





AÑO 7, VOL. 2, JULIO - DICIEMBRE 2017



## REVISTA POLICÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA

Revista Semestral

**Indizada en:**

**Emerging Sources Citation Index,  
DOAJ, Lamjol, Google Académico,  
REDIB, V-Lex, Dialnet, Clase**

**Evaluada en:**

**Latindex, CIRC, MIAR**





# REVISTA POLICÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA

## Director General ANSP

Jaime Edwin Martínez Ventura

## Consejo Académico ANSP (2016-2018)

Jaime Edwin Martínez Ventura (Presidente)

Carmen Yolanda Rodríguez Martínez

Catalina Machuca de Merino

María Lilliam Navarrete de Peraza

Francisco Elías Valencia Soriano

Luis Armando González González

José Mauricio Gutiérrez Alvarenga

Ricardo Salvador Martínez

Jaime Leonel Granados Umaña

(Representante del Director General de la  
Policía Nacional Civil)

## Subdirector Ejecutivo ANSP

Comisionado José Manuel Olivares Rivera

## Coordinador Principal del CINC-ANSP

Juan Carlos Morales Peña

## Coordinador de Investigaciones y Estudios

Juan Carlos Morales Peña

## Editor Jefe Revista "Policía y Seguridad Pública"

Juan Carlos Morales Peña

## Editor Asistente

Augusto Rigoberto López Ramírez

## Administrador de página web y revista virtual

Carlos Roberto Escobar Beltrán

## Equipo CINC

Yesenia Elizabeth Delgado Hernández

Ana Jeannette García Valiente

Augusto Rigoberto López Ramírez

## Colaboradores Internos

Aleida Esmeralda Linares Castillo

Álvaro Augusto Vejarano Anzola

## Colaboradores Externos

María Stella Baracaldo Méndez

## Editorial

Academia Nacional de Seguridad Pública

## Traducción

CG & A Translations

## Corrección de Estilo

**corrinhelo**  
Correctores de redacción y estilo

## Diagramación

José Mauricio Ponce Martínez

## Diseño Original Logo CINC-ANSP

Juan Carlos Morales Peña

## Dibujo y Arte Logo CINC-ANSP

Christian S. V. Salazar Alvarenga

ISSN 2225-5648 (impreso)

ISSN 2523-6253 (en línea)

Las opiniones expresadas en esta revista son de exclusiva responsabilidad de los autores y no representan posturas institucionales de la Academia Nacional de Seguridad Pública.



Los contenidos de esta revista pueden ser utilizados según términos de licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional.

## Comité Científico Editorial

### Internacionales

- *Dra. Xiomara Avendaño Rojas (Nicaragua)*  
Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador
- *Dr. Benjamín Badura (Alemania)*  
Universität Potsdam, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Alemania
- *Dra. María Stella Baracaldo Méndez (Colombia)*  
Secretaría de Gobierno del Departamento de Cundinamarca, Colombia
- *Msc. Francisco Javier Bautista Lara (Nicaragua)*  
Centro Nicaragüense de Escritores, Nicaragua
- *Dra. Francisca Cano (España)*  
Universidad de Barcelona, España
- *Dr. Harald Fuhr (Alemania)*  
Universität Potsdam, Alemania
- *William Godnick Ph. D. (Estados Unidos de América)*  
National Defense University, Estados Unidos de América
- *Dr. Michael Gold-Biss (Estados Unidos de América)*  
National Defense University, Estados Unidos de América
- *Lic. Santiago Herrero Blanco (España)*  
Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, España
- *Dr. Ely Karmon Ph. D. (Israel)*  
International Institute for Counter-Terrorism (ICT) and The Institute for Policy and Strategy (IPS) at The Interdisciplinary Center (IDC), Herzliya, Israel.
- *Dr. Günther Mainhold (Alemania)*  
German Institute for International and Security Affairs, Alemania
- *Dra. Roxana Loubet Orozco (México)*  
Universidad Autónoma de Sinaloa, México

- *Consult. Sebastián Ovejero (Argentina)*  
Programa de Investigación Aplicada en Seguridad y Operaciones, Strategic Support, Argentina
- *Dr. Lluís Paradell Fernández (España)*  
Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, España
- *Dr. David Spencer (Estados Unidos de América)*  
National Defense University, Estados Unidos de América
- *Dr. Waleed Saleh Alkhalifa (España)*  
Universidad Autónoma de Madrid, España
- *Dra. Sonja Wolf (Alemania)*  
Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), México
- *Mtro. Eduardo Raúl Balbi (Argentina)*  
Red Escenarios y Estrategias en América Latina, Argentina.

