

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
DIVISION DE ESTUDIOS



ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DEL ENTORNO LABORAL DURANTE EL
ENTRENAMIENTO EN EL SERVICIO DE LA PROMOCIÓN 106 DE FORMACIÓN
INICIAL, NIVEL BÁSICO

SEPTIEMBRE 2012

RESPONSABLE DEL ESTUDIO:
LUISA CAROLINA ARÉVALO HERRERA
Jefa de la División de Estudios

COMITÉ DE DISEÑO Y SUPERVISIÓN

WILLIAM DAVID MARTÍNEZ
Jefe de la Unidad de Planeación Educativa

ANA MARÍA MORALES AVILÉS
Jefa del Gabinete Psicopedagógico

APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

WILLIAM DAVID MARTINEZ
ZONIA DAMARIS ALFARO DE DIAZ
JAIME RIGOBERTO ACEVEDO
CATALINA ISABEL AHUES
MARIA TERESA MARIONA DE ROQUE
MONICA CARRILLOS DE AYALA
ANA MARIA MORALES AVILES
Profesionales del Gabinete Psicopedagógico

DESARROLLO DE GRUPOS FOCALES

MARTA ALICIA PEREZ APARICIO
JAIME RIGOBERTO ACEVEDO
ZONIA DAMARIS ALFARO DE DÍAZ
GABRIELA FERMINA RIVAS DIAZ
MARIA TERESA MARIONA DE ROQUE
Profesionales del Gabinete Psicopedagógico

TABULACION CUESTIONARIOS:

ZULMA AURORA ARGUETA
Técnico Apoyo Informático

MARTA ALICIA PEREZ APARICIO
SANTOS MORENA SANCHEZ
ANA EMILIA SOLANO DE LLORT
Profesionales del Gabinete Psicopedagógico



Resumen

Como parte de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG) de la Academia Nacional de Seguridad Pública y dando cumplimiento a las disposiciones del Director General de la ANSP, licenciado Jaime Edwin Martínez Ventura, en mayo del año en curso se presentó el resultado del estudio exploratorio efectuado con el alumnado de la promoción 105 del Nivel Básico, integrada mayoritariamente por mujeres, orientado a indagar 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 en los puestos policiales durante la etapa formativa denominada Entrenamiento en el Servicio. En este sentido, dando continuidad y seguimiento a las recomendaciones efectuadas en el estudio antes mencionado, se elaboró un sondeo entre los y las estudiantes de la promoción 106 a partir de la experiencia que tuvieron durante su entrenamiento en el servicio, explorando además la variable “estrés” generado por la situación vivencial de los y las estudiantes en el contexto laboral y cómo éste afecta el aprendizaje y las relaciones interpersonales.

Palabras claves: género, transversalización de género, aprendizaje, relaciones interpersonales, estrés, estrés laboral.

INDICE

I. Introducción	2
II. Sinopsis de la promoción 106.	7
III. Objetivos	7
IV. Método	8
V. Resultados	11
VI. Conclusiones	17
VII. Recomendaciones	19
Referencias Bibliográficas	22
Apéndices	24

Tablas de los resultados del cuestionario.

Matriz de los resultados de los grupos focales.



I. Introducción

Como parte de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG) de la Academia Nacional de Seguridad Pública y dando cumplimiento a las disposiciones del Director General de la ANSP, licenciado Jaime Edwin Martínez Ventura, en mayo del año en curso se presentó el resultado del estudio exploratorio efectuado con el alumnado de la promoción 105 del Nivel Básico orientado a indagar 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 en los puestos policiales durante su entrenamiento en el servicio.

La realización del estudio efectuado con la Promoción 105 (ANSP, 2012) determinó 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 período del entrenamiento en el servicio de la promoción 105”. Esta Promoción pasó a la historia de la ANSP como aquella con mayor participación de mujeres, con un 63% de ellas en un total de 250 personas que la integraron. Estos ámbitos conflictivos se enmarcan en: a) Las deplorables condiciones laborales en tanto a la infraestructura y otras condiciones materiales producto de limitaciones de la institucionalidad del Estado; b) 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”; c) “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”; y finalmente d) la no asunción por parte del personal policial de que el alumno o alumna de la ANSP en su fase de entrenamiento en el servicio policial es una persona en el proceso de adquirir las competencias para desempeñarse como futuros agentes policiales y no es un integrante más de la fuerza policial y que ellos, los policías, son en ese momento los facilitadores del hecho educativo en la fase final de la formación policial.

En este sentido, dando continuidad y seguimiento a las recomendaciones efectuadas en el estudio antes mencionado, se elaboró un sondeo entre los y las estudiantes de la promoción 106 a partir de la experiencia durante el periodo en que efectuaron su entrenamiento en el servicio. En esta oportunidad se ha explorado, siempre bajo una perspectiva de género, la variable “estrés” generado por la situación vivencial de los y las estudiantes en el contexto laboral y cómo éste afecta el aprendizaje y las relaciones interpersonales.

La palabra “estrés” proviene del latín *stringere* y *strictum* que aluden a estrecho y estricto. Del latín popular pasó al francés y posteriormente al inglés como *distress* (aflicción) (Arévalo, 2002). Fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1936 por Hans Selye definido como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor¹ o situación estresante; diferenciándolo del término difundido en el ámbito de las ciencias físicas que hace referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales.

Humberto Trujillo (2005), psicólogo de la Universidad de Granada, España, define el *estrés* “como un estado general de ansiedad orgánica y psicológica que sufre una persona, generalmente, como consecuencia de no disponer, o creer que no dispone debido a una distorsión cognitiva en sus percepciones (mala calibración de los factores o parámetros decisorios), de mecanismos o repertorios de afrontamiento para dar cumplida respuesta a las demandas, más o menos prolongadas en el tiempo, procedentes de su entorno (demandas para la supervivencia) o auto-demandas personales (elevadas exigencias personales, y actitudes hipercríticas y perfeccionistas de tipo obsesivo)”. En otros términos, el estrés surgirá cuando la persona “...no dispone, o cree no disponer, de capacidades de afrontamiento suficientes para cubrir las demandas de su entorno en situaciones críticas para su supervivencia o percibidas como tales aunque verdaderamente no lo sean” (Trujillo, 2005).

¹ El término *estresor* se puede emplear para hacer referencia a cualquier amenaza real, o percibida como tal subjetivamente, capaz de desorganizar el equilibrio orgánico y anímico de una persona (Trujillo, 2005).



Las circunstancias que pueden favorecer la emisión de una respuesta de estrés son innumerables y variadas puesto que depende de una valoración subjetiva que hace el individuo sobre sus propios recursos (capacidad y preparación) para afrontarlas. Pero, lo que les otorga el carácter de estresantes son el cambio, la indeseabilidad, la controlabilidad y la predictibilidad del acontecimiento. El cambio, porque desorganiza las pautas y hábitos de vida normales, ocasionando un reajuste en la forma de actuar, por tanto a mayor drasticidad del cambio mayor será el estrés que ocasionará. La indeseabilidad, porque no es deseado ese cambio o circunstancia. La controlabilidad y predictibilidad, porque no se ejerce el control del suceso y además no presenta pautas de comportamiento para calcular su presentación, como por ejemplo la ocurrencia de un desastre natural o de un hecho delictivo que "...aunque salgamos indemnes de éste, originan problemas psicológicos y de salud orgánica" (Trujillo, 2005).

Algunos individuos tienen la capacidad para inhibir el efecto negativo de los estresores porque poseen recursos personales y sociales de afrontamiento, o sea, moduladores de tipo psicosocial, sea intrínsecos, extrínsecos y además cuenta con la formación e información técnica, comportamental y emocional (psicológicamente) para afrontar la situación estresante, caso contrario la persona se estresará, generando frustración y en consecuencia agresividad. En síntesis, el estrés aparecerá cuando haya una mala información y formación técnica y psicológica y además, se presenten una serie de circunstancias que tienen un alto poder ansiógeno o que producen ansiedad².

En cuanto a las diferencias de género, ciertos estudios efectuados destacan que las mujeres sobrellevan el estrés mejor que los hombres desde el nacimiento, lo que propicia una baja mortalidad infantil femenina en relación a la masculina; asimismo, las mujeres suelen vivir más años que los hombres. Estudios efectuados por el profesor Karl Pribram, de la

² La ansiedad se puede definir como una reacción específica que se manifiesta a través de alteraciones motoras y fisiológicas y que es producida por estímulos o circunstancias peligrosas o entendidas como tales. Según esta definición, podemos apreciar una gran similitud con lo que entendemos por miedo (Trujillo, 2005).

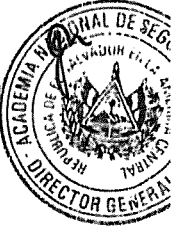
Universidad de California en Santa Cruz, muestran que las diferencias entre el cerebro femenino y el masculino explican la diferente capacidad para afrontar el estrés, dado que las mujeres tienen un mayor predominio del hemisferio izquierdo del cerebro que permiten a las niñas una adquisición temprana del lenguaje y por ende, afrontar el estrés de un modo más lógico y verbal que los niños. Otros más establecen que las mujeres al tener una mayor proporción de grasa corporal que los hombres, tienen una mejor protección contra el frío y liberan más lentamente la energía, lo cual les ayuda a resistir los períodos largos de estrés.

Otra de las diferencias entre los hombres y las mujeres constituye el control de la agresividad, las niñas a partir de los dieciocho meses de edad parecen adquirir mayor control sobre las rabietas que los niños, de lo que se deduce que las mujeres desarrollan más tempranamente estrategias para afrontar el estrés que los hombres. No obstante, las manifestaciones del estrés prolongado en las mujeres se asocian a la infertilidad, la tensión premenstrual y la neurosis de ansiedad.

“También hay estudios que sugieren que las mujeres adultas se proyectan mayormente con respuestas de afrontamiento orientadas a las emociones y a la evitación, lo que resultaría en respuestas menos adaptativas (en comparación con los hombres), haciendo un mayor uso de las reacciones agresivas, de la expresión de sentimientos y de la pasividad e indecisión. Sin embargo, este patrón de respuesta se invierte en las mujeres jóvenes y universitarias, mostrando éstas estrategias más activas que los jóvenes. Estas diferencias entre hombres y mujeres se podrían deber principalmente al reparto de roles, a las diferencias existentes en el medio o contexto en el que actúan cada uno de ellos y a las representaciones sociales” (Trujillo, 2005)

Característica del estrés laboral en el personal policial

El concepto de estrés laboral, según aparece en los documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997) se define como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y



externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”.

