

**ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
DIVISION DE ESTUDIOS**



**ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DEL ENTORNO LABORAL DURANTE EL
ENTRENAMIENTO EN EL SERVICIO DE LA PROMOCIÓN 105 DE
FORMACIÓN INICIAL, NIVEL BÁSICO**

MAYO 2012

RESPONSABLE DEL ESTUDIO:

LUISA CAROLINA ARÉVALO HERRERA

Jefa de la División de Estudios

COMITÉ DE DISEÑO Y SUPERVISIÓN

REINERIO ANTONIO BELLOSO FABIÁN

Jefe de la Sub División de Administración Académica

WILLIAM DAVID MARTÍNEZ

Jefe de la Unidad de Planeación Educativa

ANA MARÍA MORALES AVILÉS

Jefa del Gabinete Psicopedagógico

DESARROLLO DE GRUPOS FOCALES

JAIME RIGOBERTO ACEVEDO

CATALINA ISABEL AHUES DE VÁSQUEZ

ZONIA DAMARIS ALFARO DE DÍAZ

MÓNICA EMPERATRIZ CARRILLOS DE AYALA

GLORIA ISABEL HENRÍQUEZ

YOLANDA LUGO DE LEMUS

MARIA TERESA MARIONA DE ROQUE

Profesionales del Gabinete Psicopedagógico

TABULACION CUESTIONARIOS:

ZULMA AURORA ARGUETA

Técnico Apoyo Informático

FRIDA LORENA GÓCHEZ

Digitación de datos

Resumen

En los últimos tres años, la Dirección General de la ANSP ha manifestado su voluntad política por reducir la inequidad en el ingreso entre hombres y mujeres aspirantes a policías y con ese objetivo ha ordenado la adopción de medidas y acciones afirmativas orientadas a mejorar la igualdad y equidad de género, enmarcadas en los lineamientos de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG) del Plan Estratégico Institucional 2009 - 2014 y sus estrategias para transversalizar la perspectiva de género. Esta política institucional ha impulsado el desarrollo de mejores condiciones para las mujeres y la puesta en marcha de otras medidas efectivas, de forma tal, que en el año 2011 se logró un sensible incremento en el ingreso de las mujeres, particularmente con la promoción 105 donde el 63% de sus integrante fueron mujeres, un hecho sin precedentes que rompe con la tendencia institucional de conformar ingresos mayoritarios de hombres. El presente estudio como parte de la Política de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG), indaga las construcciones y representaciones del concepto “mujer policía”, tanto desde las prácticas socioculturales como desde los discursos, sumando a esto también los símbolos, deberes y derechos, valores y normas que se configuran en el ámbito laboral de la Policía Nacional Civil a partir de la experiencia y el impacto generado por el alumnado de la promoción 105, en los puestos policiales donde realizaron su entrenamiento en el servicio. Justo es reconocer que el presente estudio fue ordenado por el Director General de la ANSP, licenciado Jaime Edwin Martínez Ventura, al advertir la necesidad de sistematizar al menos una parte de la experiencia inédita de la mencionada Promoción 105, que sirva para fortalecer y volver sostenible la tendencia lograda bajo su administración a incrementar y mejorar la participación de las mujeres alumnas.

Palabras clave: género, equidad de género, transversalización de la perspectiva de género, discriminación, formación policial, prácticas policiales.

ÍNDICE

I. Introducción	5
II. Sinopsis de la Promoción 105	10
III. Objetivos.	12
IV. Método	12
V. Resultados	14
VI. Conclusiones	21
VII. Recomendaciones	23
Referencias Bibliográficas	28
Apéndices	29

Tablas de los resultados del cuestionario.

Matriz de los resultados de los grupos focales.

I. Introducción.

Y en verdad basta pasearse con los ojos abiertos para comprobar que la Humanidad se divide en dos categorías de individuos cuyos vestidos, rostro, cuerpo, sonrisa, porte, intereses, ocupaciones son manifiestamente diferentes. Acaso tales diferencias sean superficiales; tal vez estén destinadas a desaparecer. Lo que sí es seguro es que, por el momento, existen con deslumbrante evidencia.

Simone de Beauvoir. El Segundo Sexo. 1949

Desde su fundación hasta el mes de junio del año 2012, la Academia Nacional de Seguridad Pública, ANSP, ha graduado cerca de treinta un mil quinientas cuarenta personas en los diferentes niveles y categorías de formación inicial, de las cuales aproximadamente el ocho por ciento han sido mujeres, originando así una inequidad en el ingreso de hombres y mujeres a la Policía Nacional Civil.

En los últimos tres años, la Dirección General de la ANSP ha manifestado su voluntad política por reducir la inequidad en el ingreso entre hombres y mujeres aspirantes a policías y con ese objetivo ha ordenado la adopción de medidas y acciones afirmativas orientadas a mejorar la igualdad y equidad de género, enmarcadas en los lineamientos de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG) del Plan Estratégico Institucional 2009 - 2014 y sus estrategias para transversalizar la perspectiva de género. Esta política institucional ha impulsado el desarrollo de mejores condiciones para las mujeres y la puesta en marcha de otras medidas efectivas, de forma tal, que en el año 2011 se logró un sensible incremento en el ingreso de las mujeres, particularmente con la promoción 105 donde el 63% de sus integrante fueron mujeres, un hecho sin precedentes que rompe con la tendencia institucional de conformar ingresos mayoritarios de hombres.

Si bien, esta medida puede registrarse como un gran avance en la implementación de estrategias para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, las dificultades enfrentadas por las alumnas resaltan los lentos resultados que tenemos como país, por la complejidad que significa transformar los patrones culturales hacia nuevas relaciones de género. Lo anterior, lleva a reconocer la importancia de que las estrategias de cambio de las sociedades que se fundan en relaciones desiguales, como la salvadoreña, sean planificadas

desde la perspectiva de diversas disciplinas para alcanzar la igualdad entre los sexos y para que sean efectivas más allá de las iniciativas superficiales o demagógicas (Fernández Sánchez, 2000). En este orden de ideas, el efectuar estudios especializados sobre la experiencia concreta y vivencial de las protagonistas en las transformaciones de las relaciones en que se fundan las desigualdades, contribuye a obtener insumos concretos que orientan la adopción de medidas efectivas para transversalizar una perspectiva de género, tanto en el campo educativo como en el institucional policial, avanzando así en la promoción y protección de los derechos y libertades de las personas con equidad e igualdad de género.

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.” (ECOSOC, 1997, citado en Carranza López, 2009.).

En otras palabras, transversalizar la perspectiva de género o el *mainstreaming* de género, no significa incorporar la palabra “mujer” en las políticas o programas públicos. Se trata de replantear los criterios y estrategias para definir y diseñar las políticas y programas y el quehacer institucional para hacer visibles las condiciones de desigualdad y discriminación existentes con el fin de modificarlas y erradicarlas.

El tema de género implica una comprensión profunda de las relaciones humanas y de la sociedad en su conjunto. Es común que cuando se habla de género se piense que se refiere exclusivamente a temas o problemas de las mujeres. Aún más, cuando se tiene que trabajar con perspectiva de género por mandato institucional, en muchas ocasiones se incorpora

como un agregado sobre mujeres fuera de un contexto social, económico, político, cultural y ambiental (Carranza López, 2009).

En El Salvador, como en muchos países latinoamericanos, durante siglos el papel de la mujer ha sido el de engendrar hijos, alimentarlos y criarlos. Con los procesos de democratización y los cambios sociales consecuentes, se han ido produciendo variaciones en el rol de las mujeres en Latinoamérica, observándose, entre otros, una mayor feminización de las instituciones públicas, en donde el rol de las mujeres ha sido de actores proactivos en los procesos de reforma, apertura e inclusión.

En la Policía Nacional Civil de El Salvador, PNC, indiscutiblemente es donde se materializa este cambio paradigmático con la afluencia de mujeres a una función históricamente masculinizada. Sin embargo, la incorporación de la mujer a la función policial, es asimétrica, pues aunque exista este aumento significativo en el número de mujeres, con relación a la que había en los extintos cuerpos de Seguridad Pública, persisten las relaciones desiguales e inequitativas que impiden a la mujer el disfrute pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos y las libertades. Aunado a lo anterior, el simple hecho que haya más mujeres en la policía, difícilmente, contribuye a hacer más igualitarias las relaciones dentro de la institución, especialmente, cuando la misma está marcada por una tradición sexista, verticalista y autoritaria (Bobeá, 2008).

Lilian Bobea (2008), al analizar el papel de las mujeres en las fuerzas armadas dominicana, advierte que al existir grupos disímiles dentro de una institución, como en las encargadas de la seguridad, "...el grupo emblemático (en este caso, las mujeres) termina adaptándose..." a la cultura dominante, es decir a la cultura machista y discriminatoria, en lugar de desafiarla; produciéndose un proceso de asimilación cultural por el cual las mujeres asumen los códigos masculinos. "En algunos casos, esto permite a las mujeres conseguir ascensos, reconocimientos y una mejora salarial, pero solo hasta cierto nivel y al riesgo de perpetuar las estructuras existentes", enfatiza Bobea.

En este sentido, especialistas en la temática de género consideran que la incorporación de la perspectiva de género como un eje transversal en las políticas públicas, los programas y proyectos, se convierte en una fórmula exitosa para la transformación de relaciones

desiguales y de los estereotipos de género, más allá de los efectos que pueda tener la simple incorporación de las mujeres a las instituciones públicas y privadas, ya que esta acción afirmativa no garantiza la democratización de las instituciones, contrario sensu, se puede dar una masculinización en el comportamiento de las mujeres. Esto por supuesto, sin negar la importancia de las políticas y medidas orientadas a lograr una mayor y significativa participación de las mujeres.

Ahora bien, las palabras sexo y género, aun cuando tienen significados distintos, se mal utilizan de manera indistinta, como sinónimos, aunque no lo son (Cimac-Unesco, 2008, citado en Carranza López, 2009.). Los términos hombre y mujer sirven para designar la estructura biológica, fisiológica y anatómica de un individuo, es decir, los hechos físicos y genéticos de pertenecer a uno u otro sexo. Por el contrario, el género se refiere a los comportamientos socialmente construidos con las ideas, las creencias y las atribuciones que se les asignan a cada uno de los sexos. El concepto género alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres y a las relaciones entre ambos. Es un concepto que incluye a hombres y a mujeres. En otras palabras, género no es sinónimo de mujer.

“El término género fue usado por primera vez para explicar un caso de psicología médica en 1968. Robert Stoller realizó un estudio del que obtuvo datos muy interesantes. Al investigar casos de niños y niñas cuyo sexo no estaba bien definido al nacer, se dio cuenta de que si eran criados como niños –siendo biológicamente niñas– se comportaban como hombres y viceversa. De este análisis, Stoller concluyó que la interacción social de los adultos con los infantes influye de manera decisiva en la construcción de la identidad sexual de niños y niñas, al menos en sus comportamientos.” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2002)

El género está determinado por el tiempo o la época y el grupo social, es decir, se modifica. En la historia de la humanidad se han encasillado a las mujeres y hombres en atribuciones y roles sociales que han creado desigualdades, discriminación y violencia entre ambos. En esta asignación arbitraria de atributos y posibilidades, lo masculino se valora como superior y lo femenino como inferior.

La discriminación contra los hombres en algunos ámbitos también es un hecho; todavía se les juzga incompetentes para atender y cuidar a los niños pequeños, así se trate de sus hijos o hijas, privándoles del disfrute de la paternidad. De igual forma, se les limita en las expresiones afectivas al prescribirle comportamientos tales como que no deben llorar ni mostrar sus sentimientos porque indican debilidad y que ellos son únicamente los responsables del sustento familiar. Mientras a las mujeres se les prescribe que deben trabajar y pensar el cuidado y atención de los otros; exaltando como virtudes la subordinación, la timidez, el temor para que acepten sus roles tradicionales y satisfagan las necesidades de los hombres; poniendo en duda sus capacidades de abstracción, teóricas, tecnológicas, de representación social y por supuesto, de mando.