#### Nacionales

- *Sub Comisionado Juan Carlos Arévalo Linares*  
Policía Nacional Civil
- *Sub Comisionada Karla Guadalupe Andrade*  
Policía Nacional Civil
- *Dr. Carlos Alberto Carcach*  
Centro de Políticas Públicas, Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN)
- *Lic. Pedro Antonio Escalante Arce*  
Academia Salvadoreña de la Historia
- *Mtro. Juan Ricardo Gómez Hecht*  
Colegio de Altos Estudios Estratégicos (CAEE), Ministerio de la Defensa Nacional
- *Msc. José Antonio Guzmán Cardona*  
Departamento de Investigaciones, Instituto Especializado de Educación Superior Academia Nacional de Seguridad Pública (IES-ANSP)
- *Dr. Carlos Gregorio López Bernal*  
Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador
- *Dr. Antonio Martínez Uribe*  
Asesor de la Secretaría Privada, Presidencia de la República
- *Dr. José Humberto Morales*  
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador
- *Mcp. Juan Carlos Morales Peña*  
Centro de Investigación Científica, Academia Nacional de Seguridad Pública (CINC-ANSP)
- *Comisionado José Manuel Olivares Rivera*  
Subdirección Ejecutiva, Academia Nacional de Seguridad Pública
- *Sub Comisionado William Riquelmi Padilla Mirón*  
Unidad de Planificación Institucional, Academia Nacional de Seguridad Pública
- *Lic. Eduardo Sancho Castañeda*  
Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación, Universidad Francisco Gavidia
- *Dra. Mirna Victoria Quinteros*  
Doctorado en Derecho, Universidad “Dr. José Matías Delgado”

- *Msc. Leonardo Ramírez Murcia*  
Magistrado de la Sala de lo Penal, Corte Suprema de Justicia
- *Lic. Martín Rogel Zepeda*  
Juzgado Tercero de Sentencia y Magistrado Suplente de la Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia

#### Evaluadores de este número Internacionales

- *Dra. María Stella Baracaldo Méndez (Colombia)*  
Secretaría de Gobierno del Departamento de Cundinamarca, Colombia
- *Dra. Francisca Cano (España)*  
Universidad de Barcelona, España
- *Mtro. Álvaro Cremades Guisado (España)*  
Universidad Nebrija, España
- *Dr. William Andrés Hoyos Arango (Colombia)*  
Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Dr. José Matías Delgado, El Salvador
- *Consult. Sebastián Ovejero (Argentina)*  
Programa de Investigación Aplicada en Seguridad y Operaciones, Strategic Support, Argentina

#### Nacionales

- *Dr. Carlos Alberto Carcach Ph. D.*  
Centro de Políticas Públicas, Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN)
- *Dr. Elnor Crespin Elias Ph. D.*  
Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación, Universidad Francisco Gavidia
- *Dr. Carlos Erwin Franco Portillo*  
Subdirección de Investigaciones, Policía Nacional Civil
- *Mtra. Brenda Ileana Gallegos López*  
Facultad de Medicina, Universidad de El Salvador
- *Msc. José Antonio Guzmán Cardona*  
Departamento de Investigaciones, Instituto Especializado de Educación Superior Academia Nacional de Seguridad Pública (IES-ANSP)
- *Mtro. Juan Ricardo Gómez Hecht*  
Colegio de Altos Estudios Estratégicos (CAEE), Ministerio de la Defensa Nacional
- *Dr. Carlos Alfredo Molina Batlle Ph. D.*  
Consultor independiente
- *Msc. Leonardo Ramírez Murcia*  
Sala de lo Penal, Corte Suprema de Justicia
- *Lic. Luis Ernesto Rodríguez*  
Policía Nacional Civil
- *Mtro. Álvaro Augusto Vejarano Anzola*  
Departamento de Servicios Privados y Estatales de Seguridad, Academia Nacional de Seguridad Pública
- *Sub Comisionado Douglas Elenilson Zometa*  
Policía Nacional Civil

# Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP)

## Misión

Realizar, propiciar y difundir investigaciones y estudios científicos en materia de seguridad pública y de policía inspirada en un enfoque holístico, integral, transversal y multidisciplinario.

