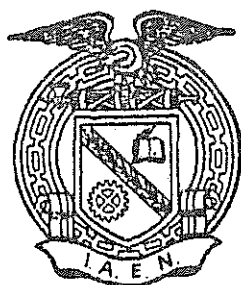


REPUBLICA DEL ECUADOR
SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO
DE SEGURIDAD NACIONAL
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
NACIONALES



XXII CURSO SUPERIOR DE SEGURIDAD NACIONAL
PARA EL DESARROLLO

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL

"EVALUACION DE LA REFORMA EDUCATIVA DE LOS INSTITUTOS DE
FORMACION PROFESIONAL DE LA POLICIA NACIONAL EN QUITO"

TCRL. EM. POL. ANGEL GAVILANEZ B.

1994 - 1995

AGRADECIMIENTO

Expreso el testimonio sincero de mi reconocimiento y gratitud a la Policía Nacional del Ecuador; Institución de servicio a la sociedad; al Alto Mando por haberme dado la oportunidad de prepararme más para servir mejor a la Institución y a la Patria.

Mi reconocimiento al Instituto de Altos Estudios Nacionales; porque siendo la Escuela de la Ecuatorianidad, me entregó lo mejor de su admirable acervo.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, es un aporte académico que ofrezco al Sistema Educativo Policial, en el afán de que sirva para optimizar nuestro hacer profesional y obtener los objetivos planteados a base de la REFORMA EDUCATIVA, que se propone formar y capacitar al hombre policía con cualidades y valores que la sociedad espera.

Dedico este producto de mi esfuerzo a mi esposa e hijos, porque son la sabia que alimenta y estimula mi espíritu y mi carrera; y, han participado con cariño en este empeño común y sacrificado para llegar a la meta.

INDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
AGRADECIMIENTO	
DEDICATORIA	
INTRODUCCION	
<u>CAPITULO I</u>	
1. <u>EVALUACION EDUCATIVA</u>	1
1.1. GENERALIDADES	1
1.2. LA EVALUACION EN EL CAMPO EDUCATIVO	2
1.3. DEFINICION DE EVALUACION	4
1.4. LA TOMA DE DECISIONES	8
1.5. PRINCIPIOS, VALORES Y CRITERIOS	9
1.6. CRITERIOS CIENTIFICOS	12
1.7. CRITERIOS PRACTICOS	13
1.8. FUNCIONES DE LA EVALUACION	16
1.9. FUNDAMENTOS DE UN SISTEMA DE EVALUACION	17
1.10. PROPUESTA DE UN MODELO GENERAL DE EVALUACION ACADEMICA EN LA POLICIA NACIONAL	21

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL	35
2.1. BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA POLICIA NACIONAL	35
2.2. LA PROFESIONALIZACION DE LA POLICIA NACIONAL	41
2.3. EVOLUCION DE LAS ESCUELAS PARA OFICIALES.	51
 <u>CAPITULO III</u>	
3. <u>PROYECTO DE REFORMA EDUCATIVA 1988</u>	66
3.1. DIAGNOSTICO.- APRECIACION DE LA REALIDAD EDUCATIVA POLICIAL	66
3.2. LA PROPUESTA DE REFORMA DE 1988.	75
3.3. APRECIACION DE LA REFORMA EDUCATIVA DE 1988.	88
 <u>CAPITULO IV</u>	
4. <u>LA REFORMA EDUCATIVA DE 1993.- UNA REALIDAD EN MARCHA</u>	91

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
4.1. FUNDAMENTOS DEL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	91
4.2. UNA REFORMA EDUCATIVA NECESARIA	94
4.3. REESTRUCTURACION INTEGRAL DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA POLICIA NACIONAL	101
4.4. SITUACION ACTUAL DE LA REFORMA EDUCATIVA POLICIAL	113
 <u>CAPITULO V</u>	
5. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	140
5.1. CONCLUSIONES	140
5.2. RECOMENDACIONES	150
 BIBLIOGRAFIA	 156
 ANEXOS	
- Anexo No.1	159
- Anexo No.2	171

INTRODUCCION

La Investigación Individual, que presento más que ser el cumplimiento de una actividad académica importante para el Instituto de Altos Estudios Nacionales, estimo como un aporte decidido en bien de la Policía Nacional, donde se lleva adelante un proceso de Reforma Educativa.

Esta actividad profesional, que pongo a consideración presenta un análisis técnico de lo que debe ser la evaluación; como proceso e instrumento necesario e indispensable en los diferentes momentos para la toma de decisiones. La Evaluación permite identificar aciertos, errores, vacíos y problemas ya sea en el contexto, en los insumos, en el proceso y aún en el producto.

Este enfoque de la evaluación es el marco teórico que sustenta el análisis posterior de la evaluación institucional y fundamentalmente del sistema educativo policial; donde se identifica una realidad que permite apreciar que la educación en la Institución. ha recorrido un camino de constantes cambios.

Los esfuerzos e intentos de mejorar la educación policial; constituyen una toma de conciencia de que la educación es fundamental para el desarrollo institucional; descuidar este componente, es poner en peligro la vigencia institucional frente a la exigencia social.

El estudio llega a su objetivo básico: diagnosticar la situación actual de la Reforma Educativa Policial, cuando en el Capítulo IV me detengo ha realizar un análisis de los aspectos que contiene la Reforma, de los pasos dados;

es decir es en este capítulo donde en base a la recolección de datos; para lo cual hice uso de observaciones, entrevistas y encuestas, se presenta una visión actual, una evaluación del proceso que viene ejecutando el Sistema Educativo Policial, para su mejoramiento.

El trabajo finaliza estableciendo conclusiones, producto del análisis de los datos teóricos, históricos y actuales. Conclusiones que identifican aspectos positivos y negativos, así como las recomendaciones que al ser ejecutadas permitirán optimizar el proceso y por tanto llegar a un producto educativo de capacidad y calidad.

CAPITULO I

1. EVALUACION EDUCATIVA

1.1. GENERALIDADES

1.1.1. Evaluación de Sistemas

Durante las dos últimas décadas se han hecho progresos considerables en el sistema de evaluación, pero en los últimos años se ha venido introduciendo un nuevo enfoque invirtiendo los términos y el proceso; se considera que se ha dado mucho énfasis a los sistemas de evaluación tratados aisladamente y como consecuencia existe tantos sistemas realizadores. Así, hay sistemas de evaluación del Sistema Escolar, del personal Docente, del personal Administrativo, de los textos, de los equipos y materiales de enseñanza, de los edificios, de los programas, de los métodos entre otros.

Si bien la evaluación para cada uno de estos aspectos es importante, en la actualidad se piensa que es o debe ser como parte de un todo; es decir, de un sistema. En tal sentido debe considerarse primero el sistema con sus distintos elementos, y en seguida evaluarse los elementos. Entonces se habla de evaluación de sistemas, por ejemplo del sistema de enseñanza, y dentro de este el sistema de enseñanza primaria y media, y luego se evalúa, no todo el sistema, sino uno de sus elementos, escuelas, aspectos o proyectos, en relación con el sistema, esto es evaluación de sistemas.

1.2. LA EVALUACION EN EL CAMPO EDUCATIVO

La evaluación educativa aparece como un campo emergente en la educación. Se trata de un campo científico en proceso de constitución en el cual se presenta múltiples luchas por imponer alguna hegemonía dentro del mismo. En general, la evaluación aparece indisolublemente ligada a la práctica de la educación. Toda acción educativa, "técnicamente", es susceptible de ser evaluada. Esto ocasiona una proliferación de modelos y estrategias para realizar dicha tarea, hecho que se vincula con los proyectos de poder. De ahí que la misma evaluación educativa sea, en sí misma, una acción política.

El término evaluación no tiene tradición dentro de los planteamientos pedagógicos: tampoco puede considerarse solo como reemplazo "científico" de las prácticas del examen, en el fondo es una concepción que ha surgido del proceso y transformación industrial de los Estados Unidos. Este proceso no sólo transformó la organización social y familiar del pueblo norteamericano sino que, a su vez, fue un elemento determinante en adecuación de la escuela a las exigencias del aparato productivo.¹

Es importante resaltar la gran aceptación y reconocimiento social que tiene el término, no sólo en el ámbito "científico", pues lo emplean varias ciencias como la Psicología, la Pedagogía, la Economía Política, la Medicina etcétera.

¹ Angel Díaz Barriga, Aportes 39, La Evaluación Escolar, Santa Fé de Bogotá, octubre 1993

Más aún, queremos afirmar que el término "evaluación" antecedió a la conformación del concepto de evaluación.

Esto permitiría comprender la polisemia intrínseca a su empleo: evaluación de un Sistema Educativo, de un programa, del aprendizaje, de la personalidad y otros. En este caso es fácil afirmar que aparecen a posteriori "las teorías dentro de las cuales estos conceptos funcionan".

Henry Fayol es quien, en su Administración General e Industrial (1916), establece los principios generales de la administración, que pasan a figurar rápidamente como principios didácticos. De esta manera, en la actualidad se dice que los tres elementos fundamentales para el trabajo docente son: planear, realizar, y evaluar. Esta afirmación se fundamenta en los cinco pasos que establece el autor para la administración del trabajo: previsión, organización, dirección, coordinación y control. De ellos interesa examinar en lo particular el control, porque marca el sentido implícito del concepto de evaluación. Fayol expresa:²

"el control consiste en comprobar si todo ocurre conforme al programa adoptado, a las órdenes dadas y a los principios admitidos; tiene por objeto señalar las faltas y errores a fin de que se pueda reparar y evitar la repetición".

Es de anotar la cercanía que tiene esta conceptualización con los que habitualmente se realiza respecto a la evaluación.

²

Henry Fayol, Administración General e Industrial 1916

El control de tiempos y movimientos dio pauta a la génesis de la noción de objetivos de aprendizaje y a la incorporación de la evaluación como logro de resultados.

1.3. DEFINICIÓN DE EVALUACION

La evaluación, habiéndose transformado en uno de los procedimientos de capital importancia en la práctica educativa, es precisamente uno de los aspectos en donde más claramente podríamos descubrir los paradigmas ocultos de una filosofía de la educación, en definitiva de una filosofía de vida.

Muchos conceptos pueden darse de evaluación; pero estos variarán y dependerán de lo que se quiere evaluar; así se puede hablar de evaluación del rendimiento; evaluación curricular, evaluación de cada uno de los factores y agentes educativos se puede hablar de una evaluación institucional. Para el presente trabajo nos referimos y lo definimos como la evaluación de un proceso como es la Reforma Educativa en marcha en la Policía Nacional.

De acuerdo con ello, se propone la siguiente definición: "Es el proceso de delinear, obtener y proveer información útil para juzgar las alternativas de una decisión".³

Seguidamente se analiza cada uno de los términos de esta definición.

³ Luis Arturo Lemus, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.

1.3.1. Proceso

Es un conjunto de fases sucesivas que supone muchos métodos y contiene un número de pasos y operaciones. Es importante el hecho de concebir la evaluación como un proceso continuo más bien que como un terminal o como que tiene un principio discreto y un final también discreto.⁴

1.3.2. Alternativas para la decisión

Son dos o más acciones que pueden ser tomadas en respuesta a una situación que requiere una reforma. El mejoramiento educativo se produce solamente como resultado de algunas acciones de cambio. Existen por lo menos tres circunstancias que pueden indicar si las acciones de cambio son deseables: a) si existe una necesidad propia; b) si existen algunas barreras que impiden la satisfacción de una necesidad (tales barreras se llaman problemas); c) si existe una oportunidad que pueda ser aprovechada. Entonces, las alternativas de necesidades, problemas y oportunidades, constituyen una clase de alternativas de decisión o de contenido. La segunda clase de alternativas en importancia las constituyen los métodos; éstas son llamadas formales o de procedimiento.⁵

⁴ Luis Arturo Lemus, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.

⁵ Luis Arturo Lemus, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.

1.3.3. Información

Son los datos descriptivos o interpretativos acerca de los entes (tangibles o intangibles) y sus relaciones con referencia a algún propósito. La evaluación trata no sólo de los hallazgos científicos resultantes de la investigación, sino también de los datos derivados de la práctica y de la experiencia. En este sentido la información viene a ser un medio para reducir la incertidumbre que rodea a la decisión; mientras más información exista acerca de las alternativas, habrá menos riesgos y mayor probabilidad de éxito en la decisión que se tome. ⁶

1.3.4. Delineación

Es la identificación de la información evaluativa, a través de un inventario de las alternativas para ser sopesadas y el criterio para ser aplicado en la ponderación de ellas. Dos cosas deben ser conocidas a este respecto: qué alternativas deben ser consideradas (porque es respecto de estas alternativas que deben obtenerse la información); y, qué valores y criterios serán aplicados (para que la recolección de información sea basada en esto).

1.3.5. Obtención

Es lograr la información, recolectándola, organizándola y analizándola a través de

⁶ Idem

algunos medios formales, como la medición, el procesamiento de datos y el análisis estadístico. El hecho de obtener información es concebido como el aspecto más técnico de la evaluación; la obtención entraña familiaridad con las técnicas convencionales de medición, y de análisis de datos, así como los nuevos métodos para llenar las demandas de esta definición de evaluación.⁷

1.3.6. Provisión

Es colocar la información agrupada en los sistemas o subsistemas que mejor sirvan a los propósitos de la evaluación, y proporcionarla al responsable de tomar las decisiones. El hecho de proporcionar información significa una futura interacción entre el evaluador y el interesado en los datos. La información debe ser útil; esto es, satisfacer los criterios prácticos y científicos, de acuerdo con los criterios de valor empleados en la elección de alternativas para tomar decisiones.⁸

1.3.7. Juicio

Es el acto de escoger dentro de las distintas alternativas para tomar una decisión. Este es el término central de la definición de evaluación y el acto

⁷ Luis Arturo Lemus, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.

⁸ Luis Arturo Lemus, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.

lo ejecuta el administrador, pero el evaluador pone a su disposición los elementos necesarios para emitir el juicio. El propósito completo de la evaluación es servir al acto de tomar decisiones, identificando las cuestiones que necesitan respuesta; identificar alternativas (alternativas de decisión) que puedan ser dadas como respuesta; identificar y reafirmar los criterios y valores que serán usados en la elección entre las distintas alternativas; identificar, recolectar y proporcionar información para diferenciar las alternativas para la decisión; y finalmente, determinar si las alternativas llenan las aspiraciones.

Esta definición, es la que se ajusta a plenitud a los objetivos del presente trabajo, pues mediante la evaluación que teóricamente planteo, así como la aplicación de estos elementos al proceso educativo policial, permitirá delinear, obtener información de los diferentes agentes del hecho educativo a fin de ofrecer alternativas para la decisión de las autoridades competentes y responsables del mejoramiento educativo y por tanto institucional.

1.4. LA TOMA DE DECISIONES

La primera cuestión que surge con este enfoque de la evaluación es si el evaluador toma decisiones o si sólo debe proporcionar elementos de juicio y alternativas para que los encargados de ello tomen las decisiones pertinentes. Es decir, se debe determinar si el evaluador es una persona que adopta posturas o es un investigador objetivo que alcanza ciertos resultados para ponerlos a disposición de quienes, sobre la base de ellos, deben

asumir la responsabilidad de tomar las decisiones. Evidentemente la evaluación de sistemas está dentro de este último enfoque.

El encargado de tomar decisiones comienza con un conocimiento del problema que a de ser resuelto, reúne varias alternativas que tienen posibilidades de éxito y luego realiza la elección. De ahí que para algunos autores la principal función de la evaluación es proveer información pertinente y el valor reside en la utilidad que ésta aporta para la toma de decisiones.

Esta perspectiva de la evaluación requiere fundamentalmente de la presencia de un "experto evaluador" por sus conocimientos, experiencias, manejo técnico-estadístico, por ser un agente que tiene una vivencia cotidiana de los procesos educativos institucionales y que efectúa su trabajo en coordinación con los sujetos que realizan los procesos educativos (Personal Académico, Directivo, Administrativo y Estudiantil), de tal manera que el tomador de decisiones disponga de elementos e información útil y significativa.

1.5. PRINCIPIOS, VALORES Y CRITERIOS

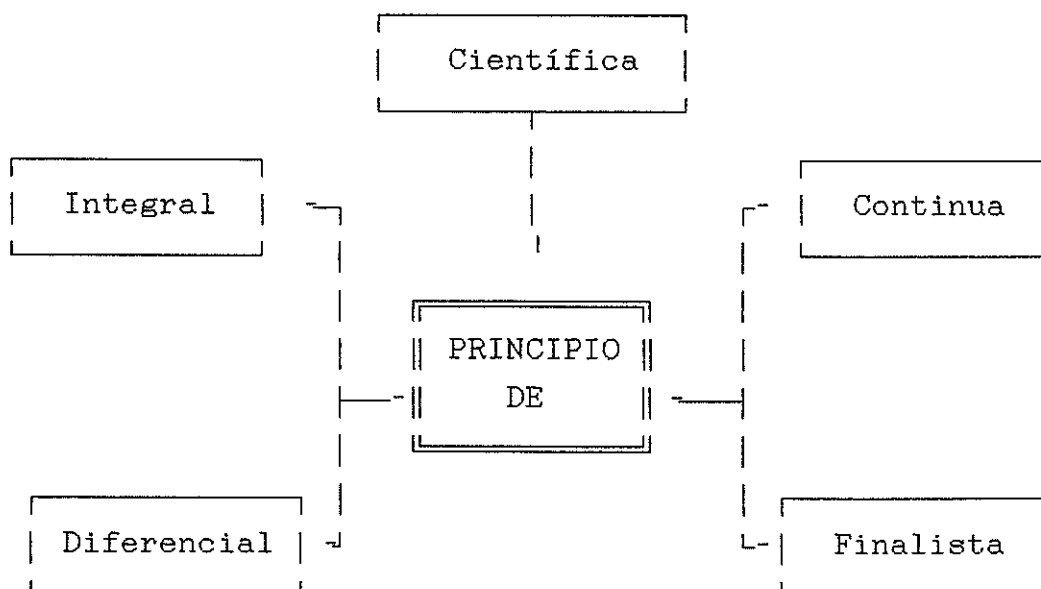
1.5.1. Principios

Son ideas guías aceptables, conceptos generales que proporcionan dirección al proceso y sirven como criterios normativos para apreciar la efectividad de

los procedimientos y de las prácticas utilizadas.

La evaluación como la supervisión y cualquier otro procedimiento debe tener conjunto de principios aceptados; los principios muy generales pueden ser los mismos para un conjunto de actividades relacionadas, como es el caso de la evaluación y supervisión, en este aspecto la evaluación es considerada como un subsistema del sistema de supervisión y en tal sentido, puede adoptar los mismos principios generales. Tomados para el caso de la evaluación podemos decir que esta debe ser:

CUADRO No. 1



Esto es:

- La evaluación debe abarcar todos los aspectos y elementos del programa;

- Debe ser permanente, ordenada y planificada de las actividades;

- Debe efectuarse por diferentes medios, técnicas y elementos tomando en cuenta las diferencias individuales;

- Debe realizarse en función de los objetivos educativos del programa;

- Debe ser efectuada técnicamente, y dar resultados prácticos que pueden ser utilizados.⁹

1.5.2. Valores y Criterios

La evaluación es primariamente aunque no únicamente la obtención de información. La mera recolección de datos no constituye una evaluación; siempre hay necesidad de formular un juicio de valor, un criterio aceptable acerca de la información en términos de valores estructurados, capaces de satisfacer las necesidades del hombre (evaluador), de una clase de sociedad o que sirva para sus intereses o fines.

Una correcta evaluación adquiere sentido de valor, por que

⁹

Elva Poveda, *Pedagogía de la Evaluación del Rendimiento Intelectual, Moral y Psicomotriz.* 1993

esto tiene el carácter social, de modo que, donde no existe el hombre es inútil hablar de valor. En este sentido algunos autores lo subdividen en valores naturales, económicos, políticos-sociales y otros.

La información obtenida debe considerarse desde dos puntos de vista:

- Como adecuada a la situación que representa;
- Como adecuada a la situación del que recibe. De acuerdo con estos dos puntos de vista existen dos clases de criterios: científicos y prácticos u operacionales.

1.6. CRITERIOS CIENTÍFICOS

Según Luis Arturo Lemus, en su obra Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas los criterios científicos de la Evaluación son los siguientes:

1.6.1. Validez interna

Una evaluación debe ser realizada de modo tal que corresponda fielmente a la situación que representa; esto es, que la información debe ser verdadera; esto será lo que se procurará en todo momento en el proceso de evaluación de la Reforma Educativa policial.

1.6.2. Validez externa

Este criterio se refiere a la generalización de la información. Es ésta únicamente aplicable a la muestra de la cual es recogida o se aplica a otros grupos, a otras circunstancias del mismo grupo, o a otras situaciones. Es así como ha procedido con los directivos, asesores, profesores, ex-alumnos y alumnos en la presente investigación.

1.6.3. Confiabilidad

Se refiere a la consistencia o confianza; es decir, que dé el mismo resultado u otros equivalentes, en diferentes ocasiones. Habiendo sido probado el cuestionario; la confiabilidad de los datos esta asegurada.

1.6.4. Objetividad

Que los hallazgos o resultados calificados estén libres de la opinión personal del calificador.

1.7. CRITERIOS PRACTICOS

Según el mismo autor al que hacemos referencia en los criterios científicos estos son en cambio los criterios prácticos:

1.7.1. Pertinencia

Los datos recogidos deben ser referidos a determinados propósitos, de lo contrario no son útiles. El criterio es: si se ha cumplido con el propósito; por consiguiente, no se puede efectuar una evaluación sin poseer un detallado de propósitos de las personas que desean la evaluación.

En el presente caso sirve en una primera instancia al fin académico del IAEN, pero fundamentalmente sirve a los objetivos de modernización de la Policía Nacional.

1.7.2. Importancia

La información evaluativa debe seleccionar lo más significativo de los datos y descartar lo menos importante. Este es el propósito básico de la evaluación de la Reforma; es decir trato de identificar los problemas y logros más significativos.

1.7.3. Alcance

La información puede ser pertinente e importante pero insuficiente; puede ser verdadera pero no incluye toda la verdad; debe tener amplitud.

En esta investigación se verá aquello; pues la Reforma Educativa es integral, por ello que este trabajo pretende evaluar todos los tópicos planteados en la concepción teórica.

1.7.4. Credibilidad

Debe merecer confianza, científicamente esto se refiere a la validez, confiabilidad y objetividad de los criterios científicos, pero aquí nos referimos a que debe ser creída y aceptada por los interesados. Los datos de esta investigación son confiables por tanto van a merecer la credibilidad del Sistema Educativo Policial.

1.7.5. Oportunidad

La información es inútil si no se da en el tiempo oportuno; ni antes ni después, sino cuando se necesita. Algunos evaluadores no dan la información cuando se les pide, porque no han llegado a los resultados finales, y tal vez cuando llegan a éstos la evaluación ya no es útil.

La Reforma Educativa está en proceso de ejecución; por tanto es oportuna y necesaria esta evaluación de proceso, que estoy seguro ayudará a mejorar y a optimizar los resultados.

1.7.6. Accesibilidad

En todo planeamiento de una evaluación debe haber provisiones para transmitir los resultados a todas las personas que necesitan conocerlos, de acuerdo con la programación correspondiente.

Terminado el fin académico del IAEN, se reproducirá y se hará la difusión al interior del Sistema Educativo

Policial.

1.7.7. Prudencia

Los datos de la evaluación, si bien tienen que estar disponibles, no se les debe proporcionar indiscriminadamente. En todo caso conviene tomar en cuenta los propósitos, las alternativas y las consecuencias; los propósitos mayores no deben sacrificarse en favor de los menores; las mejores alternativas no deben sacrificarse en aras de las que tienen menos probabilidad de éxito, y los resultados menores pueden ser incongruentes o inconsecuentes respecto de otros igualmente menores, o de los mayores. En todo caso el criterio de eficiencia debe ser la guía y medida del evaluador.

1.8. FUNCIONES DE LA EVALUACION

Si se considera como función a las diversas actividades que se desarrollan con miras a lograr determinados propósitos, se pueden, en este sentido, determinar las siguientes funciones para la evaluación:

- Procura las bases para la planificación, en razón de que los datos que se obtengan de la realidad del objeto de estudio vienen a constituir el punto de partida para la planificación.

- De la consideración expresada anteriormente se puede interpretar que se ha realizado un diagnóstico para poder obtener datos e iniciar la planificación. Constituye, por tanto, una función de la

evaluación el facilitar el diagnóstico.

- Una nueva función puede desprenderse de la consideración anterior y es que posibilita la selección y la clasificación del personal, ya sean profesores, ya alumnos, especialistas o administradores en general.

- Permite mejorar el aprendizaje y, a su vez, la enseñanza, gracias a su desempeño como control.

De las funciones citadas, las que merecen ser mayormente destacadas son las que corresponden al desempeño del profesor y permite, por lo tanto, identificar, discriminar, comprender y caracterizar las causas determinantes de las dificultades del aprendizaje. Así como las que permite clasificar al alumno según su nivel de aprovechamiento o rendimiento, objetivo particular del presente estudio.

1.9. FUNDAMENTOS DE UN SISTEMA DE EVALUACION

Es importante fundamentar lo que es y debe ser un Sistema de Evaluación lo que en un plan es el último momento de un proceso en la búsqueda de resultados igual objetivos logrados es desde el punto de vista de la administración el aspecto que debe estar presente en todo

el proceso administrativo.

Así la evaluación es el primer momento aún para declarar objetivos pues una evaluación adecuada y oportuna permitirá una precisa identificación de vacíos, errores, problemas y reales aspiraciones que harán posible definir objetivos claros y precisos. Así la Evaluación permite tomar decisiones de planificación, la evaluación permite decisiones para la ejecución, la evaluación permite decisiones de reciclaje sobre la marcha del proceso y la evaluación permite tomar decisiones de replanificación: con el propósito de reiniciar procesos de permanente mejoramiento.

1.9.1. Modelo de evaluación

El modelo de evaluación; que presento no es de mi creación; es el reconocimiento de que la teoría científica en el campo de la administración general aplicado al proceso educativo; es decir al modelo que más adelante pondré a consideración es un modelo posible de ser asumido por la Institución Policial para toda su administración y para el problema que nos ocupa.

Lo que en los fundamentos nos referimos en función de las decisiones, en el modelo asumen la característica las formas de evaluación:

- del contexto - decisión de planificación.

- del insumo - decisión de estructura.
- del proceso - decisión de ejecución.
- del producto - decisión de reciclo.

Sólo con un modelo así concebido, será posible un proceso de mejoramiento educativo e institucional. Este modelo, debe constar de tres elementos principales:

- Objetivos
- Actividades
- Decisiones
- Evaluación

Al referirnos a los objetivos debemos poner énfasis en el eje motor de todo proceso administrativo pues son los objetivos los que a través de la acción de su organización han de ser logrados.

Es a partir de los objetivos que se han de entender las metas sean estos de corto plazo, de mediano o largo aliento en todo caso se convierten en sí y entre ellos el hilo conductor de toda la administración.

Siendo así, la evaluación asume un papel prioritario en su logro, ya que en entorno a los objetivos que se tomarán las decisiones que en su momento conduzcan hacia el logro de los resultados, es decir gracias a las evaluaciones y decisiones se hace posible llegar desde los objetivos pensados, escritos a objetivos logrados igual resultados que en nuestra época deben responder al criterio de calidad total.

Las actividades de la Policía Nacional deben ser evaluadas para determinar las decisiones de los directivos, que a su vez determinen nuevas actividades. Dicho de otra manera las actividades deben ser evaluadas para influir en las decisiones, que a su vez influyan en las actividades, que luego son evaluadas "*ad infinitum*". Este proceso de evaluación debe incluir cuatro pasos:

- Delineación de la información a ser recogida en la que el evaluador debe fijar: las actividades que serán evaluadas; las decisiones acerca de esas actividades para las cuales servirá la evaluación; la información necesitada y los criterios que normarán la obtención, elaboración, análisis y la provisión de información.

- Obtención, de la información.

- Procesamiento y análisis de los datos.

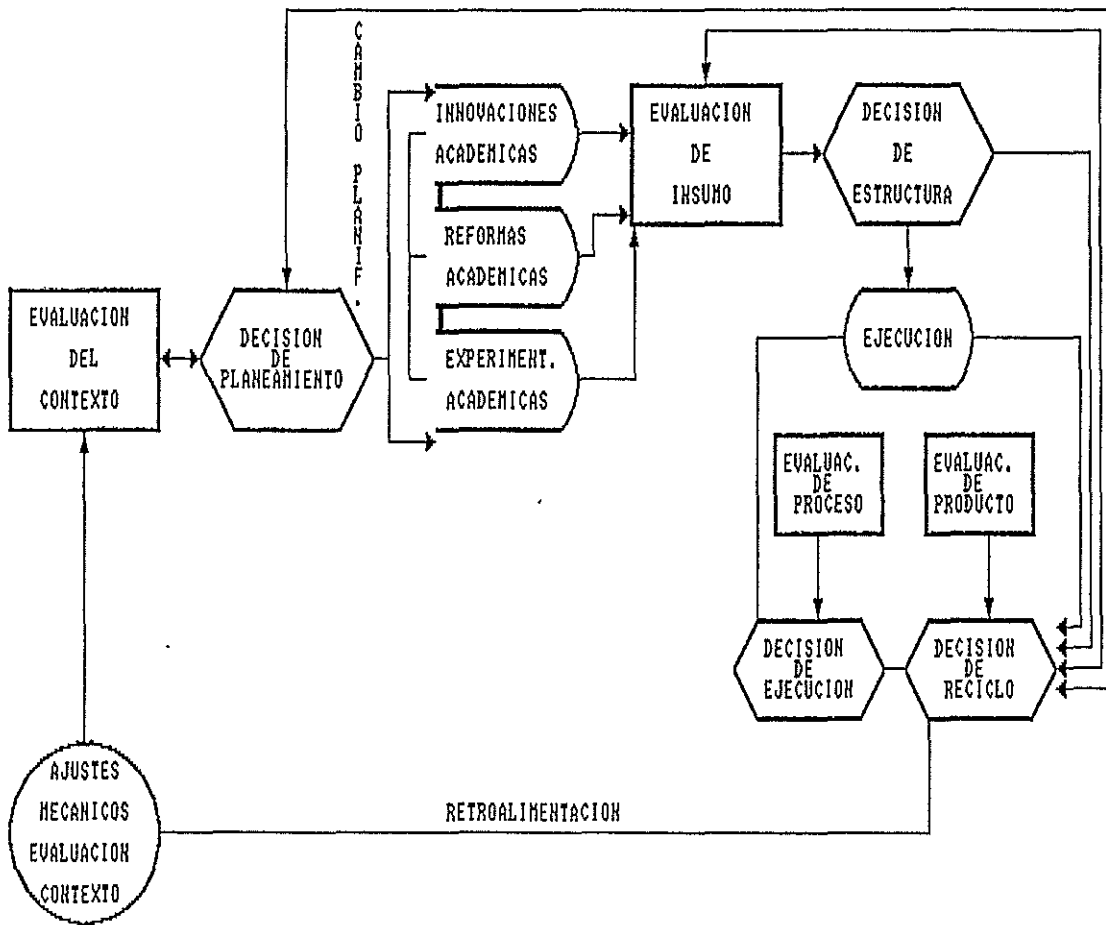
- Provisión de información a los directivos que deben tomar las decisiones. De esta manera, se asegura que las decisiones sean tomadas de acuerdo con los objetivos y con las actividades que se consideran eficientes y eficaces en cuanto a la consecución de los mismos. Para desempeñar esta función, la evaluación debe servir a la toma de decisiones.

1.10. PROPUESTA DE UN MODELO GENERAL DE EVALUACION ACADEMICA EN LA POLICIA NACIONAL

El Sistema Educativo Policial debe tener un buen programa de evaluación como parte integrante y permanente del sistema académico.

En la gráfica se presenta un modelo general de evaluación que convendría al Sistema Educativo Policial, incluyendo la evaluación de contexto, la de insumo, la de proceso y la de producto, manteniendo las relaciones básicas entre las actividades, la evaluación y las decisiones.

CUADRO No. 2



De acuerdo con los cuatro tipos de decisiones existentes en todo trabajo administrativo completo, se dan cuatro formas de evaluación:

- Evaluación de Contexto
- Evaluación de Insumo
- Evaluación de Proceso; y,
- Evaluación de Producto.

Estas formas de evaluación que estructuran un modelo son aplicables al Sistema Educativo Policial, ya que al evidenciar un contexto, se llegará a definir un plan educativo que responda las necesidades sociales; pero antes de ejecutar el plan; será necesario evaluar los insumos para tener la evidencia o garantía de que éstos son los adecuados para emprender las acciones para el cambio; una vez en ejecución es preciso realizar evaluaciones del proceso para tomar los correctivos adecuados y así llegar al producto, el mismo que será evaluado para apreciar la medida en que el producto responda a los objetivos y en especial al contexto que en este caso es la sociedad.

1.10.1. Evaluación de Contexto

En la Policía Nacional este tipo de evaluación debe servir a las decisiones de planeamiento para determinar objetivos.

Este es el tipo básico de evaluación y su propósito debe ser proporcionar información para la determinación de objetivos; específicamente define el ambiente y situación; identifica las necesidades insatisfechas y las

oportunidades no aprovechadas y diagnostica los problemas no resueltos en relación con tales necesidades y oportunidades. El diagnóstico de los problemas debe proporcionar una base esencial para determinar los objetivos cuyos alcances redundarán en el mejoramiento del accionar que desarrolla la Policía Nacional en la comunidad.

Este tipo de Evaluación tendrá muchas características distintivas, que son las siguientes:

- Será macroanalítica: Señalará los grandes marcos de referencia del sistema que va a ser evaluado, y luego lo describirá y analizará.

- Será fundamentalmente filosófica: Describirá la misión, los valores y los fines de la Policía Nacional, como puntos de referencia para delinear, redefinir o actualizar al hombre Policía (tipo de producto).

La evaluación de contexto debe proporcionar las bases para determinar objetivos de cambio por medio de un diagnóstico y una jerarquización de problemas, necesidades y oportunidades.

Con una base apropiada, esta clase de evaluación debe recoger los datos para analizarlos, archivarlos y ponerlos a disposición de los directivos a fin de usarlos en el momento más apropiado, no sin antes informar a los interesados acerca de su existencia y destacar su utilidad. La Policía Nacional debe mantener un permanente

programa de evaluación de contexto, tanto del tipo de congruencia como de contingencia, para la orientación de sus programas; de otra manera se procede con la información muy dudosa. La comunidad ecuatoriana está sujeta a un constante cambio y, si no se detecta esto por medio de la evaluación, los programas, las actividades, los contenidos, los métodos y los materiales académicos, que de por sí van surgiendo después de los cambios tecnológicos y sociales, resultan anacrónicos.

La Policía Nacional y su Sistema Educativo deben llevar adelante una:

Evaluación de Contexto; QUE EVALUE:

- El ambiente
- Las condiciones reales
- Las necesidades insatisfechas
- Las oportunidades no aprovechadas
- Los problemas no resueltos

Esta evaluación señalará:

- Los grandes marcos de referencia del Sistema Educativo Policial; luego la describirá y la analizará.

- Describirá los valores y fines del Sistema Educativo Policial.

- Proporcionará bases para el control del cambio; e
- Identificará valores externos para reorientar los internos

1.10.2. Evaluación de Insumo

Esta evaluación servirá a las decisiones de estructuración para determinar productos.

El propósito de esta clase de evaluación será proporcionar información para determinar la forma en que se deben utilizar los recursos para la consecución de los objetivos del programa académico del Sistema Educativo Policial, esto se logrará identificando y estimando la capacidad del Sistema, elaborando las estrategias e indicando los medios para ponerlas en ejecución. El producto final de la evaluación de insumo consistirá en determinar los costos y beneficios potenciales; específicamente elaborará alternativas concernientes al personal, tiempo, materiales y presupuestos; también determinará las barreras potenciales y los problemas que tienen que ser resueltos, y las consecuencias que surgirán del hecho de atenderles en su totalidad o sólo en parte.

La evaluación de insumo también proporcionará información respecto de la asistencia técnica y económica ajena al sistema que se necesita para alcanzar los objetivos del programa.

Mientras que la evaluación de contexto es general y sistemática, la de insumo es específica, para un aspecto

determinado, para una situación o para una estrategia en particular. De ahí diremos que:

- Su enfoque será microanalítico, específico, de un aspecto determinado.

- Centrado en los objetos para el cambio, establecidos de acuerdo con las necesidades.

- En los recursos y oportunidades

- En los problemas determinados en la evaluación de contexto.

La metodología de la evaluación de insumo varía grandemente, dependerá de la magnitud y naturaleza del cambio deseado, de la clase y modo de información existente, necesitada y utilizable. En situaciones incrementalistas o neomovilistas, la información evaluativa necesaria será muy diferente.

Evaluación de Insumo en la Policía Nacional debe comprender:

- Los objetivos

- Los planes

- Los programas

- Las estrategias metodológicas
- Los recursos:

1) HUMANOS:

- Directivos
- Profesores
- Alumnos
- Asesores
- Conferencistas
- Instructores
- Otros administrativos

2) TECNICOS:

- Guías
- Formatos
- Fichas
- Bibliografía
- Ayudas didácticas

3) MATERIALES:

- Infraestructura
- Equipamiento
- Utiles de trabajo

4) ECONOMICOS:

- Medios económicos
- Medios financieros

1.10.3. Evaluación de Proceso

Esta evaluación debe servir a las

decisiones de reciclo para apreciar la realización del proyecto.

Una vez que se ha aprobado un curso de acción y se ha comenzado a desarrollar el programa, se hace necesaria la evaluación del proceso para proporcionar una periódica retroalimentación o realimentación de información para la personas responsables de la ejecución de los planes. La evaluación de proceso tendrá tres objetivos principales:

1.10.3.1. Detectar o predecir los efectos que hay en el planeamiento del proceso o en sus etapas de realización.

1.10.3.2. Proporcionar información para las decisiones programadas.

1.10.3.3. Mantener un registro constante de los procedimientos, a medida que van ocurriendo.

El Sistema Educativo Policial tomará en cuenta los cuatro elementos de la evaluación de proceso que son esenciales para su planeamiento y ejecución:

- La designación de un encargado permanente de la evaluación, preferentemente un profesional de la materia.
- La existencia o elaboración de instrumentos especiales para el control del proceso.

- Reuniones regulares entre el evaluador y el personal que ejecutan el programa.

- Revisión constante del plan de evaluación.

La evaluación en el Sistema Educativo Policial debe tener sentido y utilidad en función del conocimiento, la aceptación y el uso que de ella hagan los directivos; y nada puede ni debe hacerse sin su ausencia y sin la colaboración de todo el personal involucrado, en el desarrollo académico del sistema.

Dos aspectos se tomarán en cuenta en relación con la evaluación de proceso:

- a) Que la importancia y eficiencia dependen de la extensión y propiedad con que se hubieran realizado las evaluaciones de contexto y de insumo.

- b) Que la evaluación de proceso es más importante que la de producto en las etapas iniciales del desarrollo del programa.

Evaluación de proceso en la Policía Nacional debe detectar:

- Los defectos en el planeamiento del proceso o en sus diferentes etapas de la realización.

- Los defectos en la ejecución de los planes

y directivas

actividades.

que van ocurriendo.

- Los defectos en la realización de las
- El seguimiento de la programación.
- El seguimiento de las decisiones.
- El seguimiento de los procedimientos a medida
- El rendimiento académico.
- El desempeño de los agentes de proceso

Por tanto identifica y controla:

agentes de proceso.

- Fuentes potenciales de fracaso.
- Relaciones interpersonales de los
- Canales de comunicación

- Delineación de líneas de autoridad.

- Clarificación y especificación de los

objetivos.

1.10.4. Evaluación de Producto

Se refiere a los resultados del proceso académico del Sistema Educativo Policial; su propósito es medir e interpretar los efectos, las consecuencias y los logros, no sólo al final de un período del programa, sino también cuando sea necesario y posible durante el desarrollo del trabajo.

Tanto la evaluación de contexto como la de producto se relacionan con la consecución de los objetivos del programa académico, sólo que la primera hará sistemáticamente y con referencia al sistema total, mientras que la segunda, lo hará con respecto a los esfuerzos hechos en cada aspecto o etapa del programa.

La evaluación de producto investigará la forma y extensión en que fueron alcanzados los objetivos; la evaluación de proceso se refiere a la forma y medida en que los procedimientos fueron útiles como se esperaba; ambos tipos de evaluación proporcionan una realimentación o retroalimentación para el control de los procedimientos en acción. La evaluación de producto informará si los objetivos no fueron alcanzados y la evaluación de proceso indica por qué no fueron alcanzados.

Evaluación de producto en el caso de la Policía Nacional ;
motivo de este trabajo permitirá identificar:

- Los Efectos
- Las Consecuencias
- Los Logros

Por tanto determinará:

- La Forma
- La medida en que fueron alcanzados los objetivos del Sistema Educativo.
- En cuanto se logró el perfil del Oficial en sus diferentes cursos.
- En cuanto no se logro

Una retroalimentación, es decir que facilite: El Reciclaje = Mejoramiento Permanente del Sistema Educativo Policial, por tanto de los Recursos Humanos al Servicio del orden Y la Seguridad Interna.

Para dirigir un sistema y proporcionar información en cuanto a cambios deseables; se emplea la evaluación de Contexto, que es general y sistemática; en cambio, los otros tipos de evaluación son específicos, por lo que

entran en operación solamente después de que se ha tomado una decisión; se necesitarán evaluaciones específicas para atender las distintas necesidades de cambio. Cuanto más grande sea el cambio deseado y menor la información, más necesidad habrá de una evaluación formal, estructurada y completa.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL.

En las siguientes páginas sintetizaré la historia de la Policía Nacional del Ecuador de la obra del Capitán Mario Villalobos.

2.1. BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR.

Con la Fundación Española de Quito, el 6 de Diciembre de 1534 y posteriormente de las restantes ciudades, se inicia el período colonial en el actual territorio ecuatoriano y consiguientemente su actividad policial. En cuanto a este aspecto se introdujo el sistema practicado en España, en aquellos tiempos: " El Alguacil Mayor ", como jefe, y los " Alguaciles Menores " como sus ayudantes.

Al constituirse los primeros Cabildos se designan "Alcaldes Ordinarios y Regidores" que constituyen las primeras autoridades con funciones policiales; es decir todo el andamiaje de la Policía Ecuatoriana nació y estuvo encuadrada en el Cabildo de las correspondientes ciudades.

En esos años, los asuntos policiales involucraban la seguridad de las personas y sus bienes; la vigilancia de los poblados; la detención de los vagos y malentretidos; la moral y la seguridad pública; la mejora y aseo de la calles; el reparo y conservación de las fuentes de agua, caminos, puentes y calzadas; el abasto público; el ornato

de los edificios; y, la legalidad y uniformidad de las monedas, pesas y medidas.

Con la creación de la Real Audiencia de Quito, el 28 de agosto de 1563, la naciente Policía ve incrementada sus tareas con la creación de nuevos cargos en el ayuntamiento, con el aumento de la población y apareamiento de nuevas formas de delitos que se cometían dentro y fuera de los poblados, se amplía y se estructura de mejor manera la organización policial, agregándose en Quito, un nuevo grupo de alguaciles y creando un pequeño cuerpo de " Corchetes ", como personal subalterno operativo. Más tarde se estableció en Quito los "Alcaldes de la Hermandad" y sus oficiales ayudantes denominados "Cuadrilleros" que cumplían funciones de policía para ayudar a la gran cantidad de trabajo.

Años después, el 31 de diciembre de 1777, se establecen los " Alcaldes de Barrio " en sustitución de los Jueces, lo que constituyó un firme paso para el mejoramiento posterior de la estructura policial.

En 1791, el Presidente de la Real Audiencia expide el primer Reglamento de Policía, que se tiene conocimiento en los anales de la historia, conducente a propender la tranquilidad, aseo, y gobierno político de la provincia; con esta oportunidad, se establece la primera Comisaría General de Policía de Quito. Ocho años después, el 31 de diciembre de 1799, el cabildo Quiteño procede a la formación del "Cuerpo de Serenos " para la vigilancia nocturna de la ciudad, el mismo que operativamente dependía de los Alcaldes de Barrio.

En este proceso de evolución institucional se puede apreciar que el personal que cumplía funciones de policía era designado basándose en criterios subjetivos, de simpatía y de buena voluntad de las personas por lo cual en ningún momento respondió a un proceso de selección, mucho peor a exigencias de proceso de formación. Diría que inicialmente, la persona que cumplía funciones de policía, era improvisada, por lo tanto el guardián o vigilante del orden solo era un nombre, una designación que no significaba ninguna responsabilidad.

Antes de la Batalla de Pichincha, el 27 de marzo de 1822, la Real Audiencia expide un nuevo plan con la denominación de Reglamento Provisional de Policía, según el cual se fija al Presidente como la autoridad máxima del ramo en toda la Audiencia. Este Reglamento, en alguna forma, tuvo vigencia por varios años.

Al incorporarse nuestro actual territorio a la República de Colombia el 29 de mayo de 1822, como Distrito del Sur o Provincia de Quito, el sistema policial presentaba una franca decadencia por efectos de la transición política, el Congreso Colombiano expidió un decreto creando Jefaturas de Policía en las principales ciudades del País, disposición que fue cumplida inmediatamente en Quito, Cuenca y Guayaquil. El Reglamento de Policía para Colombia fue aprobado por Simón Bolívar el 22 de diciembre de 1822. El 2 de enero de 1830, se suprimen las Jefaturas y se establecen en su lugar las Prefecturas de Policía, con jurisdicción provincial, apareciendo por primera vez la denominación de "Gendarmes" para el personal subalterno.

Establecida la República del Ecuador el 13 de mayo de

1830, Pedro Jorge Vera califica como un parto doloroso,

"lo que había de ser República del Ecuador es un mosaico social y económico donde no se ha afianzado la conciencia de nacionalidad; hasta que solo la audaz decisión del Libertador incorpora Guayaquil a Colombia, cuando sectores importantes del puerto no ocultaban su simpatía por la anexión al Perú".

La Primera Constitución de la República contempló la elaboración de un Reglamento de Policía particular para cada Municipio; sin embargo, por el clima de convulsión en que se desenvolvía el país, la conservación del orden público y las funciones propias de la Policía cayeron nuevamente en decadencia, por la influencia de los militares en todos los órdenes y la derogatoria expresa de todos los reglamentos y normas que sobre policía regían a la fecha.

A partir del 24 de octubre de 1835, en que el Presidente Vicente Rocafuerte, expide otro Reglamento de Policía para Quito, hasta el año 1884 se dictaron permanentemente varios reglamentos policiales elaborados por los respectivos Municipios. La Asamblea Constituyente de 1843, dicta una nueva Ley de Régimen político administrativo, según la cual se centralizaba en el Poder Ejecutivo la mayor parte de las atribuciones que correspondían a los Municipios, estableciéndose que a los Ministros de Gobierno les compete lo pertinente a Policía de todos los pueblos, dejando de ser dependencia Municipal y se constituye en una entidad casi independiente con funciones de orden y seguridad incluyendo el control de los

extranjeros.

El 25 de noviembre de 1865, con la aprobación de un nuevo Reglamento para Quito, se suprime la Jefatura de Policía y se crea en su lugar la Intendencia de Policía con alcance provincial, estructurada con Intendente, Comisarios, Celadores y Gendarmes. Años más tarde, el 6 de mayo de 1871, con promulgación de otro reglamento se suprime la Intendencia y en su reemplazo se instituye la Dirección de Policía, con igual jurisdicción provincial.

El 14 de junio de 1884, se procede el trascendental hecho para la historia Policial Ecuatoriana, a la organización de la Policía de la República, por disposición del Presidente Plácido Caamaño. Esta entidad, genuino origen de la actual Policía Nacional, fue denominada oficialmente Policía de Orden y Seguridad con una estructura netamente civil, a pesar de este carácter la Policía de Orden y Seguridad fue constantemente militarizada.

No contando la Policía de la República con la cabeza superior a nivel nacional, que la represente y dirija, el 1 de noviembre de 1898 se establece la Dirección General de Policía, con sede en Quito, organismo que tuvo vigencia hasta 1937.

El 4 de enero de 1938 el General Alberto Enríquez Gallo, dicta una nueva Ley Orgánica, mediante la cual se la organiza militarmente en su estructura y jerarquías y se le asigna el nombre de Fuerzas de Policía. El 22 de febrero del mismo año se expide la primera Ley de Personal con el nombre de Ley de Situación Militar y Ascensos de las Fuerzas de Policía. Días más tarde, el 2 de marzo, se

decreta el establecimiento de la Escuela Militar de Carabineros, hecho que marca el inicio de la etapa de profesionalización institucional.

La otra fase de la vida institucional, en cuanto a su filosofía, doctrina y procedimientos ha tenido una orientación de corte militar; esto significa que todos los procesos de selección, formación y perfeccionamiento se han llevado en términos de organización y funcionamiento en el contexto de la naturaleza militar.

Si bien estos procesos no son negativos, pero de por sí en mucho ha distorsionado el cumplimiento mismo de la misión; pues, siendo una institución de servicio de orden y seguridad doctrinariamente debía responder a ello, pero en la realidad la concepción siendo de origen militar, los procesos de formación y en ella los planes y programas tuvieron dicha orientación y alcance.

Ya vendrá en la historia institucional, quizá tardío donde se empezará a desarrollar una doctrina institucional y consecuentemente a ejecutar procesos educativos acordes a su naturaleza.

Al expedirse el 8 de julio de 1938 otra Ley Orgánica, las fuerzas de Policía se transforman en Cuerpo de Carabineros manteniendo su carácter militar y se crea la Comandancia General. En este período, fueron expedidos varios reglamentos cuya vigencia propendió a robustecer la proyección institucional. El 28 de mayo de 1944 brotó en Guayaquil un movimiento revolucionario originado en la guarnición militar de la plaza, cuyo objetivo era derrocar al presidente Carlos Arroyo del Río; las fuerzas

constitucionales, presentadas exclusivamente por el Regimiento de Carabineros "Guayaquil", libraron aquel día una encarnizada batalla con los militares sublevados, pero su resistencia fue inútil y finalmente fueron aniquiladas, incendiando su cuartel y derrocado el gobierno, con un saldo de cientos de muertos y heridos .

Como consecuencia de su participación en dicha revuelta el 6 de junio de 1944, extingue el cuerpo de Carabineros y lo transforma en una Institución de carácter civil denominada Guardia Civil Nacional. Sin embargo el período de la Guardia Civil conllevó un notable robustecimiento institucional, especialmente en su marco legal, pues se expidieron los códigos actualmente vigentes, varias leyes e innumerables reglamentos .

El 31 de octubre de 1951 el Congreso introduce varias reformas en las leyes sustanciales de la Institución, y pasa a llamarse Policía Civil Nacional.

Promulgada el 9 de noviembre de 1964, una nueva Ley Orgánica, se elimina el nombre de Policía Civil y la Institución adopta el nuevo y definitivo nombre de **Policía Nacional**, estructurándola con los servicios Urbano, Rural, Tránsito e Investigaciones.

2.2. LA PROFESIONALIZACION DE LA POLICIA NACIONAL

La creación de la Escuela de Carabineros por parte del Jefe Supremo de la República, General Alberto Enríquez Gallo, mediante Decreto Supremo del 2 de marzo de 1938, marca el inicio de la época de Profesionalización de la Policía del Ecuador, ya que a través de su inagotable

fuentes de formación de oficiales, la Institución se vigoriza e incursiona en el campo profesional. Este singular hecho, en igual forma, constituye el fundamento para la formación inmediata del Cuerpo de Carabineros, el 8 de junio del mismo año, puesto que ese momento se establece la Escuela, la Institución genéricamente llamada "Fuerza de Policía" o "Fuerzas Armadas de Policía".

El Decreto de Creación de la Escuela de Carabineros, en su parte pertinente dice:

"... CONSIDERANDO: Que es de urgente necesidad mejorar el servicio de la Policía Nacional de la República, con Oficiales que respondan a las funciones del Ramo de Orden y Seguridad; y, el uso de las supremas facultades que se halla investido,

DECRETA:

Art.1.- Créase la Escuela de Carabineros que funcionará en la capital de la República, bajo la dirección del personal docente que nombrará previa petición del Ministerio de Gobierno, Policía, etc.. La antedicha Escuela principiará a funcionar desde el 1ro. de abril próximo.

Art.2.- El Personal de Cadetes, en número de sesenta con que funcionará la Escuela, será dado de alta en el Cuerpo de Policía para lo que se aprovechará las vacantes que se suscitaran en adelante, hasta completar el indicado número.

Art.3.- Los gastos que demanden la instalación y funcionamiento de este Establecimiento, se tomarán de la Partida de Imprevistos Departamentales del Ministerio de Gobierno. La adquisición de los útiles necesarios se hará prescindiendo del requisito de licitación.

Art.4.- Encárguese de la ejecución de este Decreto, que regirá desde hoy, a los señores Ministro de

Gobierno, Policía, etc.. Hacienda y Defensa..."¹⁰

La experiencia acumulada hasta el año 1938, ha sido un acervo invaluable para esta noble Institución del Ecuador, que indudablemente fue indispensable y paso previo para lo que hoy es la Policía Nacional, verdadero valuarte de la nación ecuatoriana.

Como consecuencia obvia y natural, después de dos años de la creación de la Escuela, egresó la Primera Promoción de Oficiales Profesionales.¹¹

La historia no se reduce obviamente a la simple relación de hechos pasados, debe ser y es, versión honesta y crítica de fenómenos sociales a la luz de circunstancias socio-económicas y políticas en un lugar y momento determinado.

En realidad; se puede verificar con facilidad en el nuevo rumbo que se empezó a trazar como efecto de profesionalizar a la Policía, a la Institución básica de la seguridad interna; y puede apreciarse cómo el futuro institucional va a depender del proceso educativo.

¹⁰ Historia de la Policía Nacional del Ecuador, Cap. Mario Villalobos.

¹¹ Historia de la Policía Nacional del Ecuador, Cap. Mario Villalobos.

El nacimiento profesional de la Institución; cuando el país en su conjunto vivía una situación de crisis, seguro que el nacimiento no habrá sido con los insumos adecuados y apropiados como para asegurar que el nacimiento fue realmente un éxito nacional. Lo que debe destacarse, es el hecho de que a partir de la creación de la Escuela de Carabineros nació una institución, y con ello nace una institución educativa, lo que hace ver que la institución de cierta manera va o irá a donde le lleva el sistema educativo.

En este sentido, pretender relevar la fundación de la Escuela Militar del Cuerpo de Carabineros, el 2 de marzo de 1938, separándola artificialmente del contexto histórico de la época, nos llevaría errar.

La Escuela Militar del Cuerpo de Carabineros, tuvo los mejores auspicios: seleccionados los primeros alumnos, se convocó a distinguidos maestros y se contrataron misiones policiales de Italia y Chile. Su primer director fue el Tcnrl. Juan Francisco Gallegos T. y se escogieron instructores de lo más selecto de la Oficialidad del Ejército. Sin embargo, conviene señalar que este último detalle que más que un simple detalle pasó a ser un factor determinante en su génesis y desarrollo histórico conspirando para su misma disolución ocho años más tarde.

La profesionalización, que nace con la creación de la Escuela de Carabineros se crea y empieza a funcionar un sistema bajo condiciones educativas un tanto ajenas a nuestra realidad; ya que son misiones chilenas, italianas

y aún nuestro propio militarismo pusieron las bases doctrinarias y de procedimiento. Puede decirse entonces sin renegar de la historia que se inició una nueva institución para el orden y para la paz con una organización y funcionamiento militar. Es comprensible que para las condiciones de la sociedad de esa época posiblemente fue la única y mejor alternativa.

Maxificada su original constitución orgánica, con militancia resentida, la Policía desdibujó su imagen en la conciencia de sectores marginales, azuzados por la veleidad politiquera de esos días, que la identificaron con la arbitrariedad y lo condujeron a su transitoria disolución. Imagen que nos cuesta rehacerla en la sacrificada labor diaria, para perder en la negligente actitud de un instante, en el exceso o en la omisión de su deber, de orden y seguridad sociales.

Para que se valore nuestro origen; que es un nacimiento legal, al amparo de la Ley y para satisfacer la necesidad nacional es preciso transcribir también la breve e importante Ley Orgánica del Cuerpo de Carabineros de la República.

R E G I S T R O O F I C I A L

ADMINISTRACION DEL SR. GENERAL Dn.G.ALBERTO
ENRIQUEZ

Jefe Supremo de la República del Ecuador

Año I _____ Quito martes 19 de julio de 1938 _____ numero 219

MINISTERIO DE GOBIERNO

Nº 219

GENERAL G. ALBERTO ENRIQUEZ,

Jefe Supremo de la República

En uso de las facultades de que se halla investido,

DECRETA:

La siguiente Ley Orgánica del Cuerpo de Carabineros de la República.

CAPITULO I

De la constitución del Cuerpo de Carabineros

Art.1o.- El Cuerpo de Carabineros se compone de todas las Entidades de Policía organizadas en el país y de los ciudadanos hábiles que ingresan a prestar sus servicios en la Institución, para el mantenimiento del orden y Seguridad de la Nación.

En caso de guerra constituirá parte integrante del Ejército Nacional, y en consecuencia, corresponde el mando directo al Ministro de Defensa Nacional.

CAPITULO II

Del mando del Cuerpo de Carabineros

Art.2o.- En tiempo de paz, el Presidente de la república o quien legalmente le subroga, tiene el mando de las Fuerzas de Carabineros y los ejerce mediante Ordenes y Decretos, etc..

El Ministro de Gobierno es el responsable del orden y seguridad interna del país, de la organización y preparación del Cuerpo de Carabineros, ejerciendo sus atribuciones por medio del Comandante General de Carabineros.

CAPITULO III

Constitución de los Organos Centrales de Mando

Art.3o.- Los Organos Centrales de Mando, comprenden las siguientes Reparticiones:

Ministerio de Gobierno;
Comandancia General de Carabineros;
Comandos de División;
Jefaturas Provinciales.

Art.4o.- Las funciones, deberes y atribuciones de los diferentes Organos Centrales de Mando se encuentran en el Reglamento respectivo.

Art.5o.- El Ministerio de Gobierno, etc., está organizado en la siguiente forma:

- a) Despacho del Ministro
- b) Subsecretaría;
- c) Sección Carabineros, etc..

Art.6o.- La Comandancia de Carabineros está organizada en la siguiente forma:

- a) Despacho del Comandante General;
- b) SubComandancia;
- c) Departamento del Personal;
- d) Departamento de Orden y Seguridad;
- e) Secretaría;
- f) Departamento de Servicios y Archivo.

Art.7o.- El Comando de División está organizado en la siguiente forma:

- a) Despacho del Comando;
- b) Ayudantía;
- c) I Sección Personal;
- d) II Sección Servicios y Archivo.

Art.8o.- Las Jefaturas Provinciales se componen de:

- a) Jefaturas;
- b) Unidad.

CAPITULO IV

Jerarquía Militar

Art.9o.- El personal del Cuerpo de Carabineros de la República se divide en dos categorías:

- a) Oficiales;
- b) Tropa.

Art.10.- Los oficiales de Carabineros están comprendidos en las siguientes denominaciones:

- a) Profesionales o de Carrera;
- b) Asimilados.

Art.11.- Los Oficiales Profesionales se clasifican en :

- a) Oficiales de Guerra;
- b) Oficiales de Servicios.

Art.12.- Los Oficiales de Guerra están comprendidos en:

- a) Carabineros;
- b) Seguridad
- c) Servicios Especiales de Policía

Art.13.- Los Oficiales de Servicios están comprendidos en:

- a) Sanidad;
- b) Comisariato;
- c) Veterinaria.

Art.14.- La Jerarquía del Cuerpo de Carabineros comprende la siguiente escala de grados:

- a) Oficiales:
 - Oficiales Generales: General y Coronel;
 - Oficiales Superiores: Teniente Coronel y Mayor;
 - Oficiales Inferiores: Capitán Teniente, Subteniente.
- b) Tropa:
 - Cadetes:
 - Suboficiales: Sargento Primero y Sargento Segundo;
 - Clases: Cabo Primero y Cabo Segundo;
 - Carabinero.

CAPITULO V

Entidades que intervienen en el Cuerpo de Carabineros

Consejo Superior del Cuerpo de Carabineros

Art.15.- El Consejo Superior tiene por objeto calificar y garantizar la vida profesional y la situación de los Oficiales, en todos los grados y denominaciones.

Art. 16.- El personal, las atribuciones y deberes del Consejo Superior, serán los que señalan la ley de Situación Militar y Ascensos y Reglamento respectivo.

Justicia Militar

Art.17.- El procedimiento y composición de los Tribunales de Justicia Militar serán los prescritos en los Códigos y Leyes que rigen en el Ejército, con las reformas que se harán oportunamente.

Junta Calificadora de Servicios

Art.18.- La Junta Calificadora de Servicios tiene por objeto calificar a los Oficiales y Tropa, de conformidad con las atribuciones y personal que lo señalan las Leyes de Retiro y Montepío del Ejército, con las reformas que se harán oportunamente

CAPITULO VI

Circunscripción territorial

Art.19.- Las Circunscripción Territorial es la siguiente:

PRIMERA DIVISION: comprende las provincias del Carchi, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Bolívar.

SEGUNDA DIVISION: comprende las provincias de Cañar, Azuay y Loja.

TERCERA DIVISION: comprende las provincias del Guayas, el Oro, Los Rios, Manabí y Esmeraldas.

CAPITULO VII

Disposiciones Generales

Art.20.- El Poder Ejecutivo dictará los Reglamentos complementarios a esta Ley.

Nadie podría desconocer que el General Enríquez como Jefe de Estado, comprendió la misión de excepcional importancia que corresponde cumplir a la policía, para la preservación de la moral, el mantenimiento del orden público y la protección de la sociedad; por esta razón creó un Instituto básico para la formación de su Oficialidad, proporcionó leyes fundamentales para dar a la institución organización y estabilidad, en suma sentó las bases jurídico-profesional de su existencia.

Poco tiempo duraron las buenas intenciones de consolidar las bases para el desarrollo institucional, nuevamente la Policía se ve involucrada en el acontecer político de nuestra Nación; la discutida elección del Presidente Arroyo del Río, la humillante derrota y cercenamiento territorial atribuido al gobierno, las dificultades económicas provocadas a partir de 1942 que produjeron un proceso inflacionario galopante, y la represión política ejercida contra sus opositores fueron entre otros, los ingredientes para la agitación social y política, desembocando en una sangrienta e inhumana revolución del 28 de Mayo.

A partir de 1944 se da una nueva orientación a la Policía, desmilitarizándola completamente, se inicia la edificación de otra estructura renovada desde sus cimientos con bases jurídicas que le dan una mejor organización y estructura y se proyecta verticalmente en la formación de sus recursos humanos. En las siguientes dos décadas el sentido profesional de la Institución cobra gran impulso con la aplicación del Reglamento y Plan de Estudios para la Escuela de Policía, se crean Escuelas de Formación para Tropa, la Escuela de Detectives, la Escuela de Perfeccionamiento y Especialización de Oficiales, el Instituto Superior de Policía, (actual Escuela de Estado Mayor).

Retomando el aspecto profesional, con la creación del Instituto Nacional de Policía en Enero de 1965, como organismo Rector y encargado de la formación, capacitación y perfeccionamiento tanto de oficiales como de tropa, se logra consolidar una estructura educativa y formativa con objetivos definidos y planes de estudios para cada uno de

los niveles de formación y perfeccionamiento.

2.3. EVOLUCION DE LAS ESCUELAS PARA OFICIALES

Para analizar y descubrir los datos significativos de la evolución de las escuelas de la Policía Nacional, recurriré a las páginas de la historia de la Policía Nacional del Capitán Mario Villalobos; pues de estas páginas se pueden visualizar todas las facetas de la vida Institucional.

2.3.1. Escuela Superior de Policía "Gral. Alberto Enríquez Gallo"

A igual que todas las instituciones educativas, la Escuela Superior de Policía "Gral. Enríquez Gallo", desde que nació el 2 de marzo 1938 mediante Decreto Supremo N°64, con el nombre de Escuela Militar de Carabineros, ha tenido constantes cambios de nombres, lugares de funcionamiento, estructuración, de sistemas y métodos de enseñanza-aprendizaje resultado de esa época histórica; se constituyó en el eje matriz de la Institución; pues allá ingresaron ayer, lo hacen hoy y lo harán siempre quienes desean servir a la sociedad vistiendo el uniforme de la paz y de la seguridad nacional.

En marzo de 1938 se dictó la Primera Estructura Orgánica de la Escuela de Carabineros ante la necesidad de mejorar el servicio de la Policía Nacional de la República con Oficiales que respondan a las funciones del Ramo de Orden y Seguridad, y el 1ro. de abril de 1938 inició las

actividades académicas teniendo como aula el Casino de Oficiales del Cuerpo de Policía de Quito; con un régimen de semi-internado.

Procurando una mayor amplitud e independencia del área operativa el 1ro. de mayo de 1938 la Escuela se traslada a un local anexo al Convento de Santo Domingo; local que hoy ocupa el Colegio San Fernando de la Comunidad Dominicana.

Dadas las características de la época la Escuela Militar de Carabineros fue creada con carácter eminentemente militar. El plan de estudios, sus profesores, métodos y políticas educativas estaban orientadas bajo las conceptualizaciones anotadas. El plan de estudios de la Escuela en el año de 1938 contemplaba entre otras materias las siguientes: Reglamentos Militares y Código Militar; Código Penal Militar y Reglamento Disciplinario; Dibujo Militar; Topografía y Medios Militares, pues su producto no respondía a las demandas del contexto social.

Los primeros contingentes de oficiales egresados proyectaron esa formación al personal subordinado y por consiguiente una actitud represiva a la comunidad. De ahí un error de criterio y una organización equivocada.

A raíz del conflicto político que desembocó en la Revolución del 28 de mayo de 1944, se extingue el Cuerpo de Carabineros y como efecto de ello la Escuela adopta la denominación de Escuela Técnica de Subinspectores y pasa a funcionar en una casa particular arrendada.

En 1947 se compra el "Rancho San Vicente" al Señor Manuel María Jaramillo Arteaga donde la Escuela empieza a

funcionar en 1949-1950; y donde permanece hasta 1989 año en que se traslada a las actuales instalaciones de Pusuquí.

El 9 de noviembre de 1964; cambia de denominación y se empieza a llamar "Escuela de Formación para Oficiales", en este mismo año aparece, el Instituto Nacional de Policía, como institución responsable de la Educación Policial; organismo que en lugar de ser una instancia de apoyo se convirtió en un obstáculo para el desarrollo y mejoramiento de la Escuela.

El 21 de febrero de 1978; se asigna el nombre del fundador a la Escuela denominándose: Escuela de Formación para Oficiales Gral. Alberto Enríquez Gallo.

Considerando el nivel de preparación de los alumnos, los planes y programas de la Escuela, el 15 de junio de 1983 se le denomina como Escuela Superior de Policía, pero sólo en 1990 con Acuerdo Ministerial se le eleva a dicha categoría.

El rol y algunas funciones inherentes de la Policía Nacional frente a la comunidad demandaron la participación de la mujer ecuatoriana y así como el 22 de septiembre de 1983 se dispone por parte del Comando General, con autorización del Ministro de Gobierno, el funcionamiento de la Sección Femenina de Cadetes en la Escuela Superior de Policía; que sólo graduaría dos promociones de oficiales mujeres, reiniciándose en 1993-1994.

El 5 de febrero de 1989; con cadetes de la Escuela nace el Club "Escuela Superior de Policía" ESPOLI; que ahora

milita con éxito en el fútbol profesional.

Pero se podría preguntar ¿y por qué esta referencia? la respuesta es sencilla, pero a la vez importante: La Escuela Superior de Policía selecciona a quienes han escogido la Institución como el camino para su vida; selección que siendo fundamentalmente de carácter psicológico vocacional, actitudinal, también lo es desde las condiciones físicas.

Estas características físicas, atléticas como exige la profesión, no están ausentes del deporte; y es fuente motivadora de su formación física.

El mérito está en el hecho de que una actividad interna de la Escuela, haya llegado a constituir un club profesional que con imagen y prestigio ya dice de la integración entre la Institución y la sociedad nacional.

En 1992 se deja sin validez el intento de que la formación de oficiales tenga una duración de cuatro años, esto sucede el 9 de septiembre dejando pospuesta esa posibilidad para cuando se ofrezcan las condiciones para ello.

Es preciso reconocer los méritos de la cooperación de Carabineros de Chile, a lo largo de la historia institucional para aportar y apoyar a nuestra acción institucional con el intercambio de cadetes, cursos de especialización de nuestros hombres en ciencias netamente policiales. Desde 1992 por un Convenio de Cooperación Interinstitucional con Carabineros de Chile se destaca en el país Oficiales Superiores especialmente para el área

educativa.

En el contexto de la Reforma Educativa con criterio de Educación Superior se ejecuta el eje de Derecho y el eje de Ciencias Policiales; el mismo que está en pleno funcionamiento.

La Escuela ha cambiado de reglamentos, de uniformes, de locales, de nombres, de planes, programas, ha tenido esfuerzos por mejorar su estructura académica y curricular, ha tenido altos y bajos; pero es la Institución que ha formado los hombres por cuyo trabajo y sacrificio el Ecuador sigue siendo una ISLA DE PAZ.

2.3.2. Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales

La Escuela de Especialización y Perfeccionamiento cuya misión fundamental es la de capacitar y perfeccionar a los oficiales en los grados de Tenientes y Capitanes para el cumplimiento de sus roles, tareas y funciones que corresponden al grado inmediato superior, con lo cual se complementa la formación profesional en el servicio.

Los acontecimientos históricos producidos en 1944 así como el cambio de denominaciones hicieron evidenciar a los mandos la necesidad de ampliar el Sistema Educativo; de capacitar a los oficiales en los diferentes grados y para el cumplimiento de las diferentes funciones y servicios.

Así en 1963 se crea la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales, pero es recién en 1969 que

inicia el primer curso de Tenientes y Capitanes constituyendo así un hecho importantísimo para la Institución, pues se instituye una instancia de mejoramiento profesional para los mandos medios.

El Registro Oficial N° 387 del 3 de noviembre de 1964, da cuenta de este hecho histórico así como la creación de la Escuela y su misión básica, el perfeccionamiento.¹²

La Escuela como todas del Sistema Educativo Policial se ha caracterizado por:

Acomodarse en los ambientes físicos que en su turno le ha correspondido ocupar; así ha cambiado de un lugar a otro y en los últimos años funcionó en una casa de vivienda en la calle Toledo; donde se adecuaron las oficinas; donde se improvisaron aulas; donde no existía lugar, ni espacio para la actividad física y la recreación.

Hace tres años aproximadamente que la Escuela se instala en la infraestructura física que dejó la Escuela Superior de Policía, en la Avenida de La Prensa, donde como producto del apoyo que se dio a la Policía Judicial, se mejoró la infraestructura, el equipamiento y podemos decir que en lo físico es una Escuela bien dotada.

Pero el proceso educativo también ha sido objeto de muchas variaciones, entre las más importantes identifico las siguientes:

¹²

Historia de la Escuela Superior de Policía, Cap. Mario Villalobos.

- La no existencia de un perfil para la capacitación del Capitán y Mayor.

- Consecuentemente, objetivos, planes y programas que no respondían a la real necesidad de capacitación.

- Planes decididos año a año por la voluntad e iniciativa del Director.

- Programas que variaban de un año a otro debido al nivel conservador o reformador del profesor de turno.

- Profesores seleccionados a base del único criterio de afinidad, amistad o compañerismo importando poco la calidad de la enseñanza.

- Una estructura administrativa reducida al Director, Jefe de Estudios y el Jefe Financiero.

- Un equipamiento que se limitaba a pupitres, tiza y pizarrones; más tarde llega el retroproyector.

- El curso, tenía y sigue teniendo duración irregular.
- Los períodos a distancia unos más o menos cortos que otros.
- Los períodos regulares unos más extensos que otros y con planes, programas y orientaciones metodológicas diferentes.
- Unos cursos contaban con la realización de trabajos de investigación otros con trabajos aplicativos, otros no lo hicieron.
- Unos cursos empezaron a ejecutar el curso especial del GIR, otros no lo hicieron; unos hicieron el curso especial del UIES, otros no lo hicieron.
- Ultimamente un curso ejecutó el eje de Derecho; hoy ya se pide la supresión del eje de derecho y la ampliación del tiempo para el eje policial.

En síntesis la evolución de la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento; es la repetición de la evolución de la Policía Nacional y en ella como no puede ser de otra manera evolucionó y sigue evolucionando la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales.

Un aspecto que no se debe dejar de mencionar y que debe preocupar a quienes administran al personal, es el de Capitanes y Mayores; llegan al curso luego de haber ascendido cuando se debe suponer que el curso debe habilitarles para dichos cargos y funciones.

Es hora de hacer un alto; de mirar atrás para corregir todos los errores, así mirar con mayor claridad el futuro; por ello este trabajo que evalúa la Reforma Educativa, tiene el mérito de decir a la Institución donde estamos, frente a donde deberíamos estar y llegar.

2.3.3. Escuela de Estado Mayor

Creada el 10 de enero de 1968, como una respuesta práctica a la disposición de la Ley Orgánica de noviembre de 1964. Inició su funcionamiento el 29 de enero de 1968; con la participación de 12 alumnos, en el antiguo Instituto Nacional de Policía, en la Avenida de La Prensa.

Como toda institución que recién nace tuvo algunas dificultades en su funcionamiento, pero a partir de 1972 hasta nuestros días ha ido delineando una trayectoria de prestigio y de permanente ascenso. Durante este lapso la

formación de Comandantes y Asesores de Estado Mayor que su misión, se ha cumplido con las más modernas orientaciones pedagógicas.

Pero la dinámica social exigía nuevos perfiles de los Comandantes y Asesores, consecuentemente era menester emprender una Reforma Educativa que diseñe un nuevo modelo pedagógico sobre la base de otras concepciones paradigmáticas, teorías metodológicas entre otros componentes, porque caso de no hacerlo la brecha existente entre las demandas sociales y la oferta profesional policial se profundizaría cada vez más.

El paradigma conductual que orientó los procesos de la década del sesentas se hallaba en crisis; pensar que este paradigma continúe orientando procesos educativos sería mantenernos en el pasado, desconociendo las exigencias y requerimientos actuales y posteriores. En este contexto, era necesario no solo buscar nuevos paradigmas, sino conformarlos como resultado de la práctica educativa diaria. Había que iniciar el cambio.

Consciente de esta realidad, la Escuela de Estado Mayor de la Policía Nacional, en ejemplar decisión lideró el **Proyecto de Modernización de Educación Policial**, impulsada por la idea de que es obligación de las instituciones incorporarse a las innovaciones pedagógicas, y más todavía, constituirse en generadores de cambios educativos que contribuyan a optimizar resultados en la consolidación profesional de sus oficiales.

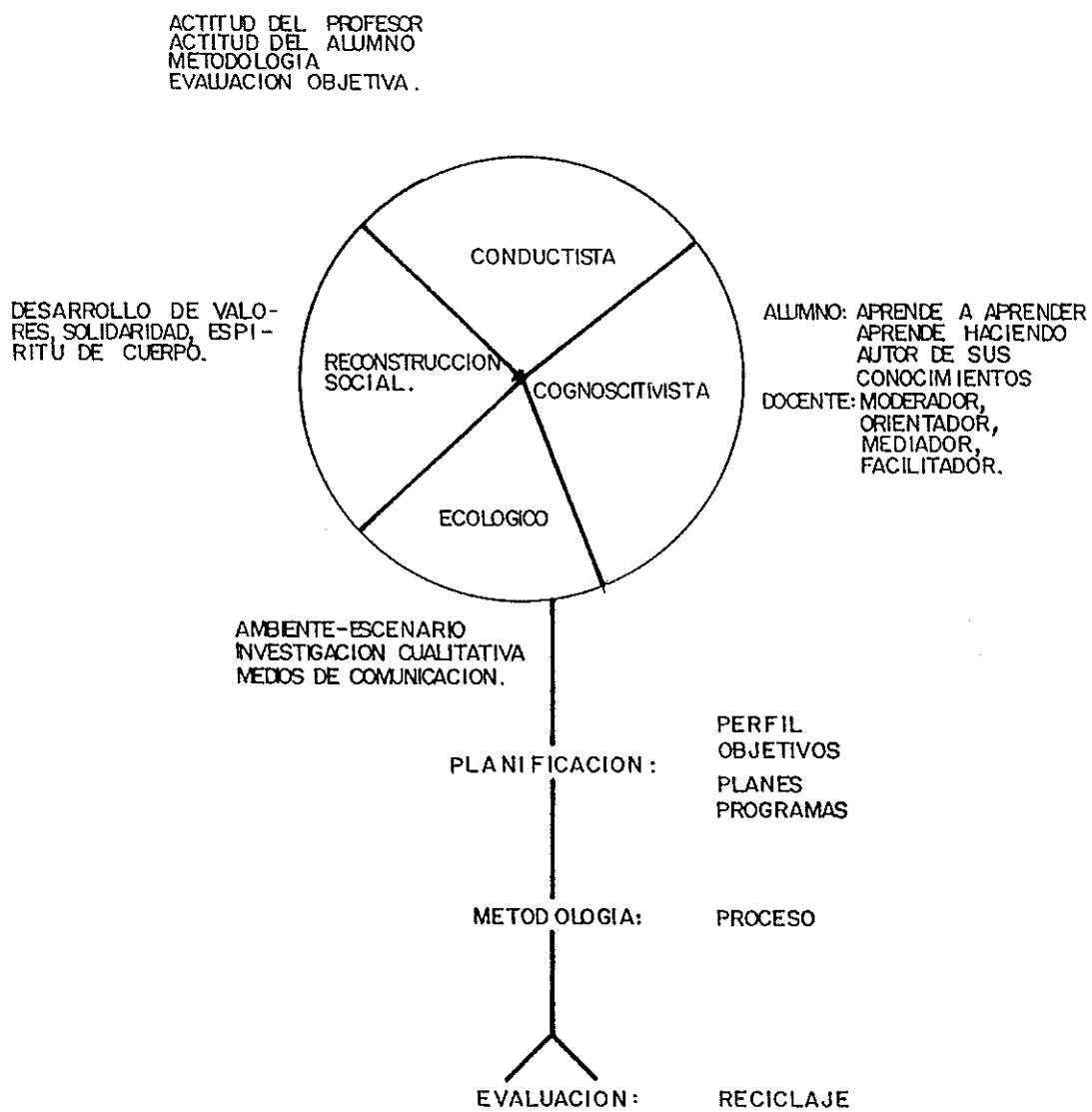
A la luz del objetivo general: "Contribuir a institucionalizar cambios en el Sistema Educativo del Oficial Superior de Policía, con el fin de apoyar procesos de desarrollo más justos y armónicos de la sociedad",¹³ se estructura el modelo educativo que debía conciliar, entre los otros, los siguientes componentes: resultados de diagnóstico, misión de la Escuela, perfil del Oficial y los paradigmas educativos que habrían de orientar a la nueva pedagogía.

El modelo paradigmático tomó los mejores elementos del cognoscitivismo, del ecologismo y del reconstruccionismo social con lo que se logró conformar un paradigma propio para la educación policial que sustentado en un currículo flexible buscaba hacer del alumno, el constructor de conocimientos significativos, del docente facilitador, orientador y mediador de los aprendizajes, de la metodología un servicio diario de investigación y práctica, de la evaluación un proceso de retroalimentación.

La consideración del escenario y el valor pedagógico del ambiente-alumno, la incorporación de la educación al hábitat, el rol de los medios de comunicación y la heterogeneidad cultural fueron otro componente paradigmático. Había necesidad de completar el paradigma con valores sociales, con la solidaridad, espíritu de cuerpo, el desarrollo de la actitud crítica en términos sociales políticos y culturales y solución de problemas.

¹³ Informe Anual de la Escuela de Estado Mayor, 1983-1994.

MODELO PEDAGOGICO VIGENTE DE LA ESCUELA DE ESTADO MAYOR PARADIGMA



2.3.3.1. Objetivos Específicos

Sustentados en este marco teórico, cinco fueron los planteados:¹⁴

2.3.3.1.1. Propiciar una inserción del Oficial egresado en los distintos sectores sociales donde le toque actuar, como Comandante o Asesor, con una aceptación plena de los mismos.

2.3.3.1.2. Conseguir una consolidación de los valores morales de los oficiales acordes con los principios de la Institución.

2.3.3.1.3. Lograr que el desarrollo profesional paralelo a la función policial se revierta en beneficio de la propia Institución.

2.3.3.1.4. Contribuir a la formación de profesionales con espíritu analítico-crítico que les permita ser actores de cambios positivos al interior de la Institución y de aquellas que requieran apoyo.

2.3.3.1.5. Contribuir a la unificación de criterios sobre Doctrina de Procedimientos Policiales.

¹⁴

Plan Institucional de la Escuela de Estado Mayor 1992-1993.

¿Cómo se optimizaron estos grandes objetivos?: a través de un esfuerzo compartido de autoridades, asesores, docentes, alumnos y personal de apoyo.

Como se estuvo seguro que la planificación respondía a las necesidades, intereses y problemas de los alumnos, se concilió con la misión de la Escuela y el perfil del egresado, se procedió a implementar una **nueva metodología** que permitiría alcanzar el espíritu analítico-crítico declarado en la misión y las otras características del perfil del egresado.

La nueva metodología se basó en la investigación de campo y bibliográfica que entregó información para el proceso de teorización, análisis y crítica, el que se lo llevo a través de variadas técnicas activas, para finalmente llevar esos conocimientos a la práctica manifestada en la elaboración de documentos de utilidad inmediata y mediata para la Institución.

2.3.3.2. La evaluación

El modelo conductual si algo tiene de vulnerable es la Evaluación porque en el afán de hacerla objetiva le sometió a esquemas rígidos (como las pruebas objetivas, gabaritos) que tan sólo sirven para medir niveles intelectuales inferiores: memoria. El alumno estudiaba de memoria para no equivocarse en la palabra o letra. El modelo propuesto en la Escuela ha tratado de no caer en estas vulnerabilidades para lo cual la evaluación cumple con un rol fundamental aunque muy diferente del que hasta hoy se lo ha asignado.

Con este nuevo modelo pedagógico la evaluación no se confunde con la medición, no sirve sólo para asignar una calificación al alumno. La calificación por sí y para sí no tiene significado alguno, ésta no es evidencia de conocimiento y esfuerzo, la evaluación sirve para desentrañar los errores, las carencias, las dificultades y tomar decisiones para superarlas.

Los criterios para evaluar están de acuerdo con varios parámetros que tienen relación con la investigación y la metodología. No se ha descartado el examen escrito pero no se lo ha privilegiado. Por lo tanto, los exámenes buscan solución a dificultades propuestas como elaboración de directivas, documentos, proyectos, etc., para lo cual se puede disponer de información adjunta.

Sabemos que hemos emprendido en un cambio, tenemos las herramientas técnicas para hacerlo; estamos conscientes que el nuevo modelo se irá optimizando con los resultados de la práctica. Afirmamos, sin temor a equivocarnos, que la Escuela de Estado Mayor de la Policía Nacional se ha convertido en pionera de los cambios educativos entre las instituciones de educación superior y post-grado.

CAPITULO III

3. PROYECTO DE REFORMA EDUCATIVA 1988

3.1. DIAGNOSTICO.- APRECIACION DE LA REALIDAD EDUCATIVA POLICIAL.

La trayectoria negativa en el campo educativo que venía acarreado la Institución Policial, llevó al alto mando solicitar al Ministerio de Educación para que en apoyo al mejoramiento de la Policía Nacional designe un equipo de asesores con suficiente conocimiento y experiencia; bajo la orientación y guía de los asesores educativos de la Policía Nacional realicen una investigación sobre la organización y funcionamiento de la educación policial.

En efecto esta comisión llevó adelante una investigación, que luego de observaciones, estudio de documentos, visitas, entrevistas y encuestas, derivó en un extenso documento que presentó un diagnóstico que mostraba la situación de la educación policial, sobre cuya base se definió un propósito de mejoramiento educativo que se denomina para efectos de este trabajo Proyecto de Reforma Educativa 1988.

3.1.1. Falta de diagnóstico, planificación y objetivos del Sistema Educativo Policial.¹⁵

Es indispensable señalar que los

¹⁵ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

problemas del sistema son interdependientes y concomitantes, por lo que al analizar cualquiera de ellos es ineludible tocar, aunque sea de paso, alguno de los otros. En este caso, ya nos hemos referido a la falta de objetivos; añadiremos algo, diciendo que toda planificación debe partir de un diagnóstico que permita determinar objetivos generales que en último término son las metas que se persigue alcanzar a través de un proyecto claramente definido.

Así, es doblemente lamentable la falta de objetivos que impiden tener un norte, una dirección, una meta y que hace que se desperdicie y despilfarre toda esta serie de potencia que adecuadamente encauzadas podría hacer de nuestro sistema educativo, el más serio y prestigioso de los que existe en el país.

3.1.2. Planes de estudios inestables e inadecuados¹⁶

La existencia y aplicación de planes y programas de estudio son los instrumentos de los que se vale una escuela para alcanzar los objetivos señalados por las leyes y reglamentos. En la crisis del sistema, la ausencia de éstos ha significado un importante aporte al caos.

Revisados los archivos de los años anteriores, en el mejor de los casos, sólo se encuentra listados de materias y horarios; no hay un sólo documento que se parezca a un

¹⁶ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

cambian de un año a otro y aún dentro de cada año; casi no hay dos promociones que hayan aprendido lo mismo.

Por un lado, las materias son cambiadas de acuerdo a inclinaciones de los directores; se ha llegado al colmo de incluir materias, para atender el pedido de algún amigo del director.

Las demás escuelas se crearon con entusiasmo, pero siempre adoleciendo de los mismos errores. Ha faltado coordinación, alcance y secuencia de contenidos en los diferentes niveles a fin de que en cada uno se estudie diferentes materias o las mismas pero de manera secuencial de acuerdo al avance progresivo de cada materia y jerarquía.

3.1.3. Falta de evaluación del proceso¹⁷

No existe un proceso de evaluación para determinar los logros, errores, vacíos y obstáculos en períodos establecidos de un programa aplicado, que debería darse a base del accionar que demuestren los oficiales egresados de cada escuela en los servicios a los que sean designados.

3.1.4. Enseñanza-Aprendizaje puramente teórica¹⁸

"Aprende haciendo" es un principio

¹⁷ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

¹⁸ Idem

pedagógico, incluso los cursos por correspondencia basan sus métodos en este pensamiento y es que, la vida es la mejor maestra del hombre, así se ha comprobado.

La formación que se imparte en las escuelas da preferencia al paradigma conductual, vale decir es eminentemente memorista, verbalista y teorizante. Se insiste en la repetición de textos y explicaciones de profesores, en mucha materia, se sigue el sistema de dictado y en los mejores casos se utiliza el poligrafiado que generalmente no ha sido renovado en los últimos años. No se estimula el desarrollo del razonamiento, la investigación, el juicio crítico, la iniciativa y la reflexión.

Este hecho se agrava por la falta de equipamiento; ninguna escuela tiene laboratorios, talleres, ni recursos didácticos; la formación gira en pleno año de 1988 en torno al pizarrón, tiza y borrador.

3.1.5. Falta de asesoramiento pedagógico profesional¹⁹

En el campo educativo desde 1938 hasta 1985 las escuelas no dispusieron de un solo asesor, peor de un equipo. En 1985 la Escuela Superior contrató un asesor pedagógico; en 1986 lo hace la Escuela de Perfeccionamiento y el año siguiente la Escuela de Estado Mayor, pero en forma general se ve cierta resistencia hacia el asesoramiento profesional y a la utilización adecuada del personal especializado.

¹⁹ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

Aunque son pocos, existe en nuestra Institución oficiales especializados en el país, en Francia, Chile, Argentina etc., pero siguiendo la política institucional equivocada casi ninguno de ellos se encuentran asesorando en las escuelas.

3.1.6. Falta de preparación docente del personal policial²⁰

Hoy nos referimos únicamente, a los Oficiales de Policía que cumplen tareas docentes. Esta función cumplen en forma obligatoria, gratuita y adicional.

A los Oficiales Instructores se les designa como profesores de cualquier materia profesional y a otros según la función que cumplen; así el Jefe de Migración es Profesor de la materia de Migración.

Hay algunos oficiales que por excepción, habiendo permanecido por algún tiempo en Quito, han adquirido experiencia y se han convertido en excelentes maestros.

3.1.7. Falta de independencia administrativa²¹

La influencia y las presiones a que

²⁰ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

²¹ Idem

están sometidas las Escuelas en las diferentes fases del proceso educativo, impide se cumplan las disposiciones reglamentarias y las emanadas de autoridades de cada centro educativo.

Especialmente las condiciones de selección, ingreso y promoción de alumnos en los diferentes niveles se ven afectados por el abuso de la jerarquía al violentar las normas establecidas.

Se impone la necesidad de garantizar la independencia administrativa y académica de cada Escuela, ajustando la legislación y creando una conciencia de respeto hacia las decisiones que en ellas se toman.

3.1.8. Falta de reglamentación actualizada²²

El funcionamiento de todas las Escuelas se ha caracterizado por la anarquía, entre otras causas, por la falta de reglamentos, que como en el caso de la Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales, funcionó desde 1970 a 1982 sin este instrumento indispensable, y apenas con una "guía del alumno" sin ninguna aprobación y en otros casos por lo obsoleto, como el reglamento de la Escuela Superior de Policía que no había sido actualizado en casi treinta años.

²²

Diagnóstico de la Educación Policial 1988. Comisión Asesora del MEC.

3.1.9. Inadecuado organismo responsable del Sistema Educativo²³

Como en cualquier actividad humana, los institutos de formación profesional más aún en las organizaciones educativas de la Policía Nacional requieren de un ente, que dirija y coordine esa actividad.

El mejoramiento cualitativo ya no le corresponde al Gobierno, sino a la propia Institución y es en este campo donde se ha producido un gran desface.

3.1.10. Falta de Investigación Pedagógica²⁴

El objetivo de la investigación es detectar vacíos y establecer un diagnóstico inicial que permita implementar correctivos para que se de un proceso de mejoramiento permanente del sistema educativo.

En el caso que nos ocupa no hay ningún comentario que hacer y simplemente afirmar que no existe investigación pedagógica en ninguno de los niveles del sistema educativo policial.

3.1.11. Falta de Planificación Curricular²⁵

La ausencia de planificación curricular determinó, en gran parte, la anarquía que hemos

²³ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

²⁴ Idem

²⁵ Idem

venido analizando y abrió el camino para que el sistema educativo, se oriente por la voluntad de sus directivos que, con frecuencia sigue direcciones contrapuestas en la medida de sus antagonismos y diversidad de criterios.

3.1.12. Ineficiente Administración Educativa²⁶

Analizando nuestra administración educativa podemos comprobar la ineficacia del mismo, debido a que la falta de estructuras orgánicas y funcionales en el Instituto Nacional de Policía y en las diferentes Escuelas, a lo que se suma ausencia de continuidad de políticas educativas de los directores entrantes o salientes.

3.1.13. Ausencia de Tecnología Educativa²⁷

En nuestro sistema educativo, los profesores conociendo esta tecnología, simplemente no la aplican y se someten a la rutina, sin que les interese mayormente los resultados buenos o malos que sus alumnos obtengan en el aprendizaje. Ninguna escuela cuenta con un departamento o sección educativa.

²⁶ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

²⁷ Idem

3.1.14. La Infraestructura Educativa precaria²⁸

No es adecuada, ni funcional; es obra del acomodo, aspecto que se evidencia porque los ambientes físicos en que funcionan las Escuelas han sido acondicionadas en casas de vivienda particular o infraestructura diseñadas para objetivos diferentes.

3.1.15. Limitado Presupuesto para la Educación Policial²⁹

Este ha sido otro de los factores preponderantes para el estancamiento del sistema educativo policial. Tanto la infraestructura física como educativa ha sufrido un descuido total. La Escuela Superior de Policía pagaba ciento cincuenta sucres 00/100 por hora de clase hasta el año 85 y hoy paga tres mil trescientos sucres.³⁰

Igualmente si revisamos los presupuestos de cada Escuela son limitados y no existe la partida suficiente para infraestructuras, equipos, laboratorios y además ha impedido contratar a personal docente idóneo.

²⁸ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

²⁹ Idem

³⁰ Diagnóstico de la Educación Policial 1988, Comisión Asesora del MEC.

3.2. LA PROPUESTA DE REFORMA DE 1988

En las próximas páginas presentaré las ideas matrices, los lineamientos básicos que constituyeron la Propuesta de Reforma; que se elaborara también como un trabajo de Investigación Individual para el IAEN y con posterior aplicación en la Policía Nacional.

La propuesta presentada por el ese entonces Crnl. de E.M. Lenin Vinueza, inicia con reflexiones sobre:

- La Policía y la Convivencia
- La Policía y el Estado Social
- La Policía y el Bien Común y la Libertad individual
- La Policía y el Orden Público
- La Policía y la Seguridad Nacional y en

ella sus funciones:

- . preventiva
- . educativa
- . de bienestar público
- . represiva

Para a base de estas consideraciones establecer los rasgos del nuevo perfil del Hombre Policía, al que se le define así:

" El Policía Ecuatoriano debe ser un profesional con una profunda formación cívica y patriótica que entienda y sienta a la Patria y participe como un actor de vanguardia en el proceso de su Seguridad y Desarrollo; con una conciencia humanista y social que le permite entregar toda su capacidad, al servicio de los más altos fines del Estado. Debe ser un

ciudadano que entienda la misión policial, no como un simple medio de vida, sino como una vocación de servicio a la colectividad y tenga un respeto acendrado y consciente a las libertades y derechos individuales. Demostrará cualidades de superación, disciplina, lealtad, valor, personalidad equilibrada, inteligencia creadora y una gran capacidad de discernimiento y decisión; con cualidades físicas y dominio de todos los procedimientos de aplicación de la Ley."

Entre los planteamientos básicos de la Reforma Educativa Policial de 1988 se identifican los siguientes:

3.2.1. Estructura Orgánica y Funcional del Sistema Educativo Policial

Sobre la base de diferenciar la Formación Científica Policial, dedicado única y exclusivamente al personal policial, sea este de Oficiales y de Tropa; en los diferentes procesos:

- De perfeccionamiento
- De especialización
- De actualización

Y dentro de dichos procesos, la organización y funcionamiento de las Escuelas con los respectivos cursos, todos ellos con un alcance y secuencia progresivos de acuerdo a los diferentes rangos o jerarquías del personal.

Por otro lado se definía en la estructura del Sistema Educativo Policial, el Subsistema de Educación Policial Regular; dedicado exclusivamente a dar un servicio básico al personal policial, sus hijos y familiares; tal es el caso de las guarderías, jardines de infantes, escuelas,

colegios, o unidades educativas llegando ya a plantearse la necesidad de la Educación Superior Policial, a base del funcionamiento de convenios con universidades en su inicio, para más tarde desenvolver la propia Universidad Policial en carreras afines y propias de la misión policial, en torno al concepto matriz de la Seguridad.

3.2.2. La Dirección General de Educación de la Policía Nacional

Debido al diagnóstico básico y a la necesidad de mejorar la capacitación del recurso humano policial a partir de su profesionalización en etapas diferentes fueron organizándose escuelas y cursos que pese a contar con el Instituto Nacional de Policía, no desenvolvían su acción a base de una política educativa institucional y hacia objetivos de mediano o largo aliento que pudieran desembocar en una estrategia permanente para el mejoramiento de los recursos humanos en la búsqueda de cumplir a cabalidad con la misión institucional frente a la sociedad.

Cada escuela, con estructura y funcionamiento diferentes, respondían únicamente a la iniciativa del Director de turno, muy distante de responder a las exigencias institucionales y sociales.

De ahí la necesidad de crear la Dirección General de Educación; como institución responsable de canalizar las necesidades institucionales y sociales hacia políticas, objetivos y procesos educativos coherentes, y unificados hacia la misión institucional.

Para esta Dirección General de Educación se planteó en ese período una estructura orgánica diferenciando los niveles; así como los objetivos generales y específicos que me permita transcribir:

3.2.1.1. Nivel Directivo

- Dirección General

3.2.1.2. Nivel Asesor

- Consejo Superior de Educación
- Departamento Técnico-Pedagógico con las

secciones:

- . Investigación, Planificación y Evaluación
- . Capacitación y perfeccionamiento
- . Tecnología Educativa.
- . Educación a Distancia.

3.2.1.3. Nivel Auxiliar o Apoyo

- Departamento Administrativo con las secciones:

Generales.

. Personal y Servicios

. Archivo

. Becas y estímulos

- Departamento Financiero con las secciones:

. Contabilidad

. Presupuesto

3.2.1.4. Nivel Técnico-Operativo

- Establecimiento de Educación Policial.

. De Estado Mayor

. De Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales.

miento de Oficiales.

Formación de Oficiales.
. Superior de

- . De Especialización de Clases.

- . De Formación para Tropa.

- Establecimientos de Educación Regular,

dependientes de la Policía Nacional

3.2.1.5. Objetivos Generales

- Fortalecer el mejoramiento de la Educación

Policial mediante acciones planificadas de investigación pedagógica, currículum, formación inicial y continua en un contexto tecnológico.

- Asegurar un sistema integrado de coordi-

nación del nivel técnico operativo e institucional, a nivel educativo.

- Evaluar el proceso de mejoramiento cualitati-

vo y cuantitativo de la educación policial para que retroalimente su planificación y ejecución.

- Integrar el Sistema Educativo Policial y

coordinar todas las acciones de carácter educativo que requieran las diferentes Direcciones Nacionales o Generales de la Institución.

- Fijar, mantener y orientar la educación policial de acuerdo a las políticas emanadas por las autoridades superiores y acorde con las necesidades nacionales.

3.2.1.5. Objetivos Específicos

- Investigar las condiciones y factores del proceso enseñanza-aprendizaje, en relación con las características propias de la educación policial.

- Desarrollar investigaciones pedagógicas específicas para determinar los niveles de error o deficiencia, así como los niveles de éxito, dentro del proceso enseñanza-aprendizaje de la educación policial.

- Coordinar con las demás Direcciones Nacionales o Generales, para la realización de investigaciones, así como para la planificación, ejecución y evaluación de experimentaciones educativas dentro del Sistema Educativo Policial.

- Desarrollar los instrumentos curriculares del Sistema Educativo Policial en sus diferentes niveles.

- Organizar el trabajo de orientación vocacional

y profesional con un criterio integral y consustancial al proceso educativo para un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

- Realizar programas de perfeccionamiento permanente para el personal docente y administrativo del Sistema Educativo Policial.

- Evaluar en forma sistemática y permanente el trabajo que se realiza dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de la educación policial.

- Realizar las adecuaciones e innovaciones curriculares que sean necesarias dentro del Sistema Educativo Policial.

- Planificar, ejecutar y evaluar programas de desarrollo educativo policial.

- Utilizar los medios que ofrece la tecnología educativa y poner en marcha un sistema de educación a distancia para los miembros de la Institución.

- Elaborar materiales didácticos y medios audiovisuales que sirvan de apoyo al proceso de mejoramiento de la Educación Policial.

- Establecer la coordinación y desarrollar acciones de cooperación con las instituciones de Educación Superior en asuntos de índole técnico y académico.

- Promover Convenios Internacionales para la formación y/o especialización de los miembros de la Institución.

Para el funcionamiento de la Dirección General de Educación ya se preveían en ese entonces limitaciones y se identificaba la necesidad de una infraestructura física y el equipamiento necesario que permita un adecuado funcionamiento técnico-administrativo de la Dirección General.

Para darle existencia a esta Dirección General se planteó una estrategia operativa que partiendo de la elaboración de los documentos normativos, la aprobación por las autoridades superiores de la institución, y luego de recoger observaciones y aportes que permitieran mejorar la concepción, estructura y funcionamiento de la Dirección General de Educación de la Policía Nacional.

3.2.3. Estructuración Curricular

Otros de los grandes lineamientos y propósitos de la Reforma Educativa planteada en 1988 fue la Estructuración Curricular de las Escuelas y cursos de la Policía Nacional.

Esto como respuesta a la desintegración administrativa y

curricular que existía en relación a las diferentes Escuelas y Cursos donde no respondía a perfiles profesionales ocupacionales y a las necesidades institucionales, sino más bien al cumplimiento de un requisito para la promoción al grado jerárquico superior.

Los planes se concretaban a un listado de materias y los programas a un listado de contenidos y temas; los mismos que podían variar ya sea por la iniciativa del Director de la Escuela en cuanto a los planes, o por la iniciativa del profesor en cuanto a los programas.

En 1988: La Reforma Educativa, que se planteó, tuvo el mérito de incorporar a la acción educativa institucional el concepto básico y fundamental de los Perfiles; sobre cuya base deberían definirse los objetivos, planes, programas, recursos y aún la propia estructura administrativa que permita y garantice lograr los perfiles deseados por la institución y esperados por la sociedad y su desarrollo.

En esta concepción inicial, en la reforma de 1988 se diseñó una estructura orgánica para la Escuela de Formación de Oficiales, así como se planteó la extensión o ampliación a cuatro años, como el tiempo necesario para la formación profesional; se dedujo un plan de estudios que tenían una estructuración por áreas de estudios; así:

- Area policial
- Area humana
- Area de instrucción policial y física.

Así mismo en esta reforma se planteó la necesidad de que con motivo de la fecha aniversaria de profesionalización; esto es el 2 de marzo se constituya en la fecha de graduación de los nuevos Oficiales de Policía.

Con el criterio expuesto se diseñó para las Escuelas de Perfeccionamiento de Oficiales y formación del personal de Tropa un plan de estudios con las siguientes áreas:

- Legislación Policial
- Servicios Policiales
- Formación Complementaria
- Formación Física y de Seguridad

3.2.4. La especialización

- En esta reforma; se volvió a tomar conciencia de la necesidad de especializar a los miembros de la Policía Nacional; para corregir lo que alguna vez decía: "el Policía es un aprendiz de todo pero un maestro de nada".

Aquí se manejaron conceptos valiosos como:

- Evitar una especialización prematura es decir lograr en la teoría y en la práctica una formación y ejercicio profesional primero como un profesional de policía.

- Se cuestiona la Ley de Personal; en lo que tiene que ver con designaciones y pases como una limitante o factor adverso a la especialización.

- Se planteó niveles de especialización tales como:

- . La especialización básica a base de los requerimientos específicos y operativos de cada uno de los Servicios Policiales.

- . La formación de expertos en la búsqueda de los más elevados niveles de eficiencia en actividades que de por sí ya exigen especialización científica y técnica, tales como:

- * Balística
- * Dactiloscopia
- * Grafología
- * Intervención y rescate y otros

3.2.5. Educación regular

Se plantea en la Reforma de 1988 como un problema de bienestar social para lo cual se recomendó:

- Crear escuelas primarias al servicio de las grandes Unidades Operativas, para hijos del personal.

- Crear un colegio secundario de élite en la ciudad de Quito para fomentar las vocaciones hacia la Policía Nacional.

3.2.6. Educación superior

La Reforma de 1988; presenta ideas claves para el futuro de la educación superior policial, así:

- La educación superior en la Policía es un derecho y una necesidad tanto humana como social; pues la sociedad lo reclama.

- La educación superior en la Policía Nacional debe satisfacer las necesidades institucionales y nacionales.

- La educación superior en la Policía Nacional debe apoyar al cumplimiento de las funciones básicas del oficial como instructor y líder.

- Se piensa en la Universidad Técnica Particular de Loja como una alternativa válida para el mejoramiento cualitativo del personal de oficiales de la Policía Nacional.

- En la Reforma de 1988 se plantea la validez y utilidad para la Policía Nacional de la Educación a distancia, en los campos de la pedagogía e idiomas.

3.2.7. La profesión Policial y la Universidad Ecuatoriana.

En la Reforma de 1988 se plantea cuestionamientos al régimen universitario nacional que limita las posibilidades de titulación superior a la Profesión Policial; y sobre esta base se propone la necesidad de avanzar en la firma del convenio con la Universidad Tecnológica Equinoccial para la carrera de Administración de Policía al servicio exclusivo de la Policía Ecuatoriana.

En este proyecto se definió un perfil del Licenciado o Ingeniero en Administración de Policía, su campo ocupacional duración, títulos, requisitos de ingreso, jornada y la administración de la carrera.³¹

3.3. APRECIACION DE LA REFORMA EDUCATIVA DE 1988

Los planteamientos teóricos, deben ser llevados a la práctica; y en la gestión técnico-administrativa, debido a la falta de continuidad en el mando superior, así como en las políticas educacionales y la propia administración educativa; se cristalizó muy poco.

La Reforma Educativa de 1988 inició gestiones, dio pasos en algo, no avanzó en otros aspectos y dejó huellas profundas para el futuro de la educación policial, así se debe resaltar:

³¹ Trabajo de Investigación Individual, Crnl. EM. Lenin Vinuesa M.

- El nacimiento de la Dirección General de Educación fue un acierto; pero no llegó a estructurarse, ni funcionar como se había previsto, diría yo, que nació la idea, nació un nombre, se dio un primer paso para resolver una cadena de problemas.

- Se dieron los primeros pasos en lo que deberá ser el Reglamento General de Educación de la Policía Nacional.

- Se introduce el concepto de los perfiles en la formación y perfeccionamiento del personal de la Policía Nacional; se definió una aproximación valiosa al perfil ideal del Subteniente de Policía; no se definieron en otras jerarquías, por tanto para otros cursos.

- El diseño de los planes y programas en las diferentes escuelas no respondió al diseño de perfiles; pero empezó a buscarse respuestas a esta necesidad y requerimiento técnico.

- No ha podido materializarse el cambio de fecha para la graduación de los Oficiales.

- En el ámbito de la especialización inició a funcionar la Escuela con ese criterio, así desarrollo dos cursos de formación de instructores y se apoyó decididamente la formación de los recursos humanos para la Policía Judicial; pero los niveles de especialización de manera institucionalizada al interior del Sistema Educativo Policial es todavía una meta pensada.

- En la Educación regular se puso las bases

de lo que hoy ya es una realidad el LICEO POLICIAL; pero en el ámbito del bienestar social queda mucho por hacer.

- Sobre la educación superior debe rescatarse hacia el futuro:

- . La validez de su necesidad
- . El reconocimiento de la Educación Superior a Distancia a través de la Universidad Técnica de Loja, como alternativa válida para elevar el nivel cualitativo del personal.
- . La necesidad de desarrollar la carrera policial como una profesión de nivel superior.

CAPITULO IV

4. LA REFORMA EDUCATIVA DE 1993.- UNA REALIDAD EN MARCHA

4.1. FUNDAMENTOS DEL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

La Policía Nacional cumple uno de los más difíciles y complejos servicios: mantener el orden público y prevenir el quebrantamiento de las normas legales que sostienen nuestra convivencia pacífica, por tal motivo en cada policía ecuatoriano debe existir un servidor público con permanente vocación, mística e inquebrantable decisión por preservar la seguridad de la comunidad, proyectando su auténtica imagen de hombre de derecho y amigo del pueblo.

Consecuentemente, la comunidad debe comprender, respetar y apoyar al policía y a la institución.

La institución durante los últimos tiempos ha crecido, especialmente en determinados campos se ha tecnificado y con orgullo podemos presentar hoy día un grado de profesionalización que nos hace comprender la evolución que positivamente hemos experimentado, pero el bienestar social de todo el personal de la policía tradicionalmente soslayada, en la actualidad merece atención prioritaria. Las necesidades personales de nuestros miembros, la posibilidad de alcanzar justos niveles de vida y el desarrollo personal y de sus familias deben concentrar esfuerzos, teniendo la seguridad de que una vida digna constituye para el policía nacional el principal estímulo para que su vocación y sacrificio sea permanente ante los requerimientos de cada día y de toda ocasión.

Es un imperativo para nuestra institución, optimizar en el mayor grado posible la disponibilidad de nuestros recursos humanos. Las urgentes y actuales exigencias de combatir el crimen necesita de la mayor disponibilidad de nuestros hombres en todos los niveles jerárquicos. Debemos redistribuir entonces la presencia en todo el territorio nacional, atendiendo las emergencias que requieren de operativos especiales, cuando los niveles de delincuencia zonalmente han desbordado todo límite y necesitan de toda la concentración de nuestras fuerzas.

Es imprescindible que se redoblen todos los esfuerzos por elevar el nivel de profesionalización, capacitación y disciplina y espíritu de cuerpo.

Es necesario recurrir a la colaboración de la comunidad nacional e internacional; la Institución espera contar en las aulas y en los talleres con profesionales civiles, y militares, nacionales y de aquellas instituciones policiales de países hermanos que con tanta celeridad y generosidad han abierto las puertas de sus organizaciones fraternas.

Es sabido la creciente desigualdad entre los recursos públicos y las abundantes necesidades sociales, por lo que sin dejar de solicitar a los poderes del Estado las asignaciones económicas proporcionales a la intensidad de nuestra lucha, es necesario la más racional y austera utilización de esos recursos, dándoles la mayor utilización y con resultados compensar los esfuerzos extraordinarios que los poderes públicos necesariamente tendrán que realizar para ofrecer al país un Policía Nacional cada vez más profesional, técnica, competente y

eficaz.

La delincuencia en nuestro país por factores de naturaleza económica y psicológica ha crecido hasta límites insospechados. Somos testigos diariamente de la audacia, de un período creciente de medios materiales y de una saña y crueldad que está alterando por completo los niveles de nuestra convivencia. Por tanto, somos conscientes que esta lucha debe continuar y aumentar en intensidad aún a costa de los sacrificios en la vida e integridad física que cada día se producen entre nuestros hombres.

Los Derechos Humanos y el ejercicio de la función pública de la Policía Nacional es un tema complejo y difícil, que no puedo dejar de abordarlo. Somos conscientes de que hay derechos naturales que se encuentran impresos en la naturaleza del ser humano y que están relacionados con su vida, con su integridad física y psíquica y con una aspiración elemental a la justicia para con la persona y su familia. Somos conscientes también del clamor de una sociedad que es constantemente agredida por delincuentes que con muchos medios materiales a su disposición sacian su perversidad sobre nuestras familias y nuestras propiedades. Ante esta paradoja estamos convencidos que sólo la ley, la especialización técnico-científica y el desarrollo de una Policía Judicial serán los justos términos para que la única represión posible sea la encuadrada en las disposiciones que contienen leyes penales. Lamentablemente en la historia de las Policías de todo el mundo existen hechos que contradicen estos principios y en los que, por el contrario, la represión y el uso inhumano de técnicas de investigación han eliminado toda legitimidad en el actuar policial. Por ese motivo es

un compromiso institucional vigilar porque las garantías de los Derechos Humanos que contempla nuestra Constitución Política sean plena y absolutamente respetadas.

Esta realidad; se sintetiza en el esfuerzo institucional; que debió y debe merecer el respaldo del Estado; y que llevó al General Guido Núñez ha plantearse un Plan de Modernización de la Policía Nacional que se resume en siete aspectos generales que lo señalo a continuación:

- La Policía Nacional y la Comunidad
- El Bienestar Social de la Policía Nacional y su familia.
- Optimización del recurso humano
- Optimización de los medios materiales
- La vigencia de los Derechos Humanos
- La lucha frontal contra la delincuencia
- La normatización total de la Institución³²

4.2. UNA REFORMA EDUCATIVA NECESARIA

Esta preocupación respondió a la necesidad fundamental de **Optimizar el Recurso Humano**; es aquí donde se visualiza que el mejoramiento institucional ha de iniciarse por la mejor formación de sus hombres; por el perfeccionamiento cabal de sus jerarquías y por la especialización adecuada de los elementos operativos; esta toma de conciencia derivó en su proceso de Reforma Educativa que se sintetiza aquí.

³²

Plan de Modernización de la Policía Nacional, Gral. Guido Núñez

4.2.1. Lineamientos para la acción

- La necesidad de un pénsum de estudios integrado que considere los distintos escalones del mando institucional, desde el policía hasta el grado más alto.

- La necesidad de que la carrera policial sea considerada como una profesión no sólo reconocida por la Institución, sino también que sea avalizada, por el Sistema Educativo Superior.

- Que la Escuela Superior oriente los estudios profesionales por el eje curricular del Derecho por que el Policía por naturaleza es un hombre de derecho y por el eje curricular policial a fin de optimizar el cumplimiento de la misión.

- Que buscando los mecanismos legales adecuados, la Escuela Superior avance hasta la entrega de un título a nivel universitario a fin a la profesión policial, preferentemente en el campo de las Ciencias Sociales en la Facultad de Derecho.

- Que el tratamiento metodológico en todo el Sistema Educativo debe ser innovado para hacer del cadete un elemento creativo, para lo cual se deben introducir estrategias metodológicas variadas.

- Que la Escuela debe orientar su acción al fortalecimiento de la doctrina, la mística, los valores institucionales y cívicos, la ética profesional y la investigación.

- Que en todo el Sistema Educativo los profesores deben ser del más alto nivel, de calidad, capaces de formar policías y oficiales que requiere la Institución y exige la sociedad.

- Que debe existir flexibilidad en las antigüedades.

- Que los cursos regimentales se terminen y que la formación sea bien llevada por las Escuelas creadas para el efecto.

4.2.2. Análisis de la propuesta

La propuesta inicial fue motivo de análisis y discusión internas por directivos, asesores y docentes, en la búsqueda de optimizar los procesos; esto llevó a una mejor internalización del problema, a comprometerse y sobre manera a que todos los agentes educativos asumieran el papel de corresponsales del mejoramiento individual a partir del mejoramiento educativo. De lo que se derivó a plantear nuevas ideas que se sintetizan de la siguiente manera:

- Que la formación del policía debe ser una formación principista, es decir fundamentada en su naturaleza humana.

- Que la formación profesional policial debe ser lo fundamental.

- Que la formación, capacitación y perfeccionamiento de los oficiales y de la tropa deben tener su fundamento en el diseño de perfiles; para lo cual se debe enriquecer y tomar en cuenta los requerimientos y opiniones de la comunidad, en tal sentido, se desarrolló las encuestas aplicadas con criterio científico por Informe Confidencial del Dr. Jaime Durán.

- Se plantearon puntualizaciones, cuestionamientos y precisiones de carácter legal, de procedimientos, de planificación y programación curricular para lograr los diferentes tipos de reconocimientos para la carrera policial, llegándose a los siguientes criterios que asumieron el carácter de resoluciones:
 - . Que se gestione el reconocimiento legal por parte del Ministerio de Educación del Título de Tecnólogos para el personal de Tropa (Bachilleres).

 - . Que se continúen gestiones para la firma de un Convenio de Estudios Académicos de nivel Superior que reconozcan las materias de Derecho estudiada en la Escuela Superior de Policía, procurando en lo posible y en función del tiempo llegar a obtener una licenciatura en Ciencias Sociales, fundamentalmente.

. Que se inicien estudios que, a mediano plazo logren la creación de la Politécnica o Universidad Policial con carreras estrictamente policiales.

. Que las diferentes escuelas pueden y deben extender diplomas, títulos en sus diferentes cursos, en concordancia con el nivel de conocimientos, de perfeccionamiento o especialización adquiridos.

. Que se dote a la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional de los recursos técnicos, humanos, materiales y financieros para que puedan cumplir sus funciones y realizar un proceso permanente de mejoramiento de la Educación y de la misma manera para las diferentes Escuelas del Sistema Educativo Policial.

Los procesos de análisis, llevó a identificar las alternativas de solución; a visualizar las mejores respuestas al problema; es así como se definen los lineamientos de una serie de estrategias generales que llevarían a responder al Mejoramiento y optimización del recurso humano.

4.2.3. Definición de Estrategias Generales para la Acción Educativa.

Las estrategias básicas orientadoras de la acción se definieron en las siguientes:

- Planificación, Organización y Ejecución de nuevos sistemas de la educación, que respondan a los requerimientos de todo el personal y estos a su vez a las necesidades de la Policía Nacional y del país.

- Creación de tres Subsistemas Educativos:

. Educación Policial Superior; para atender la necesidad de hacer una Policía Nacional, al más alto nivel científico.

. Educación Policial Tecnológica, para atender los mandos intermedios, en la ejecución de tareas policiales que exigen elevados niveles de dominio.

. Educación Regular y Permanente, que atienda el mejoramiento constante del personal, procure el bienestar familiar y se convierta en un semillero de vocaciones hacia la misión policial.

. Elaboración y ejecución del pênsum de estudios integrado para el sistema educativo policial, a base a la definición de perfiles profesionales actualizados en función de las nuevas necesidades profesionales, institucionales y sociales.

. Normatización del Sistema Educativo Policial y sus

respectivos subsistemas; como exigencia lógica para su real organización y funcionamiento.

. Reestructuración de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional de acuerdo con los nuevos lineamientos de la educación policial; como el aparato técnico administrativo capaz de dirigir y lograr el objetivo final de mejorar el recurso humano, para la Modernización Institucional.

. Normatización de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional; en la búsqueda de definir lo que debe hacer, como debe hacerlo y con que equipo básico lograrlo.

. Desarrollar una política de ahorro e inversión adecuada, que responda en el campo educativo a otro de los objetivos de la Modernización, como es la Optimización de los medios materiales.

. Suscribir convenios con instituciones públicas y privadas educacionales para desarrollar cursos que permitan a la familia del Policía alcanzar títulos profesionales con el reconocimiento estatal de una profesión como cualquier otra, de nivel superior.

. Llevar a efecto todo tipo de actividades para fortalecer

el acercamiento y la participación en diversas actividades sociales; ya que la Policía Nacional participa en la vida nacional, generando y fortaleciendo un nivel de integración con la sociedad civil; como mecanismo para llevar a la práctica el Objetivo Nacional Permanente de Integración Nacional.

. Ampliar las asignaciones presupuestarias para llevar adelante el sistema Educativo de la Policía Nacional; buscando en la práctica una directa relación entre los objetivos y los medios para lograrlo.

4.3. REESTRUCTURACION INTEGRAL DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA POLICIA NACIONAL.

4.3.1. Antecedentes

El componente educativo juega un papel protagónico en los procesos de cambio que el Alto Mando de la Institución ha previsto para la modernización de la Policía Nacional, el cual, sólo ha podido ser cumplido gracias al apoyo moral y económico del Gobierno Central.

La reestructuración del Sistema Educativo constituye uno de los objetivos prioritarios del Plan de Modernización de la Institución, objetivo que, por su naturaleza, tiene que constituirse en el dinamizador de todos los procesos de transformación y modernización que se están desarrollando.

El propio espíritu de la Institución, la misión que le corresponde en el contexto social, hacen que el recurso humano se constituya en el eje alrededor del cual se

gestan procesos innovadores que se orientan a la búsqueda de una sociedad que le garantice al ciudadano las condiciones que permitan su desenvolvimiento en un entorno de seguridad, paz y tranquilidad.

Uno de los problemas básico detectados en la administración de la Educación Policial, fue encontrar que las diferentes escuelas y centros de educación funcionaban aisladamente, sin responder a criterios de "sistema" por lo que la primera preocupación fue crear un auténtico Sistema Educativo para la Policía Nacional, bajo cuya organización se beneficiaría a todo el personal de la Policía Nacional y sus familiares a fin de no relegar a un sólo elemento que integre la familia policial.

4.3.2. Acciones realizadas y metas conseguidas en los diferentes ámbitos

Planteada la Reforma Educativa se iniciaron acciones y entre las más significativas se establecen en términos generales las siguientes acciones y metas puntuales conseguidas, en términos administrativos diríamos que se trabajó en los insumos.

- Creación del Sistema Educativo de la Policía Nacional.

Todas las Escuelas y centros que imparten la educación policial fueron ubicadas en tres subsistemas:

- El de Educación Policial Superior.

- El de Educación Policial Tecnológico.
- El de Educación Regular y Policial Permanente.

A estos subsistemas tienen acceso todos los miembros de la Policía y sus familiares, previo el cumplimiento de determinados requisitos.

4.3.2.1. Subsistema de Educación Policial Superior:

El Subsistema de Educación Policial Superior es una estructura que abarca fundamentalmente los procesos de formación y perfeccionamiento de oficiales de la Institución a lo largo de la carrera policial. Se trata de hacer de la profesión policial una carrera de nivel superior que garantice la eficiencia en el servicio y una verdadera garantía de trabajo profesional para la paz.

Iniciación de los trabajos para elaborar perfiles y red curricular de los estudios superiores.

4.3.2.2. Subsistema de Educación Policial Tecnológica

El Subsistema de Educación Policial Tecnológica; es una instancia técnico-administrativa que procura la tecnificación de la Policía

Nacional en los mandos medios e intermedios, se trata de que gracias a este subsistema educativo la Institución sirva de mejor manera, y atienda los requerimientos especializados en los campos donde en el pasado se habían identificado falencias y todo estaba realizado en base a la improvisación y la buena voluntad. Hoy será el avance tecnológico al servicio del orden. Elaboración del pénsum de estudios para el Instituto Tecnológico Superior.

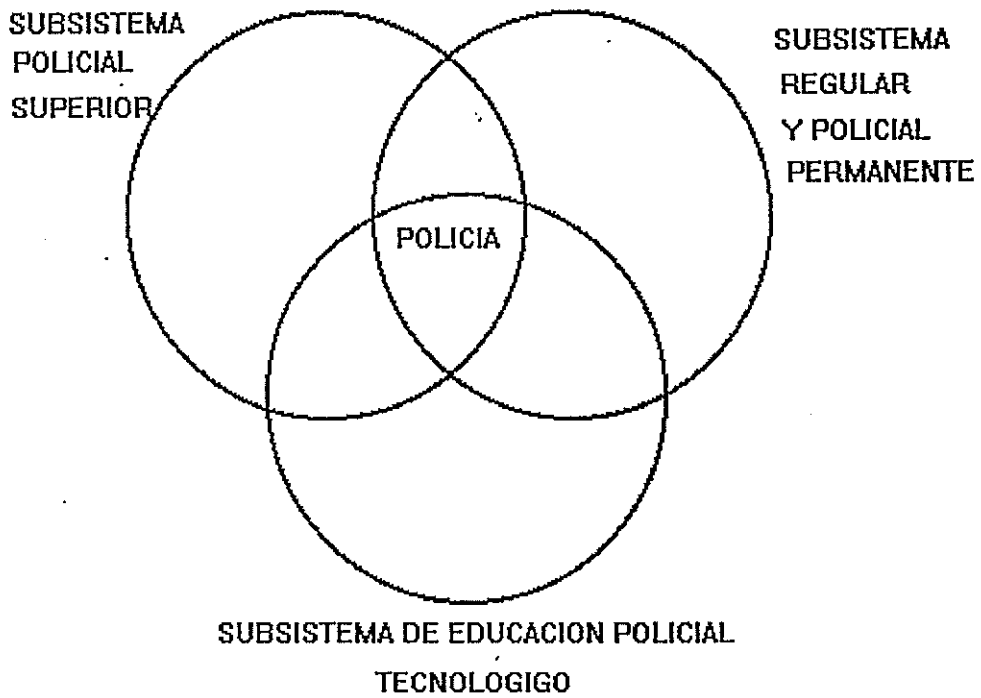
4.3.2.3. Subsistemas de Educación Regular y Permanente.

El Subsistema de Educación Regular y Permanente; pretende dar respuesta a la necesidad de incorporar al sistema, los mecanismos educativos capaces de generar las vacaciones policiales, de atender las necesidades educativas de los hijos y familiares del personal policial; así como procurar la actualización y mejoramiento permanente de los recursos humanos en la búsqueda de elevar el nivel cultural, social y profesional del Policía; a esto debe sumarse el apoyo al desarrollo del Sistema Educativo Nacional sirviendo a la comunidad adyacente.

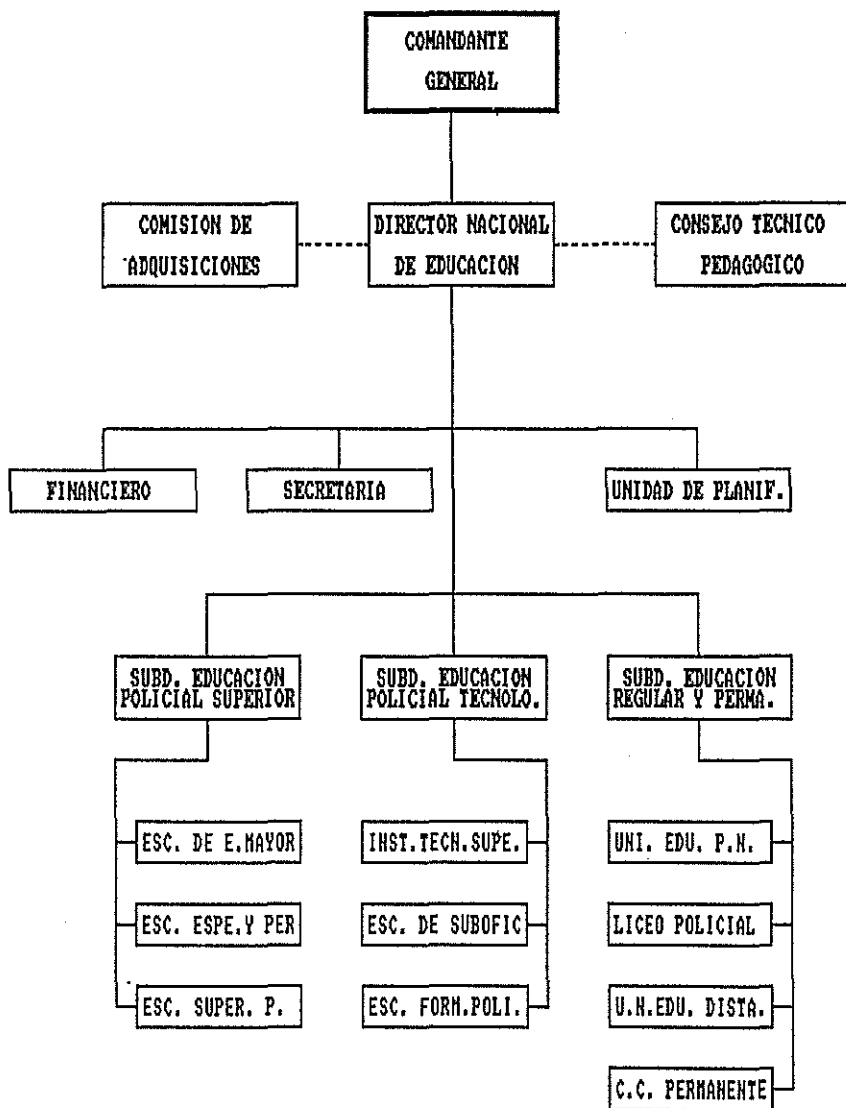
Elaboración y adquisición de documentos técnicos (módulos que operativizan el funcionamiento técnico del estudio del bachillerato a distancia), para ello se realizó la selección de tutores policiales, la capacitación a coordinadores y tutores y se atiende a 700 alumnos estudiantes del Bachillerato a Distancia.

GRAFICO No. 2

SISTEMA DE EDUCACION POLICIAL



ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION NACIONAL DE EDUCACION



CUADRO No. 3

GRAFICO No.3

SUBSISTEMAS EDUCATIVOS POLICIAL SUPERIOR

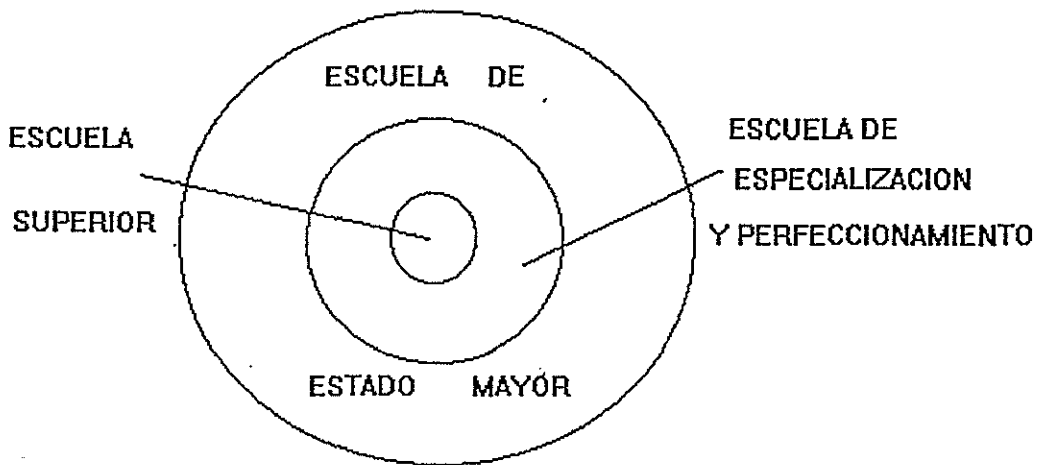


GRAFICO No. 4

POLICIAL TECNOLOGICO

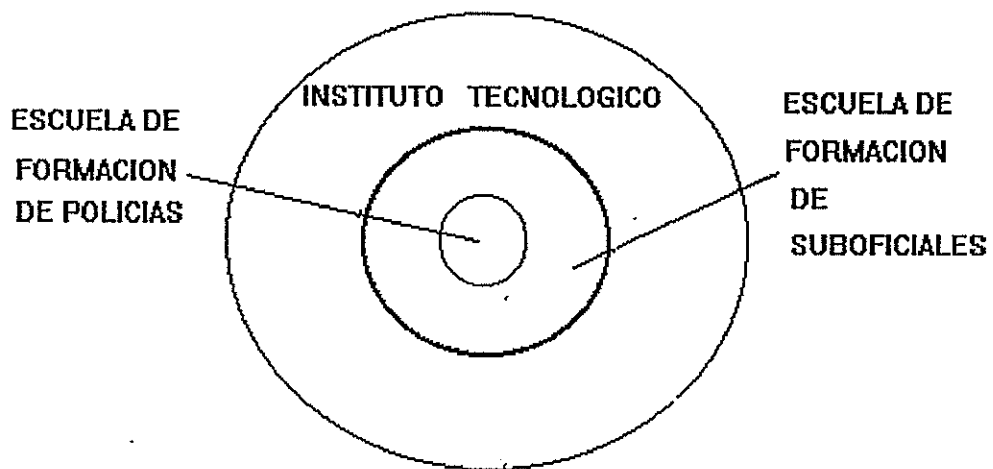
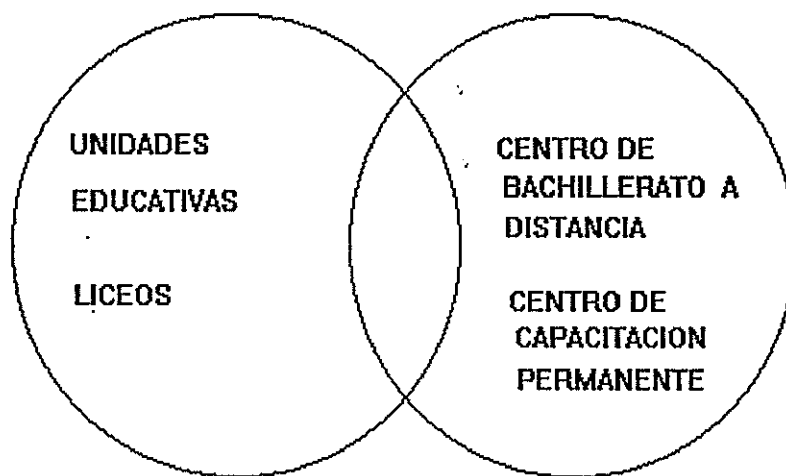


GRAFICO No. 5

REGULAR PERMANENTE



El funcionamiento del nuevo Sistema de Educación Policial requería una sustentación legal, técnica y administrativa.

4.3.2.3.1. Realizaciones
en el ámbito
legal.

Al amparo del Art. 1 de la Ley de Personal de la Policía Nacional se procedió a la elaboración de documentos legales que operativicen el sistema de educación policial. La firma de convenios con representantes de centros superiores de educación y su registro en notarías que asegure el funcionamiento permanente del sistema.

4.3.2.3.2. Acciones
realizadas y
m e t a s
alcanzadas

- Aprobación del
Reglamento General del Sistema de Educación Policial.

- Firma
del Con-
venio con el Sistema de Educación a Distancia "Monseñor Leonidas Proaño" para el estudio de Bachillerato a Distancia.

- Aprobación del
Reglamento de Educación a Distancia para Bachilleres de la

Policía Nacional del Ecuador.

- Conse-
cución
del Acuerdo Ministerial mediante el que se crea el
Instituto Tecnológico Superior.

- Elabora-
ción del
Reglamento del Instituto Tecnológico Superior.

- Firma
del Con-
venio con la Universidad Técnica Particular de Loja para
acreditar estudios policiales y jurídicos a fin de
conseguir una formación más idónea del personal de Policía
en beneficio del servicio a la comunidad.

- Consecu-
ción de
la creación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Policiales en la Universidad Técnica Particular de Loja.³³

4.3.2.3.3. Aspecto Téc- nico.

El sustento
del Sistema Educativo Policial viene dado por la validez
del aspecto técnico a fin de encontrar un mecanismo que
permita la secuencia y la continuidad de los procesos de
formación y perfeccionamiento de toda la carrera. En este

³³

Memorias Policiales, Policía Nacional, 1994, p.64

sentido la concepción de los perfiles para el cumplimiento de cargos, funciones y tareas; así como los planes y programas derivados de ellos deben procurar la continuidad, el alcance y secuencia adecuados a fin de cumplir a cabalidad las funciones en cada una de las jerarquías.

4.3.3. Sistema de Educación de la Policía Nacional

Elaboración del pénsum integrado para todas las Escuelas de Formación y Capacitación de Policías y Oficiales aspecto que está en plena ejecución en todas las escuelas.

4.3.3.1. Aspecto administrativo

Planteada la concepción teórica del Sistema; los soportes técnicos y legales; fue necesario buscar y encontrar el aparato administrativo adecuado que posibilite llevar adelante los cambios educativos propuestos.

En este ámbito los logros iniciales son:

La reestructuración de la Dirección Nacional de Educación y en ella la elaboración del Orgánico Estructural, la iniciación de la elaboración del Manual de Funciones, así como la elaboración de instrumentos técnicos de difusión para unificar criterios educativos y en este ámbito se ha complementado con la creación de Unidades de educación a distancia nacionales, districtales y provinciales.

Como puede apreciarse; cuando hablamos de metas alcanzadas nos estamos refiriendo de manera particular a la realización de documentos y elementos de carácter normativo, conceptual o teórico, que permitirá y facilitará la ejecución del sistema y de los diferentes subsistemas.

Corresponde en las siguientes páginas presentar una evaluación real de como este proceso de Reforma Educativa esta respondiendo al mercado, cómo se encuentran los insumos, cómo se ejecutan los procesos, para así verificar en que medida se avanza hacia el logro de los productos esperados.

4.4. SITUACIÓN ACTUAL DE LA REFORMA EDUCATIVA POLICIAL.

Es necesario considerar que toda Reforma; implica un proceso largo; un período en el que se conceptúan los cambios, se ejecutan y se evalúan sus resultados. Esta precisión es importante por cuanto en el caso que nos ocupa; la Reforma Educativa Policial; diría que la fase de la concepción en la que se dieron los lineamientos generales de la Reforma Educativa Policial, le correspondió al mando ejercido por el señor Gral. Núñez Baño.

Pero la etapa de planificación y programación se inició en una misma gestión; muchas actividades en el marco del mismo proceso planificados se han venido cumpliendo paralelamente a otros aspectos que ya han emprendido el proceso de la ejecución.

Diría que el proceso de Reforma está dando sus primeros pasos en la ejecución, por ello la presente evaluación no se dedica a la Evaluación del Contexto; por que esa fase, bien o mal debió ser el momento decisorio que llevó al mando a tomar la alternativa de cambiar, mejorar, reformar la educación para responder a los retos institucionales y nacionales.

Tomada la decisión de planificación debió corresponder la evaluación de los insumos es decir de aquellos recursos humanos técnicos, administrativos y logísticos necesarios adecuados y oportunamente previstos, para emprender la ejecución.

Este momento siendo muy importante pienso que se confundió o se consideró que era parte de la ejecución, de allí que hay aún procesos académicos al momento que sólo han llegado a ser planificados y se los toma ya como logros dentro de la Reforma.

Este esfuerzo académico se instala en el concepto de una evaluación del proceso, evaluación que va a permitir la identificación de los errores, vacíos y problemas que en la ejecución están presentes y que es preciso señalar con el propósito de corregir lo que se deba corregir, llenar aquello que tiene las características de un vacío y lo que es más solucionar los problemas que harán posible asegurar, mejorar el proceso y por tanto aproximarse en el mayor nivel posible al logro de los objetivos inicialmente provistos.

En este proceso de evaluar, diagnosticar la situación actual en la ejecución de la Reforma Educativa Policial

fue necesario recurrir a la técnica de la entrevista con el propósito de recolectar los datos de directivos, asesores, profesores, alumnos y ex-alumnos de las Escuelas de Formación y Perfeccionamiento de Oficiales; que respondieron al primer cuestionario, lo que permitirá apreciar las condiciones en las que al momento se encuentra la Reforma Educativa Policial.

Por ello en las siguientes páginas resumiré la situación actual; situación que reflejan los datos objetivos de la que está sucediendo en la Educación Policial en el contexto de la Reforma Educativa.

Asumiendo la responsabilidad de que el mejoramiento educativo exige una evaluación permanente de los directivos del Sistema Educativo Policial con el afán de:

- Conocer el nivel de ejecución de la Reforma Educativa Policial.
- Identificar los vacíos, errores y problemas en la ejecución de la Reforma Educativa.
- Utilizar los datos de la evaluación para la retroalimentación oportuna y necesaria.

Respondieron un cuestionario cuyos resultados se presentan a continuación, donde se puede evidenciar como se encuentran implementándose la Reforma Educativa Actual.

A juicio de los propios directivos, la Dirección Nacional de Educación no está debidamente organizada; porque el orgánico no ha sido llenado en su totalidad tanto de oficiales como del personal, de oficinistas al igual que la falta de organización de los departamentos que integran la Dirección General de Educación tales como la Planificación, Coordinación y Supervisión de la Educación en la Policía Nacional.

Al preguntar sobre las subdirecciones si cuentan con los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos necesarios sus respuestas no evidencian el siguiente cuadro.

CUADRO No.4

	Subdir.Educ. Superior		Subdir.Educ.Tecnológica		Subd.Educ.Regul.y Permanente	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
HUMANOS	2 = 50%	2 = 50%	1 = 25%	3 = 75%	4 = 100%	- %
TECNICOS	1 = 25%	3 = 75%	1 = 25%	3 = 75%	3 = 75%	1 = 25%
MATERIAL	1 = 25%	3 = 75%	- %	4 = 100%	3 = 75%	1 = 25%
ECONOMICOS	1 = 25%	3 = 75%	- %	4 = 100%	2 = 50%	2 = 50%

Cuadro que nos muestra limitaciones en recursos humanos; casi falta total de recursos técnicos y económicos lo que significa que la situación en las Subdirecciones es crítica, aspectos que se evidencian porque:

Unicamente en la Educación Superior con el asesoramiento, pero en el resto de las Escuelas no existe personal técnico en Materia de Educación a lo que se suma que el personal de Oficiales y Tropa designado a las diferentes Escuelas no es el más adecuado por cuanto mantiene vacíos y desconocen las Reformas Educativas vigentes, acorde con los momentos actuales. Pero esto no es todo porque la estructura orgánica está incompleta o falta de equipamiento, inadecuada partida presupuestaria que aún más vuelven critica la situación pues han sido reducidas al 25%.

Frente a esta realidad los directivos consideran que lo único que ha marchado normal es el Programa de "Educación a Distancia para Bachillerato". Para el Instituto Tecnológico, todo está listo y previsto, lamentablemente la partida presupuestaria no salió y en el ámbito de la Educación Superior no se ejecuta el convenio con la Universidad Técnica Particular de Loja. Se ha cancelado S/.300'000.000 pero solo funciona con los Cadetes de la Escuela Superior de Policía; situación que margina al resto de la oficialidad.

En cuanto al Subsistema de Educación Policial Superior los directivos consideran las siguientes realizaciones:

- El convenio con la Universidad Técnica Particular de Loja.
- El inicio de la aplicación de un currículo integrado.
- El rediseño del currículo que considera dos ejes: Policial y del Derecho, en convenio con la

Universidad Técnica Particular de Loja; que dio lugar a la creación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Policiales, faltando por resolverse algunos aspectos de carácter normativo para el funcionamiento académico y administrativo a lo que se suman otros problemas como:

- . La actualización de los Reglamentos Internos.
- . Falta organizar adecuadamente la Subdirección.
- . La implantación del Derecho en la Escuela Superior de Policía no es vista de buena manera por cierto sector de la Institución.
- . Deficiente Presupuesto acorde con las necesidades lo que ha retrasado la implementación de la planta física y laboratorios.
- . Falta de decisión y apoyo que debe de dar el Comando actual al Subsistema de Educación Superior, pues de aquí saldrán los futuros Oficiales.

En cuanto a como viene funcionando la Subdirección de la Educación Tecnológica, los Directivos opinan que no cuenta con implementación de ninguna clase, tiene una planificación esporádica, es decir no está funcionando como debería. Pues se ha nombrado a un Director (encargado), se ha previsto el funcionamiento de las carreras: de Documentología y de Vigilancia de Seguridad Pública y Privada. No se ha nombrado a los profesores aunque se realizó la selección del personal.

Como logros dentro del Sistema de Educación Tecnológica se puede considerar:

- El sustento legal de su creación
- Dos carreras listas para el funcionamiento del Instituto.
- La selección del personal
- La elaboración de planes y programas

Sobre como viene funcionando la Subdirección de Educación Regular y Permanente, los Directivos presentan un cuadro que se resume en lo siguiente:

- Existen asesores, tutores y los módulos (libros) para este proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Funciona la Subdirección con, un Jefe Nacional de Educación a Distancia, 37 Coordinadores en los Comandos Provinciales y en las Unidades Educativas Policiales de Pichincha y 400 Tutores que fueron capacitados para el efecto, pero falta de personal e implementación de Departamentos para la supervisión necesaria, a lo que debe sumarse la falta de la partida presupuestaria adecuada con la finalidad de crear un sistema propio ya que actualmente existen restricciones puesto que no se ha acreditado valor alguno por la Comandancia General para que funcione este sistema, los costos de módulos en un 50% han sido cubiertos por los alumnos, el pago de asesoramiento y de útiles de oficina ha sufragado la Dirección Nacional de Educación con los

recursos de las garantías de los Cadetes de la Escuela Superior de Policía, señalando que se mantiene deudas por los préstamos otorgados, lo que hace ver a las clases grandes vacíos de carácter técnico, administrativo y económico; sin embargo existe la voluntad de ampliar el programa para los hijos de los Policías y en un futuro, abrir las puertas a personas civiles de escasos recursos, que se pueden beneficiar del sistema.

Esta Subdirección tiene presupuesto, pero los trámites burocráticos del Ministerio de Finanzas, dificultan la entrega, por tanto la acción de esta Subdirección se resumen en el hecho de haber culminado el primer año de estudios 900 alumnos legalmente matriculados y la incorporación de 27 bachilleres, así como el haber entregado un título de Técnico Artesanal en la Rama de Electricidad y además se ha estructurado la Red de Educación a Distancia a Nivel Nacional.

El Centro Educativo; institución fundada en 1972, para atender las necesidades educativas de los hijos del personal de tropa y sus familias y de la comunidad. Funciona con los niveles pre-primario, primario y medio; este último con bachillerato en Ciencias de Especialización Físico-Matemático, Químico-Biólogo, y bachilleres técnicos en Contabilidad y Mecánica Automotriz; consta dentro de la Educación Regular del Sistema Educativo Policial y a su vez estimula el acercamiento entre la institución y el pueblo.

El Liceo Policial; institución de nivel medio, que sirve a los hijos de oficiales, familiares y ciudadanos que guardan afinidad con la Policía Nacional. Es un

establecimiento que está caminando hacia el éxito, que alimenta y fomenta las vocaciones hacia la formación de oficiales. El Liceo Policial ha alcanzado logros técnicos, administrativos y sobre todo académicos.

Pero como nada es perfecto esta Subdirección presenta falencias tales como: se ha capacitado a 400 Tutores, de los cuales 37 trabajan en el Programa, la Comandancia General, pese a ofrecer no movilizar a este personal, lo ha hecho, quedando abandonados muchas veces los centros de atención; sin embargo, se ha recurrido a personal civil capacitado, logrando sacar adelante al Sistema.

Los directivos al referirse a las Escuelas de Oficiales presentan un diagnóstico digno de considerarse y que los puntualizo así:

- Existe la preocupación por parte de los directivos en crear y coordinar planes; las Escuelas están planificando coordinadamente, se encuentra bien estructurado el pénsum de estudios para los diferentes cursos, los métodos implementados están acordes con el Sistema Educativo Actual a lo que se suma que las Jefaturas de Estudios cuentan ya con su Departamento de Asesoría Pedagógica, la evaluación formativa es permanente y a futuro deberá realizarse la evaluación de impactos que medirá con exactitud el grado de aprovechamiento de los alumnos.

Por otro lado la selección de los profesores se lo hace tomando en cuenta su profesionalismo, su capacidad y su experiencia como docentes, hay la intencionalidad de completar la planta de personal docente especializado y

estable, se ha incrementado la remuneración económica al personal docente, lo cual ha estimulado su rendimiento y ha incidido positivamente en las Escuelas. Además la selección de los alumnos es riguroso, y el rendimiento ha mejorado.

- En infraestructura de las Escuelas es necesario emprender un programa de mejoramiento y ampliación dotándolas de auditorium, salas de informática y laboratorios especiales de investigación.

Los directivos concluyen su apreciación reflexionando que la grandeza de una institución se refleja en la educación de sus hombres. Por lo tanto a la Educación en la Policía Nacional se le debe dar atención especial; dotándole al Sistema Educativo de mejores recursos humanos, técnicos, materiales y económicos sensibilizando a los Gobernantes de turno, y en los diferentes niveles involucrados en el Sistema Educativo al interior de la institución para que den el apoyo necesario, que repercutirá en beneficio de la sociedad y el país.

El presupuesto aprobado por el CONADE para la iniciación de los Subsistemas de Educación, en el año 1994 no han sido entregados los recursos financieros por el Ministerio de Finanzas en especial por el Subsecretario del Tesoro, pues sino disponemos con el factor económico, así contemos con la mayor voluntad, los objetivos y metas no se conseguirán, quedando todas las mejores ideas únicamente escrito en papeles.

Sobre las mismas consideraciones y objetivos se procedió a

entrevistar a los asesores de las diferente Escuelas, egresados y alumnos, con el propósito de verificar la situación vista desde adentro: encontrándonos con la siguiente realidad en la que viene ejecutándose la Reforma:

En cuanto a la aplicación del pènsum integrado en la formación y perfeccionamiento del recurso humano de la Policía Nacional se expresan así:

Totalmente: 2 = 9,52%

En parte: 17 = 80,9%

No se aplica: 1 = no contesta; 2 = 9,52%.- lo que hace ver la aplicación es parcial debido a: la falta de tiempo, y la limitada comunicación, programación que se halla en transición.

Se evidencia que falta involucrar en los directivos de las Escuelas, la importancia del pènsum integrado. Y no se quiere superar el hecho de que el Director marca políticas en lo educativo perdiendo por tanto el enfoque integrado de las políticas educativas.

El eje de derecho está suspendido al momento en la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales; así como está en riesgo en la Escuela Superior de Policía, debido a las contingencias de coordinación y administración del Convenio.

El perfil no se puede aplicar correctamente porque en las Escuelas para Oficiales se interrumpe constantemente su capacitación y formación, dejando vacíos en los

estudiantes, esta interrupción se debe a que por falta de personal, los Oficiales en casos necesarios deben salir a cumplir servicios, a lo que se añade que algunos profesores no modernizan sus conocimientos y sus procedimientos metodológicos dejan que desear, a lo que se suma la falta de continuidad y estabilidad del personal involucrado.

Existe un desconocimiento sobre si la Educación Policial Superior está reconocida ya por El Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP), así lo señalan los datos Si 9 = 42,8% No 9 = 42,8% no contesta 3 = 14,20% ; este desconocimiento se justifica en parte por cuanto ha hecho falta difusión del Convenio con la Universidad Técnica Particular de Loja, para la Policía Nacional que automáticamente se da el reconocimiento legal.

Como se expresó en páginas anteriores existe la preocupación por que la Escuela Superior desarrolle el eje de derecho; sin embargo, la mayoría piensa es un acierto en virtud de que nuestra profesión gira alrededor de la aplicación de las leyes que rigen al país y la seguridad está acorde con la eficacia con que los miembros de la Institución hagan aplicar las leyes. Incluso debería aumentar a 4 años para que los graduados salgan ya con el título de licenciados, aunque también existe una tendencia minoritaria que opinan que es mejor profundizar en el perfeccionamiento policial, y tomar únicamente las materias de Derecho afines con las necesidades policiales.

El Sistema Educativo Policial, emprendió un proceso en el que viene aplicando un nuevo modelo Pedagógico; al

respecto la investigación efectuada es la siguiente:

Se aplica totalmente 1 = 4,76%
 se aplica en parte 15 = 71,4%
 No lo aplican 2 = 9,52%
 No contesta 2 = 9,52%

Lo que hace ver que esta en camino; es decir se ha avanzado aunque falta mucho por hacer y sin embargo puede apreciarse que este modelo si funciona como lo evidencian los siguientes datos:

SI 12 = 57,1% No contesta 1 = 4,76%
 NO 5 = 23,8% Desconoce 3 = 14,20%

Siendo significativos los resultados es necesario resaltar las falencias:

- Hace falta elevar la concepción científica y tecnológica a un nivel verdaderamente superior.
- Es necesario implementar otros servicios para aplicar mejor, dicho modelo.
- Se lleva a cabo bajo presión y se lo ha realizado en poco tiempo sin considerar la calidad de trabajo que debe desarrollar.

Pero realmente significativo esta en el hecho de que el nuevo modelo Pedagógico ha permitido fortalecer la doctrina aspecto que se ha logrado mediante el cambio de

una educación pasiva a la educación activa, participativa que conduce a la práctica; mediante el razonamiento, mediante el estudio analítico-crítico de la doctrina existente a través de la revisión de conceptos investigaciones de campo y elaboración de documentos; como también dando énfasis a lo que establecen los manuales policiales tanto a nivel internacional como local, recibiendo asesoramiento de Policías de países amigos como Francia, Chile y Colombia.

La **mística profesional** se ha fortalecido hacia la responsabilidad, la superación, la anticorrupción, el cultivo de los más altos valores y se van consolidando los objetivos de servicio a la comunidad y entrega a la Institución.

Los encuestados resaltan el hecho de que existen valores Institucionales que vienen rescatando la imagen Institucional mediante el trabajo constante, el seguimiento de las políticas de las Escuelas y sobre todo la lucha por conseguir el perfil óptimo del Oficial; valores que van logrando con el estudio, la preparación y la mística.

Se resalta el permanente trabajo de campo que propicia la oportunidad de trabajar en grupo, permite aceptar responsabilidades, desarrollar la solidaridad, la lealtad, la verdad, la honestidad. El modelo Pedagógico propicia un sistema de evaluación y auto-evaluación que estimula la autenticidad en los valores.

Se reconoce en el modelo la transparencia en las acciones, el cumplimiento de la misión y la búsqueda del bienestar

del personal. Así como se valora el ejemplo del superior como una fuente motivadora.

El Modelo Pedagógico viene fortaleciendo mediante el cultivo de los principales valores como: la responsabilidad, la honradez, la lealtad, la superación, el ejemplo, el convencimiento de los valores policiales; y poniendo en práctica las leyes policiales y los valores personales, puntualizando los valores morales en todo momento, reforzando la formación humanista y moral y despertando en el personal la necesidad de brindar un buen servicio a la comunidad.

Este camino que se ha transitado poco tiempo va dejando huellas trascendentales; así lo califican:

- exitoso 7 = 33,70%
- poco exitoso 6 = 28,50%
- insuficiente 6 = 28,50%
- no contesta 2 = 9,52%

De la investigación se evidencia los alumnos y egresados conocen que su Escuela cuenta con un perfil profesional así lo indican:

SI 19 = 94,4% NO 1 = 4,76% No contesta 1 =4,76%

Este elemento técnico muy importante en la vida académica de la Escuela que elaborado mediante la planificación oportuna por parte de las autoridades y con la participación directa del Personal Docente.

En este perfil se han dado los parámetros adecuados, los

alumnos son mejor formados y capacitados en base al estudio y análisis de las necesidades institucionales, y de la sociedad; para ello se utilizó la técnica de perfiles.

En el proceso técnico los planes y programas se derivan de ese perfil; así lo señalan:

Totalmente	10 = 47,6%
<u>En parte</u>	<u>9 = 42,8%</u>
No contesta	2 = 9,52%

Esta situación hace dos circunstancias de conocimiento por un lado y desconocimiento por otro, lo cual se aprecia por cuanto los programas son los instrumentos idóneos para conseguir ese perfil, aunque se debe consolidar en mayor tiempo para lograr un mayor perfeccionamiento institucional.

Cuando se le preguntó si existe un perfil del docente policial; los investigados contestaron así:

SI 4 = 19%	<u>NO 16 = 76.1%</u>	No contesta 1 = 4,76%
------------	----------------------	-----------------------

Situación que evidencia desconocimiento pero la necesidad de que esto exista.

A los que se suma el hecho de que hay pocos profesores estables la mayoría son nuevos e improvisados; lo que significa que No se ha trabajado todavía en este sentido, No se ha establecido el perfil del docente y es imperioso crear este siendo necesario que este aspecto debe elaborar

en forma urgente ya que la selección de los docentes debe basarse en parámetros prescritos en el perfil y evitar la improvisación.

Lo anterior se confirma cuando los investigados afirman que los profesores con que actualmente cuenta la Escuela son en parte adecuados para alcanzar el Perfil deseado.

La relación es la siguiente:

Totalmente	3 = 14,20%
<u>En parte</u>	<u>16 = 76,1%</u>
No contesta	1 = 4,76%

Esta situación afirman los alumnos y egresados, se debe a la falta de presupuesto adecuado y capacitación al docente policial, no han recibido un proceso continuo de información sobre la Escuela y sus objetivos, existen algunos profesores que no se ajustan a la metodología propuesta así como no todos cumplen con los requisitos básicos para ser un buen docente. El mejoramiento exige profesores especializados en cada materia y deben tener el tiempo suficiente.

Otro problema básico que aparece en la evaluación es que No existe suficiente bibliografía especializada para uso de los profesores y alumnos; así contestan lo investigados.

SI 1 = 4,76%	<u>NO 19 = 90,4%</u>	No contesta 1 = 4,76%
--------------	----------------------	-----------------------

Esta situación a juicio de los investigados se debe a que No existe una campaña a nivel general para contar con este

recurso; no se adquiere la bibliografía solicitada o requerida sobre todo en aspecto de profesionalización; no se ha realizado verdaderas gestiones por actualizar las bibliotecas, lo que lleva a concluir que se cuenta con una biblioteca obsoleta debido fundamentalmente a la falta de recursos.

Este problema institucional sin embargo se ha obtenido bibliografía de Colombia al servicio de todas la Escuelas, existen los trabajos realizados por los alumnos y pocas enciclopedias que no cubren nuestras necesidades a lo que se suma la falta de un departamento de investigación y doctrina institucional.

Cuando se les preguntó sobre si la calidad de los egresados ha mejorado, los investigados contestan:

SI 15 = 71,4% NO 3 = 14,20% No sabe 3 = 14,20%,

Y señalan en los siguientes aspectos:

- Preparación mejor en el campo del Derecho; en los Valores Humanos; en la Mística Profesional; en el campo académico; son más prácticos y poseen conocimientos de cultura general, mejores conocimientos contemporáneos y lo que es más cuentan con conocimientos reales de la Institución.

- Se ha elevado la formación ética así como la responsabilidad profesional, lo que les ha hecho, más eficientes y prácticos con una alta capacidad de relación y líderes; con habilidad para la planificación, con alto

recurso; no se adquiere la bibliografía solicitada o requerida sobre todo en aspecto de profesionalización; no se ha realizado verdaderas gestiones por actualizar las bibliotecas, lo que lleva a concluir que se cuenta con una biblioteca obsoleta debido fundamentalmente a la falta de recursos.

Este problema institucional sin embargo se ha obtenido bibliografía de Colombia al servicio de todas la Escuelas, existen los trabajos realizados por los alumnos y pocas enciclopedias que no cubren nuestras necesidades a lo que se suma la falta de un departamento de investigación y doctrina institucional.

Cuando se les preguntó sobre si la calidad de los egresados ha mejorado, los investigados contestan:

SI 15 = 71,4% NO 3 = 14,20% No sabe 3 = 14,20%,

Y señalan en los siguientes aspectos:

- Preparación mejor en el campo del Derecho; en los Valores Humanos; en la Mística Profesional; en el campo académico; son más prácticos y poseen conocimientos de cultura general, mejores conocimientos contemporáneos y lo que es más cuentan con conocimientos reales de la Institución.

- Se ha elevado la formación ética así como la responsabilidad profesional, lo que les ha hecho, más eficientes y prácticos con una alta capacidad de relación y líderes; con habilidad para la

planificación, con alto conocimiento de la doctrina Policial. Los nuevos egresados de las Escuelas demuestran en sus actos de servicio:

- Amor por su Institución, mejor presencia física e imagen profesional, evidenciados por la capacidad de solución ante el problema, con cualidades de responsabilidad, seguridad, caballeros, es decir con mayor profesionalismo; estos logros han sido posibles gracias a la orientación formativa de las Escuelas hacia el campo del Derecho y al nuevo modelo Pedagógico, a lo que debe sumarse una mayor unidad, confianza y deseo de superación institucional lo que hace que poco a poco se va adaptando y mejorando la Educación Policial, por que se ha hecho conciencia y se ha comprendido por parte de educadores y alumnos que en un mundo competitivo solo el que está capacitado triunfa cuando se investiga a los alumnos y egresados, si aplica en su Escuela la Reforma Educativa diseñada por el General Núñez, los investigados responden así:

Totalmente	5 = 23,80%
<u>En parte</u>	<u>11 = 52,3%</u>
Desconoce	<u>5 = 23,80%</u>

Esta situación ha merecido algunos comentarios que es necesario precisarlos en los siguientes términos:

- Se debe entender que la Reforma es institucional y no personal, se desconoce en esencia la reforma diseñada, falta de organización, estructuración, infraestructura, presupuesto adecuado, el modelo no fue totalmente definido. Hay dudas de que el

perfil de Derecho sea el más aplicable, la metodología utilizada está orientada a cumplir con este tipo de Reforma.

Como no existe unificación de criterios en las materias por parte de los profesores no se puede conseguir objetivos claros por lo que no hay continuidad y no se valora a las buenas acciones de las anteriores.

Los alumnos y egresados consideran que la nueva estructura de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional esta:

Bien	<u>19 = 90,4%</u>
Regular	2 = 9,52%

Y esto porque se propende a mejorar y elevar sus funciones al servicio de la comunidad, tiene secuencia en la formación y perfil del futuro Oficial de Policía, todo el sistema educativo debe estar bajo una misma organización, lo que hace que las direcciones de la Escuela actúan orgánicamente sin que la Dirección General intervenga en detalles.

Esta situación dará mejor impulso al desarrollo programático y por ende educativo por que así fluyen mejor los procesos de organización, dirección, ejecución, coordinación y control del Sistema Educativo Policial.

Es decir se adecua a nuestra realidad institucional.

4.4.1 La Educación Superior Policial

En cuanto a la Educación Policial Superior los investigados califican al Subsistema como una instancia que está llena de buenas intenciones porque quiere identificar con una buena formación de los Oficiales respondiendo a las necesidades nacionales y concomitante con este mundo en permanente cambio, se busca una formación integral con un nivel académico adecuado que permita mayor conocimiento técnico científico. Mayores oportunidades de formación para formar mejor a sus subalternos, se califica que es un buen esfuerzo, por que se van mejorando muchos aspectos en el contexto de las limitaciones económicas y se considera como positivo la organización del eje de Derecho al interior de la Escuela, la educación policial superior debe definitivamente cristalizarse reglamentando con prioridad los convenios.

Así como se anotan los aspectos positivos, se señalan los negativos los mismos que resumo en las siguientes líneas:

- Falta comunicación, y colaboración por parte de todos, muchos empleados y personas son indiferentes y esperan todo de los jefes, también falta de instrumentos pedagógicos, la no exigencia a miembros que tienen otros títulos, el enfoque de la supervisión es típicamente secundario, no hay libertad de cátedra, el esquema de control es limitante y carece de imaginación, la implementación de la biblioteca de acuerdo a las necesidades reales. Faltan servicios técnicos a disposición de los maestros; y, la suspensión en el presente año en la Escuela de Perfeccionamiento el eje de

Derecho, es motivo de preocupación.

Debe añadirse la falta de profesores especializados, la imposición de órdenes sin análisis, la falta de un sistema computarizado, la falta de invitaciones a profesionales expertos en diferentes temas.

Por otro lado no llega a los oficiales los beneficios del convenio con la Universidad Técnica Particular de Loja a pesar de haberse firmado hace algún tiempo.

Por esta razones se califica que el nivel de ejecución de la Reforma se encuentra entre bueno y muy bueno; es decir se le califica entre 3 y 4 en una escala de 1 a 5:

1	2	3	4	5
		9 = 42,8%	10 = 47,6%	2 = 9,52%

4.4.2. La Educación Policial Tecnológica

Es considerada como necesaria, indispensable, no puede nuestra Policía quedarse atrás, respecto del avance de la ciencia y de la técnica, hay mucho por hacer en este campo, pero considero que hay un buen comienzo, es un campo en el cual debe ser completamente directo y se está dando poca importancia y apoyo, hay afán por un buen equipamiento, el trabajo que desarrolla es muy responsable y bien ejecutado, lo cual contribuirá a tecnificar al personal, a capacitar en áreas que pueden mejorar como miembros propios; aunque falta mucho para llevarlo a la práctica.

Hasta aquí los planes programas están de acuerdo a los objetivos que persigue esta institución, pues se trata de tecnificar profesionalmente a nuestros miembros, garantizar y proteger nuestra profesión, mejorar la imagen de la Institución, lo cual facilitará la labor policial.

En lo negativo a la Educación Policial Tecnológica:

- Le falta difusión, apoyo del Estado, recursos, no se estimula la investigación y la lectura, más la falta de capacitación y equipo adecuado. Por ello en la escala de 1 a 5, el nivel de ejecución que se le asigna es:

1	2	3	4	5	desconoce
1=4,76%	2=9,52%	<u>5=23,80%</u>	<u>5=23,80%</u>	2=9,52%	<u>4=19%</u>

4.4.3. La Educación Regular y Permanente

A juicio de los investigados la situación de este Subsistema se sintetiza en lo siguiente:

- Mantenimiento de los objetivos fundamentales de la Institución, ya que todo lo que signifique superación en el campo de la preparación del personal para buscar su mejor desempeño será siempre positivo, así en los niveles secundarios su funcionamiento está organizado y orientado, ha crecido notablemente y se ha recogido en este año mucha experiencia.

Este Subsistema dará a los miembros de la Institución la oportunidad de tener los conocimientos básicos para el

mejor cumplimiento de sus tareas y mediante la optimización del Sistema se logrará una constante actualización de los conocimientos; sin embargo este Subsistema que está comenzando presenta algunas falencias, tales como: el mantenimiento de esquemas antiguos, falta mejorar la distribución del tiempo, los medios adecuados en instalaciones y la carencia de fuentes actualizadas de información, es decir falta institucionalizar y consolidar el Subsistema.

Los investigados al ser consultados sobre el nivel de ejecución de este Subsistema en una escala de 1 a 5, contestan así:

1	2	3	4	5	no contesta
	2 = 9,52%	<u>8 = 38%</u>	<u>6 = 28,50%</u>	3 = 14,20%	2=9,52%

Lo que significa que si bien es bueno en la concepción teórica, no es tan bueno en su aplicabilidad.

4.4.4. El asesoramiento internacional

4.4.4.1. Carabineros de Chile

En un convenio de cooperación Internacional, Carabineros de Chile tiene una misión de asesoramiento en la Policía Nacional del Ecuador y ante su acción los investigados expresan aspectos positivos que se sintetizan en los siguientes:

- El intercambio es necesario, Chile en un país hermano, somos leales amigos, hemos recibido

conocimientos, han entregado sus experiencias, han enseñado a hacer ceremonias policiales de otra índole que inciden positivamente en la imagen institucional. El asesoramiento es constante y tienen una personalidad innovadora.

Su acción se evidencia como positiva, mediante el mayor acercamiento a la doctrina policial, al servicio preventivo y sobre todo mayor acercamiento a la comunidad.

Su actitud profesional, doctrinarios, disciplinados, son un buen ejemplo para quienes reciben su asesoramiento y conocimientos a través de varias actividades académicas, se aprecia la orientación permanente para que nuestra Policía tenga identidad propia; pero toda obra humana no es perfecta se evidencia aspectos que sin ser negativos se presentan como limitantes; así:

- No se amplia el intercambio, parece limitado ese programa y son pocos los que participan y se enriquecen del intercambio y hace falta mayor difusión de su trabajo.

- Por otro lado el nivel de conocimiento genera mucha interferencia y al no ajustarse a la realidad nacional, crea dificultades en la aplicación.

- No es bien visto por ciertos sectores el hecho de que intervengan directamente e impongan todo lo que ellos consideran válido, aunque a veces no se ajuste a

la situación institucional.

4.4.4.2. De la STIP de Francia

Se aprecia como aspectos relevantes, los siguientes:

- Se valora la participación directa de los criterios básicos de la Policía Europea, pues la comparación permite aprender; y este esfuerzo por preparar al personal técnicamente son elevados y de alta calidad, han demostrado un alto nivel técnico, manejan una información y su colaboración es las Escuelas es decidida e importante por que han enriquecido a la institución con aspectos tecnológicos avanzados en investigación, control de multitudes, en la concepción de los que es considerado bueno aprender de ellos ya que nos van conduciendo a una Policía científica y técnica.

Sin embargo hay aspectos que deben mejorarse y ampliarse como la participación en general, la comunicación, los campos de acción y el asesoramiento descendiendo también al nivel de oficiales y el personal de tropa, pues al momento trabajan solo con el alto mando y puede mejorarse la adaptación a las condiciones del país, y sobre todo los conocimientos no se aplican totalmente por que no se dispone de los medios técnicos suficientes.

4.4.5. La capacitación y especialización en el exterior.

Al preguntar como califican el hecho

de que los Cadetes salgan a formarse en Chile y en Colombia los investigados consideran que es un programa académico óptimo, pero que el intercambio debe ampliarse y mejorar en todos los aspectos, ya que permite adquirir conocimientos y experiencias nuevas; por que el intercambio educativo a nivel de formación profesional es sumamente importante, y resulta positivo por la posibilidad de asimilar experiencias nuevas, procedimientos probados, aunque es necesario que los alumnos graduados en el extranjero deberán hacer un curso de reajuste o reciclaje en el país a fin de adaptar, transferir y adecuarse a la realidad de nuestro país.

Los investigados hacen una precisión digna de ser considerados pues siendo buena la formación de enviarse a los Cadetes excelentes y no a los palanqueados que nos hacen quedar mal.

Consideran que debe gestionarse hacia la Guardia Civil de España.

La formación en otros países es considerada como positiva por que se viene con otra mentalidad que no se puede desarrollar por la restricción del sistema estructural de la Policía Nacional.

Cuando se les preguntó sobre como juzga el hecho de que Oficiales salgan a especializarse en otros países, los investigados consideran de muy positivo, indispensable, pues el Ecuador debe mantenerse actualizado en proceso policial del mundo, ya que les ofrece un mayor fundamento profesional y preparación técnica para enfrentar las condiciones de inseguridad de nuestra población.

Esta política de lograr una mayor especialización en el exterior es importante por la universalidad científica y profesional que se propicia siempre y cuando exista la planificación de acuerdo a las necesidades institucionales y luego sean utilizados en el área en el que se prepararon, pues la especialización es una aspiración importante en nuestra Institución por lo que se debe procurar que el mayor número de oficiales salgan a especializarse en el exterior, para que luego se conviertan en multiplicadores de los conocimientos procurando así un mejoramiento efectivo de la Institución.

Pues, a la Institución para ser mejor le falta:

- Reforzar y adecuar el área del Derecho y la Pedagogía para que el oficial maneje y eduque a la gente.
- Mejorar y estimular la formación intelectual integral.
- Dar prioridad al intelecto sin descuidar lo físico.
- Fortalecer la estricta disciplina de consciencia.
- Lograr el equipamiento técnico científico y alcanzar incentivos para la investigación.
- Falta la implementación de servicios educativos y

distribución de tiempo adecuado.

- Se debe asignar los recursos necesarios.
- Mejorar centros de capacitación y entrenamiento.
- Optimizar la infraestructura física, los laboratorios de enseñanza, las ayudas audiovisuales.
- Falta mayor decisión y agilidad en los procesos administrativos.
- Falta unificar criterios entre directivos y asesores de todos los sistemas.
- Se debe propender hacia la formación de Oficiales de Policía bien preparados de elevado nivel intelectual y moral.
- Dar mayor estructura administrativa y técnica a la Escuela Superior.
- Se debe cumplir con lo planificado, no puede terminar con su proceso el criterio de una persona; los procesos hay que terminarlos, luego evaluarlos y por último decidir que esa base se debe continuar o no con esa programación.

- Es importante que siempre se realice un diagnóstico de esta naturaleza ya que es la única forma de conocer nuestra realidad, lo cual permitirá mejorar y avanzar a la consecución de los objetivos institucionales en el ámbito de la Educación.

Esta situación presentada; nos ofrece la información objetiva y veraz para que en el contexto de una evaluación diagnóstica del proceso; nos lleve a formular conclusiones claras y precisas que derivarán luego en recomendaciones que deberán permitir los reajustes necesarios a fin de mejorar el proceso y poder optimizar al máximo sus resultados.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De los datos recogidos y analizados en torno a la ejecución de la Reforma Educativa de 1993 de la Policía Nacional, se concluye :

5.1.1. Aspectos positivos

- La creación de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, permite la ejecución de una política educativa policial que responda a las necesidades sociales.

- Se ha avanzado en el diseño y ejecución de l Currículo Integrado; situación que da alcance, correlación y secuencia a los diferentes cursos y grados dentro de la formación y perfeccionamiento de los Oficiales.

- En el diseño curricular es un verdadero avance el hecho de plantear un nuevo modelo pedagógico y establecer diversos paradigmas, lo cual ha llevado a considerar dos ejes básicos en la educación policial como son: el eje policial y el eje de derecho.

- La nueva concepción pedagógica ha llevado a aplicar una nueva metodología; que esta haciendo del Oficial un profesional más crítico-analítico, más eficiente en todos los campos; es decir se ha descartado el memorismo por la creatividad; el

pasivismo por la actividad y la teoría ha sido superado por la práctica.

- La firma y ejecución del Convenio con la "Universidad Técnica Particular de Loja" para los estudios superiores en Ciencias Policiales y Jurídicas a fin de completar el perfil policial.

- Es importante para la institución y para el personal de Tropa antiguo que no son bachilleres; el Convenio celebrado entre la Policía Nacional y el Sistema Nacional de Educación a Distancia "Monseñor Leonidas Proaño", por cuanto ofrece la posibilidad de mejorar el perfil cultural del Policía.

- Se ha creado y está funcionando con buenos augurios de éxito el Liceo Policial, para favorecer a los hijos de oficiales y convertirse en el semillero de las vocaciones hacia la profesión policial.

- La superación del Centro Educativo "Policía Nacional" viene entregando un servicio de bienestar al personal de tropa y a la población civil con sus modalidades de pre-primario, primario y medio con bachillerato en Humanidades Modernas, en Administración y Mecánica Automotriz.

- Las Escuelas de Formación, Perfeccionamiento y Especialización de Oficiales y Tropa, elevan los niveles de planificación, debido a que cuentan con asesoramiento técnico especializado del Ministerio de Educación y de los Institutos de Policía de los países amigos.

- Las Escuelas de formación y capacitación están seleccionando de mejor manera a sus alumnos y profesores, lo cual permite mejorar la eficiencia y los niveles de consecución de los perfiles planteados para las diferentes jerarquías.

- Los cursos de mejoramiento pedagógico para los instructores y profesores garantiza mejores niveles de ejecución curricular; por tanto mejor eficiencia y optimización del recurso humano al servicio de la educación policial.

- Las Escuelas cuentan con perfiles profesionales que orientan al diseño curricular, lo que determina que todos los procesos de planificación y evaluación cuenten con un parámetro ideal al cual se debe llegar.

- Se esta fortaleciendo la doctrina institucional mediante la elaboración de manuales policiales, el trabajo de sus miembros y de las instituciones educativas; es decir se procura una identidad y doctrina institucional propia; que no desconoce el aporte científico, administrativo y operativo de otras instituciones afines.

- Los objetivos institucionales tienden a la generación de valores éticos y a eliminar con firmeza la corrupción; es decir se trabaja por erradicar los factores adversos y antagónicos que han afectado la imagen institucional.

- Es importante el intercambio educativo de oficiales y personal de tropa, en los

procesos de capacitación continua en el exterior.

5.1.2. Aspectos negativos

- Está en marcha una Reforma Educativa que no fue total e integralmente concebida; es decir en mucho respondió a una decisión en la que hizo falta contar con una verdadera evaluación del Contexto Social, de modo que los cambios respondan con exactitud a dicha necesidad. Hubo una evaluación del Contexto; la que fue incompleta; ya que genero una Reforma Educativa que sólo se limitó a determinados aspectos y no a la totalidad del hecho educativo policial.

- La Reforma Educativa Policial dio énfasis a la Reestructuración Administrativa del Sistema Educativo; para que desde allí se deriven los cambios educativos necesarios; habría sido posiblemente mejor consolidar una reforma educativa desde el punto de vista académico, para luego diseñar la estructura administrativa y logística adecuadas.

- Pese a lo anterior, los Directivos responsables de la ejecución señalan que la Dirección Nacional de Educación Policial no está debidamente organizada por la falta de personal técnico, administrativo y presupuestario.

- Las Subdirecciones, cada una de las cuales dirigen un Subsistema Educativo han llegado a elaborar ciertos planes; los mismos que por limitaciones de personal, de recursos materiales, equipamiento y presupuesto están a la espera de iniciar la etapa de

ejecución.

- Hay serias limitaciones legales y reglamentarias que regulen y faciliten el funcionamiento del Sistema Educativo Policial así como de los Convenios celebrados con Instituciones educativa particulares. Los reglamentos internos de las Escuelas no han sido actualizados y adecuados a las necesidades de aplicación de la Reforma Educativa.

- El apoyo político y económico es limitado para atender los cambios estructurales y consecuentemente para el mejoramiento educativo que ejecuta la Policía Nacional.

- Los ambientes en los que las Subdirecciones desenvuelven su labor no son los más adecuados; lo que evidencia una infraestructura adaptada y no totalmente funcional.

- La falta de equipos, laboratorios y bibliotecas actualizados en las Escuelas, limitan cumplir a cabalidad con los procesos de formación y perfeccionamiento.

- No existe un sistema central de Planificación Educativa; los procesos son dispersos; siguen aún a la decisión de los Directivos de las Escuelas, lo que evidencia la carencia de una política educativa y administrativa de largo alcance.

- El Sistema Educativo Policial carece de un Sistema de Evaluación Educativa que considere: el contexto, el insumo, el proceso y el

producto, que oriente la toma de decisiones en todo el Sistema.

- Falta un Sistema de Supervisión que dirija, controle, corrija y prevea un adecuado funcionamiento de la Educación Policial.

- No existe un Centro de Tecnología Educativa que seleccione y produzca, capacite y optimice la utilización de los recursos didácticos necesarios para los procesos de formación y perfeccionamiento de Oficiales.

- Los pases continuos del personal de los tutores, coordinadores y Jefes de la Unidades Educativas de los Distritos y Comandos Provinciales, dificultan la ejecución del Sistema de Educación a Distancia.

- En la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento está suspendido el eje de Derecho, situación que perjudica la aplicación del pénsum integrado, afecta negativamente el logro de objetivos del perfil y se sub-utiliza el Convenio con la "Universidad Técnica Particular de Loja".

- Hace falta definir el perfil del instructor y del docente civil al servicio de la Educación Policial.

- La falta de continuidad en los docentes provoca la designación de personal improvisado, lo que afecta al mantenimiento de un proceso permanente y sostenido de mejoramiento.

- La ausencia de cooperación y el compromiso de todos los agentes educativos, deriva en decisiones donde todavía se evidencia la falta de unidad y coordinación por lo tanto la carencia de coherencia hacia el logro de los objetivos.

- No se implantan los beneficios de la informática en la gestión educativa.

- Hay mucha interferencia de los Asesores de Carabineros de Chile; ya que no siempre los asesoramientos se adecuan a la realidad de nuestro país.

- La deficiente capacitación de los Directivos del Sistema en ámbitos de la Administración Educativa, limita el éxito de la reforma educativa.

De la ponderación objetiva, del peso específico de los aspectos positivos que en la mayoría de los casos hacen referencia a situaciones puntuales y no necesariamente a la estructura global del Sistema Educativo; frente a los aspectos negativos en los que se pueden identificar elementos educativos fundamentales que deben considerarse para el correcto funcionamiento y optimización del cambio; se puede concluir que la Reforma Educativa Policial en gran parte fue y sigue siendo aún una buena intención; que tiene serias limitaciones en su concepción, planificación, programación, evaluación, en su ejecución por restricciones de carácter técnico o administrativo; así como en la falta de apoyo político y económico no sólo del alto mando; sino y fundamentalmente porque hace falta una política de Estado que obligue a los gobiernos a fortalecer a la Policía Nacional.

Frente a este escenario presento las siguientes recomendaciones.

5.2. RECOMENDACIONES

- En la aplicación del Currículo Integrado debe mantenerse un buen nivel de coordinación y control a fin de optimizar su vigencia; así como ejecutar un proceso permanente de evaluación curricular de modo que el sustento técnico permita ir actualizando los perfiles y todo el diseño curricular con criterio integrado para los diferentes cursos y jerarquías.

- La capacitación, actualización y mejoramiento pedagógico de los Directivos, Asesores, Instructores y docentes civiles debe ser permanente, a fin de fortalecer el conocimiento que beneficiará al mejoramiento educativo.

- Fortalecer y estimular la capacitación permanente de los Directivos, Asesores, Instructores y docentes civiles a fin de que contribuyan positivamente al mejoramiento de la Educación Policial.

- Siendo positivo el Convenio con la "Universidad Técnica Particular de Loja"; debe reglamentarse el funcionamiento del Convenio; debe aplicarse en su totalidad; así como recoger toda la experiencia académica y administrativa que permita a mediano plazo institucionalizar la propia Universidad Policial.

- Promocionar el funcionamiento del Liceo Policial que cuenta con el apoyo necesario, a fin de que se convierta en semillero de vocaciones, matriz y modelo para la extensión de este servicio en las mejores ciudades del país.

- Fortalecer al Centro Educativo "Policía Nacional"; para convertirlo en modelo que pueda extenderse a los hijos, familiares de los Policías de los Comandos Provinciales grandes y población civil. Acción que mejorará en el hogar del Policía y en la ciudadanía.

- Todas las Escuelas que dedican sus actividades a la formación, perfeccionamiento y especialización del recurso humano de la Policía Nacional, deben fortalecer sus departamentos de planificación, capacitación, y asesoramiento técnico, a fin de que toda acción responda a objetivos claros, coherentes que permitan un trabajo técnicamente ejecutado con lo cual se eliminará la rutina y la improvisación.

- Perfeccionar más los procesos de selección de alumnos para los diferentes cursos, diseñando perfiles de ingreso, de tal manera que los pre-requisitos hagan posible llegar al perfil de salida deseados.

- Siendo positivo el asesoramiento que el Sistema Educativo recibe de Carabineros de Chile; es necesario delimitar los ámbitos y competencias a fin de evitar las interferencias y optimizar este asesoramiento especializado.

- Ampliar los programas de cooperación con otros países, para la capacitación del personal de

Oficiales y Tropa que permitan el cumplimiento de las tareas específicas.

- Para todo el Sistema Educativo Policial se debe desarrollar un programa de construcciones; de equipamiento con los laboratorios, bibliotecas especializadas, recursos didácticos y ayudas de instrucción que hagan eficiente los procesos de aprendizaje, se optimice el tiempo y se logren mejores niveles de capacitación profesional.

- Se recomienda la estabilidad de los tutores, coordinadores, jefes de las Unidades Educativas y alumnos en el programa de educación a distancia, a fin de no desperdiciar esfuerzos y recursos y lograr los objetivos planteados.

- El Sistema Educativo Policial; debe integrar en su nivel Directivo una estructura técnica que investigue, planifique, centralice, dirija, oriente, supervise y evalúe el Sistema; así mismo que optimice la utilización de los recursos didácticos; siendo elementos básicos del proceso administrativo que garanticen unidad, coordinación y un trabajo integrado en todos los ámbitos de la Educación policial.

- Actualizar los reglamentos internos de las diferentes Escuelas; así como elaborar los Reglamentos Especiales, en base a las normas reglamentarias del Sistema Educativo de la Policía Nacional y de las Subdirecciones de la Dirección Nacional de Educación.

- Es necesario que la Policía Nacional estructure una Dirección de Investigación y Doctrina; a

fin de que se convierta en la instancia técnica especializada que investiga la aplicación de la doctrina y pueda sobre esa base, generar innovaciones que a su vez orienten la formación y el perfeccionamiento de sus hombres acorde a nuestra realidad.

- Consolidar los valores éticos, para lo cual hay que buscar incentivos por un lado y por otro se debe trabajar con total apego a las leyes y reglamentos en forma radical y sin contemplaciones.

- Incorporar al Sistema Educativo Policial la Informática Educativa; esto le permitirá agilidad en la gestión administrativa consecuentemente contará con la información adecuada y oportuna para la toma de decisiones necesarios para el cambio educativo.

- Estabilidad y continuidad de docentes civiles, instructores y administradores. Esta situación permitirá continuidad en las políticas, ahorro de recursos y eficiencia en los procesos, lo contrario genera procesos regresivos cíclicos.

- Diseñar los perfiles de los administradores, instructores y profesores de todas las Escuelas y para todos los cursos, ya que así se asegurará y garantizará un insumo humano y técnico capaz de lograr el perfil que se espera alcanzar de los alumnos.

- Realizar un estudio serio y técnico del eje de Derecho en la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento, a fin de no generar falsas expectativas o decisiones.

- La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional debe gestionar la dotación de los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos para llevar adelante la Reforma Educativa; caso contrario por la falta de medios, los objetivos quedarán muy distantes de lograrlos.

- Institucionalizar no sólo en la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, sino también al interior de la Institución, un Sistema de Evaluación que permita la toma de decisiones en todos los momentos del proceso administrativo.

- Es decir la Educación Policial y el cumplimiento de la misión institucional requieren con urgencia un proceso integral de Evaluación de:

- . Contexto
- . Insumo
- . Proceso y
- . Producto

Pues sólo así sabremos si estamos respondiendo a las necesidades sociales; si contamos con los recursos (insumos) adecuados y oportunos para el cabal cumplimiento de nuestra misión y por tanto, si estamos respondiendo con eficiencia a los objetivos institucionales.

Esta evaluación del proceso que se lleva en la Reforma Educativa nos dice en que estamos bien encaminados pero sobre todo en que debemos fortalecer nuestra acción; en qué aspectos debemos priorizar nuestra decisión para mejorar los procesos.

Se trata de una Reforma Educativa que ha dado recién los primeros pasos; hay aciertos, hay errores, vacíos y problemas. Esta evaluación es un indicativo de lo que queda por hacer para mejorar el proceso. Corresponderá a los Directivos de las Escuelas, a los Directivos de la Educación Policial, al Alto Mando y al Gobierno, valorar estas conclusiones y recomendaciones; para derivar en acciones que permitan llevar a la Policía Nacional a ser una Institución de la Paz y de Seguridad para el Desarrollo Nacional.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

1. ALTAMIRA, Guillermo. Derecho de Policía. Palma, Buenos Aires, 1973.
2. APORTES LA EVALUACION ESCOLAR. Santafé, D.C., 1993.
3. ECUADOR: MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA DEL ECUADOR, Reforma Curricular, 1994.
4. FLOR, Galo. Notas sobre Estado Mayor. Escuela de Estado Mayor de la Policía Nacional del Ecuador, 1981.
5. LAFOURCADE, Pedro. Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior. Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1974.
6. LAFOURCADE, Pedro. Evaluación de los Aprendizajes.
7. LEMUS, Luis. Pedagogía temas Fundamentales. Buenos Aires, Editorial Kapelusz. 1969.
8. LEMUS, Arturo. Administración Educativa.
9. LEMUS, Arturo. Administración, dirección y supervisión de Escuelas.
10. LONDONO Fabio. Cuestiones Policiales. Bogota, Editores. 1987.

11. MIRANDA Diego. Policía en el Reyno de Chile. Chile, Talleres de la Imprenta de Carabineros. 1992.
12. PAREJA-HERRERA. Evaluación Escolar y Cambio educativo. España, Editorial Cincel, 1980.
13. POLICIA NACIONAL. Diagnóstico Educativo, 1993.
14. POVEDA, Elva. Pedagogía de la Evaluación. Segunda edición aumentada, 1994.
15. VILLALOBOS, Mario. Cronología Histórica de la Policía Ecuatoriana. Tomo I-II-III. Quito, Editora Offset, 1985.

ENCICLOPEDIAS

1. ENCICLOPEDIA LABOR. "Pedagogía"
2. POLICIA NACIONAL. "Memorias", 1994.
3. POLICIA NACIONAL. "Informativo Académico de la Escuela de Estado Mayor", 1993.

ESCRITOS NO PUBLICADOS

MONOGRAFIAS

1. ARÁUS, Ana. Perspectivas de una Reforma Educativa hacia los años 2.000. Instituto de Altos Estudios Nacionales. 1989 (Monografía).

2. VINUEZA, Lenin. La Reforma Educativa en la Policía Nacional y el nuevo Perfil del Hombre Policía. Instituto de Altos Estudios Nacionales. 1987 (Monografía).

TESIS O DISERTACIONES

ROMERO, Francisco. Evaluación del Currículo del Ciclo Diversificado del Colegio Técnico del Ejército "Machala" y Proyectos para su Optimización. (Tesis de Grado). Quito: Escuela Politécnica del Ejército, 1993.

DOCUMENTOS LEGALES

1. Policía Nacional. Ley Orgánica
2. Policía Nacional. Ley de Personal
3. Policía Nacional. Reglamento del Sistema Educativo.

3. INSTRUCCIONES

- 3.1. Lea el cuestionario con detenimiento.
- 3.2. Conteste lo que se le pide.
- 3.3. Procure ser lo más sincero y objetivo pues sus respuestas serán de mucha utilidad para nuestro mejoramiento.
- 3.4. No es necesario que usted ponga su identificación.

CUESTIONARIO Nº 1

**DIRECTIVOS Y ASESORES
DE LA DIRECCION NACIONAL DE EDUCACION POLICIAL**

1. La Dirección Nacional de Educación está debidamente organizada?

SI _____ NO _____

Porque?

2. ¿Las Subdirecciones cuentan con los recursos humanos técnicos, materiales y económicos necesarios?

	Subdir.Educ. Superior	Subdir.Educ.Tecnológica	Subd.Educ.Regul.y Permanente
HUMANOS			
TECNICOS			
MATERIAL			
ECONOMICOS			

3. Cuáles son los principales problemas que tiene la Dirección Nacional de Educación para cumplir sus objetivos?

En lo Técnico

En lo Administrativo

En lo Económico

4. Cómo se está cumpliendo la Reforma Educativa diseñada en la gestión del General Núñez?

5. Cuáles son las principales realizaciones del Subsistema de la Educación Policial Superior?

6.- Los problemas de este Subsistema?

En lo Técnico

En lo Administrativo

En lo Económico

Otros

7.- Cómo viene funcionando la Subdirección de la Educación Tecnológica?

En lo Técnico

En lo Administrativo

En lo Económico

Otros

8.- Los objetivos de la Subdirección Tecnológica se están cumpliendo?

- Cuáles se cumplen?

- Cuáles aún no se cumplen - Porqué?

9. ¿Cómo viene funcionando la Subdirección de Educación Regular y Permanente?

En lo Técnico

En lo Administrativo

En lo Económico

Otros

¿Cuáles son los logros?

¿Qué problemas o limitaciones tiene?

10.- Los objetivos de la Subdirección de Educación

Regular y Permanente se están cumpliendo?

- Cuáles se cumplen?

- Cuáles aún no se cumplen - Porqué?

11.- Cómo ve usted, el funcionamiento de las Escuelas para Oficiales?

- En cuanto a su planificación

- A proceso metodológico

- A la evaluación

- Al personal docente

- A los alumnos

- A la infraestructura

- A la administración de las Escuelas

- A los recursos

12. Si tiene algún comentario adicional agradeceré escribir en las siguientes líneas.

ANEXO No. 2

CUESTIONARIO No. 2

- PARA APLICAR AUTORIDADES DE LAS ESCUELAS DE OFICIALES
- ALUMNOS
- EGRESADOS DE LAS ESCUELAS

1. INTRODUCCION

El mejoramiento educativo exige una evaluación permanente.

2. OBJETIVOS

2.1. Conocer el nivel de ejecución de la Reforma Educativa Policial.

2.2. Identificar los vacíos, errores y problemas en la ejecución de la Reforma Educativa.

3.3. Utilizar los datos de la evaluación para la retroalimentación oportuna y necesaria.

3. INSTRUCCIONES.

3.1. Lea el cuestionario con detenimiento.

3.2. Conteste lo que se le pide.

3.3. Procure ser lo más sincero y objetivo pues sus respuestas serán de mucha utilidad para nuestro mejoramiento.

3.4. No es necesario que usted ponga su identificación.

CUESTIONARIO Nº 2

AUTORIDADES DE LAS ESCUELAS - ALUMNOS Y EGRESADOS

1. El pènsum integrado se esta aplicando en la formación y perfeccionamiento de la Policía Nacional.

Totalmente: _____

En parte: _____

No se aplica: _____

Porque?

2. ¿La Educación Policial está reconocida ya por El Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP)?.

Si _____ No _____

Que le hace falta?

3. ¿Cuál es su opinión que la Escuela Superior desarrolle el eje de derecho?.

4. Considera que las Escuelas para oficiales están aplicando el modelo Pedagógico de la Escuela de Estado Mayor:

Totalmente _____

En parte _____

No lo aplican _____

5. ¿Considera que el Modelo Pedagógico funciona?

SI _____ NO _____

6. Si no funciona indique porque?

7. Las Escuelas han fortalecido la doctrina
Como lo hacen?

La mística

Como lo hacen?

Los Valores Institucionales

Como lo están logrando?

La Etica Profesional

Como lo están haciendo?

8. Este camino recorrido lo califica de

- exitoso _____
- poco exitoso _____
- insuficiente _____

9. Su Escuela cuenta con un perfil profesional?

SI _____ NO _____

Como lo hicieron?

10. Los planes y programas se derivan de ese perfil?

Totalmente _____

En parte _____

Porque?

11. Existe un perfil del docente policial?

SI _____ NO _____

Porque?

12. Los profesores con los que actualmente cuenta la Escuela son los adecuados, idóneos para alcanzar el Perfil deseado?

Totalmente _____

En parte _____

Porque?

13. Existe suficiente bibliografía especializada para uso de los profesores y alumnos?

SI _____ NO _____

Porque?

14. Ha mejorado la calidad de los egresados de su Escuela?

SI _____ NO _____

En que aspectos

1

2

3

Porque?

15. Se aplica en su Escuela la Reforma Educativa diseñada por el General Núñez?

Totalmente _____

En parte _____

Porque?

16. Cómo ve usted, la nueva estructura de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional?

Bien _____

Regular _____

Mal _____

Porque?

17. ¿Qué opinión le merece la forma como se está dando la Educación Policial Superior?

Cuáles son los elementos positivos

Cuáles son los elementos negativos

En la Escala de 1 a 5.- Qué nivel de ejecución le asigna?

(encierre en un círculo)

1 2 3 4 5

18. Cuál es su apreciación sobre la Educación Policial Tecnológica?

lo positivo

lo negativo

En la Escala de 1 a 5.- Qué nivel de ejecución le asigna?

(encierre en un círculo)

1 2 3 4 5

19. Cuál es su opinión sobre la Educación Regular y Permanente?

lo positivo

lo negativo

En la Escala de 1 a 5.- Qué nivel de ejecución le asigna?

(encierre en un círculo)

1 2 3 4 5

20. Como ve usted, el Asesoramiento Internacional?

- De Carabineros de Chile

Lo Positivo

Lo negativo

- De la STIP de Francia

Lo Positivo

Lo Negativo

21. Como califica el hecho de que nuestros cadetes salgan a formarse en Chile y en Colombia?

22. Como juzga usted, el hecho de que Oficiales salgan a especializarse en otros países?

23. Cree usted, que nuestra educación policial esta mejorando?

En que sentido

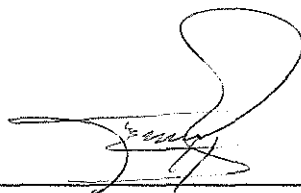
24. Que le falta para ser mejor?

25. Si tiene algún comentario adicional escriba en las siguientes líneas.

AUTORIZACION DE PUBLICACION

Autorizo al Instituto de Altos de Estudios Nacionales la publicación de este trabajo, de su bibliografía y anexos, como artículo de revista o como artículos para lectura seleccionada.

Quito, junio 19 de 1995



TCRL. EM. POL. ANGEL GAVILANEZ B.