Estas creencias populares concernientes a las diferencias entre los sexos se fundamentan en los estereotipos de género: Conjunto de creencias, compartidas dentro de una cultura, acerca de los atributos o características que poseen (componente descriptivo) y deben poseer (componente prescriptivo) hombres y mujeres (Moya, 2005). Por lo general, los estereotipos limitan la capacidad de reconocer las características personales del otro, pues se convierten en cierta forma en ideología que define los roles y responsabilidades considerados apropiados para hombres y mujeres. Es importante analizar científicamente nuestros estereotipos sexuales y de género, para orientar las acciones transformadoras de esas relaciones que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres y que limitan el pleno desarrollo de las potencialidades de los individuos.

Tomando en cuenta la trascendencia que tiene la mediación de los agentes del entorno educativo para modificar creencias y estereotipos (Fernández Sánchez, 2000), la ANSP, como institución educativa, está impulsando un proceso de transversalización del enfoque de género con el objeto de promover cambios desde su oferta educativa y generar conciencia de la capacidad y la responsabilidad de todos los integrantes de la sociedad para aportar a la construcción de la igualdad de oportunidades y de derechos entre mujeres y hombres.

Así, el presente estudio como parte de la Política de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG), indaga precisamente las construcciones y representaciones del concepto “mujer

policía”, tanto desde las prácticas socioculturales como desde los discursos, sumando a esto también los símbolos, deberes y derechos, valores y normas que se configuran en el ámbito laboral de la Policía Nacional Civil a partir de la experiencia y el impacto generado por el alumnado de la promoción 105, en los puestos policiales donde realizaron su entrenamiento en el servicio. Justo es reconocer que el presente estudio fue ordenado por el Director General de la ANSP, licenciado Jaime Edwin Martínez Ventura, al advertir la necesidad de sistematizar al menos una parte de la experiencia inédita de la mencionada Promoción 105, que sirva para fortalecer y volver sostenible la tendencia lograda bajo su administración a incrementar y mejorar la participación de las mujeres alumnas.

II. Sinopsis de la Promoción 105

En el mes de marzo del año 2010, el Ministro de Justicia y Seguridad Pública, Manuel Melgar, recomendó al Director General de la Academia Nacional de Seguridad Pública que el Consejo Académico adoptase medidas para procurar un incremento del 50% en el ingreso de las mujeres aspirantes a policías a la institución. Al respecto, el Consejo Académico en sesión ordinaria efectuada el 26 de marzo del mismo año, como se consigna en el Acta número 147-2010, acordó que se realizase una convocatoria para el Nivel Básico orientada a lograr una mayor participación del sector femenino de la población, propiciando una equivalencia en las pruebas de ingreso distinta para hombres y para mujeres y asimismo, solicitó al Director General instruir al Departamento de Convocatorias y Selección que a partir de la convocatoria 118 del Nivel Básico se procurara seleccionar, siempre que aprobasen las pruebas respectivas, un cincuenta por ciento de aspirantes mujeres y un cincuenta por ciento de hombres.

Los resultados estadísticos de la convocatoria 118 nivel básico denotaron que buena parte de la exclusión de las mujeres se debía a que éstas no cumplían con el requisito de la estatura, lo cual permitió que el Consejo Académico, en sesión ordinaria de fecha 09 de julio de 2010, reformase el parámetro de la estatura de las aspirantes como requisito de ingreso para el nivel básico y ejecutivo, modificándolo de 1.55mt a 1.50mt. para las

mujeres. Este cambio tuvo efecto a partir de la Convocatoria 119, cuya planificación se modificó, tanto los objetivos específicos como en las metas, incorporando actividades particulares para incrementar la captación de mujeres jóvenes aspirantes a policía y facilitada por las coordinaciones interinstitucionales efectuadas por el Director General con la Secretaria de Inclusión Social, el Ministerio de Trabajo, la Sub Dirección de Tránsito Terrestre de la Policía Nacional Civil, organizaciones no gubernamentales de mujeres y otras instituciones que velan por el bienestar de la mujer. De igual forma, se elaboraron solicitudes especialmente dirigidas hacia el sexo femenino, las que se identificaron con la leyenda al centro de la solicitud “solo para mujeres”.

Al comparar los resultados de las convocatorias 118, 119 y 120 se puede observar que mientras en la Convocatoria 118 se recibieron un total de 699 solicitudes de ingreso del sexo femenino, en la Convocatoria 119 se incrementaron a 819 solicitudes (14.65% más de aspirantes que en la convocatoria anterior) y en la convocatoria 120 se recibieron 1,551 solicitudes de ingreso del sexo femenino (47.20% más de aspirantes que en la convocatoria anterior).

Esto denotó que el interés de las mujeres por pertenecer a la corporación policial es muy semejante al manifestado por los hombres y que la adopción de estas medidas fueron pertinentes, permitiendo así conformar un ingreso mayoritario de mujeres a la ANSP con la Promoción 105 del Nivel Básico, constituida por 250 estudiantes de los cuales 90 eran del hombres y 163 mujeres, rompiendo con la tendencia institucional de conformar ingresos mayoritarios de hombres.

III. Objetivos

3.1 General

Obtener información sobre el impacto en materia de género ejercido por el entorno laboral policial durante el periodo de entrenamiento en el servicio policial de la promoción 105 del Nivel Básico, a efecto de fortalecer y volver sustentable la mayor participación de mujeres en la ANSP y en la PNC.

3.2 Objetivos Específicos

- Determinar los principales logros y obstáculos percibidos por los y las alumnas para el desarrollo efectivo del entrenamiento en el servicio policial.
- Sondar la existencia de otras variables que inciden en las relaciones interpersonales generadas en el contexto del entrenamiento en el servicio policial de la promoción 105 del Nivel Básico y en la efectividad de su aprendizaje.

IV. MÉTODO

El método utilizado para efectuar este estudio fue el cualitativo, por considerarle la opción más adecuada para el logro de los objetivos propuestos, pues permite la aplicación de diversas técnicas que le son propias y respeta los argumentos, discursos e idiosincrasia de las y los participantes, tanto en la fase de recopilación de datos como en la de análisis y sistematización de los mismos. Las fuentes de información se extrajeron de la investigación documental con la revisión de los archivos que se llevan en la División de Estudios y de la investigación de campo, con la aplicación de un cuestionario y la realización de grupos focales.

3.1 Participantes

Totalidad de las personas integrantes de la Promoción 105 del nivel básico de la ANSP, constituida por 250 estudiantes de los cuales 90 eran del sexo masculino y 163 del sexo femenino, cuyas edades oscilaban entre los 18 a más de los 27 años, con un nivel académico de bachillerato en las diferentes opciones. El 81% de las mujeres y el 75% los hombres encuestados son solteros.

Los cuestionarios se aplicaron a la totalidad de las personas integrantes de la Promoción 105, en cambio los grupos focales se realizaron con 42 alumnas mujeres de la misma promoción, distribuidas en 6 grupos, constituyendo esta muestra aproximadamente el 17% de la población total.

3.2 Instrumentos.

Para recoger las opiniones de las estudiantes se aplicó un cuestionario tipo encuesta estructurado en dos partes. La primera parte fue destinada para registrar variables de tipo demográfico del participante y para identificar el lugar en donde realizó su entrenamiento en el servicio. La segunda parte, estuvo compuesta por 19 preguntas cerradas de selección múltiple, es decir, con varias opciones de respuesta, que versaron sobre las competencias de su evaluador asignado, las relaciones interpersonales desarrolladas en la unidad policial, los logros y obstáculos relacionados con el aprendizaje y la existencia o no de acoso sexual, laboral u otras formas de hostigamiento en la unidad policial. Se dejó un espacio para que el participante vertiera su opinión sobre las debilidades detectadas en el proceso de aprendizaje durante el entrenamiento en el servicio.

El grupo focal, como técnica de investigación social cualitativa consistente en una reunión para discutir y trabajar sobre un asunto concreto (objetivo de la investigación), desde la experiencia personal de cada una de las personas seleccionadas según determinados criterios. Para el caso se diseñó una guía de temas a discutir, como: a) Experiencias vivenciadas por cada alumna durante el periodo de prácticas policiales; b) Preparación, acompañamiento, orientación, apoyo recibido; c) Anomalías detectadas o conductas poco profesionales encontradas dentro de los lugares de prácticas, por parte de jefes, compañeros

o evaluadores (en especial sobre acoso sexual, insinuaciones sexuales o maltrato); d) Metodología seguida por los evaluadores y realización de evaluaciones o no; e) Condiciones laborales: equipamiento, infraestructura del lugar de práctica, roles asignados, relaciones interpersonales, mística de trabajo.

3.3 Procedimiento:

Para la realización del presente estudio se conformó un equipo integrado por los jefes de la Sub División de Administración Académica, la Unidad de Planeación Educativa y la jefa del Gabinete Psicopedagógico y otros colaboradores del área administrativa, incluyendo personal de la comisión de género institucional. Este equipo estuvo encargado de diseñar el procedimiento y los instrumentos para recoger las opiniones estudiantiles en relación con los objetivos propuestos, cuantificar los datos obtenidos y redactar el informe de investigación. La administración de los cuestionarios y la realización de los grupos focales se efectuaron los días 20 y 21 de marzo de 2012, luego que los integrantes de la promoción 105 regresaron a la ANSP después de concluir los tres meses de entrenamiento en el servicio, días previos a su graduación. Cada grupo focal fue dirigido por un profesional de psicología, que moderó la actividad en un tiempo aproximado de 2 horas. Las alumnas que conformaron los grupos focales fueron seleccionadas de manera aleatoria, procurando representatividad de los lugares en donde fueron designadas para efectuar su entrenamiento en el servicio.

V. RESULTADOS.

4.1 Los cuestionarios

En las preguntas relacionadas a la interacción con otras personas que no fuese el evaluador policial, se reveló que los hombres tienen una ligera valoración mejor que las mujeres respecto al trato recibido. Para el 79% de las mujeres y el 85% de los hombres consideraron que la jefatura del lugar donde efectuaron la práctica les brindó apoyo y un trato entre muy

bueno y excelente. De sus compañeros hombres, el 81% de las mujeres y el 86% de los hombres opinaron también que el trato fue entre muy bueno y excelente. Difieren ostensiblemente las opiniones al ser consultados sobre las relaciones con las mujeres, mientras el 80% de los hombres consideran que recibieron de muy bueno a excelente trato, solamente un 54 % de las mujeres opinan lo mismo. Quejándose más estas últimas del trato recibido por parte de otras mujeres.

Durante los tres meses que duró el entrenamiento en el servicio, el 25% de las mujeres indicó haber sufrido algún tipo de acoso, mientras sólo el 5% de los hombres lo sufrió. Sobre el tipo de acoso también se establecieron diferencias de acuerdo con el sexo, las mujeres reportaron que el tipo de acoso recibido fue prioritariamente psicológico y luego sexual, señalando como el principal perpetrador a sus compañeras o compañeros, es decir de personas que consideraban en su mismo nivel; los hombres por su cuenta lo reportaron como acoso laboral y amenazas. Las mujeres establecieron que no denunciaron el acoso por considerarlo innecesario y las que lo denunciaron lo hicieron con su evaluador policial, recibiendo muy buena atención al momento de presentar su denuncia. En este sentido la jefatura de la División de Estudios, solamente recibió siete informes de hechos anómalos sufridos por las alumnas, tales como maltratos verbales, acosos sexuales y religiosos por el hecho de ser mujer y alumna. En todos los casos reportados se hicieron los trámites pertinentes, los más graves se informaron al Director General de la ANSP y para agilizar la atención, simultáneamente se trasladaron a la Inspectoría General de la PNC, previa indagación por parte de la Comisión de Supervisión de las Prácticas de la ANSP.

Las mujeres consideraron que el machismo fue la principal causa del acoso recibido, mientras los hombres opinaron que fue el abuso de poder. El 30% de las mujeres y el 24% de los hombres señalaron que en algún momento les pusieron a efectuar tareas ajenas a la función policial.

En las preguntas relativas al proceso de enseñanza aprendizaje en la sede policial, el 86% de las mujeres y el 89% de los hombres consideraron que el aprendizaje transmitido y el trato recibido de sus evaluadores policiales, fue entre muy bueno y excelente. No hubo diferencia sustancial en las respuestas de acuerdo con el sexo, pues tanto hombres como

mujeres percibieron que fue buena o excelente la experiencia y el trato recibido fue conforme al proceso de aprendizaje. No obstante, para el 21% de las mujeres y el 18% de los hombres observaron un trato inequitativo, percibiendo ciertos tratos preferenciales profesados por el evaluador policial hacia otras personas, sin indicar el sexo.