## Visión

Ser un ente de alto prestigio nacional e internacional de referencia centroamericana reconocido por su aporte al fortalecimiento institucional, el diseño inteligente de las políticas de seguridad pública y la innovación en los procesos educativos intervinientes en la formación policial.

# Revista Policía y Seguridad Pública

## Misión

Convocar especialistas nacionales e internacionales de diversa filiación institucional que se distingan por el análisis y la producción intelectual novedosa y vanguardista en el abordaje de temas recurrentes de seguridad pública y policía dentro de un esfuerzo periódico de divulgación.

## Visión

Ser una revista académica y científica portadora de propuestas avanzadas, innovadoras y posibilidades interesantes conducentes a temáticas estratégicas de seguridad pública de alta incidencia social y de repercusión estructural.



# Scientific Investigation Center (CINC-ANSP)

## Mission

Perform, promote and publicize scientific research and studies on public security and police work from a holistic, comprehensive, and multidisciplinary approach.

## Vision

Be a nationally and internationally prestigious organization, a point of reference in Central America that is recognized for its contribution to institutional strengthening, intelligent design of public security policies, and innovation in educational processes in police training.

# Police and Public Security Journal

## Mission

Convene national and international specialists affiliated with diverse institutions, who are known for their novel and unconventional analysis and intellectual production addressing recurring themes of public safety and police work in an ongoing effort for diffusion.

## Vision

An academic and scientific journal bearing frontline innovative proposals, and interesting possibilities, that point to strategic themes related to public security, with high social influence and structural repercussions.

## Políticas

### Objetivo general:

Desarrollar un instrumento que recoja la producción investigativa en materia de estudios estratégicos de seguridad y demás investigaciones científicas de especialistas nacionales, internacionales e institucionales que permita fomentar la cultura de investigación avanzada, así como la cultura estratégica en el sector de seguridad.

### Objetivos específicos:

1. Garantizar un aporte científico de calidad conducente al fortalecimiento institucional de la Academia Nacional de Seguridad Pública y su relación sistemática con la Policía Nacional Civil y la comunidad de seguridad en el país.
2. Generar propuestas avanzadas, respuestas pioneras y diseños inteligentes para las políticas en materia de seguridad pública.
3. Innovar con insumos e investigaciones de alto valor agregado para los procesos educativos de todo el modelo de formación policial.

### A. Políticas generales.

Constituyen los grandes lineamientos sobre los contenidos, alcances, principios y objetivos de la revista, divididos en las siguientes áreas:

#### 1. Área ética:

- 1.1 Se garantizará la protección de datos personales de colaboradores académicos, pares evaluadores u otro personal involucrado en la gestión editorial.
- 1.2 Se promoverá la búsqueda de la verdad, la justicia y el bien común.
- 1.3 Se apreciará en el más amplio sentido todo producto académico apoyado en una sólida evidencia científica que contraste intereses creados.
- 1.4 Se protegerá la publicación contra aportaciones interesadas y otras discrecionales de índole institucional, proclives a soslayar las políticas editoriales declaradas.
- 1.5 Se inhabilitará en forma temporal o permanente a todos aquellos académicos a quienes se demuestren prácticas sistemáticas de plagio (en sus distintas modalidades de plagio y autoplagio) u otros vicios académicos fundamentales .



- 1.6 Se hará uso de herramientas informáticas para la detección de plagio.
- 1.7 Se protegerán atestados de evaluación y dictámenes que formulen los pares evaluadores durante y después de la fase de arbitraje.
- 1.8 Se regularán los derechos de propiedad intelectual, reproducción y uso de los materiales publicados mediante licencia de Creative- Commons en su modalidad “reconocimiento” (cc by). La cual será aceptada por el autor mediante suscripción de Declaratoria de Originalidad.

## **2. Área de producción intelectual y conocimiento:**

- 2.1 Se instituirán y fortalecerán periódicamente incentivos materiales, económicos y morales para la comunidad de investigadores en su carácter de colaboradores académicos, evaluadores u otros participantes intelectuales activos.
- 2.2 Se medirá anualmente el impacto estratégico e institucional de los trabajos publicados y se certificará a los investigadores y autores de los mismos.