Los primeros estudios sobre el estrés policial y sus efectos fueron desarrollados en 1985 por Kroes (Citado por Soria Verde, 2006), aunque en Estados Unidos, ya desde los años 80 se habían brindado servicios de intervención psicológica para prevenir la aparición del estrés en el seno de los cuerpos policiales.

El trabajo policial se puede considerar como uno de los más estresantes, pues presupone una serie de exigencias físicas, conductuales y emocionales para afrontar las situaciones cotidianas del trabajo. Al policía como integrante de una institución pública de servicio, normativamente se le exige la realización de actuaciones complejas que requieren la aplicación de la fuerza, incluso letal, y a la vez, que mantengan el autocontrol de sus emociones, incluso aunque sean provocados por diferentes sujetos. De igual forma, el policía debe abordar distintas demandas en un ambiente crítico, subordinando sus intereses y necesidades al interés de las personas a las que sirve y manteniendo siempre el mayor profesionalismo en su actuación como por ejemplo, ante un desastre natural o en un accidente de tránsito con saldos fatales o efectuar intervenciones en crisis derivadas de la victimización criminal, violencia doméstica o con menores victimizados.

Si bien existen diferencias personales entre un policía y otro para afrontar el estrés de la profesión hay situaciones comunes que provocan un desmoronamiento del individuo al mantenerse de forma permanente, tales como: el miedo a sufrir daños o agresiones en cualquier momento de su trabajo, el uso de las armas de fuego y de otros instrumentos de trabajo, la desvalorización social de la figura del policía, las jornadas de trabajo que debilita los lazos afectivos y familiares, la ausencia de estímulos o recompensas por su labor y otros más.

Para Soria Verde (2006) los efectos más comunes del estrés sobre el policía son: el suicidio, trastornos delirantes paranoides, el alcoholismo y la drogadicción y la ruptura matrimonial o de pareja. Eisenstat y Felner (1984, citado en Soria Verde, 2006) encontraron una

conexión entre motivación, estrés y quemado laboral o burnout³, de forma tal que una motivación elevada por la actividad laboral y un alto estrés provocan un nivel de quemado más rápido y más intenso en las personas. Tal sería el caso de la profesión policial.

Por otro lado, existen características organizacionales y condiciones laborales que se asocian al estrés policial. Un estudio realizado por Violanti y Aron (1994) describió una clasificación de los 20 estresores más valorados como fuentes de estrés policial, siete de los cuales son inherentes a las funciones policiales y otros siete corresponden a aspectos organizacionales y administrativos: turnos, apoyo inadecuado del departamento y de los supervisores, incompatibilidad con el compañero de patrulla, escasez de personal y excesiva disciplina. Kirkaldy, Cooper y Ruffalo (1995), posteriormente confirmaron estos resultados, los policías perciben menos estrés proveniente de "los factores intrínsecos al trabajo" y un mayor estrés de "la estructura organizacional y el clima laboral". Los policías puntuaban alto en el estrés relacionado con el diseño estructural y los procesos organizacionales tales como: inadecuada guía y apoyo de los superiores, la escasez de fuentes de consulta y comunicaciones, la discriminación y favoritismo.

Golembiewsky y Kim (1990) señalan que las características generales actitudinales y conductuales que muestran los policías en su campo de acción con frecuencia (susplicacia, rigidez, cinismo y autoritarismo) están generadas por los estresores laborales. Como se afirma arriba, estas situaciones vivenciales son transmitidas al estudiante de policía, quien, si al principio las advirtió como conductas anormales, luego las ve como parte inherente al trabajo policial y por lo tanto las asumiría como suyas

Posibles causas del estrés en las y los estudiantes de la Academia

Tomando en cuenta lo anterior, es posible afirmar que el estrés es algo inherente a las tareas que han de realizar los agentes policiales, por los que cabe la posibilidad de que mucho del estrés policial se transmita directamente a los alumnos de la ANSP durante su

³ El *Burn Out* es una patología severa, relativamente reciente, que está relacionada con el ámbito laboral y el estilo de vida que se lleva.



entrenamiento en el servicio policial por su evaluador y demás personal policial, pues sus prácticas educativas las desempeñan en situaciones reales, con peligro y riesgo de la propia vida o de terceros.

A guisa de ejemplo se pueden citar 12 casos de alumnos muertos, heridos o lesionados durante el periodo de entrenamiento en el servicio, entre 1997 y 2012: muertos en accidentes de tránsito mientras efectuaban un patrullaje, dos alumnos; muertos por atropellamiento mientras efectuaban un retén vehicular, dos alumnos; muertos por disparos de arma de fuego mientras brindaban seguridad en unas festividades junto con su evaluador, dos alumnos; asesinados tras ser identificados como alumnos de la ANSP cuando se movilizaban hacia sus residencias en su día de licencia, tres alumnos; muerto a consecuencia de trauma craneo encefálico a consecuencia de una caída en persecución de un delincuente, uno; suicidios durante el entrenamiento en el servicio, uno; lesiones graves con incapacidad severa producto de fractura del cráneo en un accidente de tránsito, un alumno.

Otras circunstancias estresantes pueden devenir del cambio brusco del entorno (ecosistema), la excesiva responsabilidad para con terceras personas en un ambiente hostil o percibido como hostil, o simplemente el no disponer de medios para la subsistencia, como lo pueden ser el agua y los alimentos etc. Aunado a lo anterior se encuentra el hecho que para un alumno o alumna de la ANSP una mala evaluación en la fase final de su formación equivale al mayor impedimento para graduarse como agente, por consiguiente pueden sobre-exigirse para demostrar un alto desempeño, lo cual puede volverse otra fuente de estrés si no se encuentra suficientemente preparado.

La ANSP, como ente rector de la formación policial, debe indagar sobre el estrés y sus consecuencias para proveerles a los policías y aspirantes a policías, hombres y mujeres, de un repertorio conductual y emocional de habilidades de afrontamiento, mediante el desarrollo y mantenimiento de capacidades técnicas y psicológicas según las demandas y exigencias del entorno laboral y de vida, en aras de no padecer el estrés, la desmotivación

hacia los logros, la frustración personal, las crisis individuales o colectivas que lleven a la renuncia, o peor aún, a la muerte por suicidio.

II. Sinopsis de la promoción 106

La promoción 106 ingresó a la ANSP el seis de junio del año 2011 con 330 alumnos, de los cuales eran 233 hombres (71%) y 97 mujeres (29%). Durante el periodo de formación recibieron conocimientos en las áreas de formación técnico policial, jurídico y humanístico, distribuidos en dos trimestres y dos meses de prácticas integradas al interior de la ANSP, posterior de las cuales se incorporaron a diferentes unidades policiales para efectuar su entrenamiento en el servicio durante tres meses más, haciendo un total de 11 meses de formación. La promoción 106 se graduó el 20 de junio del año 2012 con la cantidad de 299 personas, 213 hombres (71%) y 86 mujeres (29%), es decir un 9% de personas se retiraron de la formación por diversas causas.

III. Objetivos

3.1. General

Obtener información sobre el impacto en materia de género ejercido por el entorno laboral policial durante el período de entrenamiento en el servicio policial de la promoción 106 del nivel básico, a efecto de fortalecer y volver sustentable creciente e irreversible 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.
- Identificar la existencia de otros indicadores que inciden en las relaciones interpersonales generadas en el contexto del entrenamiento en el servicio policial de los estudiantes de la ANSP y en la efectividad de su aprendizaje

- Investigar los factores que generan niveles de estrés a los y las estudiantes de la ANSP en su etapa de entrenamiento en el servicio policial.



IV. Método

El método utilizado para efectuar este estudio es el cualitativo, por considerarlo la opción más adecuada para el logro de los objetivos propuestos, así como al hecho de considerar que la metodología cualitativa enfatiza en la comprensión de la investigación como proceso dialógico en que tanto el investigador como los individuos estudiados son sujetos del proceso de investigación.

El método cualitativo 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 recopilación de datos como en el análisis y sistematización de los mismos. La investigación cualitativa tiene como propósito el estudio de la subjetividad e intenta conocer los complejos procesos que la constituyen. La subjetividad como objeto central de la investigación cualitativa es un fenómeno individual y social de gran riqueza y flexibilidad y en el presente estudio se pretende comprender y analizar las cosas de manera flexible, profunda y con sentido netamente humano. Sin embargo no se descarta totalmente lo cuantitativo en virtud de que se recabaron datos relativos a las valoraciones de los estudiantes sobre su experiencia durante el entrenamiento en el servicio policial mediante el uso de cuestionarios.

Las fuentes de información provinieron de la investigación documental de la División de Estudios y de la investigación de campo, con la aplicación de un cuestionario y la realización de grupos focales, así como documentación otorgada por el personal de supervisión de las prácticas en el entrenamiento policial.

4.1. Participantes

Los participantes fueron el 92 % del total e la promoción 106 del nivel básico de la ANSP. Por diversas razones algunos alumnos no pudieron estar presentes al momento de la

aplicación del instrumento. La muestra final se constituyó con 275 estudiantes, de los cuales 199 (72%) eran del sexo masculino y 76 (28%) del sexo femenino. El mayor porcentaje con respecto a la edad de las y los jóvenes encuestados se ubican en el rango de edades entre los 21 y 23 años, seguido del grupo correspondiente a la edad entre 24 y 26 años. El nivel académico de la totalidad es bachillerato. El 80% de las mujeres y el 74% los hombres encuestados son solteros.

Los cuestionarios se aplicaron a todos los estudiantes de la Promoción 106, mientras los grupos focales se realizaron con una muestra de 30 estudiantes de la misma promoción, constituyendo un 11% aproximadamente de la población, distribuidos en 6 grupos en los cuales 3 eran de hombres y 3 de mujeres para que hubiese una representatividad por género y del lugar en que efectuaron su entrenamiento en el servicio.

4.2. 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, así como algunos datos del evaluador.

La segunda parte, estuvo compuesta por 23 preguntas cerradas de selección múltiple, es decir, con varias opciones de respuesta, y otras de sí o no, 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 el lugar de las prácticas, incluyendo varias preguntas sobre el estrés percibido a causa de la fase del entrenamiento práctico. El grupo focal, se efectuó bajo una guía de temas a discutir, como: a) Experiencias vivenciadas por cada alumna durante el período 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) Equipamiento; f) Condiciones laborales: infraestructura del lugar de práctica, roles asignados, relaciones interpersonales, mística de trabajo.