Al ser interrogados sobre la retroalimentación recibida para mejorar su aprendizaje y corregir los errores cometidos en los procedimientos, las opiniones difieren en relación con el sexo en 7 puntos porcentuales, donde las mujeres (84%) opinaron con mayor frecuencia que muchas veces o casi siempre recibieron dicha retroalimentación. De las personas que recibieron retroalimentación, en cuanto a la calidad de la misma, el 88% de las mujeres y el 86% de los hombres, la valoraron como muy buena o excelente.

Sobre los logros de aprendizaje, tanto hombres como mujeres, opinaron que fueron de tipo policial principalmente y luego profesionales. Para ambos sexos, uno de los obstáculos vitales que se les presentaron en las prácticas fue el de tipo financiero. En los primeros dos meses de 2012, mientras esta Promoción se encontraba en el entrenamiento en el servicio policial, hubo dificultades y retrasos para pagarles el estipendio mensual al que tienen derecho, debido a que la Programación de Ejecución Presupuestaria (PEP) de las instituciones adscritas al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública sufrió retrasos en su aprobación. Para las mujeres el segundo obstáculo enfrentado fue el tema de las relaciones interpersonales, especialmente con otras mujeres, y para los hombres las amenazas.

Las opiniones abiertas expresadas por los estudiantes, ampliaron los datos anteriores y se pueden agrupar en las siguientes categorías:

1) Utilidad de lo aprendido: sugieren una vinculación mayor con la práctica policial “ya que en la experiencia vivencial es muy distinta a los contenidos impartidos en la ANSP”. Opinan que se les debe proveer de un mayor número de técnicas y herramientas de intervención para desarrollar su labor de manera eficiente.

2) Supervisión y acompañamiento de la ANSP: reclamaron más constancia y frecuencia en la supervisión efectuada, porque al encontrarse en diferentes sedes policiales se les presentan más problemas y por lo mismo, requieren más apoyo u orientación de la

institución educativa. Sugieren que se brinde especial atención a las condiciones ambientales en las que se desenvuelven y al trato recibido en los lugares donde desarrollan su entrenamiento.

3) Becas, cuotas alimenticias, equipamiento y uniformes: con respecto a las becas y cuotas alimenticias argumentaron que se hagan los depósitos con mayor "...seriedad..." y en las fechas programadas, pues es su única fuente de ingresos. Sobre el equipamiento y los uniformes provistos, manifestaron la conveniencia que se les brinde el equipo policial completo y de buena calidad, de ser posible nuevos o en buen estado, debido problemas que les ocasiona un equipo deteriorado o incompleto.

4) Condiciones laborales: En este punto hicieron referencia a que debería existir una mejor coordinación entre la ANSP y la PNC, para determinar los lugares destinados para las prácticas y así verificar que cumplan con las condiciones mínimas necesarias. Las mujeres, particularmente, expresaron su inconformidad con los lugares destinados para su alojamiento, por la falta de privacidad y la existencia de baños en mal estado; agregaron la inconveniencia de que las sitúen o alojen en los mismos dormitorios de las mujeres policías por los conflictos que se generaron. Hombres y mujeres manifestaron la necesidad de que se les mejoren condiciones para el descanso y que se les otorguen facilidades como catres y casilleros y otras condiciones indispensables, como el agua potable.

5) Ética, responsabilidad y profesionalismo del alumnado: En cuanto a la ética, la responsabilidad y el profesionalismo de los y las estudiantes que se incorporan a las prácticas, recomiendan que se les haga tomar mayor conciencia de lo delicado que es el trabajo en la corporación policial, para que asuman con seriedad el papel que les tocará desempeñar y que en lo posible eviten conductas que puedan afectar su imagen como profesionales, ya que van en detrimento del buen nombre de la institución.

6) Los aprendizajes: En referencia a la metodología de aprendizaje su principal queja fue relativa al evaluador policial. Lo ideal, señalaron, debería ser que cada alumno contase con un evaluador para que éste transmitiera su experiencia y los conocimientos adquiridos de manera más personalizada. Agregaron que debería haber una mayor comunicación entre las instituciones con respecto a procedimientos que se ejecutan y los tipos de evaluaciones que

los alumnos deben superar. La ANSP debería preparar y seleccionar a evaluadores de prácticas idóneos, con base en criterios técnicos para que cumplan un perfil de madurez emocional requerida para ejercer labores de enseñanza y asuman su responsabilidad, preocupándose más por lo que el estudiante hace en las prácticas y proveer un aprendizaje de mayor calidad.

9) Relaciones interpersonales y conductas de acoso: Los estudiantes sugieren que se debe concientizar al personal policial para que respeten al estudiante en su calidad humana y les otorgue un trato más digno, evitando con esto conductas discriminatorias y de abuso. La ANSP debe crear una instancia de comunicación para que ellos como estudiantes puedan expresar anomalías que se presentan en los lugares de práctica relacionadas a su proceso de aprendizaje, así como otras relaciones conflictivas que son muy recurrentes y que afectan su estabilidad emocional y laboral. Destacan, las conductas de acoso y hostigamiento que conllevan a relaciones interpersonales inadecuadas; en este aspecto las personas participantes sugieren que les brinde asesoramiento en el caso de que sean acosados en las prácticas, para que sepan que hacer y ejerzan sus derechos.

4.2 Los grupos focales.

Algunas de las vivencias experimentadas por las participantes en los lugares de entrenamiento en el servicio policial, pueden considerarse muy positivas, como: el trato respetuoso recibido de sus jefes, evaluadores y compañeros agentes. El haber sido integradas a las labores cotidianas en todo el quehacer policial como parte del equipo de trabajo y el refuerzo recibido de manera práctica de lo aprendido en la ANSP, fue altamente valorado, pues estas experiencias les permitieron aplicar procedimientos y abordajes de situaciones concretas como la violencia intrafamiliar, emergencias, manejo de conflictos con pandilleros y otras más. El modelaje recibido de algunos jefes y evaluadores que tienen buena relación con la comunidad y se destacan como líderes, poniendo en prácticas iniciativas para mejorar las condiciones del vecindario, fue apreciado positivamente.

Otras más experimentaron vivencias impactantes, debido a la peligrosidad de las zonas en donde fueron destacadas o por los procedimientos en los que participaron donde

enfrentaron riesgos para su vida e integridad física. Un aspecto negativo narrado fue la exposición y vulnerabilidad a la que se les someten en algunos lugares, donde ponen a los estudiantes a realizar el trabajo vestidos de civil, armados y con poca seguridad.

En lo que compete a las relaciones interpersonales, las estudiantes experimentaron vivencias heterogéneas. A unas se les brindó un trato digno, fomentándoles el trabajo en equipo y una mística de trabajo muy profesional; otras en cambio vivenciaron el maltrato, la discriminación en todas sus formas, llegando hasta el acoso psicológico y sexual, tanto de hombres como de mujeres policías.

Entre las experiencias negativas enfrentadas fue el observar actos de corrupción, maltrato y abusos contrarios al código de conducta policial. Algunas alumnas pudieron observar a policías recibiendo sobornos o ejerciendo maltrato y abusos contra los pandilleros detenidos y sus familiares, que establecen una flagrante violación a los derechos humanos: por ejemplo el hecho de golpear a los familiares de los pandilleros o el comerse los alimentos que les envían los familiares a los detenidos. También observaron el uso de recursos institucionales para fines personales, como ocupar los vehículos para diligencias particulares o visitar a personas con las que sostienen relaciones sentimentales. Otros más, no asumen el liderazgo de su puesto, realizan el trabajo de forma irresponsable, indolente y con poco compromiso en su rol de servidores públicos.

La discriminación y el abuso del poder también se manifestaron en contra de ellas. Algunas mujeres fueron víctimas de acoso psicológico y hasta sexual por parte de jefes, evaluadores, compañeros y también de compañeras mujeres, que no pasaron a más porque ellas pusieron sus límites y en algunos casos orientados por sus correspondientes evaluadores elaboraron los informes respectivos denunciando el hecho. Lo más lamentable fue experimentar la victimización perpetrada por las mujeres policías, quienes exhibieron comportamientos y actitudes discriminatorias, egoístas, agresivas y abusivas, con poca solidaridad. Algunas estudiantes se vieron denigradas al exigírseles que realizar actividades incompatibles con su rol de estudiantes, como ponerlas a atender las mesas en las que el resto del personal policial departía en la época de navidad o efectuar las tareas domésticas como lavar los

servicios sanitarios del lugar; sin que estas tareas fueran compartidas y distribuidas entre todos los policías.

En referencia a la metodología de enseñanza utilizada por los evaluadores, las estudiantes expresaron que fue positiva y muy apropiada, ya que las actividades se realizaron con base en un plan de trabajo y al final de la jornada se evaluaban los procedimientos y acciones efectuadas, también les enseñaron la redacción de documentos, manejo de equipo, aplicación de leyes y en general, estaban dispuestos a responder a consultas y dudas que las y los estudiantes hicieran. Les daban un reforzamiento continuo, revisando y corrigiendo al detectarles errores. Las estudiantes también expresaron en lo que compete a la realización de evaluaciones, se les explicó previamente los criterios con las que iban a calificarles, les mostraron los cuadernillos y demás formatos que se utilizarían. La evaluación fue sistemática durante toda la fase de entrenamiento, dándoles a conocer las ponderaciones con que las habían calificado al final.

En lo relativo a la preparación, acompañamiento, orientación y apoyo recibido por parte de los evaluadores y de todo el personal policial del lugar en donde hicieron sus prácticas, muchas estudiantes coinciden en que fue muy positiva. Si bien, por las exigencias del mismo trabajo policial experimentaron mucha presión por parte de sus evaluadores, recibieron orientación y el acompañamiento apropiado, les explicaron detalladamente procedimientos y otras actividades policiales. Los evaluadores asignados fueron amables, accesibles, flexibles, les corrigieron oportunamente y con mucho respeto. En general consideraron que el aporte por parte de los evaluadores fue de vital importancia para consolidar su aprendizaje.

También recibieron apoyo por parte de jefes y compañeros policías, se sintieron motivadas y muy bien orientadas por sus evaluadores y agentes de los diferentes lugares. Una falencia del proceso la experimentaron aquellas que su evaluador o evaluadora no les acompañaba con la frecuencia requerida, por estar sobrecargados de trabajo o porque se les exigía cubrir otras asignaciones, aunque recibieron el apoyo y la orientación de otros compañeros policías destacados en la unidad policial y con quienes hacían los patrullajes.

En cuanto a las condiciones del equipamiento recibido, algunas estudiantes comentaron que era el adecuado y necesario, pero otras manifestaron que es deficiente y buena parte se encuentra en malas condiciones, defectuoso o incompleto. Además de las limitaciones de equipamiento recibido de la ANSP, se suman las limitaciones de la PNC en el sentido de carecer de radios para una comunicación eficiente y vehículos para poder dar una mayor cobertura a las áreas en donde son asignadas.

Las condiciones de la infraestructura de las unidades policiales donde efectuaron su práctica policial, no contaban con la capacidad instalada y los servicios mínimos necesarios para albergar al contingente de alumnos y alumnas; no proveen de suficiente espacio para dormir y tienen que utilizar las oficinas. Buena parte de los servicios sanitarios están dañados y en condiciones deplorables. Carecen de agua potable, los catres, las colchonetas y los casilleros son insuficientes para cubrir la demanda, por lo que muchas estudiantes durmieron en el suelo durante todo el tiempo de las prácticas, sin espacios apropiados para guardar sus pertenencias. La necesidad de tener un espacio vital llevó a enfrentamientos y causó muchos disgustos y roces con el personal femenino policial, quienes exigieron e impusieron su derecho de antigüedad limitándolas en el espacio y el uso del mobiliario y otros recursos.

VI. CONCLUSIONES.

La institucionalización de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, (PIEIG), de la Academia Nacional de Seguridad Pública y el impulso de las acciones afirmativas para incrementar la proporción de mujeres que ingresan, en un coto cerrado y hasta hace poco exclusivo de los hombres, es un evidente signo de progreso en la democratización de las funciones y relaciones de género en la Academia. De esta manera se logró que la promoción 105 del nivel básico, pase a la historia de la ANSP como aquella que estuvo conformada mayoritariamente por mujeres, con un 63%. Pero, el estudio efectuado nos provee indicios para considerar que en la Policía Nacional Civil, la perspectiva de género parece ser más una iniciativa fruto de la presión para adaptarse a las

exigencias de modernización institucional, que de una verdadera promoción del cambio institucional hacia nuevas relaciones de género más iguales y equitativas; o, en el mejor de los casos, que los cambios culturales y actitudinales son mucho más lentos en la Policía que en la Academia, debido a la enorme dimensión de la primera.