## **3. Área de desarrollo científico y sector productivo:**

- 3.1 Fomentará investigaciones prácticas de factibilidad financiera y de alta contribución substancial a los programas de investigación vigentes.
- 3.2 Estimulará investigaciones con un alto uso potencial para el diseño de políticas públicas de seguridad o de aporte cualitativo a los tomadores de decisiones.
- 3.3 Propondrá alianzas estratégicas con otras revistas académicas y científicas del mismo rubro o materia de especialización; u otros mecanismos de colaboración que se estimen pertinentes y que gocen de estándares internacionales de reconocimiento universal.
- 3.4 Diseñará índices de medición y evaluación de desempeño, calidad e impacto científico.
- 3.5 Fomentará estudios estratégicos de seguridad conducentes a áreas críticas de gestión en el Estado.

## **4. Área de difusión del conocimiento:**

- 4.1 Publicará una edición especial que recoja y organice índices de trabajos académicos, colaboradores intelectuales y sus filiaciones profesionales e institucionales y posteriormente de evaluadores, una vez se cumpla la condición indispensable de consolidación de bases de datos.

- 4.2 Publicará o incluirá en sus números editados, trabajos de autores que publican en otras revistas académicas y con las cuales se sostengan convenios en materia de cooperación científica.
- 4.3 Promoverá el ingreso de esta publicación a bases de datos indizadas para los efectos de una mejor visibilización y relacionamiento de nuestros autores con la comunidad académica internacional.
- 4.4 Garantizará la divulgación de los productos de investigación entre comunidades claves de país y áreas de actividad crítica como las de seguridad, defensa, inteligencia y relaciones exteriores.

### **5. Área de investigación y docencia:**

- 5.1 Concertará con equipos de investigadores de otras revistas académicas o comunidades científicas nacionales e internacionales; esfuerzos conjuntos de investigación en su carácter transdisciplinario e interinstitucional. Favoreciendo las modalidades basadas en el concepto de asocio público-público y público-privado.
- 5.2 Integrará al menos dos docentes o funcionarios de la comunidad educativa de la ANSP para el aporte sistemático de productos de investigación para cada número de la revista institucional en plena coincidencia de los programas de investigación vigentes.
- 5.3 Garantizará la libertad académica de ideas, condición que se ceñirá a la fiel observancia de los formatos científicos u otros propios del quehacer investigativo. Así como el cumplimiento de los filtros y procesos editoriales establecidos.

### **6. Área administrativa:**

- 6.1 Garantizará la estabilidad de las secciones y contenidos de la publicación.

## Policies

### General Objective:

Develop an instrument to collect the product of research on strategic security studies and other scientific research of national, international and institutional specialists to foster a culture of advanced research as well as a strategic culture in the security sector.

### Specific Objectives:

1. Guarantee high quality scientific contributions conducive toward the institutional strengthening of the National Academy of Public Security and its systematic relationship with the National Civil Police and the security community in the country.
2. Generate cutting-edge proposals, pioneering responses and intelligent design of public security policies.
3. Produce innovative input and research with high added value to contribute to the educational processes in the police-training model.

### A. General Policies

These are the overall guidelines regarding content, scope, principles and objectives of the journal, divided into the following areas:

#### 1. Ethics

- 1.1 Guarantee the protection of personal information of the scholarly collaborators, evaluating peers and other personnel involved in the editorial work.
- 1.2 Promote the search for truth, justice and the common good.
- 1.3 Openness to receiving academic products that are supported by solid scientific evidence, in contrast with created interests.
- 1.4 The publication shall be protected against of interested contributions and other discretionary of institutional nature, prone to circumvent the stated editorial policies.
- 1.5 Inclusion of any scholar will be terminated if found to be guilty of systematic plagiarism (in its various forms: plagiarism and self-plagiarism or other basic academic vices).
- 1.6 Plagiarism will be detected by means of computer tools.
- 1.7 Protection will be provided for evaluation reports and judgments issued by the peer evaluators during and after the review phase.

- 1.8 Intellectual property rights, reproduction and use of materials published shall be governed by the Creative Commons license in the mode as “recognition” (cc by), which will be accepted by the author through the subscription of a Declaration of Originality.