4.3. Procedimiento

Para la realización del presente estudio se conformó un equipo integrado por el Jefe de la Unidad de Planeación Educativa y la jefa del Gabinete Psicopedagógico y otros colaboradores del área administrativa. Este equipo estuvo encargado de diseñar el procedimiento y los instrumentos para acopiar 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 18 y 19 de junio de 2012, luego que los integrantes de la Promoción 106 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 dos horas. Los y las estudiantes que conformaron los grupos focales fueron seleccionados de manera aleatoria, procurando representatividad de género y de los lugares en donde fueron designados para efectuar su entrenamiento en el servicio.

V. RESULTADOS

5.1. Los cuestionarios

Al igual que en la encuesta administrada a los integrantes de la promoción 105, las mujeres otorgan calificaciones más bajas que los hombres sobre el apoyo y el trato recibido durante el entrenamiento en el servicio, aunque en términos generales la gran mayoría tiene una valoración muy positiva sobre estos aspectos. El 84% mujeres y el 89% hombres calificaron el trato y apoyo recibido por parte del jefe del lugar de prácticas entre muy bueno y excelente, siendo la percepción de las mujeres ligeramente menos positiva. En cuanto al trato recibido de parte de los policías hombres fue mejor calificado que el recibido de parte de las mujeres policías, tanto por las alumnas como por los alumnos, pero siempre se manifiesta menos positiva la percepción de las alumnas que la de los alumnos, como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 1: Calificación del apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado/a por parte de ...

Opción de respuesta	Hombres Policías				Mujeres Policías			
	Alumnas		Alumnos		Alumnas		Alumnos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	10	13%	67	34%	10	13%	63	32%
Muy Bueno	47	62%	105	53%	31	41%	93	47%
Bueno	14	19%	25	12%	15	20%	31	15%
Regular	4	5%	2	1%	14	18%	8	4%
Deficiente	1	1%	0	0	6	8%	4	2%
Totales	76	100	199	100	76	100	199	100

La mayoría de la población encuestada percibió buena disposición y trato adecuado de los evaluadores designados, calificando el 91% mujeres y el 90% hombres sus actitudes y relaciones interpersonales de muy bueno a excelente.

En esta oportunidad solamente un 5% de las mujeres y un 2% de los hombres manifestaron haber sufrido algún tipo de acoso durante los tres meses de entrenamiento en el servicio policial, contrastando con el 25% de las mujeres y el 5% de los hombres de la promoción



105 que indicó haber sufrido algún tipo de acoso durante el entrenamiento en el servicio. La clase de acoso reportada por las mujeres fue de tipo psicológico (40% de las acosadas) seguido por el laboral, sexual y económico (20% cada uno); mientras los hombres reportaron haber sufrido acoso laboral (67%) y psicológico (33%) únicamente. Los perpetradores de estos acosos fueron identificados como otro policía distinto del evaluador (50% para las mujeres y 83% para los hombres denunciantes, éstos últimos incluyeron también al jefe del lugar). Una mujer identificó al evaluador o evaluadora como el o la causante del acoso. Solamente el 50% de las mujeres víctimas denunciaron el acoso y ninguno de los hombres lo hizo; los que no denunciaron el acoso fue porque valoraron que no era necesario denunciarlo.

Las mujeres denunciaron el acoso recibido con el evaluador o evaluadora del entrenamiento en el servicio y calificaron la atención recibida como la apropiada. Los y las estudiantes coinciden en que el abuso de poder fue el principal motivo que propició el acoso (50% de las mujeres y 100% hombres acosados). Además las mujeres consideraron al machismo como otro factor desencadenante de este tipo de abuso (50% de las mujeres).

Un bajo porcentaje de las mujeres y de los hombres señalaron que en algún momento les pusieron a efectuar tareas ajenas a la función policial, el 7% y el 6% respectivamente; lo cual significa una reducción comparado con el 30% de las mujeres y el 24% de los hombres de la promoción 105 que lo señalaron.

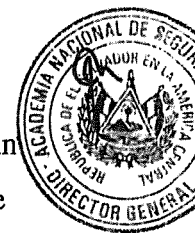
De acuerdo a los datos recabados, el 99% de los evaluadores del entrenamiento en el servicio policial son hombres policías y el 1% son mujeres policías. El aprendizaje transmitido por éstos fue valorado por el 94% mujeres y el 92% hombres alumnos entre excelente y muy bueno. Consideraron, el 97% de las alumnas y el 98% de los alumnos que la evaluación efectuada por los Policías Evaluadores fue objetiva, sistemática y responsable. No obstante, para el 16% de las mujeres y el 20% de los hombres observaron un trato inequitativo, percibiendo ciertos tratos preferenciales profesados por el evaluador policial hacia otras personas, sin indicar las razones por las que se brindaron estas discriminaciones.

Aun cuando la mayoría de los estudiantes manifestaron haber recibido una retroalimentación constante para reforzar sus conocimientos, el 79% de las mujeres y el 83% de los hombres, todavía se evidencia un porcentaje significativo en la población femenina (el 21%) que dice no haberlo recibido de manera sistemática.

De los logros del aprendizaje la mayoría de los estudiantes expresaron que los principales logros que han obtenido en su proceso formativo de entrenamiento son los de tipo policial (el 59% de mujeres y el 50% de hombres), aunados a éstos los de tipo profesional (32% de mujeres y 38% de hombres) y en menor grado los académicos (9% de mujeres y el 6% de hombres). En cambio el principal obstáculo percibido fue el de índole financiero, para el 49 % de las mujeres y el 57% de los hombres, seguido de los factores de tipo familiar para el 25% de las alumnas y el 21% de los hombres.

En las preguntas relacionadas al estrés, el 5% de las mujeres y un 4% de los hombres reportaron que frecuentemente el entrenamiento en el servicio les había provocado estrés. El 12% de los estudiantes (mujeres y hombres) consideran que ocasionalmente se estresaron, mientras el 50 % de las mujeres y el 38% de los hombres rara vez se percibieron estresados. En síntesis, la mayoría de los y las estudiantes percibieron en alguna ocasión que la fase de entrenamiento les había causado estrés.

Para la población encuestada los factores que les propiciaron estrés fueron en primer lugar los de tipo financiero (el 17% de las mujeres y el 27% de hombres), en segundo lugar los de orden laboral (el 22% de mujeres y 17% de hombres), considerando ambos en menor grado lo relacionado a la familia (14% de las mujeres y el 7% de hombres). Al parecer los estudiantes perciben que el estrés sufrido les afectó poco o nada, un 56% de las mujeres y un 52% de los hombres. Llama la atención que el 42% de las mujeres y el 45% de los hombres no respondieron sentirse afectados por el estrés, posiblemente los y las estudiantes no tuvieran claridad acerca del manejo del concepto y pudieran confundirlo con las demandas propias del trabajo.



La población estudiantil en su mayoría recomienda el lugar donde ejerció sus prácticas. Sin embargo en el caso de las estudiantes mujeres hay un porcentaje significativo, el 12%, que no lo recomienda. La principal razón que esgrimen para recomendar el lugar es por el nivel de aprendizaje (54% de mujeres y el 56% de los hombres) y en segundo lugar por el trato recibido (22% de mujeres y el 19% de los hombres).

5.2. Los grupos focales

En lo que concierne a los aspectos vivenciados por los y las estudiantes de la Promoción 106 en los lugares donde realizaron su entrenamiento en el servicio policial, en términos generales indicaron sentirse muy satisfechos del aprendizaje logrado mediante las acciones efectuadas por su evaluador o evaluadora y todos sus compañeros policías. Muchos de los estudiantes tuvieron la oportunidad de participar en situaciones en las que pusieron en práctica sus conocimientos, sus habilidades y su control emocional, tales como en casos de personas ebrias, gente atacando con armas, personas con daños y/o lesiones debido a accidentes, entre otros.

Manifestaron que se les dio la oportunidad de desempeñarse adecuadamente, fueron tomados en cuenta, los trataron bien, confiaron en ellos, de parte de los policías recibieron colaboración y buen trato. Se sintieron muy cómodos por la acogida brindada especialmente por los evaluadores y jefes de puestos y subdelegaciones. Estos aspectos fortalecieron su seguridad y claridad en como manejar los eventos cotidianos sobre todo cuando su vida puede estar en juego.

Al consultarles sobre cómo percibieron la preparación, orientación y acompañamiento en esta fase por los policías formadores, los y las estudiantes coincidieron que la mayoría de sus evaluadores fueron muy responsables no solo en lo técnico, si no que en las relaciones interpersonales tuvieron actitudes de respeto, apoyo y consideración con ellos. Los reunían para darles las indicaciones y discutir los planes de trabajo, también para establecer las reglas del juego sobre cómo se desarrollarían las actividades y, hasta donde sería su participación en las intervenciones.

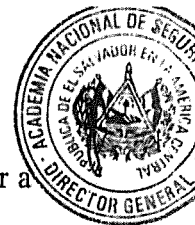
Los conocimientos mediante el aprendizaje logrado por los policías formadores fueron muy variados y dependió del lugar o especialidad en donde cada uno fue asignado. Se les capacitó en redacción de documentos, atención a la ciudadanía, relaciones con la comunidad, manejo de leyes especiales y otros aspectos.

Consideraron esta fase de su preparación como muy enriquecedora y el trato recibido en general fue muy respetuoso. No obstante, se reportaron algunas fricciones con evaluadores que no quisieron asumir su responsabilidad y que dejaron en manos de los compañeros policías guiar al o la estudiante.

Sobre anomalías y conductas poco profesionales observadas en el personal policial en los lugares en donde estuvieron, se relató la corrupción y quebrantamiento del código de ética policial, al observar a unos policías pidiendo “mordidas” en un control vehicular de la zona, bajo el argumento que el sueldo no alcanza y la necesidad de buscar otras “entradas”, y además, que esta conducta impropia la harán cuando los alumnos sean policías. Otro, pudo observar a un evaluador golpear innecesariamente a un detenido pandillero en el abdomen que hasta lo hizo vomitar sangre, expresando el estudiante que esta acción es una evidente violación a los derechos del detenido.

En el caso de otras conductas poco profesionales fue observar a varios agentes que llegaban con olor a licor y cerveza en el horario laboral, lo cual fue considerando los estudiantes como una falta de respeto. De igual manera, una estudiante pudo observar que otra no se daba a respetar y que varios de los policías le daban nalgadas y la manoseaban tratándose con un lenguaje soez y que el evaluador no intervino al respecto. Finalmente, es casi generalizado que en donde realizan las prácticas acostumbran a dirigirse con lenguaje soez y poco respetuoso entre el personal policial y los estudiantes.

