, científicos y tecnológicos. Son de corta duración y generalmente deberían impartirse en las unidades policiales.

MODALIDADES

En cada una de estas modalidades se determinaran los niveles y los tipos de capacitaciones que se desarrollaran, bajo la lógica del continuo educativo y estableciendo vínculos de acreditación entre algunas capacitaciones y los niveles de formación superior. En la aplicación de la Currícula de capacitación de los diferentes cargos deben tener una gradualidad, empezando por niveles básicos de conocimientos, habilidades y destrezas, hasta llegar a nivel de perfeccionamiento y conocimientos avanzados. Esta capacitación se hará en las siguientes modalidades:

- a) Modalidad presencial concentrada en la Academia.
- b) Modalidad presencial en las unidades y especialidades a través de los tutores-Monitores.
- c) Modalidad a distancia.

IX. SOSTENIBILIDAD DEL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

La transformación del Sistema Educativo debe ser compatible con un proceso de gestión que asegure las actividades educativas y su calidad, a fin de lograr transformar los currículos, contando con el equipo docente apropiado, capacitado y motivado, así como una adecuada planificación organizacional, transformación de las estructuras, normativas y mecanismos de funcionamiento de la institución académica, de cara al nuevo sistema de formación y a las exigencias que presentan sus currículos.

La gestión educativa deberá definir una estructura de funcionamiento, con los procesos de planificación, organización, funcionamiento, interacción y retroalimentación correspondiente, que posibilite la eficacia y calidad de la formación. La estructura ha de estar en función del sistema de formación y de los nuevos currículos, por lo que ha de ser flexible, interactiva, centrada en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación, dirigida a generar procesos de innovación.

Algunas líneas de acción, para lograr lo anterior será:

- ü Rediseñar la estructura institucional de la Academia
- ü Actualizar los reglamentos internos
- ü Actualizar el manual de funciones.
- ü Elaborar el manual de procedimientos académicos.
- ü Mejorar el funcionamiento de la gestión del área administrativa y la atención de los servicios con baja evaluación.

Gestión financiera.

- ü Autonomía presupuestaria.
- ü Diseñar una estrategia para ampliación de servicios que generen ingresos adicionales
- ü Elaborar normativas financieras de cara a la atención cursos autofinanciados.
- ü Impulsar una campaña de austeridad de los gastos
- ü Reorganizar la política de prioridades en la asignación de recursos financieros

Gestión de relaciones Interinstitucionales e Internacional.

- ü Elaborar un plan de corto plazo para el aprovechamiento de los convenios existentes, en beneficio de docentes y alumnos de la universidad y buscar nuevos convenios con universidades nacionales u otros organismos.
- ü Formular proyectos educativos derivados del Plan de Mejoramiento Institucional para buscar Fuentes de financiamiento en los organismos de cooperación donantes.

X. ESTRATEGIAS DEL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

El aspecto estratégico nos permitirá hacer viable la aplicación de las políticas y propuesta del Sistema Educativo, de una manera ordenada y secuencial, para que no se agote la implementación innovadora de estos cambios, para lo cual proponemos las siguientes estrategias:

- q Estrategia de Divulgación: que promueva el conocimiento y la sensibilización del Modelo de Escuela Total, para fomentar compromisos hacia la materialización de cambios. Es necesario conformar y elaborar un Plan de Divulgación hacia el conocimiento de la filosofía de la Escuela Total y la adquisición de compromisos, donde se debe involucrar jefes de la Academia, docentes, jefes de unidades, etc.
- q Participación e involucramiento de mandos, Academia y Delegaciones Policiales: El materializar la Escuela Total y dinamizar el Sistema Educativo requiere un eje de participación mancomunado y coordinado entre las Unidades y la Academia.
- q Trabajar los cambios con sistematicidad y gradualidad donde las instancias de la Academia establezcan las acciones del Sistema Educativo para hacer viable la Escuela Total. Esto implicará destinar a profesionales de la Academia que sigan desarrollando el sostenimiento del proceso de Transformación del Sistema y los currículos.
- q Definir una Metodología Curricular que contemple las Políticas Curriculares del sistema de Formación y capacitación, su metodología y procedimientos, aplicada a los diferentes subsistemas y niveles educativos.
- q Adoptar una Organización Educativa ágil, abierta y flexible que permitan cumplir la Misión y las Funciones de cada Sub Sistema de formación y capacitación, adoptando las estructuras organizativas administrativas que gerencien la Administración y la Gestión de los Currículos.
- q Desarrollar un Plan de actividades para el involucramiento de la red de Mandos, hacia el fortalecimiento de las Delegaciones Escuelas y la generación de acciones educativas innovadoras.
- q Fomentar en las Unidades Policiales espacios de discusión-reflexión de carácter informal que no dependa de la Academia. Hay que aprovechar la riqueza de experiencia que emana de la práctica policial en las diferentes especialidades, desarrollar sesiones de discusión de problemáticas positivas y negativas que acontecen para el aprendizaje a partir de ellas, significando una dialéctica educativa de problematización- análisis - evaluación reflexiva y desembocar en las conclusiones de aprendizaje hacia la mejora de la acción policial.

- q Se requerirá desarrollar un Sistema y proceso de Información que retroalimente al Sistema mismo, desde la Academia hacia las Unidades Policiales y de ellas hacia la Academia.
- q Implementar las Políticas especiales y particulares del Personal Docente, que garantice su función pedagógica, su estabilidad y a permanencia, orientadas a su selección, capacitación, conservación, desarrollo y la evaluación de sus resultados.
- q Estrategia de fortalecimiento de la Red de Monitores: se necesita establecer un Plan y un Reglamento para la reactivación del funcionamiento de los monitores encaminado a revisar los ya existentes, desarrollar criterios de selección, formas de trabajo, etc.
- q Estrategia de fortalecimiento de la Red de Tutores: necesita establecer un Plan y un Reglamento para la reactivación del funcionamiento de los monitores encaminado a revisar los ya existentes, desarrollar criterios de selección, formas de trabajo, etc.
- q Estrategia de generación de proyectos y recursos para sostenibilidad de la Transformación del Sistema Educativo y los curriculum: producto de los cambios se demandará la generación de proyectos educativos como la Educación a Distancia, Metodologías innovadoras, etc.

IX. BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS