3.2 RÉGIMEN INTERIOR DE LA ACADEMIA DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

ALTERNATIVAS OPERATIVAS:

Siendo este el Tercer producto de la tarea que se realiza en la Academia de la Policía Nacional Civil y habiendo acudido a la metodología de investigación documental, observación "in situ", entrevistas con los actores directos e indirectos del proceso de selección, permite emitir recomendaciones de fácil realización, por cuanto la normativa no limita el ordenamiento de funciones administrativas, bastando para realizar estos cambios dinamismo, creatividad y deseos; las propuestas a continuación descritas pueden ser ejecutadas a fin de mejorar el proceso de selección, partiendo de la premisa de que si se cuida la selección y la calidad del insumo humano, se garantiza la formación de personal calificado en alto porcentaje.

Este producto es obtenido de un proceso importante de investigación en el cual se ha integrado a personal de la academia, personal de Recursos Humanos del Ministerio de Gobernación, liderados por la Comisión de Reforma de la Policía Nacional Civil.

MEDIDAS DE ORDEN TÉCNICO ADMINISTRATIVO

1.- Revisar y hacer vigente lo establecido en el **ACUERDO MINISTERIAL No. 299-97** el cual ofrece todo el andamiaje legal para lograr que la Academia cumpla su cometido y atienda los objetivos en este acuerdo establecidos, descritos así:

a. Que la Academia de la Policía Nacional Civil como centro de enseñanza policial, tiene como fines la formación **profesional, moral, humanística y física** de los aspirantes, sujeta a las normas que dicte la Subdirección General de Personal de la Dirección General de la Policía Nacional Civil, de la que depende.

b. Formación integral en las áreas policial, jurídica, humanística, administrativa, moral y física; y el dominio de las técnicas de investigación que conlleva la condición de profesional. Formación de los valores de disciplina, abnegación, capacidad de sacrificio, honor, lealtad y espíritu benemérito, desde el momento en que han sido aceptados como miembros del Cuerpo de la Policía Nacional Civil.

c. La atención de estos postulados debe sustentarse, apuntalarse en el acuerdo mencionado y apoyarse con el personal con que cuenta la Academia quien "**estará en función de su organización,"** en cuantía y cuantificación necesarias para cubrir tan altos fines".

2.- Darle vigencia y revisar la organización administrativa, haciendo los ajustes pertinentes para atender el organigrama que especifica el acuerdo, revitalizando la visión y misión institucional, sometiendo a los equipos a actividades para el cambio de paradigmas y sensibilización al cambio.

En otras palabras implica la revisión del currículo, considerado como el todo del sistema formativo, el cual contempla los aspectos descritos a continuación:

a. administración
b. calendarización
c. planeamiento
d. actividades curriculares
e. personal técnico administrativo
f. revisión y validación de la malla curricular
g. elaboración y/o validación del Reglamento de Evaluación del proceso de selección y reclutamiento
h. elaboración y/o validación del Reglamento de Disciplina, recepción y conducta a seguir en el proceso, a fin de desmitificar la autoridad como agresividad y punición.

3.- Todo esto debe regirse por el PEI (Proyecto Educativo Institucional) que establezca los lineamientos, el por qué y para qué, cómo, cuándo, dónde, con quién, para quién, etc., con el objeto que el proceso de selección y reclutamiento incida de manera efectiva en la etapa formativa del Agente.

4.- Para lograr eficiencia y eficacia en los procesos formativos, del orden que sean, es importante tomar medidas radicales e inmediatas en dos aspectos:

a. ¿Interesa la calidad o la cantidad?
b. Evitar la convocatoria permanente, lo cual no favorece la optimización de los recursos, la desconcentración, la inoperancia, la informalidad y el detrimento de la calidad.

ASPECTOS A OBSERVAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN:

La junta evaluadora, más que supervisora indirecta de la actividad, debe asumir un rol más técnico, ofreciendo las líneas claras de acción y la coordinación del proceso, a efecto de que todo lo actuado en el proceso de selección, sirva de base para la consolidación en el proceso formativo,

Inicialmente se deben definir los objetivos de cada prueba que se aplica, por cuanto al no tener ninguna trascendencia en el proceso, sólo tienen la característica de eliminar y no de retroalimentación, que sería lo fundamental.

Las autoridades deben liderar el proceso dando muestras de autoridad y protagonismo para que los participantes se apropien de un trabajo de equipo, debidamente coordinado, a sabiendas que todos persiguen el mismo objetivo.

Involucrar a todos los actores, desde el proceso de selección y reclutamiento, hasta la etapa formativa, a efecto de que se sigan los lineamientos y evitar la diversidad de criterios y la dispersión de los recursos humanos y materiales, estableciendo las bases y fuentes de información, los mecanismos de comunicación dentro de las autoridades y los aspirantes.

El primer contacto que los aspirantes tienen con la institución, debe ser cálido, motivador, ordenado, ofreciendo toda la información necesaria, partiendo de que el estar informado da seguridad y evita las dudas y los temores, por lo cual es importante establecer reuniones cordiales de inducción a la institución y al grado, ventajas y desventajas, para evitar deserciones que afectan en lo económico y personal.

DESCENTRALIZACIÓN DEL PROCESO

Aprovechar la capacidad instalada para regionalizar el sistema (Art. 9-9.1) utilizando los recursos humanos y materiales locales, policías comunitarios, con el objeto de evitar saturaciones, lo cual es vital para el buen desarrollo del proceso de selección; asimismo, se sugiere tomar en cuenta las siguientes sugerencias:

- Coordinación Institucional: a efecto de que todos los entes encargados del proceso de selección estén instruidos sobre los objetivos y las repercusiones de la actividad en el proceso formativo, de tal manera que se vea la evaluación como parte y sustento del proceso formativo.

- Implementar la aplicación del SISPE para concentrar toda la información de los aspirantes, desde el proceso de selección, hasta concluir su vida profesional.

- Tomar decisiones en la edad de los aspirantes, elevando a 20 años la edad mínima para ingresar a la formación de Agente.

- Capacitación a las comisarías para realizar el proceso de convocatoria y reclutamiento.

- Calendarización de un máximo de 2 promociones anuales, las cuales se programarían de enero a octubre, utilizando los meses de agosto a diciembre para efectuar el proceso de selección y reclutamiento (Modificación del Art.6 y 7) (Duración y fechas) (Resol. 2008-2004 Acuerdo Ministerial No. 0176-2000)

- CONVENIO CON EL MINISTERIO DE SALUD, a fin de desconcentrar, descentralizar y evitar la masificación y descongestionar el proceso, especialmente en aquellas acciones que afectan la personalidad en lo psicológico y social de los aspirantes, obteniendo una evaluación más precisa y confiable de los postulantes.

MEDIOS DE DIFUSIÓN, CONSIDERANDO GÉNERO, ETNIAS, ETC. (Art. 14)

Utilizar los siguientes medios de comunicación masiva, así como audiovisuales

- Radio
- T.V.
- Comisiones: visitando establecimientos educativos
- Medios escritos: Prensa
- Afiches
- Trifolios, etc.

EVALUACIÓN MÉDICA (Art. 9 inciso a)

Determinar la posibilidad de realizarse en las comisarías departamentales y/o municipales, utilizando para la misma los Centros de Salud, previo la firma de un convenio. Aunque existan limitaciones, puede ofrecer condiciones diferentes y más favorables a las que en la actualidad se ofrecen, evitando la improvisación y la masificación que provoca vergüenza y deforma la calidad.

Esta evaluación a realizar en los Centros de Salud comprende (Art. 9.1 Inciso a)

- optometría
- laboratorio (hematología, sífilis, glucemia, heces, orina, VIH antidopaje) embarazo en mujeres
- revisión física
- revisión médica.
- odontológica

EVALUACIÓN ACADÉMICA

El proceso de capacitación debe concebirse como una estrategia general para organizar los ambientes de aprendizaje dentro del proceso formativo. Dentro de esta concepción, es básico, la exploración de experiencias, la organización de las ideas, el análisis crítico, la presentación de los mismos con un enfoque reflexivo, discursivo de análisis y síntesis, lo cual favorece que dentro del proceso formativo provoque en el aspirante la apropiación de la temática, las ciencias policiales y la especialidad desde la óptica operativa haciéndolos para sí y transformándolos por medio del análisis crítico. Sólo a través de la reflexión, del cuestionamiento y del análisis, se puede lograr un verdadero aprendizaje y ello es lo que debe detectar la evaluación.

La evaluación de las 4 áreas básicas del conocimiento: matemática, comunicación y lenguaje, ciencias sociales y formación ciudadana y las ciencias naturales, deben atender dos líneas, validar el conocimiento, las habilidades destrezas y aptitudes, con énfasis en los requerimientos académicos que aporta el aspirante, requeridas en el perfil de ingreso. En tal virtud, conviene sustentar las evaluaciones en el dominio de las cuatro operaciones fundamentales del cálculo: (suma, resta, multiplicación y división).

Dominio de las cuatro áreas de la comunicación y el lenguaje: comprender, hablar, leer y escribir. Tecnología de la comunicación (computación).

Conocimiento básico de sí mismo: biología, morfología, etc.

Conocimientos básicos del entorno social y cultural y natural: dónde vive, con quién vive, de qué vive, etc.

Todo esto debe regirse por el PEI (Proyecto Educativo Institucional) que establezca los lineamientos, el por qué y para qué, cómo, cuándo, dónde, con quién, para quién, etc., con el objeto que el proceso de selección y reclutamiento incida de manera efectiva en la etapa formativa del Agente.

Por tales razones se sugiere modificar en su totalidad la Evaluación Académica que actualmente es utilizada en el proceso de selección, y que ésta a la vez sea acorde a las exigencias académicas del proceso formativo.

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Debe ser encaminada a atender la tipología y el cuadro psicológico diseñado para ser un Agente de la Policía Nacional Civil, con relación a: CI, personalidad, conducta, intereses, destrezas, actitudes y aptitudes, destacando la honestidad, y honradez, para lo cual el laboratorio de psicología debe contar con las pruebas estandarizadas y capacitar al personal auxiliar (institucional) para apoyar la labor de la Psicóloga en la aplicación y calificación de las pruebas.

La aplicación de las pruebas debe hacerse en pequeños grupos, en ambientes apropiados y con el personal especializado para aplicarlas.

INVESTIGACIÓN SOCIOECONÓMICA:

Por su connotación, ésta debe realizarse por profesionales del área social y efectuarse al momento del reclutamiento, no posteriormente. A efecto se deberá realizar la investigación social, familiar, económica, que garantice no sólo la validación de los documentos, sino la honorabilidad e identificación social que el aspirante tiene con su comunidad.

EVALUACIÓN FÍSICA:

Evalúa la condición física del aspirante aplicando cuatro pruebas de resistencia, las cuales no atienden las condiciones individuales y las limitaciones de los aspirantes que llegan de largas distancias, sin dormir ni haber ingerido alimentos.

Es importante establecer baremos ajustados técnicamente a este tipo de actividades; asimismo, debe realizarse de una forma más ordenada y personalizada, previo a una buena evaluación médica integral.