Otro aspecto a mencionar es la discriminación de la que son objetos por ser estudiantes y sobre todo mujeres, por parte de los policías antiguos y en especial por las mujeres policías.



En este sentido, se dieron algunos casos de policías mujeres que persisten en discriminar a los alumnos y especialmente a las mujeres.

En cuanto a la metodología utilizada por los evaluadores y evaluadoras, expresaron los y las estudiantes que fue muy positiva, ya que los policías formadores mostraron verdadero interés y responsabilidad en su cargo, se preocupaban por su aprendizaje, los incorporaban en las labores y procedimientos propios de la policía, retroalimentaban sus conocimientos teóricos en relación con los casos de la realidad cotidiana que estaban vivenciando, les dejaban tareas y repaso de leyes y procedimientos, elaboración de documentos de remisión y en algunos casos hasta participaron en charlas impartidas a las escuelas por el o la evaluadora. En esencia, lo realizado por los evaluadores tenía que ver con la 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 los estudiantes; evaluaciones apegadas a los criterios establecidos en el cuadernillo.

Al sondear con el grupo entrevistado sobre las condiciones de equipamiento para la realización diaria de su trabajo, se encontró que varios expresaron que estaba bien, con la salvedad de las lámparas de las cuales las baterías estaban vencidas por lo que algunos tuvieron que comprarle baterías nuevas, aun así no encendieron las lámparas. Otros estudiantes, consideraron que el equipo recibido por ellos (arma, lámpara, munición y otros) de parte de la ANSP está altamente deteriorado por lo antiguo y por la falta de mantenimiento, en ese sentido mencionaron que las lámparas son muy importantes para los patrullajes y que casi nunca funcionan; también se traban los dispositivos de las armas al igual que las esposas, que la dotación de municiones es insuficiente de acuerdo a los lugares en donde desarrollan sus prácticas.

Recomendaron incluir en el equipo una libreta pequeña o agenda para hacer anotaciones a la hora de atender un hecho delictivo o procedimiento. Por último, sugirieron hacer una renovación del lote de armas en existencia ya que ha cumplido su vida útil y en las condiciones que actualmente está más que ayudar les afecta y los pone en peligro al realizar procedimientos con equipo inadecuado.

En referencia a las condiciones del lugar, la infraestructura, roles, relaciones interpersonales y mística de trabajo, el estudiantado expresó que en aunque algunos de los lugares son pequeños pero los adaptaron para poder dormir y tener un sitio en donde guardar sus cosas, que se contaba con los servicios básicos, los roles estaban bien definidos y los trataron bien, tanto jefes como compañeros. En otros más, hasta había cosas adicionales como refrigeradora, televisión y aire acondicionado.

Lamentablemente, en buena parte de los puestos y lugares donde estuvieron se quejaron de la falta de servicios básicos, en especial el agua para su higiene personal y limpieza de baños. Además, carecían de catres en donde poder dormir y muchas veces no había donde hacerlo, no tenían locker donde guardar sus pertenencias y en muchas ocasiones se les mojaron, ya que hay lugares donde cuando llueve caen goteras y se moja todo.

De especial relevancia fue un lugar en donde no había un área para que el personal femenino descansaran, debiendo las alumnas desplazarse diariamente la Subdelegación para pernoctar, con la dificultad adicional que el personal policial, no se mostraba dispuesto a llevarlas en el transporte, por lo que varias veces llegaron tarde siendo candidatas a sanciones por no llegar a tiempo al turno.

Es importante señalar que la infraestructura en muchos de los locales en donde ubican un puesto de la policía están en condiciones deplorables, con goteras en el techo, tuberías rotas, inodoros descompuestos, carencia de agua y otras condiciones que no cumplen con lo más mínimo para trabajar en un ambiente limpio y agradable, lo que indiscutiblemente afecta en el adecuado y eficiente desempeño de las labores diarias de todo el personal.

VI. CONCLUSIONES.

Los resultados del actual estudio confirman varios de los hallazgos que fueron detectados con el estudio relativo a la promoción 105 en marzo de este año, tales como la deplorable situación de algunos puestos policiales con escasez y limitación en los recursos e



infraestructura inadecuada; la desigualdad, exclusión y discriminación que reciben algunos alumnos y alumnas, explicable desde una perspectiva de las relaciones de poder; y finalmente, la dificultad de algunos evaluadores y policías para desempeñar su papel como modelo o ejemplo a seguir, dentro de los parámetros de comportamiento ético que se presupone para un policía.

Los alumnos y alumnas manifiestan que la experiencia vivenciada durante su entrenamiento en el servicio fue de gran utilidad para su aprendizaje. Se infiere por los relatos que les ayudó a aumentar la autoeficacia percibida al enfrentar tareas propias de la función policial interviniendo en distintos escenarios reactivos o asistenciales, tales como con personas ebrias, ataques con armas blancas, en accidentes de tránsito u orientando a la comunidad.

Todo lo anterior confirma, no solo la necesidad y utilidad de este período formativo para que los estudiantes fortalezca su formación poniendo en práctica lo aprendido en la ANSP y lo contrasten con la realidad. De igual forma, permite a la PNC percatarse de la necesidad de disponer de más y mejores evaluadores policiales o tutores de la formación para que se le brinde retroalimentación a los estudiantes sobre su formación y determinar si pueden o no graduarse, y a la vez, proporcionen insumos a la ANSP en torno a cómo se están desarrollando las competencias del curso de formación inicial (nivel básico) y los aspectos que son necesarios mejorar, con base a lo cual se pueden introducir ajustes a los planes y programas de estudio y a las estrategias docentes. Se destaca que la baja participación de las mujeres policías como evaluadoras en el proceso de entrenamiento en el servicio policial. Siendo esto un elemento a tomar en cuenta para posteriores estudios acerca de las causas que limitan dicha participación. Es posible que su escasa participación como evaluadoras no les ha permitido desarrollar mejores relaciones con el alumnado al no sentirse responsables del aprendizaje de ellos y ellas.

Sobre el trato hacia el alumnado, es mínimo el porcentaje de las estudiantes de la promoción 106 que se quejó al respecto, del recibido por parte del personal policial, en especial de las mujeres policías, por el hecho de ser alumnos. No obstante, es necesario

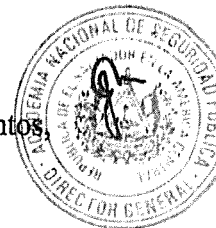
destacarlo para impedir que se modelen pautas que perpetúen un trato discriminatorio desde una perspectiva de las relaciones de poder en la que se exige la sumisión del alumno al que se le considera inferior, con el propósito de que pague su “derecho de piso”. Con respecto a los acosos denunciados hacia los y las estudiantes es importante resaltar que han disminuido notablemente a comparación a lo reportado por la promoción 105. Cabe destacar que las estudiantes, a diferencia de sus compañeros varones, si hicieron uso de sus derechos al denunciar y seguir las acciones pertinentes, siendo acompañadas por el evaluador o evaluadora bajo el o la que estaban a cargo.

Otro aspecto a destacar es la práctica generalizada en las dependencias policiales de dirigirse entre si mismos con lenguaje soez y la poca importancia que tiene para las jefaturas. Habría que recordar que la convivencia armónica entre los individuos se inicia con el uso de un lenguaje respetuoso y apropiado hacia los demás. De igual forma, es conveniente que se alerte a las instancias disciplinarias sobre aquellas conductas contrarias a la deontología profesional observadas por los estudiantes, pues si bien pueden contribuir a que el estudiante valore positivamente el comportamiento ético que se espera de ellos al reprochar abiertamente lo observado, pero a su vez, puede incidir negativamente modelando actitudes poco profesionales al constatar la impunidad que gozan los futuros compañeros y compañeras policías.

Al indagar sobre algunos aspectos relacionados con el estrés, se evidenció que la fase de entrenamiento en el servicio policial es productora de estrés para varios de los y las estudiantes. Considerando los varones los factores financieros como uno de los principales generadores de estrés y los de tipo laboral para las mujeres. Estas diferencias podrían deberse a la condición del hombre de ser proveedor y en el caso de las mujeres su condición de ser insertadas al ámbito laboral formal en una carrera orientada al sexo masculino.

Al hacer una valoración del lugar en donde realizaron sus prácticas, tanto los y las estudiantes, coincidieron que el nivel de aprendizaje y el trato recibido fueron factores positivos que incidieron para considerar las delegaciones, subdelegaciones o puestos donde

estuvieron como lugares adecuados para desarrollar y reforzar los conocimientos, competencias y actitudes, favoreciendo su buen desempeño como servidores públicos.



VII. RECOMENDACIONES

Debido a que algunos datos hallados en el presente estudio son similares a los encontrados en el que se realizó a la promoción 105, las recomendaciones para lograr las transformaciones de las relaciones desiguales y de los estereotipos de género que permitan ir subiendo peldaños en la democratización de las instituciones de seguridad, se plantean de la misma manera que en el anterior trabajo, orientándose a que puedan perfilarse como estrategias en la transversalización de la perspectiva de género con actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acciones afirmativas, dirigidas a los hombres o las mujeres que se encuentren en posición de desventaja en la PNC y ANSP.

Una vez más se recomienda 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, el salario devengado, entre otros. En este sentido, la ANSP puede contribuir a mejorar ciertas condiciones en las que se desenvuelven los alumnos y alumnas en cuanto al equipo y materiales que se proporcionan para efectuar las prácticas en sedes policiales. Asimismo, se puede efectuar un estudio socioeconómico y financiero para revisar y posiblemente, incrementar el beneficio económico que se les dan a los estudiantes en el periodo de su proceso formativo con la finalidad de equilibrar en alguna medida el presupuesto familiar.

En cuanto a mejoras en el clima laboral en los aspectos informales de la PNC se enfatiza la necesidad de tener un ambiente armonioso, fraterno, solidario y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, para procurar un óptimo desempeño profesional, con más razón si se trata de una orientada al servicio público. En esta oportunidad, tomando en cuenta las graves repercusiones que el estrés puede tener en la vida de las personas y que en los policías les afecta más los aspectos organizativos y administrativos que los inherentes a la función policial, es importante que la PNC procure generar relaciones armoniosas,

fomentando el uso apropiado del lenguaje entre los integrantes de la institución, como primer paso, pues bien sabido es que el apoyo social tiene una función preventiva y protectora del estrés (Trujillo, 2005).

Por otro lado, al ser la institución policial la encargada de ofrecer un servicio permanente a la ciudadanía, tan generalizado como lo hace el Estado en materia de salud y educación, por lo mismo, deben tomarse como parámetros algunos elementos tales como la construcción de locales propios para la PNC, así como las escuelas públicas en un noventa por ciento están en locales pertenecientes al Estado, con el fin de mejorar las condiciones laborales partiendo de las necesidades diferentes de los hombres y mujeres. La 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 ellos día y noche. En este mismo sentido, al efectuarse la distribución del estudiantado 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 alterará el uso de los espacios comunes, que de por sí son precarios y limitados, lo que generará conflictos interpersonales, por lo que se debe buscar ubicar a los estudiantes en aquellos lugares que reúnan las condiciones mejores para albergarlos.

En la actualidad que la Academia está revisando su pensum educativo es imprescindible examinar la pertinencia del currículo por competencias e integrar contenidos y metodologías de aprendizaje 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 prácticas educativas 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.

Por otro lado, en aras de lograr graduados de la ANSP más resistentes, no frustrados y con mayor capacidad para el estrés, es de tomar en cuenta en esta revisión curricular que se proporcione durante la formación, el desarrollo y mantenimiento de las capacidades de afrontamiento técnico y psicológicas según las demandas y exigencias del entorno laboral



policial. En líneas generales, para aprender cualquier habilidad es necesario que tenga lugar el siguiente proceso: instrucción, modelado, ensayo de conducta, retroalimentación, refuerzo y generalización (Trujillo, 2005); todo lo cual se debe incorporar a la formación policial.

Es impostergable la necesidad de formar un equipo de policías evaluadores que cumplan con el perfil técnico y actitudinal que requiere esta importante función pedagógica, ya que, si bien es cierto hay personal que cumple de manera efectiva esta labor también hay otros que presentan muchas deficiencias. Por ello, además de una selección apegada a criterios técnicos es importante reforzar con capacitaciones que perfilen y desarrollen el potencial didáctico pedagógico que existe naturalmente en muchos de ellos. De igual manera es importante generar dentro del cuadro de policías formadores la equidad de género en la participación de más mujeres para desarrollar esta actividad educativa orientada al estudiantado.

Además del fortalecimiento de tipo técnico y profesional dirigido a los evaluadores en el entrenamiento del servicio policial y todo el personal policial involucrado, se recomienda crear políticas de estímulos (diplomas, cartas de reconocimiento para su expediente, convivios especiales, capacitaciones referidas a temas de interés y actos solemnes de divulgación de los méritos obtenidos, así como otras actividades pertinentes) por las buenas prácticas realizadas y el desempeño eficiente de dicho personal para la conducción de los estudiantes designados, siendo modelos de servicio y de mística de trabajo policial.

Referencias Bibliográficas

- Almirall Hernández, P. (1996). *Análisis Psicológico del Trabajo*. Cuba: Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.
- Keith D. (1994). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 3º Edición. México: Mc Graw Hill
- Myers, D. (1994). *Psicología*. Madrid: Ed. Médica Panamericana.
- Stora, J.B. (1991). *¿Qué sé acerca del estrés?*. 1º Edición. México DF: Publicaciones Cruz.
- Seward J.P. (1990). *Estrés Profesional*. Medicina Laboral. Editorial Manual Moderno. México.
- Soria Verde, M.A. (2006). *La psicología policial en Soria Verde*, M.A. y Sáiz Roca, D. (2006) *Psicología Criminal*. Madrid: Pearson Educación, S.A.

Artículos:

- Pérez Bravo (2006). *La Preparación Mental del Policía en las Intervenciones Policiales*, en http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/preparacion_policia.shtml
- Centre de Recerca Thomas Becket (2005), “Efectos sobre la salud del trabajo de policía. Su incidencia en la carrera laboral” en http://www.emc.es/doc_kepote/2_articulo2.pdf
- Diario CoLatino. “El estrés laboral es causa principal de enfermedades profesionales”, publicado el Lunes 12 julio 2010
- García, A.I. (1999), “Cómo afecta el estrés al sistema inmune”. *Boletín de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)* nº 10.
- García, L. (2011). *Crece estrés policial*, España: El País.
- Herrero, F.P., (2002), “Preparación mental para situaciones de alto estrés. La mente, el arma más poderosa”. *Revista Sector Seguridad*, nº 2; 30 – 32.
- Marcuello, A.M.; Barreiro, J.S. y Martínez, M.P. (2005), “Valor preventivo de la cohesión moral de grupo en la reacción de estrés de combate (REC)” en http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/estres_combate.shtml
- Trujillo Mendoza, H. (2005). *El comportamiento humano ante situaciones difíciles*. Perspectiva psicológica. Manuscrito no publicado.



World Health Organization, (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores en Protección de la salud de los trabajadores. Serie No. 6.

Tesis

Arévalo, D. (2002). El síndrome de estrés postraumático en salvadoreños. Tesis para optar a la maestría en psicoterapia. Universidad Iberoamericana, Centro Golfo, Puebla México.

González Morales, M.C. (2006) Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género tesis doctoral. Universidad de Valencia, Junio

García Maturana, C.A. (2006). Estrés Laboral En Personal De La Unidad De Emergencia Gineco-Obstetrica. Tesis para optar a la Licenciatura en Obstetricia y Puericultura Hospital Clínico Regional Valdivia.

Apéndices

TABLAS DE RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS Variables Demográficas

Tabla 1. Distribución de los participantes según el sexo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	76	28
Masculino	199	72
	275	100

Tabla 2. Distribución de los participantes según la edad

Niveles de edad	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 18 a 20 años	6	8	16	8
De 21 a 23 años	37	49	113	57
De 24 a 26 años	23	30	49	25
De 27 o más años	10	13	21	10
Totales	76	100	199	100

Tabla 3. Distribución de los participantes según su estado familiar

Opciones	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero/a	61	80	147	74
Casado/a	4	5	15	8
Acompañado/a	11	15	37	19
Totales	76	100	199	100

Tabla 4. Sexo del evaluador

Opciones	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	75	99	197	99
Femenino	1	1	2	1
Totales	76	100	199	100



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	27	36	73	37
Muy Bueno	44	58	111	56
Bueno	4	5	14	7
Regular	1	1	1	0
Deficiente	0	0	0	0
Sin respuesta	0	0	0	0
Totales	76	100	199	100

Tabla 6. ¿Cómo calificaría usted el trato y disposición para orientarlo de la o él evaluador asignado?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Excelente	34	45	98	49
Muy Bueno	35	46	82	41
Bueno	4	5	18	9
Regular	3	4	1	1
Deficiente	0	0	0	0
Sin respuesta	0	0	0	0
Totales	76	100	199	100

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

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	74	97	195	98
NO	2	3	4	2
Totales	76	100	199	100

Tabla 8. ¿Recibió de parte de su evaluador o evaluadora retroalimentación que le permitió mejorar su aprendizaje y corregir los errores cometidos en los procedimientos?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	34	45	80	40
Frecuentemente	26	34	85	43
Ocasionalmente	11	14	21	11
Rara vez	5	7	10	5
Nunca	0	0	3	1
Totales	76	100	199	100

Tabla 9. El apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado/a por parte de la Jefatura del lugar lo calificaría de ...

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Excelente	23	30	76	38
Muy Bueno	41	54	101	51
Bueno	9	12	18	8
Regular	3	4	3	2
Deficiente	0	0	1	1
Totales	76	100	199	100

Tabla 10. ¿ El apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado/a por parte de los policías hombres lo calificaría de ..

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Excelente	10	13	67	34
Muy Bueno	47	62	105	53
Bueno	14	19	25	12
Regular	4	5	2	1
Deficiente	1	1	0	0
Totales	76	100	199	100

Tabla 11: El apoyo y el trato dado en el lugar donde fue asignado/a por parte de las policías mujeres lo calificaría de ..

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Excelente	10	13	63	32
Muy Bueno	31	41	93	47
Bueno	15	20	31	15
Regular	14	18	8	4
Deficiente	6	8	4	2
Totales	76	100	199	100

Tabla 12. 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(%)
SI	5	7	12	6
NO	71	93	187	94
TOTALES	76	100	199	100

Tabla 13. ¿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 (%)
SI	64	84	159	80
NO	12	16	40	20
TOTALES	76	100	199	100

Tabla 14 En el proceso de aprendizaje ¿Qué tipo de logros obtuvo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Profesionales	24	32	76	38
Académicos	7	9	12	6
Policiales	45	59	100	50
Financieros	0	0	2	1
Personales	0	0	9	5
Totales	76	100	199	100

Tabla15. En el proceso de aprendizaje ¿Qué tipo de obstáculos se le presentaron?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Familiares	19	25	42	21
Relaciones interpersonales	16	21	13	7
Financieros	37	49	114	57
Amenazas	1	1	16	8
Académicos	3	4	14	7
Totales	76	100	199	100

Tabla 16. Durante su entrenamiento en el servicio policial ¿Ha experimentado algún tipo de acoso?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	4	5	4	2
NO	72	95	195	98
Totales	76	100	199	100

Tabla 17. Si recibió acoso ¿De qué clase fue?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Laboral	1	1	4	2
Físico	0	0	0	0
Psicológico	2	3	2	1
Sexual	1	1	0	0
Económico	1	1	0	0
Sin respuesta	71	93	193	97
Totales	76	100	199	100

Tabla 18. De quien recibió el acoso?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Jefe del lugar	0	0	1	1
Evaluador o evaluadora	1	1	0	0
Otro/a policía	2	3	4	2
Administrativo	0	0	0	0
Otros	1	1	1	1
Sin respuesta	72	95	193	97
Totales	76	100	199	100

Tabla 19. ¿Denunció el acoso del que fue objeto?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	2	3	0	0
NO	0	0	5	3
Sin respuesta	74	97	194	97
Totales	76	100	199	100



Tabla 20. Si denunció el acoso experimentado ¿Con quién lo hizo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje(%)	Frecuencia	Porcentaje(%)
Jefe del puesto	0	0	0	0
Evaluable o evaluadora	2	3	1	1
Otro/a policía	1	1	0	0
Administrativo	0	0	0	0
Supervisor/a de la Academia	0	0	0	0
Sin respuesta	73	96	198	99
Totales	76	100	199	100

Tabla 21. Si no lo denunció ¿Por qué razones no lo hizo?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Temor a ser reprobado/a	0	0	0	0
Le aconsejaron que no lo hiciera	0	0	0	0
Pensó que no le harían caso	0	0	0	0
No había nadie en quien confiar	0	0	0	0
No lo consideró necesario	1	1	2	1
Sin respuesta	75	99	197	99
Totales	76	100	199	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	1	1	1	0.5
Muy Bueno	2	3	1	0.5
Bueno	0	0	1	0.5
Regular	1	1	0	0
Mala	0	0	1	0.5
Sin respuesta	72	95	195	98
	76	100	199	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	0	0
Machismo	2	3	0	0
Abuso de poder	2	3	2	1
Rivalidad	0	0	0	0
Problemas personales	0	0	0	0
Sin respuesta	72	95	197	99
Totales	76	100	199	100

Tabla 24. ¿Considera que la fase de entrenamiento en el servicio policial fue generadora de estrés?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	0	0	1	1
Frecuentemente	4	5	8	4
Ocasionalmente	9	12	23	12
Rara vez	38	50	75	38
Nunca	25	33	92	46
Totales	76	100	199	100

Tabla 25. Si vivenció algún tipo de estrés ¿Cuál considera que fue el principal factor?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Financiero	13	17	54	27
Laboral	17	22	32	16
Familiar	11	14	13	7
Relaciones Interpersonales	5	7	10	5
Académico	0	0	3	2
Sin respuesta	30	39	87	43
Totales	76	100	199	100

Tabla 26. El estrés experimentado en qué grado le afectó?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bastante	0	0	0	0
Mucho	1	1	5	3
Poco	14	18	33	17
Muy poco	18	24	42	21
Nada	11	14	29	14
Sin respuesta	32	42	90	45
Totales	76	100	199	100



Tabla 27. ¿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 (%)
SI	67	88	190	95
NO	9	12	9	5
TOTALES	76	100	199	100

Tabla 28. ¿Por qué?

Opción de respuesta	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
Por el aseo y condiciones del lugar	1	1	6	3
Por el trato recibido	17	22	38	19
Por el ambiente	8	11	7	3
Por el nivel de aprendizaje	41	54	111	56
Por el estilo de trabajo	6	8	27	14
Otros	3	4	10	5
Totales	76	100	199	100

MATRIZ DE LOS RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES CON MUJERES DE LA PROMOCION 106

Los lugares de prácticas donde estuvieron los y las estudiantes que participaron en los Grupos Focales son los que se detallan a continuación:

Lugar	Cantidad de estudiantes
Subdelegación Centro Histórico	3
Subdelegación Centro	2
Subdelegación Soyapango Centro	2
Subdelegación Soyapango Sur	1
Subdelegación Ilopango	2
Subdelegación Mejicanos	1
Subdelegación Ayutuxtepeque	1
Subdelegación Ciudad Delgado	2
Subdelegación Cuscatancingo	1
Subdelegación Lourdes	1
Subdelegación Lourdes Puesto Sacacoyo	1
Subdelegación Quezaltepeque	1
Puesto Guazapa	1
Subdelegación Centro (El Ángel)	1
Unidad PIP COM	2
UE 911	1
Puesto Ciudad Real	1
Subdelegación Centro Sonsonate	1
Subdelegación Chalchuapa	1
Subdelegación Zacatecoluca	1
Subdelegación San Vicente	1
Puesto Chapelrique	1
Puesto Moncagua	1
Totales	30

TEMATICA No. 1:

EXPERIENCIAS PARTICULARES VIVENCIADAS POR CADA ALUMNO/A EN EL LUGAR DE PRÁCTICAS EN EL ENTRENAMIENTO DEL SERVICIO POLICIAL

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE

El grupo de alumnos entrevistados expusieron que el día en que ellos se presentaron a los diferentes puestos policiales donde fueron asignados, tuvieron una buena opinión de parte del evaluador que les fue asignado como del resto de elementos policiales que se hallaban en esos puestos de trabajo; cuando ellos se hicieron todos les brindaron confianza, brindándoles una excelente orientación en su desempeño para que puedan obtener mejores conocimientos en los procedimientos que tuvieron que realizar; para que en un futuro no tengan los mismos problemas como algunos de ellos tuvieron cuando se presentaron a las prácticas, a la vez los hicieron sentir como si fueran ellos también agentes.

Con respecto a esta pregunta la primera alumna refirió que la experiencia en lo personal considera que fue buena, sin ninguna novedad ni nada de qué quejarse; el segundo alumno manifestó que el evaluador siempre lo oriento sobre los particulares del trabajo, a su juicio aquel hizo una labor de orientación sobre lo que debía y no debía hacer; otra de las alumnas menciona que en su caso hubo mucha retroalimentación del trabajo, que aprendió detalles sobre la elaboración y manejo de documentación del trabajo policial, también de cómo tratar a las personas con buenas maneras, mucha enseñanza de este proceso; otro de los alumnos afirma de que en un principio existió un poco de incertidumbre de cómo se desarrollaría el trabajo, pero en general comenta que fue una gran experiencia por todo el apoyo recibido de parte de su evaluador y finalmente el ultimo alumno afirmo que la experiencia le pareció magnifica por todas las vivencias, como la toma de responsabilidad, porque le permitió asumir el trabajo, meterse de lleno a los procedimientos y sobre todo interactuar con la comunidad

Subdelegación Soyapango Centro

El alumno establece que su experiencia fue positiva, en las practicas reforzó todo lo aprendido dentro de la ANSP tuvo un evaluador responsable quien le apoyo desde un principio, todos los compañeros le recibieron bien al igual que las jefaturas.

Subdelegación Lourdes (alumna mujer)

La joven alumna establece que les dieron un buen recibimiento desde que llegaron, le asignaron a su evaluador, la experiencia ella la describe como buena, aprendió muchas cosas nuevas y reforzó lo que ya sabia



Subdelegación Ciudad Delgado (alumno varón)

Evalúa su experiencia en las practicas como buena a nivel de aprendizaje, pues ahí refuerzan todo lo que han aprendido en la academia, siempre hay dificultades más que todo en las relaciones interpersonales (policías a alumnos) y en las instalaciones, pero que se saben sobrellevar.

Subdelegación Ciudad Delgado (alumno mujer)

A nivel de aprendizaje su experiencia fue positiva, lo malo fue la relación con las policías mujeres las cuales eran muy despectivas con ellas, pasaron durmiendo en el suelo como un mes por temor a que les dijeran algo, ya que ellas dejaban todo tirado y luego decían que se les perdían las cosas, siempre enfocándoles la culpa a ellas como alumnas. de los compañeros varones no tiene queja ya que las respetaban.

Subdelegación Centro Ahuachapán

Su experiencia fue positiva pues siente que aprendió mucho y reforzó lo que ya sabía, al entrar tuvieron dos semanas en las cuales tenían turnos de madrugada, después de eso se los cambiaron y ya estuvieron como los demás. Los recibió bien en el puesto.

Subdelegación Ayutuxtepeque (alumna mujer)

Su experiencia a nivel de aprendizaje fue buen, lo único que no le pareció fue el evaluador que le asignaron ya que el mantuvo una actitud negativa y de rechazo hacia ella desde el principio, se apoyaba en el compañero que andaba junto con ella en cualquier situación o duda.

Subdelegación Soyapango Sur.

El alumno manifestó que en las condiciones de trabajo, como todo el ambiente físico, técnico y la orientación de los evaluadores se dieron de una manera muy positiva. Como una experiencia particular, él ejerció sus prácticas donde predominan pandillas y se da el consumo de drogas, en dicha zona, él percibió mucha tensión, impresión al observar postes y paredes con figuras y símbolos de muerte. Manifestó presentar emociones fuertes (pero tales fueron contenidas) el instructor le indico buena concentración y capacidad de reacción

Subdel. Ciudad Barrios, Puesto Chapeltique

El joven manifestó tener una muy buena impresión del puesto de trabajo manifestando que no hay nada malo que comentar al respecto. Como una experiencia particular, Comenta el alumno que realizando sus prácticas policiales, en dicho lugar se origino un suicidio de un hombre (ahorcado). Este hecho

fue impactante y no manifestó pérdida de concentración.

Unidad PIP COM Centro

Sus experiencias fueron positivas en su lugar de prácticas

Manifestó el joven que se dio la captura de un hombre ebrio el cual portaba un arma blanca (el alumno dudo y se mostro en el momento un poco inseguro en imaginarse la reacción del su sujeto. Pero actuó con firmeza.

Subdelegación Chalchuapa

La alumna comento que en su caso se dio todo con normalidad en el puesto policial, pero en su lugar de prácticas se le indicó cuidar una escena donde se origino un asesinato con arma de fuego, ella se impacto al ver los orificios de bala.

Subdelegación Apopa El Ángel

La alumna detallo solo una experiencia peculiar, en la zona se dio un enfrentamiento de un sujeto amenazando a otra persona con arma blanca (corbo) la alumna con toda seguridad y buena capacidad de reacción freno tal situación.

Subdelegación Centro Histórico

Las experiencias en el puesto policial fueron positivas, pero en su lugar de las practicas en una ocasión se dio que unos sujetos lanzaron a una persona ebria de un vehículo en marcha los daños en él fueron menores, este hecho fue conmovedor para el alumno.

Subdelegación Chalchuapa, Puesto Ciudad Real.

Manifiesta la joven que su experiencia fue bastante satisfactoria al poner en práctica todo lo aprendido y con los refuerzos y repasos que les brindaron los evaluadores.

Los alumnos expresaron sus vivencias en sus lugares asignados para las prácticas en donde manifestaron lo siguiente:

Subdelegación Centro Histórico, Puesto de Guazapa, Ciudad Real, UE 911, PIP COM, Puesto de Moncagua.

Manifiestan que se les dio la oportunidad de desempeñarse adecuadamente, fueron tomados en cuenta, los trataron bien, confiaron en ellos, de parte de los policías recibieron colaboración y buen trato.

Manifiestan que de parte de los jefes hubo buen trato, respetuosos, constantemente les decían que había disminuido el índice de delincuencia que no tuvieran temor.



TEMATICA NO 2:

PREPARACION, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACION, APOYO EN EL PERIODO DE LAS PRACTICAS

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE

En los diferentes puestos policiales donde se presentaron a sus prácticas los señores evaluadores antes de realizar los patrullajes, los reunían a unos una media hora antes y a otros faltando quince minutos; para enseñarles los métodos a utilizar como: llenar ciertos documentos cuando se efectuaba el traslado de los reos de las bartolinas hacia los juzgados; otros expresaron que les enseñaron primero a dirigir el tráfico en caso de accidentes orientándoles para auxiliar a las persona que sufrieran herida o golpes y la forma como se debe realizar una señalización para evitar un congestionamiento vehicular; a la par en otros puestos les enseñaron a conocer la nomenclatura del lugar asignado en el caso de que hubiera algún problema en la calle, y ellos se dispersaran por la emergencia, y así llegar a donde se encontraban destacados, les aconsejaron que si recibían maltrato verbal de parte de la población civil en general, ellos tenían que quedarse callados, porque de lo contrario esto les ocasionaría problema en el futuro para su graduación

La primera de las alumnas comenta que su evaluador la había apoyado en todos los procedimientos, dijo que siempre les explico que hacer y que además corregía posibles errores; el segundo de los alumnos menciona que el evaluador siempre estaba pendiente de las actas, siempre les mostro su apoyo en las remisiones que les tocaba hacer y otras cosas básicas sobre los procedimientos que son más comunes; otra de las alumnas manifestó que recibió un trato igualitario como de “compañeros” y siempre tuvo una orientación clara de su evaluador sobre cómo hacer las cosas; otro de los alumnos expreso que su evaluador lo anduvo instruyendo en todas las cosas del trabajo desde un principio y el ultimo de los alumnos explico que había tenido dos evaluadores, el primero había hecho un papel aceptable pero fue el segundo quien lo evaluó de una manera en que estuvo de acuerdo

Subdelegación Soyapango Centro

El evaluador fue muy profesional con él, desde un principio le puso claras las reglas de cómo iban a trabajar, le orientaba y corregía en su errores después de cada proceso.

Subdelegación Lourdes (alumna mujer)

Le asignaron un evaluador desde el principio, ella lo describe como una persona responsable lo único que a veces le hacía comentarios fuera de lugar o la corregía delante de todas las personas hasta que hablo con él y se disculpo y no volvió hacerlo. Tenía los mismos turnos que èl.

Subdelegación Ciudad Delgado (alumno varón)

Se le asigno un evaluador desde el principio el cual era muy responsable y colaborador, le ayudo en todo, y siempre estuvo pendiente de él, tenían horario de 6/3.

Subdelegación Ciudad Delgado (alumno mujer)

Su evaluador fue responsable desde el principio, la orientaba y siempre estaba pendiente que ella estuviera bien, tenían horarios 6/3.

Subdelegación Centro Ahuachapán

Le asignaron un evaluador desde el principio, el cual estuvo apoyándolos tres meses, mantuvo una buena comunicación con él.

Fue la correcta, objetiva, no hubo preferencias, respetuosos, les dijeron como sería la forma de evaluar

Subdelegación Ciudad Barrios (Puesto Chapeltique), Subdelegación Centro Histórico, Subdelegación Chalchuapa (Puesto Ciudad Real), Subdelegación El Ángel (Apopa)

Manifiestan los alumnos que se les brindo buen apoyo en especial por sus evaluadores en cuanto a los aspectos de:

- Explicación y repaso de artículos.
- Apoyo jurídico en el aspecto legal.
- Saber investigar a fondo el problema e identificarlo.
- Recibieron apoyo moral para no sentirse ofendido.
- Practica de casos, entre otros.

Subdelegación Soyapango Sur, Unidad PIP-COM Centro, Subdelegación Chalchuapa

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.

Fueron acompañados en todo momento por sus evaluadores, al igual que les brindaron todo el apoyo que necesitaron. y la forma de evaluar fue adecuado según ellos lo manifiestan, los evaluadores dieron la orientación pertinente y la calificación objetiva.

TEMATICA NO. 3:

ANOMALIAS DETECTADAS O CONDUCTAS POCO PROFESIONALES ENCONTRADAS DENTRO DE LOS LUGARES DE PARTE DE JEFES, COMPAÑEROS O EVALUADORES (EN ESPECIAL, SOBRE ACOSOS, INSINUACIONES O MALTRATO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
<p>Sobre esta interrogante la primera de las alumnas aseguro que ella no observó, ni tampoco tuvo conocimiento de algún tipo de anomalía en el lugar donde estuvo destacada; otro de los alumnos menciona que nunca observo nada, ni tampoco recibió ningún tipo de malos tratos; otra de las alumnas manifiesta que en su lugar de prácticas no existieron situaciones anómalas o conductas poco profesionales por parte del personal policial o encargados, solamente menciona que en ocasiones se dieron altercados verbales entre los detenidos en bartolinas y el personal policial que los custodiaba; un alumno más agregó que él personalmente nunca vio ninguna anomalía ni tampoco se enteró de algún suceso de este tipo con el primero si sin embargo con el segundo evaluador o con el personal destacado en el Puesto de Sacacoyo nunca tuvo conocimiento de ninguna anomalía</p>	<p>El grupo entrevistado manifestó su molestia a causa de, que ellos tuvieron que presenciar el maltrato que se da tanto entre los jefes como con el cuerpo policial, y con algunos de los compañeros que no eran de su sección con quienes les toco realizar las practicas, al faltarse el respeto utilizando un vocabulario soez; permitiendo que los compañeros también los irrespetaran, así mismo no les pareció que algunos agentes se presentaran a los puestos asignados con olor a licor o cerveza, lo cual consideran una falta de respeto; los alumnos destacados en la Delegación de Soyapango centro observaron como los agentes pedían mordidas a la hora de realizar el control vehicular y cuando ellos se les quedaban viendo les decían que como no les alcanzaba el sueldo ellos tenían derecho a realizar sus movidas y que cuando se graduaran de policías verían la necesidad de tener otra entrada; la alumna destacada en el Centro Histórico comento que una compañera no se dio a respetar con los agentes policiales ya que ellos le daban nalgadas y se dejaba</p>

	<p>manosear de algunos de ellos llegando a maltratarse con palabras soez, pero que el evaluador nunca le llamo la atención sobre la manera de comportarse</p>
<p>Subdelegación Soyapango Sur, Subdelegación Ciudad Barrios (Puesto Chapeltique), Unidad PIP COM Centro, Subdelegación Chalchuapa, Subdelegación Apopa El Ángel, Subdelegación Centro Histórico, Subdelegación Chalchuapa (Puesto Ciudad Real)</p> <p>Todos los alumnas y alumnas en sus lugares de prácticas, manifestaron no presenciar ninguna anomalía al respecto No hubieron</p>	<p>Lo único negativo fue un sargento que estaba encargado el cual era muy discriminativo con los alumnos, era despectivo y les hablaba con malas palabras, este señor tenía problemas con todo el mundo y lo cambiaban de puesto y nadie lo soportaba, se jactaba que ya iba a ser subinspector pues iba aplicar al ascenso.</p> <p>Existe mucha discriminación de los policías antiguos principalmente las mujeres hacia los alumnos, los quieren ver de menos, el tuvo un percance con un policía ya que le gustaba darse a la broma pero que se las hicieran a él no lo informo al evaluador y este puso un alto a la situación, fue la única mala experiencia</p> <p>Hay discriminación de la policía mujer a hacia las alumnas aun entre ellas hay malas relaciones interpersonales.</p> <p>Las mujeres agentes eran muy discriminativos con ellos como alumnos, algunos murmuraban que la academia estaba sacando malos alumnos ya que no eran disciplinados.</p> <p>Hubo ciertos roce con las policías mujeres pero fue por que las alumnas de la 105 dejaron una mala imagen en el puesto, pero ella trato de llevarse bien con ellas y evitar problemas, gracias a dios no hubo problemas de que lamentarse.</p>
	<p>Un alumno señaló que con el primer evaluador habían detenido a un sujeto pandillero y su evaluador sin justificación alguna le asesto un golpe a la altura del abdomen y en consecuencia lo hizo vomitar sangre</p>



TEMATICA NO. 4-:

METODOLOGIA SEGUIDA POR LOS EVALUADORES

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
<p>Los evaluadores asignados les enseñaron de cómo se deben realizar los procedimientos en las hojas de remisión ya sea por asaltos, choque de automóviles, por lesiones con cualquier tipo de arma, o por amenazas de cualquier índole; en las cuales primero se anotan los datos generales, y después les explicaron también en qué lugar de la casilla van anotados para no equivocarse, del mismo modo les instruyeron a como se deben revisar a los familiares de personas detenidas, ya que en los alimentos u otros objetos tratan de introducir a las bartolinas celulares, droga o arma blanca; la evaluación fue en base al cuadernillo, a la vez aprendieron a dar soluciones y elaborar el acta con las novedades del día.</p>	<p>Subdelegación Ayutuxtepeque (alumna mujer) Casi siempre quien le reforzaba era el compañero que andaba con ella (agente) ya que el Evaluador era bastante indiferente.</p>
<p>Sobre este punto una de las alumnas comento que su evaluador la evalúo según el cuadernillo, a veces entre los dos buscaban y estudiaban algunas leyes para documentar algunas charlas que les tocaba impartir en las escuelas, en lo personal se da por satisfecha por la manera como la evaluaron; otro de los alumnos menciona que su evaluador les dejaba actas de tarea para que las hicieran, también la evaluación ha sido realizada en base al cuadernillo, en ocasiones a través de la observación y la corrección de errores; la otra de las alumnas afirmo que su evaluación fue en base al cuadernillo, también se siente a gusto con las notas que le fueron asignadas; otro de los alumnos también menciona que lo evaluaron en base al cuadernillo; el último de los alumnos expreso que</p>	

<p>también fue evaluado en base al cuadernillo y en ocasiones les planteaba además casos hipotéticos, les dejaba tareas de elaboración de documentos y valoraba otros aspectos en el desempeño como iniciativa o responsabilidad en el trabajo.</p>	
<p>Subdelegación Soyapango Centro Establece que el evaluador de él era motorizado por lo cual el trabajo de ellos es un poco diferente siempre al comenzar la jornada le explicaba cómo iban a trabajar y al final del turno siempre reforzaba o corregía aspectos que no había hecho bien él como alumno.</p> <p>Subdelegación Lourdes (alumna mujer) El evaluador al final de cada intervención le hacía ver sus cosas buenas y aquellas que debía mejorar, la orientaba.</p> <p>Subdelegación Ciudad Delgado (alumno varón) El evaluador desde un principio le estableció cual era su forma de trabajar y le dio seguimiento los 3 meses, le orientaba y le corregía cuando se equivocaba, establece haber aprendido mucho de él.</p> <p>Subdelegación Ciudad Delgado (alumno mujer) El evaluador siempre reforzaba el aprendizaje de ella al final de cada procedimiento le hacía ver sus cosas buenas y en que debía mejorar.</p> <p>Subdelegación Centro Ahuachapán Le orientaba siempre que había un procedimiento, le corregía y le hacía ver como se hacían las cosas</p>	



<p>Subdelegación Soyapango Sur, Subdelegación Chalchuapa</p> <p>Los alumnos en sus lugares de realización de prácticas, obtuvieron similar metodología de trabajo por parte de sus evaluadores y consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de charlas de preparación policial. -Preparación y planificación de día de trabajo -Elaboración y repaso de levantamiento de actas. - Evaluaciones. <p>Ciudad Barrios (Puesto Chapeltique), Unidad PIP COM (Centro)</p> <p>En tales lugares de prácticas policiales los alumnos comentaron la siguiente metodología implementada por sus evaluadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preparación, planificación y orientación de cada día de trabajo. -Elaboración de actas por turno de trabajo -Exigencia disciplinaria -Consejería. <p>Evaluaciones.</p> <p>Subdelegación Apopa El Ángel, Subdelegación Centro Histórico, Subdelegación Chalchuapa (Puesto Ciudad Real).</p> <p>La metodología empleada por los evaluadores es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 los alumnos -Evaluaciones. 	
<p>Fue la correcta, objetiva, no hubo preferencias, respetuosos, les dijeron como sería la forma de evaluar.</p>	

TEMATICA NO. 5:

CONDICIONES DE EQUIPAMIENTO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS O DE RIESGO
<p>Subdelegación Soyapango Centro El equipo le sirvió bien lo único que el tuvo que comprarle pilas</p> <p>Subdelegacion Lourdes El equipo le sirvió bien lo único que tuvo que comprarle pilas</p> <p>Subdelegación Ciudad Delgado (alumno hombre y mujer) El equipo le sirvió bien lo único que tuvo que comprarle pilas</p> <p>Subdelegación Centro Ahuachapán El equipo le sirvió bien lo único que tuvo que comprarle pilas</p> <p>Subdelegación Ayutuxtepeque El equipo le sirvió bien lo único que tuvo que comprarle pilas</p>	<p>Dentro del grupo de alumnos en prácticas dos ellos refirieron que su equipo se encontraba en buen estado pero el resto tuvieron muchas dificultades con esto ya que el equipo asignado no era el adecuado debido a que las lámparas no alumbraron porque las baterías estaban vencidas, y ellos tuvieron que comprarlas pero la lámpara no les encendió; asimismo otros expresaron que el gatillo del revolver estaba pegado, y a otro el cilindro que algunos monitores se presentaron de parte de la academia a cambiarle el revólver porque este no funcionaba y ellos tuvieron que comprar aceite 3 en 1 y una lija para quitarle el moho, a otro cuando efectuaba un procedimiento se le trabaron las esposas y esos fueron el problema que surgieron con el equipo.</p> <p>Tanto los evaluadores como el resto de agentes les sugirieron que tuvieran cuidado puesto que los pandilleros utilizaban arma de 9 MM y ellos un revolver 38. El mismo personal de la PNC les indico que estas anomalías las expusieran en la Academia a la persona encargada, a causa de eran ellos quienes exponían su vida en las calles</p>
<p>Todos los alumnos en sus diferentes lugares de las prácticas policiales manifestaron:</p> <p>Que se les otorgo un buen equipamiento con buenas condiciones de todos los recursos básicos a utilizar en sus prácticas policiales.</p>	<p>La primera de las jóvenes considera que las armas se encuentran en un alto grado de deterioro o posible mal funcionamiento esta afirmación la hizo planteando el hecho de que ya tienen un largo tiempo de que fueron adquiridas y también no se les da el mantenimiento adecuado, por lo que pidió que se hiciera una revisión</p>



	<p>y pruebas de estas antes de entregarlas e irse a prácticas, porque según comento a algunos compañeros les fallaron; otro de los alumnos expreso que su evaluador les hizo probar el arma para asegurarse de su buen funcionamiento, considerando altas posibilidades de tener que utilizarla, agrega que sería importante que se considerara entregarles el doble en número de cartuchos por los lugares donde son desplegados, también sugiere que se les incluya además en sus implementos una libreta o agenda donde ellos tomen sus apuntes o registren procedimientos y otros; una de las alumnas menciono que a su juicio todo el equipo estaba bien y completo, solo agrego que se le debe dar mantenimiento al arma y todo el equipo adicional; el último de los alumnos hizo el comentario de que se debería hacer una renovación del lote de armas, cambiándolas por unas nuevas idealmente, pues considera que las armas ya dieron su vida útil.</p>
<p>Solo las lámparas que las baterías no servían y les dieron las nuevas a los 2 semanas de estar en prácticas, y ellos ya las habían comprado. Los apoyos recibidos por las personas que los visitaron fueron buenos.</p>	

TEMATICA NO. 6:

CONDICIONES E INFRAESTRUCTURA DEL LUGAR EN DONDE SE REALIZO LAS PRACTICAS. ROLES ASIGNADOS, RELACIONES

INTERPERSONALES, MISTICA DE TRABAJO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE	NEGATIVAS DE RIESGO
<p>Aunque algunos lugares eran pequeños pero siempre les dieron donde quedarse y lograron acomodarse bien, fueron claros en los roles que se les asignaron, muy buena mística de trabajo que les transmitieron, hubo respeto por parte de los agentes y mandos superiores, les presentaron a quienes serian sus evaluadores</p>	<p>En los lugares asignados donde los alumnos realizaban sus prácticas se encontraron las siguientes anomalías: la infraestructura no es la adecuada ya que las habitaciones son pequeñas y solo cabían tres colchonetas y ellos con los elementos policiales por turno eran 15, razón por la cual les tocaba dormir 5 personas en cada una, además que cuando se levantan para ir al baño por la noche pasan sobre ellos pateándoles o despertándoles; como no tenían casilleros se les perdían sus pertenencias por que la mochila la dejaban en el suelo; cuando llegan de turno los policial llegan en la madrugada encienden el foco hablando fuerte, prendiendo la radio o cantando y en ocasiones fumando dentro de la habitación; además los agentes botan la basura en el suelo y como nadie realiza la limpieza es un basurero y se mira desordenado; aparte de que los servicios sanitarios son insalubres y ellos tenían que rebuscarse para ir a otro lugar para hacer sus necesidades por la falta de agua y a la vez era un hedor que no se aguantaba ; como la escases de agua era tan grande que tenían que pagar para bañarse en otros lugares y si no levantarse en la madrugada para poder bañarse; los jóvenes manifiestan que el hacinamiento en estos lugares es evidente.</p>



<p>Otro de los alumnos describió que a su llegada a la Subdelegación fueron muy bien recibidos, siendo el caso que unos compañeros policías les asignaron unos catres de los de ellos, en tal lugar los baños eran muy limpios y dice que estaban cómodos; otra de las alumnas describió que en la Subdelegación de Zacatecoluca el espacio de las mujeres era reservado solo para ellas y que también eran ellas mismas las que se encargaban de mantener todo limpio; el alumno que estuvo en la subdelegación de Ilopango manifestó que el lugar estaba perfectamente adecuado que tenían TV, aire acondicionado, con grandes espacios para descansar;</p>	<p>En relación con las condiciones ambientales una de las alumnas comento que tuvieron problemas con los catres para dormir, también el hecho de que en la delegación no había personal femenino y les tocaba ir a dormir a la subdelegación, por tal razón a veces tenían problemas con el transporte, pues los compañeros que iban a entregar turno no querían llevarlos, lo que provoco en diversas ocasiones que recibieran amenazas de sanciones por llegar tarde a formación, en relación a los servicios no carecían de ninguno, todo estaba dentro de lo aceptable último de los jóvenes como estuvo en dos lugares detallo que en el primero no habían locker y sus pertenencias estaban expuestas muchas veces, tampoco habían catres y tenían que acomodase en alguna colchoneta vieja, por el contrario cuando fue destacado al puesto de Sacacoyo se encontró con que en ese lugar había refri, cocina, TV, tenían aire acondicionado y todo el lugar ofrecía excelentes condiciones para trabajar</p>
<p>Subdelegación Soyapango Centro Dice que la infraestructura está bien ,les dieron donde dormir, tenían un horario de 6/3 les asignaban horario de limpieza y estaba bien distribuidos, el jefe cada vez que formaban les daba una pequeña charla de lo que se esperaba de todos y el deber que tenían con la ciudadanía</p> <p>Subdelegación Lourdes Buena infraestructura tenían donde dormir, donde bañarse y les pusieron un rol de limpieza en el lugar</p> <p>Subdelegación Ayutuxtepeque Le asignaron donde dormir, las instalaciones eran adecuadas.</p>	<p>Subdelegación Ciudad Delgado Las instalaciones estaba en mal estado, tuberías rotas, no tenían donde bañarse.</p> <p>Subdelegación Ciudad Delgado Las instalaciones estaba en mal estado, tuberías rotas, no tenían donde bañarse, sucio donde ellas dormían había goteras que mojaban sus cosas y a la hora que fuera tenían que sacar los huacales con agua.</p> <p>Subdelegación Centro Ahuachapán No tenían asignado catre ni locker, dormían en el catre que encontraban solo a la hora de entregar turno.</p>

Subdelegacion Soyapango Sur, Subdelegación. Ciudad Barrios (Puesto Chapeltique), Unidad PIP COM Centro, Subdelegación Chalchuapa

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. Además no hubo abuso hacia los alumnos con respecto a asignarles roles que no les competen.

Subdelegacion Apopa El Ángel, Subdelegacion Centro Histórico, Subdelegacion Chalchuapa (Puesto Ciudad Real)

La infraestructura del lugar fue adecuada, excepto que había pocos catres 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



TEMATICA NO. 7:

REALIZACION DE EVALUACIONES O NO

POSITIVAS O DE APRENDIZAJE

Los alumnos manifestaron que están contentos y satisfechos de la labor que tuvieron que desempeñar porque los evaluadores asignados como el resto de la corporación policial quedaban satisfechos por el trabajo que ellos desempeñaron durante sus prácticas, primero porque tuvieron disposición de colaborar en los procedimientos que les toco realizar, después ellos mismos los felicitaron por mostrarse respetuosos y que nunca les escucharon renegar del trabajo ni de las limitantes que tuvieron a donde fueron destacados, ni tampoco de los contratiempos surgidos.

Manifestaron que no tuvieron dificultades particulares en su proceso de prácticas.

En todas las delegaciones se implementaron plan de evaluaciones para los alumnos y alumnas, y como evaluaciones adicionales estaban: la puntualidad, disciplina, mística de trabajo