Los resultados del estudio evidencian que la cuestión de la incorporación de la mujer en la función policial se encuentra inmersa en ámbitos conflictivos que se pusieron de manifiesto durante el periodo del entrenamiento en el servicio de la promoción 105. En primer lugar, se encuentra la deplorable situación, a lo largo y lo ancho del país, en la que se desempeñan los guardianes del orden y la seguridad del más bajo escalón; lo cual fue fuente de conflictos, propios de la escasez de recursos, que a su vez, es producto de limitaciones de la institucionalidad del Estado para procurar mejores condiciones laborales a la mayoría de los integrantes de la Policía Nacional Civil, quienes son, al fin de cuenta, los que día a día, exponen su vida en las calles para brindar seguridad a la población.

Otros, fueron la desigualdad, exclusión y discriminación que recibieron algunos alumnos y alumnas, explicable desde una perspectiva de las relaciones de poder en la que se exige la sumisión del más novato al que se le considera inferior, en este caso del alumno, con el propósito de que pague su “derecho de piso”, práctica típica de instituciones autoritarias, donde el novato debe “...doblar la rodilla, tragar saliva, armarse de paciencia, estar dispuesto a trabajar más que los demás, ser tan dócil y sumiso como osado y temerario...”¹ para pertenecer a ella. Cuestión que además, puso al descubierto la falta de sororidad entre las mujeres, que impide ponerse la una al lado de la otra, para apoyarse mutuamente en una profesión, que hoy por hoy, se sigue considerando para hombres.

En este contexto y parafraseando a Norma Iris Cacho Niño², las mujeres recibieron una triple discriminación: desde su nivel, desde su género y desde su condición de alumna. Es decir, se les discriminó por el hecho de ser del nivel básico, por ser mujer y por ser alumna.

1 Weinstock, V. 2012 en **¿Por qué se paga derecho de piso?**, bajado de <http://plan-carrera.monster.com.mx/vida-en-el-trabajo/empezar-un-nuevo-trabajo/por-que-se-paga-derecho-de-piso/article.aspx> el 16.05.2012

2 Cacho, 2007. *La triple discriminación: un breve bosquejo de la mujer indígena en Chiapas.*

Otra dificultad que se enfrentó, fue la diferencia entre la formación brindada en la academia policial y la práctica policíaca que de manera tradicional en toda época y en todo lugar, suelen destacar los policías activos de todas las instituciones policiales del mundo.

Dentro de la PNC, no todos sus integrantes asumen plenamente el hecho que los evaluadores policiales (ni siquiera ellos mismos) son los facilitadores del hecho educativo en la fase final de la formación policial y que los alumnos son aun alumnos, es decir personas en el proceso de adquirir las competencias para desempeñarse como futuros agentes policiales y no es un integrante más de la fuerza policial.

Ciertamente, se ha encontrado una notable mejoría en el trato brindado a las y los estudiantes por parte de los jefes y evaluadores policiales. También es obvio que la experiencia en las sedes policiales para los estudiantes fue gratificante y les resultó muy satisfactoria, pues les permitió aplicar y mejorar lo aprendido en la ANSP fortalecer su carácter y capacidad para la tolerancia a la frustración al haber vivenciado situaciones reales difíciles, estresantes y de alto riesgo.

De igual forma, el hecho de haber observado conductas impropias del personal policial y el haberlo expresado y reprochado abiertamente en los grupos focales, permite suponer que hay claridad sobre los que se espera de ellas como integrantes de la corporación policial y del código de conducta que deben observar. Este hecho es un signo esperanzador de los cambios que pueden producir las mujeres en la institución policial, tanto para democratizar las relaciones como para la depuración permanente de la PNC. Aunque también, se convierte en arma de doble filo, por la impunidad que exhiben algunos malos policías y las deficiencias de control y supervisión de las jefaturas policiales.

VII. RECOMENDACIONES

Como contribución a la transformación de las relaciones desiguales y de los estereotipos de género que permita ir ganando en la democratización de las instituciones de seguridad, se plantean algunas recomendaciones o sugerencias que pueden perfilarse en estrategias de

transversalización de la perspectiva de género con actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, dirigidas a los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja en la PNC y ANSP.

La primera recomendación esta orientada a mejorar el clima laboral en las unidades policiales, tanto en los elementos formales como en los informales. Por elementos formales entendemos las condiciones en las que se efectúa el trabajo, el equipamiento, infraestructura, salarios, entre otros y por informales, a las formas de relación horizontal y vertical entre las personas integrantes de la organización policial. Bien es conocido que en cualquier organización el tener un ambiente armonioso, fraterno, solidario y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, se traduce en un óptimo desempeño profesional, con más razón si se trata de una orientada al servicio público.

Para mejorar las condiciones laborales partiendo de las necesidades diferentes de los hombres y mujeres, la PNC puede buscar alternativas para la construcción de locales propios, cuya infraestructura debe satisfacer los requerimientos de la operatividad policial y atención al público, y a su vez, del personal que por sus propias condiciones de precariedad y por el régimen de disponibilidad, deben permanecer en las mismas, día y noche.

En este mismo sentido, al efectuarse la distribución del alumnado en la fase de entrenamiento en el servicio, la PNC, debe prever que va a existir un incremento sustancial de personas en las diferentes unidades lo que alterara el uso de los espacios comunes, que de por si son precarios y limitados, lo que generará conflictos interpersonales, por lo que se debe buscar ubicar a los alumnos en aquellos lugares que reúnan las condiciones mejores para albergarlos.

La ANSP, por su cuenta, deberá valorar la posibilidad del incremento a la beca durante el periodo de las prácticas en el servicio; amén de mantener una mayor rigurosidad en el depósito de dicha erogación con el fin evitar los problemas que afectan directamente a los estudiantes. Para el caso, con la promoción 105, al postergar la fecha de graduación, se retrasó el pago de la beca y la cuota para su alimentación, lo que les provocó a los alumnos una situación crítica, ya que no cuentan con otros ingresos que les resuelvan sus

necesidades básicas. Volviéndose este inconveniente un elemento adicional al estrés generado por el trabajo mismo.

En lo relativo a procurar una mejoría en las relaciones entre las personas, la PNC debería poner especial énfasis en que las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades sean las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, así sean alumnos en la fase de entrenamiento en el servicio, evitando así, que a estos últimos, se les establezcan tareas que no efectúa el resto de personal policial del nivel básico en la categoría de agente.

En todo momento, las jefaturas de las diferentes unidades policiales deberán promover un ambiente de respeto favorable a la igualdad de género y a la calidad de alumno en entrenamiento y no permitir abusos y hostigamientos como los reportados, menos aún que se les impongan las tareas domésticas como un acto de sumisión o de pago de “derecho de piso”.

De igual forma, dadas las condiciones laborales difíciles que se presentan en las unidades policiales, las jefaturas deberían sensibilizar al personal policial sobre la llegada del alumnado y lo que se espera del personal policial, hombres y mujeres, que al final se convierten en un ejemplo a imitar, en lo bueno y en lo malo. Esto con el fin de minimizar las actitudes de rivalidad, rechazo, poca solidaridad y antipatía hacia ellos y ellas.

Otra medida que se puede adoptar en lo inmediato estaría encaminada a buscar las formas para prevenir y sancionar las prácticas de intimidación, acoso y maltrato hacia el alumnado, de forma ágil y oportuna, desarrollando mecanismos para interponer quejas o denuncias, sea reuniéndose con ellos semanal o quincenalmente o estableciendo buzones de sugerencias.

Otra recomendación estaría encaminada hacia la mejora sustancial en la política educativa policial. Si bien, las direcciones de la ANSP y la PNC, tienen definidas las necesidades de la formación policial que permite una jerarquización de prioridades formativas; en los niveles más operativos se observan aun deficiencias y dificultades en la implementación de las acciones concretas. En parte, porque no se asume con el mismo compromiso las obligaciones derivadas en cuanto al aprendizaje del alumno y en otros casos, porque no se

han establecido los procedimientos precisos para cada área y departamento involucrados en la educación policial, sobre todo en las unidades policiales a donde se designan los alumnos para efectuar su entrenamiento en el servicio y que deben evaluar la adquisición o no de las competencias. Los procedimientos precisos permiten que cada uno sepa con exactitud qué tiene que hacer y cómo lo tiene que hacer.

En este orden de ideas, la Unidad de Formación Profesional de la PNC, en estrecha colaboración con la ANSP, debe incrementar y fortalecer al personal de Evaluadores de alumnos en prácticas policiales, con la finalidad de dar continuidad a la formación de los estudiantes en prácticas de una manera efectiva, seleccionando y capacitando a aquellos que cumplan con el perfil del cargo con base en criterios técnicos, enfatizando con los que tienen las competencias y habilidades para enseñar y orientar el aprendizaje. Es así, como surge la propuesta de establecer permanentemente una especie de campo de transición entre Unidades Policiales y Academia, en donde los estudiantes puedan realizar las prácticas de entrenamiento en el servicio policial, que tenga, además de las condiciones de infraestructura y servicios adecuados, el personal calificado para el manejo del estudiantado, lo que conllevaría a elevar la calidad educativa de los nuevos integrantes de la PNC, y por ende, la operatividad policial.

Como medida inmediata, el personal policial a cargo de los alumnos, ya sea el coordinador o el evaluador, debe efectuar una inducción del alumno en la unidad policial y otras actividades de integración con todo el personal allí asignado; de esta manera minimizar el impacto del cambio de entorno y los conflictos interpersonales.

También la ANSP debe incrementar las actividades de supervisión y seguimiento de los alumnos mientras efectúan su entrenamiento en el servicio. En este sentido, se deben dar una mayor frecuencia y tiempo a las visitas de supervisión, para que a su vez, se brinde la orientación y el apoyo muchas veces requerido por el alumnado, sea en el plano técnico-profesional o en lo personal. Se desprende además la necesidad de establecer un sistema de denuncias formales dentro de la institución policial, así como procesos adecuados y oportunos de protección del alumnado que sea víctimas de algún tipo de acoso, maltrato o conducta abusiva por parte del personal policías en donde realizan sus prácticas.

Otra recomendación estaría orientada para que tanto en la ANSP como en la PNC se desarrollen de forma continua programas de sensibilización, capacitación y especialización en la temática de género dirigidos a todo el personal policial como no policial, con la finalidad de fortalecer conocimientos y actitudes que se internalicen y permitan unas relaciones interpersonales armónicas, de respeto, tolerancia e integración en todos los contextos laborales. Habría que valorar la posibilidad que estos cursos especializados tengan una ponderación positiva para promociones y ascensos. En particular, la ANSP, deberá incluir dentro de las actividades extracurriculares del alumnado, aquellas que permitan una mayor sororidad entre las mujeres, es decir, "...una mayor conciencia sobre la necesidad de "hermanarse" con otras mujeres, de irse poniendo del lado de la "otra" (y no del "otro", del "hermano") para..." cuestionar y modificar "...la desigualdad genérica, que somete y rebaja a la mujer a un "status", sino de inexistencia, sí de marginalidad." (Posada Kubisa, Pactos entre mujeres).

Asimismo, al ser éste un estudio exploratorio sobre la situación de género, abre la oportunidad de efectuar otros estudios más especializados para conocer las causas subyacentes de la desigualdad, el sexismo y la violencia de género, obteniendo así, más información para la transversalización de la perspectiva de género en la institución policial y educativa. Sería recomendable que el Centro de Investigación Científica u otros investigadores, efectuaran estudios más amplios sobre la temática.

Finalmente, la ANSP debe revisar la pertinencia de su currículum e integrar contenidos y metodologías de aprendizaje más acordes a la realidad del servicio policial. Esto crea la oportunidad para que el personal docente, instructores y monitores de la ANSP, actualicen sus saberes y mejoren sus competencias para facilitar el aprendizaje significativo con aplicabilidad a la labor policial, esto puede ser mediante pasantías en la misma PNC y otras modalidades de formación continua. Los responsables de las prácticas integradas que se efectúan dentro del proceso formativo de los estudiantes en la ANSP también deben retomar situaciones reales y más actuales que se vive en la cotidianidad del entorno policial.

Referencias Bibliográficas

- Bobea, 2008. Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano. Nueva Sociedad. ¿Ciudadanos en uniforme? Fuerzas Armadas y democracia. 213. Enero-Febrero 2008. Buenos Aires
- Carranza López, 2009. Tejiendo Igualdad. Manual de Transversalización de la Perspectiva de Género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: México D.F.
- Fernández Sánchez, 2000. Coordinador. Intervención en los ámbitos de la sexología de la generología. Psicología Pirámide: Madrid (Fernández Sánchez, 2000)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), 2002. *ABC de Género en la Administración Pública*. INMUJERES, PNUD. México D.F.
2007. *Glosario de Género*. INMUJERES. México D.F.
2009. Guía para la ejecución del Programa de Cultura. Institucional en la Administración Pública Federal. INMUJERES. México D.F.

Apéndices

TABLAS DE RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS

Variables Demográficas

Tabla 1. Distribución de los participantes según el sexo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	158	63.20
Masculino	92	36.80
	250	100.00

Tabla 2. Distribución de los participantes según la edad

Niveles de edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 20 años	31	12.40
De 21 a 23 años	140	56.00
De 24 a 26 años	50	20.00
De 27 o más años	29	11.60
	250	100.00

Tabla 3. Distribución de los participantes según su estado civil

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	197	78.80
Casado/a	23	09.20
Acompañado/a	30	12.00
	250	100.00

Tabla 4. Distribución de los participantes según lugar asignado para el entrenamiento en el servicio.

Delegaciones de la Región	Total		Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%
Occidental						
Santa Ana	23	100	02	9	21	91
Sonsonate	37	100	11	30	26	70
TOTALES	60	100	13	22	47	78
Delegaciones de la Región Central						
San Salvador (Centro Histórico)	15	100	03	20	12	80
Soyapango Norte	29	100	09	31	20	69
San Salvador Norte (Centro Apopa)	20	100	07	35	13	65
Ciudad Delgado	19	100	03	16	16	84
Mejicanos	10	100	01	10	09	90
San Salvador Sur (San Marcos)	21	100	13	62	08	38
TOTALES	114	100	36	32	78	68
La Libertad Centro*	10	100	0	0	10	100
La Libertad Norte	09	100	06	67	03	33
La Libertad Sur	08	100	04	50	04	50

Quezaltepeque	20	100	18	90	02	10
TOTALES	47	100	28	60	19	40
Región Para Central	Total		Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%
San Vicente	10	100	06	60	04	40
TOTALES	10	100	06	60	04	40
Región Oriental	Total		Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%	N	%
Usulután	10	100	06	60	04	40
San Miguel	09	100	04	44	05	56
TOTALES	19	100	10	53	09	47

Tabla 5. En su proceso de Entrenamiento en el servicio policial ¿Cómo evaluaría el aprendizaje transmitido por su evaluador o evaluadora?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	59	37	34	37
Muy Bueno	78	49	48	52
Bueno	11	7	6	7
Regular	9	6	2	2
Deficiente	1	1	2	2
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 6. ¿Cómo valoraría usted el trato brindado por él, la o los evaluadores que le fueron asignados, en función a actitudes de respeto, integridad y disposición para orientarlo apropiadamente en su proceso de aprendizaje?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	70	44	38	41
Muy Bueno	60	38	44	48
Bueno	19	12	5	6
Regular	6	4	4	4
Deficiente	3	2	1	1
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 7. ¿Considera que la manera de cómo efectuaron la evaluación de su entrenamiento en el servicio policial fue realizado de una manera objetiva, sistemática y responsable?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	85	54	51	55
Muchas veces	55	35	31	34
Alguna vez	14	9	9	10
Casi nunca	2	1	1	1
Nunca	2	1	0	0
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 8. De acuerdo con su experiencia ¿considera usted que recibió de parte de su evaluador o evaluadora retroalimentación constante que le permitió mejorar su aprendizaje y corregir los errores cometidos en los procedimientos?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	78	49	37	40
Muchas veces	55	35	34	37
Alguna vez	18	11	20	22
Casi nunca	6	4	1	1
Nunca	1	1	0	0
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 9. Si usted recibió retroalimentación en su proceso de aprendizaje ¿cómo valoraría tal refuerzo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	62	39	32	35
Muy Bueno	77	49	47	51
Bueno	11	6	9	10
Regular	4	3	4	4
Deficiente	4	3	0	0
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 10. ¿Considera usted que los y las evaluadoras dieron igual trato a las alumnas y alumnos, no evidenciando con sus acciones ninguna preferencia por alguien en especial?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	87	55	45	49
Muchas veces	37	23	30	33
Alguna vez	16	10	8	9
Casi nunca	8	6	4	4
Nunca	10	6	5	5
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 11: ¿Cómo considera que fue el apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado por parte de la Jefatura del lugar?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	67	42	36	39
Muy Bueno	59	37	42	46
Bueno	26	16	10	11
Regular	5	4	3	3
Malo	1	1	1	1
Sin respuesta	0	0	0	0

	158	100	92	100
--	-----	-----	----	-----

Tabla 12. ¿Cómo considera que fue el apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado por parte de los compañeros?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	53	34	34	37
Muy Bueno	74	47	45	49
Bueno	24	15	10	11
Regular	4	3	3	3
Malo	3	2	0	0
Sin respuesta	0	0	0	0

Tabla 13. ¿Cómo considera que fue el apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado por parte de las compañeras?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	36	23	28	30
Muy Bueno	49	31	46	50
Bueno	35	22	13	14
Regular	22	14	5	5
Malo	16	10	0	1
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 14. Fue designado/a para realizar algún tipo de trabajo que no iba de acuerdo con sus competencias laborales y su rol de estudiante.

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0	0	0
Muchas veces	2	1	1	1
Alguna vez	26	17	12	13
Casi nunca	19	12	9	10
Nunca	111	70	70	76
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 15. En el proceso de aprendizaje ¿Qué tipo de logros obtuvo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Profesionales	20	13	10	12
Académicos	12	7	4	4
Policiales	116	73	73	79
Financieros	1	1	1	1
Personales	9	6	4	4
Sin respuesta	0	0	0	0

	158	100	92	100
--	-----	-----	----	-----

Tabla 16. En el proceso de aprendizaje ¿Qué tipo de obstáculos se le presentaron?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Familiares	8	5	1	1
Relaciones interpersonales	18	11	1	1
Financieros	123	78	83	90
Amenazas	6	4	4	4
Académicos	3	2	3	3
Sin respuesta	0	0	0	0
	158	100	92	100

Tabla 17. Durante su entrenamiento en el servicio policial ¿Ha experimentado algún tipo de acoso?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0	0	0
Muchas veces	5	3	1	1
Alguna vez	17	11	3	3
Casi nunca	17	11	1	1
Nunca	119	75	87	95
	158	100	92	100

Tabla 18. De ser afirmativa su respuesta ¿Qué clase de acoso experimentó?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Laboral	5	3	3	3
Físico	3	2	0	0
Psicológico	19	12	1	1
Sexual	7	4	0	0
Monetario	0	0	0	0
Sin respuesta	124	79	88	96
	158	100	92	100

Tabla 19. De quien recibió el acoso?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Jefe del puesto	4	3	1	1
Evaluador/a	5	3	1	1
Compañero/a	14	9	1	1
Administrativo	0	0	0	0
Otros	9	6	1	1
Sin respuesta	126	79	88	96
	158	100	92	100

Tabla 20. Si no lo denunció ¿Por qué razones no lo hizo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Temor a ser reprobado o reprobada	6	4	2	2
Le aconsejaron que no lo hiciera	1	1	1	1
Pensó que no le harían caso	3	2	0	0
No había nadie en quien confiar	2	1	0	0
No lo consideró necesario	17	11	1	1
Sin respuesta	129	81	88	96
	158	100	92	100

Tabla 21. Si denunció el acoso experimentado ¿Con quien lo hizo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Jefe del puesto	2	1	0	0
Evaluador o evaluadora	6	4	2	2
Compañero o compañera	4	3	0	0
Administrativo	0	0	0	0
Supervisor/a de la Academia	0	0	0	0
Sin respuesta	146	92	90	98
	158	100	92	100

Tabla 22. ¿Cómo considera que fue la atención recibida al momento que interpuso la denuncia del acoso?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	4	3	0	0
Muy Bueno	3	2	1	1
Bueno	1	1	0	0
Regular	1	1	0	0
Mala	0	0	1	1
Sin respuesta	149	93	90	98
	158	100	92	100

Tabla 23. ¿Cuál o cuáles considera que han sido los motivos que propiciaron dicho acoso?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hacinamiento	0	0	1	1
Machismo	11	7	0	0
Abuso de poder	8	5	3	3
Rivalidad	5	3	0	0

Problemas personales	2	1	0	0
Sin respuesta	132	84	88	96
	158	100	92	100

Tabla 24. ¿Recomendaría el lugar donde estuvo para que otros estudiantes realicen su entrenamiento en el servicio policial?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	86	54	64	70
Muchas veces	44	29	18	19
Alguna vez	10	6	6	7
Casi nunca	8	5	2	2
Nunca	10	6	2	2
	158	100	92	100

Tabla 25. ¿Por qué?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Por el aseo y condiciones del lugar	15	9	5	5
Por el trato recibido	33	21	20	22
Por el ambiente	12	8	5	5
Por el nivel de aprendizaje	82	52	47	52
Por el estilo de trabajo	16	10	15	16
	158	100	92	100

MATRIZ DE LOS RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES CON MUJERES DE LA PROMOCION 105

TEMATICA No. 1: EXPERIENCIAS PARTICULARES VIVENCIADAS POR CADA ALUMNA EN EL LUGAR DE PRÁCTICAS EN EL ENTRENAMIENTO DEL SERVICIO POLICIAL

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
En sus inicios percibió cierto hermetismo por el personal de la delegación, aunque le trataron con mucho respeto (Usulutàn)	Se sintió nerviosa al inicio y los agentes del lugar le brindaron muy poca confianza.(Subdel. Sta. Tecla)
El trato del jefe fue muy bueno, ya le tenía lugar donde dormir, contó con el apoyo de sus compañeros agentes; no así con el del personal policial femenino(Centro Histórico, San Salvador)	La joven se sintió un poco incomoda, en su llegada pues era la única mujer entre sus demás compañeros (Tonacatepeque, Apopa)
Fue muy bien recibida, el trato hacia ella fue con mucho respeto y experimentó el compañerismo (Subdel. Quezaltepeque)	Experimentó incomodidad al vestirse, ya que el lugar es pequeño y no tenían ella y otra de sus compañeras lugar donde dormir. (Subdel. Chalchuapa)
Manifestaron que se les dio la oportunidad de desempeñarse como verdaderos policías ya que los veían como iguales, fueron tomados en cuenta en todo momento, confiaron en ellos. De parte de los policías y jefes recibieron buen trato, respetuosos constantemente les estaban supervisando y haciéndoles ver lo que no tenían que hacer para que no cometieran errores. No hubo acoso. (Subdel. Acajutla, Unidad 911 San Miguel, Subdel. El Transito)	Recibió maltrato psicológico por parte del personal policial femenino, el vocabulario hacia ella fue de tipo soez y le amenazaban a tal grado que la joven fue asesorada por su evaluador para que elaborara un informe al respecto. (Subdel. Soyapango Centro)
Aprendieron como se resuelven los Problemas de Violencia intrafamiliar, no sabían que las personas denunciaban y después se arrepentían y retiraban la demanda, a los días volvían por lo mismo a interponer otra demanda.(911 San Marcos)	Como experiencia un grupo de Ciudad Delgado cuando iban con el Policía encargado de ellos quedaron en un fuego cruzado y aprendieron a como solventar estas circunstancias policiales.
En San Vicente fue una experiencia buenísima ya que aprendieron lo	Los de la Sub-Delegación de Lourdes Colon aprendieron no del

<p>que es estar en la calle ya como Policía, participaron en muchísimos procedimientos, pero el cabo que estaba a cargo de ellos, solo le hace falta un año para jubilarse y no le gustaba salir y mucho menos hacerse cargo de ellos, entre todos los demás agentes les enseñaron y salían a patrullar con ellos</p>	<p>evaluador porque a veces no llegaba de buenas y se iba solo, aprendieron de otro agente que se hacía cargo de ellos cuando quedaban solos</p>
<p>Durante su estancia en este lugar de trabajo la alumna pudo vivenciar una escena de muerte de un sujeto adulto el cual tenía el rostro desfigurado, este hecho le conmovió, pero manifestó control emocional y buen rol de trabajo (Centro Histórico, S S.)</p>	<p>Comenta la alumna que realizando trabajo de patrullaje observó el atropello de 7 personas y de lo cual no resultaron con lesiones solo con golpes leves. Este hecho a ella le impactó, y mantuvo la concentración en su rol de trabajo (Subdel. Tonacatepegue)</p>
<p>La alumna destacada en este lugar expresó no haber situación alguna que comentar al respecto(Subdel. Centro Sonsonate)</p>	<p>La joven alumna y sus compañeros de trabajo tuvieron que auxiliar a un sujeto que manifestaba fracturas por encontrarse en estado de ebriedad. En este hecho la joven somatizó, experimentando nauseas y periodos de ansiedad por el exceso de sangre que perdía el sujeto. Esta sintomatología después de 15 minutos fue controlada por la alumna (Subdel. Ayutuxtepeque , Mejicanos)</p>
<p>Acá lo que más se vivió fue violencia intrafamiliar, lesionados, patrullaje en colonias, hacer seguridad pública. Todos los heridos y muertos que encontraban eran por rencillas entre pandillas, entonces les tocaba acordonar la escena.(Soyapango)</p>	<p>Manifestó la alumna que en algunas ocasiones no existía acuerdo en comunicar la misma información de parte del personal policial que les orientaba(Subdel- Puerto La Libertad)</p>
<p>Les tocaba hacer patrullajes y el evaluador tiene buen contacto ciudadano, eran muy conocido por la población, la gente lo saluda y el corresponde a dichos saludos llamándolos por sus nombres, además de conocer las historias y problemas de cada uno. Lo bueno de ese lugar es que la población denuncia si han visto una persona extraña en el lugar y la PNC va a investigar. Solo le toco ver un homicidio que había sido por rencillas personales, también hay que resaltar que en el puesto hay bastante armonía entre los compañeros.(Nahuilingo)</p>	<p>En su lugar de prácticas observo el abuso físico de una mujer hacia un hombre que se encontraba en estado de ebriedad (Subdel. Sta. Ana)</p>

<p>le toco patrullar las colonias Ciudad Futura I, II, III, lo que más se dan son robo, hurto y violencia intrafamiliar. El evaluador trata de acercarse a los pasajes de las colonias para poder organizar la directiva entre los vecinos y así tener un mejor control de las personas y cosas que pasan en el sector(Cuscatancingo)</p>	<p>Manifestó la alumna que en un registro a un hombre de mayor edad, se produjo un hecho en que él sujeto atentó contra los policías amenazándoles con armas blancas y un arma de fuego y en el hecho el sujeto terminó herido por el disparo de un vigilante que se encontraba cerca de la zona. La alumna considera que se paralizó el rol de su grupo policial al no frenar la actitud del sujeto violento. Con lo cual ella no estuvo de acuerdo.</p>
<p>Su experiencia particular fue que participo en varios arrestos y que en ese lugar existen muchos niños mareros y presencia de pandilleros, fueron bien recibidas en el lugar, las respetaron los agentes las apoyaron y les ayudaron en todos los procedimientos policiales (Subdel. Centro Apopa)</p>	<p>Una alumna manifestó que se dirigía hacia el puesto policial por la mañana cuando abordé el transporte colectivo un hombre me identifico y le hizo señas a otro que estaba sentado con una mujer al bajarse del traste la acompañante se dirigió hacia ella y la amenazó con arma blanca diciéndole insultos y que la haría picadillo y la metería en una bolsa negra, según lo expuesto por la alumna logro forcejear con él y se tiro del vehículo cuando vio que una patrulla estaba haciendo control vehicular, el pandillero fue atrapado y será procesado (Distrito Italia)</p>
<p>Sus experiencias particulares fueron de que el trato de parte del jefe de la Subdelegación fue adecuado y respetuoso.(Subdel. San Marcos)</p>	<p>Otra alumna se dirigía con su evaluador hacia su casa después de cubrir su turno y al subirse al transporte colectivo un pandillero identifico a su evaluador y tenía la intención de dispararles pero pensó que andaban armados y desistió de la idea.(Ilopango)</p>
<p>Su experiencia vivencial particular manifiesta que las recibieron bien y la respetaron tanto el personal policial como el evaluador aprendió a darles primeros auxilios a víctimas de accidentes de tránsito (Subdel. Puerto La Libertad)</p>	<p>Patrullando solo con otro alumno y Por falta de conocimiento del mapa del lugar se metió en una colonia con alto índice de riesgo, posteriormente recibió un llamado de atención por la imprudencia cometida</p>
<p>Hubo mucho compañerismo con todos los agentes, en las horas libres practica deportes, incluso le hicieron una pequeña despedida, las personas del lugar las admiraban y respetaban, dice que obtuvo</p>	<p>estuvo destacada en el centro, en el 911; aquí solo tienen un móvil por eso anduvo en el patrulla con el evaluador; se da mucha violencia intrafamiliar, homicidios, le toco ir a auxiliar a una prostituta que fue</p>

<p>mucha experiencia en los procedimientos policiales.</p>	<p>atacada dentro del dormitorio en una barra show, le habían introducido una botella en la vagina y la habían desgarrado. Había mucha sangre pero la mujer estaba viva, el evaluador le dijo que se pusiera guantes y ayudara a transportarla al hospital, la persona de turno de Medicina Legal no se hizo presente al lugar de los hechos y el Sargento le paso un informe por ello. (San Vicente)</p>
<p>Las experiencias vivenciales que tuvo la alumna fue que obtuvo un buen aprendizaje por parte de su evaluador, los agente les brindaron confianza, apoyo y orientación, tuvieron muchos éxitos en los procedimientos, aprendió a poder reaccionar rápidamente</p>	<p>Acá se da bastante la violencia intrafamiliar, los niños de 12 y 13 años se dedican a vender drogas. Lo más impresionante fue ir a cubrir la escena de la señora degollada por dos jóvenes, ellas les pidieron a los de Laboratorio Científico poder ver cuando tomaban las fotos, median espacios, etc. Pero ellos no accedían, al final se convencieron que tal vez en algún momento ya como agentes podían llegar a la unidad. Agarraron a los muchachos que habían cometido el crimen, todavía llevaban el cuchillo ensangrentado, una bolsa de joyas, libretas de banco y teléfono celular. Además de los casos de violencia intrafamiliar también se dan las extorsiones, las pandillas y drogas. La alumna de la P-107 que enviaron al apoyo de las elecciones se fue a perder buscando el baño, andaba nerviosa y no conocía el lugar. A este puesto policial deberían de mandar a más mujeres policías ya que no hay más que una y la población no confía en los policías hombres, mientras ellas estuvieron allí siempre se les acercaban y preguntaban aunque fueran los policías quienes respondían (Col Quezaltepec)</p>
<p>En cuanto a sus experiencias vivenciales particulares manifestó que existía una excelente disciplina en todo el personal, tuvo un buen trato por parte de los agentes y les brindaban seguridad al momento de realizar un procedimiento. (El Jute, Puerto La Libertad)</p>	<p>Aquí se está dando un clima de desconfianza en el sector, incluyendo entre los mismos policías; para corregir a alguien que ha sido apresado infraganti hay que llevarlo a otro lado, sino son las mismas personas del centro los que amenazan de muerte a los policías. Lo que más se ven son muertes, secuestros, robos; el territorio ya está marcado y no se pueden meter con ellos, la misma gente del mercado es la que se manda a matar</p>

	<p>entre sí, ya sean por espacios para vender o porque le deben dinero. Hubo un robo en el centro y cuando acudieron a verificar, los ladrones tenían al policía y estaban dispuestos a cortarle la cabeza(Centro Historico, S.S.)</p>
	<p>Al principio de la practica le toco en el 911 de Zacamil, pero a partir de Enero la pasaron a Seguridad Pública, acá lo que más se da es violencia intrafamiliar y que llaman al 911 para poner una denuncia por robo o secuestro y son los mismos hechores quienes llaman, logrando así mandar a los policías al lugar señalado y ellos cometer sus fechorías en otro. En Ayutuxtepeque les toco cuidar bailes y procesiones, pero tampoco se puede confiar en nadie sino puede llegar a aparecer muerto.(Ayutuxtepeque)</p>
	<p>En esta delegación se destacaron 8 alumnas, una de ellas expreso que fueron bien recibidas, les brindaron todo el apoyo necesario, se portaron respetuosamente con ellas en cuanto a las experiencias particulares la alumna manifestó que tuvo un problema con una Agente, por un catre, la insultaba, le decía palabras soeces, la acosaba verbalmente, hasta que la alumna tuvo que hacer un informe de lo que le estaba pasando con esta agente, recibió el apoyo tanto de los superiores y evaluador ,donde la agente fue trasladada a otro lugar, manifiesta la alumna que ella le dijo que algún día se iban a ver.la alumna recibió de parte de esta agente maltrato y discriminación (Subdel. Centro Soyapango)</p>

TEMATICA NO 2: PREPARACION, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACION, APOYO EN EL PERIODO DE LAS PRACTICAS

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
<p>Las alumnas de las delegaciones antes mencionadas manifestaron que aunque experimentaron mucha presión por parte de sus evaluadores por las exigencias; les orientaron desde su llegada, contaron ampliamente con el acompañamiento de ellos, les explicaron detalladamente procedimientos y otras actividades, quienes fueron amables, accesibles, flexibles, les corregían con el fin de que lograsen un aprendizaje eficaz, se comportaban con las alumnas con mucho respeto; en general consideran que el aporte por parte de los evaluadores fue de vital importancia en sus prácticas policiales(Centro Histórico, S.S., Centro Soyapango, Puesto Residencial Libertad , Apopa, Centro Santa Tecla, Ciudad Real Santa Ana, Usulután)</p>	<p>Las jóvenes comentaron que en estos lugares de prácticas obtuvieron el apoyo y asesoramiento pero estos no eran muy frecuentes por motivos de tiempo y sobrecarga de trabajo(Subdel Tonacatepeque, Subdel. Santa Ana)</p> <p>.</p> <p>En general las alumnas expresaron que sus evaluadores les enseñaron los procedimientos, a elaborar las órdenes de patrullaje y otros formatos que se llevan que en algunos casos difieren de cómo se realizan en la institución. Pero en ocasiones les dejaban solos ya sea en la base o patrullando con otro compañero alumnos, les pedían que golpearan a los pandilleros que capturaban (Ilopango)</p>
<p>Recibieron mucho apoyo por parte de jefes y policías fueron recibidos por los diferentes jefes de cada puesto policial, se sintieron motivados muy bien orientados por sus evaluadores y agentes de las diferentes Delegaciones y puestos acompañados en todo momento, pero otros no los orientaron y acompañaron sus evaluadores, solo los demás agentes de la Delegación donde hicieron sus prácticas(Ciudad Delgado, 911 San Marcos, Lourdes, San Vicente, Acajutla, 911 San Miguel, El Transito San Miguel)</p>	<p>Los evaluadores siempre anduvieron con ellos, algunos explicaban en la calle al momento del evento y otros al final del procedimiento, les decían los errores que tenían que corregir, les dieron confianza para que preguntaran dudas. Pero fue el evaluador del Centro Histórico quien no le enseñó nada a la alumna, sino un compañero policía que andaba en la misma patrulla(Centro Histórico, San Salvador)</p>

<p>Manifiestan las alumnas que en estos lugares de prácticas se les brindo buen apoyo en especial por sus evaluadores en cuanto a los aspectos de: -Explicación y repaso de artículos.-Consejería de práctica de valores en especial (el respeto y la igualdad) por ser mujeres.-Espacio para aclarar dudas.-Repaso en redacción de actas.- Practica de casos, entre otros(Centro Histórico San Salvador, Ayutuxtepeque, Puerto La Libertad, PIP COM Usulután, Centro Sonsonate)</p>	
<p>La preparación, acompañamiento, orientación y apoyo por parte del personal policial y evaluador la alumna manifestó que fue bueno(Subdel. Centro Soyapango)</p>	
<p>Tanto la preparación como el acompañamiento y orientación de parte del personal policial y evaluador manifiesta ella que fue excelente (Subdel. Armenia, Sonsonate)</p>	
<p>La preparación, acompañamiento y orientación y apoyo por parte del personal policial y evaluador fue buena</p>	
<p>La preparación acompañamiento, orientación y apoyo de parte de los agentes y evaluador fue positiva (Subdel. Puerto La Libertad)</p>	
<p>Tanto la preparación, acompañamiento y orientación por parte de los agentes y evaluador fue adecuada (Subdel. Armenia , Sonsonate)</p>	
<p>El acompañamiento, orientación y apoyo de parte del evaluador fue buena, dice que la trato bien y le enseñó adecuadamente los procedimientos policiales</p>	
<p>El acompañamiento, orientación y apoyo de parte del evaluador fue buena, dice que la trato bien y le enseñó adecuadamente los procedimientos policiales.</p>	
<p>En el caso de tres alumnas manifestaron que estaban satisfechos con la preparación recibida, sus evaluadores les explicaban que debían</p>	

realizar en cada procedimiento y experiencia en dar acompañamiento a varios alumnos (Ciudad Barrios, San Miguel; Izalco, Cuscatancingo)

TEMATICA NO. 3: ANOMALIAS DETECTADAS O CONDUCTAS POCO PROFESIONALES ENCONTRADAS DENTRO DE LOS LUGARES DE PRACTICAS, POR PARTE DE JEFES, COMPAÑEROS O EVALUADORES (EN ESPECIAL, SOBRE ACOSOS, INSINUACIONES O MALTRATO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
En tales lugares de prácticas las jóvenes manifestaron no presenciar ninguna anomalía al respecto(Centro Histórico San Salvador, Ayutuxtepeque, Pip Com Usulután, Puerto La Libertad)	Un agente le hizo ciertas insinuaciones y al no acceder, la alumna experimentó cierta agresividad verbal para con ella, pero al ignorar el comportamiento del agente, éste disminuyó su conducta. Las agentes femeninas tendían a ser agresivas con ella con excepción de su evaluadora (Subdeleg. Sta. Tecla)
Acá todo fue tranquilo, no hubo problemas, ni anomalías y de vez en cuando les toco hacer la limpieza, pero allí todos colaboran en ello(Cuscatancingo)	La alumna se mostró seria y puso límites desde el principio con el personal de la unidad, a pesar de ello, fue tratada con ciertas palabras soeces Toncatepeque, Apopa)
	El personal practicaba mucho el rumor(Usulután)
	Hubo muchos malos entendidos por parte del personal, ocasionando discusiones por deficiencia en la comunicación (Chalchuapa, Santa Ana)
	El personal practicaba entre ellos tratos vulgares, pero con la joven se respetaron mutuamente(Centro Histórico, San Salvador)

	<p>Un compañero agente de la joven, le acoso en repetidas ocasiones intentando llevársela a cuartos solos y oscuros, ella informó tal conducta a su evaluador, al decirle le pasarían un informe desistió, luego una cabo le amenazó porque pretendió tener una relación sentimental con otra de las alumnas del lugar y al ésta no acceder les dijo cuando a ambas: “cuando anden en la calle me las pagaran”; el personal femenino en general, manifestó una actitud hostil con las alumnas (Centro Soyapango)</p>
	<p>Las relaciones interpersonales del personal policial con la joven fué bastante evasivo e indiferente(Quezaltepeque, La Libertad)</p>
	<p>Únicamente que los evaluadores del puesto de Lourdes Colon y San Vicente no los acompañaron en todo momento (Lourdes Colón, San Vicente)</p>
	<p>Las alumnas comentaron que en estos lugares de prácticas sostuvieron ciertos problemas de convivencia con el personal policial femenino. Hubo faltas de respeto, ciertas agresiones verbales, disgustos al compartir dormitorios y poco apoyo por parte de las agentes hacia las alumnas. Al explorar estos hechos y su impacto en las emociones y rendimiento de las jóvenes ellas supieron controlarse y no hubo bajo rendimiento de trabajo(Tonacatepeque; Centro Sonsonate)</p> <p>Consideran que se da mucha corrupción citaron ejemplos tales como; pedir soborno a los civiles, insultar a las madres por ejemplo de pandilleros, los golpean, se comen la comida que los familiares le llevan a los presos, los vehículos los utilizan para misiones personales, manifestaron que lo más frecuente es que el personal policial entre ellos se prestan seguridad para hacer visitas a personas con quienes sostienen relaciones sentimentales, entre otros (Ilopango)</p>
	<p>También manifestaron que recibieron rechazo por parte del personal femenino en varias delegaciones las trataban de “ladronas, chucas”, tenían una mala actitud hacia ellas, les decían indirectas, las marginaban</p>

	<p>como ejemplo sencillo manifestaron que no les permitían utilizar las colchonetas, lockers, cargar sus celulares.(Ciudad Delgado, Ilopango)</p>
	<p>Una de ellas manifestó que la habían enviado a traer en navidad la comida para el puesto policial y que cuando llego a la delegación central encontró a sus compañeras bien arregladas y las habían puesto a servir los alimentos a los demás, manifestándole sus compañeras que se sentían mal por dicha situación</p>
	<p>Los problemas se dieron con las agentes mujeres, principalmente en los dormitorios, en donde les dejaban amenazas por acostarse en las camas de ellas. Una cabo la estuvo acosando, llamándola por teléfono, invitándola a salir, etc. pero como no acepto la comenzó a maltratar. En diciembre las invitaron a un convivio, pero las alumnas solo fueron a recoger la comida y se fueron a acostar, llego la cabo y las saco del dormitorio a todas menos a la alumna acosada, pero ella fue quien saco su colchoneta y se quedo con las demás alumnas en un corredor durmiendo toda la noche. Hay unas agentes que pertenecieron a la P-104 que solo tirándoles indirectas andaban y era porque descubrieron que dichas agentes llegan a recogerlas de noche en carros y las devolvían en la madrugada; por ello les toco hacer la limpieza en los baños y dormitorios. El evaluador solo servia para regañarla, toda pregunta que le realizaba le contestaba que en la Academia se lo tenían que haber enseñado y sino que la investigara; así que aprendió por los compañeros que andaban en el grupo (Soyapango, Centro Histórico</p>
	<p>Todos los compañeros las recibieron muy bien, fueron respetuosos, amables, les enseñaron el trabajo policial, el problema estuvo con las agentes de la P-104 que se pusieron celosas ya que “llegaba carne fresca (Nahuilingo)</p>

	<p>Las trataron como si fueran agentes, se comportaron amables, respetuosos, les enseñaron el trabajo que se realiza en el lugar; aunque a la alumna siempre le toco andar en carro. Solo hubo una vez en la formación que ellas se quedaron en medio del grupo ya que nadie les dijo donde formar exactamente y llego un sargento a gritarles que para ellas el lugar era al final y no con las patrullas. En la delegación hay 2 operativos que tienden a complicar el trabajo de los demás.(San Vicente)</p>
	<p>En este lugar les toco dormir en el suelo, no tenían donde guardar sus cosas, no les dieron llave del dormitorio, les tocaba lavar los baños con las manos y hacer la limpieza; todo esto era ordenada por la única mujer policía que está en ese puesto. Al inicio de la práctica el Sr. Ali era el jefe, pero el evaluador asignado a ellas no cumplía con las órdenes que le daba el jefe sino que hacia lo que él quería; cuando llego el sargento que se quedo a cargo como jefe del lugar, este se levantaba a las 10 de la mañana en calzoneta y ginas, si le tocaba turno mandaba al comandante de guardia y él se quedaba en el escritorio. Por el hecho de tener la alumna una computadora Laptop le decían que era ricachona, que se la picaba de creída, y fue hasta ya casi para terminar que comenzaron a dormir en catres. Col Quezaltepeque)</p>
	<p>Acá menosprecian a la mujer porque dicen que no se ponen vivas, y son estorbo al momento de un operativo(Ayutuxtepeque)</p>
	<p>La conducta inapropiada por parte de la agente hacia la alumna fue poco profesional</p>
	<p>Una experiencia negativa fue que al principio los agentes las trataban de menos. Existió discriminación de parte de las agentes hacia las alumnas (Puerto La Libertad)</p>
	<p>Una conducta negativa de parte de los agentes es que tenían de menos a unas de sus compañeras.(San Marcos)</p>

	Una anomalía es que un cabo tenía un hijo pandillero y el evaluador al principio no deseaba trabajar con mujeres, pero al final se retractó ya que las alumnas se desempeñaron adecuadamente(Chalchuapa , Santa Ana)
	La anomalía más relevante que encontraron en ese lugar fue la Discriminación por parte de las agentes. Habían dos agentes también que las discriminaban (El Jute, Puerto La Libertad)

TEMATICA NO. 4: METODOLOGIA SEGUIDA POR LOS EVALUADORES

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE
Todas las alumnas expresan que los evaluadores en su mayoría primeramente les explicaron los procedimientos, llenado de documentos, actividades varias, etc. y luego les asignaron a ellas la realización de la actividad, posteriormente les hacían preguntas, les corregían y les reforzaban, en caso de ser necesario; por lo general siempre estuvieron dispuestos a ayudarles, guiarles y solventar dudas por parte de las alumnas. Las enseñanzas mayormente se generaron a partir de casos reales. Les fomentaron la realización de las pertinentes anotaciones. (Usulután, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Santa Ana, Centro Histórico S.S. , Centro Soyapango, Puesto Residencial Libertad, Apopa)
Las alumnas en sus lugares de realización de prácticas, obtuvieron similar metodología de trabajo por parte de sus evaluadores y consiste en: -Desarrollo de charlas de preparación policial..Preparación y planificación de día de trabajo, Elaboración y repaso de levantamiento de actas., Elaboración de informe por turno.-Espacio recreativo para práctica de deportes. Evaluaciones (Centro Histórico S.S., Ayutuxtepeque, Centro Sonsonate)
En tales lugares de prácticas policiales las alumnas comentaron la siguiente metodología implementada por sus evaluadores. -Preparación, planificación y orientación de cada día de trabajo.-Elaboración de actas por turno de trabajo-Exigencia disciplinaria-Consejería.-Evaluaciones(Tonacatepeque, Puerto La Libertad)
La metodología empleada por los evaluadores es la siguiente: - Preparación, planificación y orientación de cada día de trabajo.-Desarrollo de informes y actas por turnos de trabajo.-Charlas de apoyo y acompañamiento-motivación y uso de incentivos para las alumnas-implementación de Iniciativa por las alumnas.-Evaluaciones.(Santa Ana, Pip

Com Usulután)
En general el grupo considera que fue buena ya que a la mayoría se le dio la inducción correspondiente si se les retroalimentó en el proceso y trataron de enseñarles los procedimientos aunque a veces las dejaban en los puestos policiales y ellas tenían que estar pendientes de que no fuesen a irse sin ellas.(Ciudad Barrios, Izalco, Cuscatancingo, Puesto Distrito Italia, San Martín, San Sebastián Salitro)
La mayoría de los evaluadores siempre los evaluaba después de cada turno, en los procedimientos era al final y así reforzar el trabajo policial. En la colonia Quezaltepeque hicieron controles vehiculares de día y de noche y eran los de tránsito quienes les hacían las preguntas.(Centro Soyapango, Puesto Nahuilingo, San Vicente)
La metodología que utilizó el evaluador fue de ponerlas hacer un procedimiento y luego lo analizaban(Centro Soyapango)
La metodología que utilizó el evaluador fue en base a los procedimientos que realizaban, hacían actas, analizan la situación, ella manifiesta que su evaluador fue excelente, perdió el miedo ya que se sentía segura con él ya que no las dejaba solas.(Centro Apopa)
La metodología que utilizó el evaluador fue en la práctica: hacer actas, les enseñó como se hacen los controles vehiculares, homicidios, etc. (San Marcos)
La metodología que utilizó el evaluador fue en base a las prácticas como violencia intrafamiliar y dar primeros auxilios.(Puerto La Libertad)
La metodología que utilizó el evaluador era en base a los procedimientos que hacían las alumnas, luego las discutían y corregían los errores.(Chalchuapa, Sta. Ana)
La metodología que seguía el evaluador era en base a los procedimientos, hacer actas, diligencias, preguntas y análisis de lo que se había hecho durante el día. (El Jute, Puerto La Libertad)

TEMATICA NO. 5: CONDICIONES DE EQUIPAMIENTO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
-----------------------------------	------------------------------

<p>Condiciones del equipo que le dieron a la alumna manifiesta que fue el adecuado (Centro Soyapango)</p>	<p>Concuerdan todas las alumnas en que el funcionamiento del equipo proporcionado estaba aceptable con excepción de las botas y que no se les proporcionó gorras y camisetas como se les hubo prometido, así mismo consideran necesario el uso de los conos.(Centro Histórico S.S., Centro Soyapango, Residencial Libertad Apopa, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Sta. Ana, Usulután)</p>
<p>Las condiciones del equipo manifiesta que fueron las adecuadas (Centro Apopa)</p>	<p>Las armas que les proporcionaron algunas estaban en malas condiciones, pero por suerte no las tuvieron que utilizar (Ciudad Delgado, 911 San Marcos, Lourdes, San Vicente, Acajutla, 911 y El Transito San Miguel)</p>
<p>Las condiciones de equipamiento fueron adecuados (San Marcos)</p>	<p>Todas las alumnas en sus diferentes lugares de las prácticas policiales manifestaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de conos - Lámparas en malas condiciones <p>(Centro Histórico S.S., Tonacatepeque, Ayutuxtepeque, Puerto La Libertad, Sta Ana, PIP COM Usulután, Centro Sonsonate)</p>
<p>Las condiciones de equipamiento manifiesta la alumna que fueron las adecuadas. (Puerto La Libertad)</p>	<p>En general el equipo que se les proporciono no estaba en óptimas condiciones, las armas, lámpara, cinturón.</p> <p>Así mismo manifestaron que lamentablemente no les habían pagado y eso les afecto económicamente pues tuvieron que limitarse bastante en la alimentación en algunos casos no alimentarse y la última semana que se quedaron a apoyar por las elecciones aun no les han pagado. (Ciudad Barrios, Izalco, Cuscatancingo, Distrito Italia, San Martin, Ilopango, San Sebastián Salitrio)</p>
<p>Las condiciones de equipamiento fueron los adecuados (El Jute, Puerto La Libertad)</p>	<p>En el equipo que se les asigno a los alumnos reportaron que las lámparas salieron malas, que además no poseen conito y casi no alumbran, los porta tonfas, los cinturones, y las fundas para los revólveres no servían. En San Vicente y Nahuilingo se les arruinaron los revólveres, además se perdió un tonfa en un traslado de reos pero fue un señor de la UMO quien lo fue a devolver a la delegación.(Centro Soyapango, Nahuilingo, San Vicente, Col Quezaltepec, Cuscatancino, Centro Histórico S.S.,</p>

	Ayutuxtepeque)
	Las condiciones de equipamiento fueron un poco limitados nunca utilizaron radios (Armenia, Sonsonate)

TEMATICA NO. 6: CONDICIONES E INFRAESTRUCTUA DEL LUGAR EN DONDE SE REALIZO LAS PRACTICAS. ROLES ASIGNADOS, RELACIONES INTERPERSONALES, MISTICA DE TRABAJO

POSITIVAS	NEGATIVAS
<p><u>ROLES ASIGNADOS:</u> Las alumnas expresan que comúnmente se cumplían los roles asignados (Centro Histórico S.S., Centro Soyapango, Residencial Libertad Apopa, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Sta. Ana, Usulután)</p>	<p><u>CONDICIONES E INFRAESTRUCTURA:</u> Las alumnas consideran que la mayoría de los lugares permanecían sucios por falta de mantenimiento, había carencia de catres, casilleros y dormitorios para señoritas, la mayoría de los lugares eran de espacios reducidos, en algunos las lámparas estaban defectuosas y en otros había ratas (Centro Histórico S.S., Centro Soyapango, Residencial Libertad Apopa, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Sta. Ana, Usulután)</p>
<p><u>RELACIONES INTERPERSONALES:</u> La mayoría de las jóvenes manifiestan que aunque el personal policial practica expresiones vulgares, se apoyan y colaboran entre si y en general ellas fueron respetadas sobre todo por parte de los evaluadores, quienes constantemente les monitoreaban, los jefes y personal a cargo de las delegaciones (Centro Histórico S.S., Centro Soyapango, Residencial Libertad Apopa, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Sta. Ana, Usulután)</p>	<p>En la Delegación de Ciudad Delgado al principio tuvieron problemas con los catres, pero al final les dieron colchonetas y se solventó el problema. Para Diciembre en la reunión Navideña que tuvieron, las agarraron de Meseras y que atendieran a los Policías para llevarles los platos de comida a las mesas donde ellos se encontraban y repartirles la bebida (Ciudad Delgado)</p>

<p><u>MISTICA DE TRABAJO:</u> Denotaron que los jefes fomentaban el respeto mutuo, seguimiento de órdenes y reglas de autoridad, disciplina, responsabilidad, así como que en casos de emergencia en algunas delegaciones practicaban que el personal se apoyaba mutuamente no por órdenes sino por iniciativa propia. (Centro Histórico S.S., Centro Soyapango, Residencial Libertad Apopa, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Sta. Ana, Usulután)</p>	<p>En el 911 de San Marcos, los lugares asignados para dormir ya tenían sus dueños y no les gustaba que ellas los utilizaran cuando ellas tenían turno (911 San Marcos)</p> <p>En algunas Delegaciones y puestos, otros no tuvieron el acompañamiento de los Evaluadores, solo de los agentes que les ayudaron (Ciudad Delgado, 911 San Marcos, Lourdes, San Vicente,,Acajutla, 911 y El Transito San Miguel)</p>
<p>En las otras delegaciones y puestos fueron bien atendidas y les colaboraron mucho. (Ciudad Delgado, 911 San Marcos, Lourdes, San Vicente,,Acajutla, 911 y El Transito San Miguel)</p>	<p>La infraestructura del lugar fue adecuada, excepto que no había camas y donde guardar pertenencias. Aun así las jóvenes se lograron adaptar y también en dichos lugares se establecieron adecuadas relaciones interpersonales y buena iniciativa para el trabajo (Tonacatepeque, Puerto La Libertad)</p>
<p>Los diferentes roles que tuvieron que desempeñar les fueron muy bien explicados por el Jefe de la Delegación y les fueron asignados y presentados a los Evaluadores que los acompañarían en sus practicas y supervisados en todo momento. (Ciudad Delgado, 911 San Marcos, Lourdes, San Vicente,,Acajutla, 911 y El Transito San Miguel)</p>	<p>En estas zonas de práctica no se contó con lugar donde depositar pertenencias, a las alumnas se les asignaron roles de limpieza en dormitorios. Las relaciones interpersonales fueron poco gratificantes ya que recibieron maltratos por agentes femeninas, esto afectó un poco la salud emocional de las jóvenes pero no en el desempeño y la mística de trabajo empleado por las alumnas.(Santa Ana, Usulután, Centro Sonsonate)</p>
<p>Las condiciones de infraestructura del lugar fueron adecuadas, como también las relaciones interpersonales, además en el lugar se implemento buena disposición por el trabajo y empeño en el mismo. (Ayutuxtepeque, Centro Histórico San Salvador)</p>	<p>La infraestructura no es la adecuada no se tiene la capacidad instalada para ubicar al personal policial femenino en algunos casos tuvieron que dormir en oficinas, los servicios sanitarios, en su mayoría dañados, algunos sin puertas, duermen en el suelo, no se tienen catres suficientes para todos, sucio, locker en mal estado(Ciudad Barrios, Izalco, Cuscatancingo, Distrito Italia, San Martin, Ilopango, San Sebastián Salitrio)</p>

<p>Las condiciones e infraestructura dijo que eran buenas ya que tenían refrigeradoras catres, lavadoras, tv. Computadoras etc. Los roles fueron los adecuados, y las relaciones interpersonales estuvieron buenas (Centro Apopa)</p>	<p>En Soyapango se molestaban las agentes por que usaran los catres y que se les prestaran las colchonetas a las alumnas de la P-107 que llegaron a dar apoyo en las elecciones al igual que en la colonia Quezaltepeque que les toco dormir en el suelo; los demás lugares contaban con dormitorios y catres.</p> <p>En el Centro Histórico hay un día durante su tiempo de servicio que les toca dar seguridad pero vestidos de civil y portando el arma de equipo, el temor de los alumnos es que tengan que usar dicha arma y ellos no tienen permisos para usarla</p>
<p>Las condiciones e infraestructura eran las adecuadas solo que en los dormitorios hacían falta catres y dormían en el mismo lugar que dormían los agentes, tuvieron roles adecuados y equitativos como también las licencias (Puerto La Libertad)</p>	<p>Las condiciones e infraestructura del lugar la alumna manifestó que era bueno, el único inconveniente fue que casi no había agua, tenían que bañarse a las 4.00am. (Centro Soyapango)</p>
<p>En febrero se trasladaron a otra casa y allí si se les proporciono catres a las alumnas (Chalchuapa, Sta Ana)</p>	<p>Las condiciones e infraestructura en el lugar no fue muy adecuado ya que no tenían catres, ni colchonetas para dormir No había espacio (catres) para las alumnas de la AN SP (San Marcos).</p>
	<p>En cuanto a la infraestructura fueron incomodas ya que no tenían locker, catres, no tenían donde dejar sus cosas personales, no tenían baños solo para ellas ;tenían buenos roles, licencias adecuadas, buenas relaciones interpersonales entre ellas (Armenia , Sonsonate)</p>
	<p>En cuanto a la infraestructura y las condiciones fueron limitadas, ya que no tenían locker, dejaban sus cosas en el suelo. (El Jute, Puerto La Libertad)</p>

TEMATICA NO. 7: REALIZACION DE EVALUACIONES O NO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE

Usualmente las evaluaciones realizadas fueron en forma escrita por medio de exámenes, preguntas, alternativas de solución en casos formulados, revisión, elaboración y llenado de documentos, así como preguntas sobre el Código Procesal Penal. (Centro Histórico S.S., Centro Soyapango, Residencial Libertad Apopa, Centro Santa Tecla, Quezaltepeque, Ciudad Real Sta. Ana, Usulután)
Se les explicó desde el principio que iban a ser evaluados y la forma en que lo harían, al final les mostraron la evaluación para que la firmaran (Ciudad Delgado, 911 San Marcos, Lourdes, San Vicente,,Acajutla, 911 y El Transito San Miguel)
En todas las delegaciones se implementaron plan de evaluaciones para las alumnas y hubo uso del cuadernillo, como también se evaluó disciplina, puntualidad, comportamiento y roles de trabajo (Centro Histórico S.S., Tonacatepeque, Ayutuxtepeque, Puerto La Libertad, Santa Ana, Usulután, Centro Sonsonate)
Todas fueron evaluadas y en general se sienten satisfechas aun cuando las notas no fuesen las esperadas (Ciudad Barrios, Izalco, Cuscatancingo, Distrito Italia, San Martín, Ilopango, San Sebastián Salitrio)
A todos los alumnos les realizaron evaluaciones periódicas y al final de su periodo de prácticas. En la colonia Quezaltepeque el evaluador le dijo que se pusiera ella sola la nota ya que sabia como había realizado las prácticas (Centro Soyapango, , Nahuilingo, San Vicente, Col. Quezaltepec, Cuscatancingo, Centro Histórico S.S. , Ayutuxtepeque)
El evaluador realizó las evaluaciones adecuadamente, haciendo preguntas y poniendo casos prácticos, manifiesta que fue buen evaluador. (Centro Soyapango)
La alumna manifiesta que tuvo un excelente evaluador. Manifestó que en el lugar de Apopa existen muchos niños mareros, y mucha venta droga. (Centro Apopa)
Tuvieron un buen evaluador. (San Martín)
Tuvo un buen evaluador, dice que aprendió mucho de él (Puerto La Libertad)
El evaluador a pesar de ser machista, las evaluó adecuadamente y objetivamente (Chalchuapa, Sta. Ana)
Esta alumna tuvo tres evaluadores. El último evaluador lo considero bueno, respetuoso y aprendió mucho de él. (Armenia, Sonsonate)
Esta alumna tuvo tres evaluadores
El último evaluador lo considero bueno, respetuoso y aprendió mucho de él (El Jute , Puerto La Libertad)