## **2. Area of intellectual production and knowledge**

- 2.1 Material, financial and moral incentives shall be developed and periodically strengthened for the research community in their capacity as academic collaborators, active participant evaluators or other intellectual activities.
- 2.2 The strategic and institutional impact of the published work will be measured on an annual basis, and researchers and authors will be certified.

## **3. Scientific development and the productive sector**

- 3.1 Research practices will promote financial feasibility and high substantial contribution to the current research programs.
- 3.2 Promote research with a strong potential for use in the design of public security policies and high-quality support for decision makers.
- 3.3 Promote strategic alliances with other scholarly and scientific journals in the same branch and area of specialization. Likewise, seek other mechanisms for collaborating where pertinent, and according to international and universally recognized standards.
- 3.4 Design indexes for measuring and evaluating performance, quality and scientific impact.
- 3.5 Encourage strategic safety studies, leading to critical areas of management in the State.

## **4. Promotion of knowledge**

- 4.1 Publish a special edition gathering and organizing indexes of the scholarly work, intellectual collaborators and their professional and institutional relations, and of the evaluators, once the database has been consolidated.
- 4.2 Publish or include in its publications the work of authors who have been published in other scholarly journals and others with whom there are scientific cooperation agreements.
- 4.3 Promote the introduction of this publication into indexed databases for greater visibility and furthering the relationship of our authors with international academia.

- 4.4 Guarantee the dissemination of research products among key country communities and areas of critical activity such as security, defense, intelligence and foreign affairs.

## 5. Research and teaching

- 5.1 Arrangements are to be made with research teams from other scholarly journals or scientific communities to promote joint research efforts in trans-disciplinary and inter-institutional research. Favoring modalities based on the concept of public-public and public-private partnerships.
- 5.2 Involve at least two professors or officials from the ANSP educational community for systematic contribution of research products for each edition of the institutional journal corresponding with the existing research programs.
- 5.3 Ensure academic freedom of ideas. This condition shall be adhered to in terms of faithful observance of scientific formats and those of other research activities.

## 6. Administrative Area

- 6.1 Guarantee the stability of the sections and contents of the publication.

## DECLARATORIA DE ARBITRAJE Y CLASIFICACIÓN DE TRABAJOS

1. Todo artículo se somete a un sistema de arbitraje de pares evaluadores; mecanismo indispensable para garantizar la calidad de los mismos y validar el material como aporte publicable en este instrumento de divulgación académica y científica.
2. El arbitraje es anónimo y se asigna a los expertos según sus competencias profesionales y líneas de investigación/especialización, las cuales deben coincidir con las temáticas estratégicas activas en los programas de investigación institucional.
3. La nómina de árbitros de cada edición se publica en la categoría de "Evaluadores de este número", que se ubica en las hojas de créditos.
4. Se procura mantener un equilibrio en cuanto a las filiaciones institucionales de los árbitros participantes, estableciendo una relación de proporción razonable entre nacionales, internacionales, académicos, funcionarios e investigadores de amplia trayectoria.
5. Para el arbitraje se recurre a dos expertos como mínimo, y que en caso de dictámenes contrarios; procede la convocatoria a un tercer o quinto evaluador según fórmula específica que se adopte para los menesteres de este proceso.
6. Únicamente se someten a revisión y arbitraje de pares evaluadores los Artículos Académicos/científicos, los Estudios Estratégicos y los Balances Estratégicos.

Se aceptan cuatro tipos de documentos escritos como aportes candidatos a cada publicación:

**Artículos académicos/científicos:** Que sean elaborados considerando la estructura IMRD (Introducción, materiales/ método, resultados y discusión). Lo anterior debe apoyarse en un sistema de citación homologado, una base teórica sustentable, un tratamiento adecuado del problema analizado y un esbozo de líneas posteriores de investigación pertinentes a la temática tratada.

**Estudios estratégicos:** Trabajos auxiliados en perspectivas no convencionales, apoyados en disciplinas como la estrategia, la inteligencia, la geopolítica y la prospectiva; y con umbrales de recomendación estratégica para el ámbito de la alta política de los decisores públicos y áreas de actividad crítica del Estado.

**Informes estratégicos:** Documentos originados en el ámbito de la burocracia pública, identificados como literatura gris; que es sistematizada para un uso potencial y práctico a través de su consumo por decisores y planificadores como su público meta primario y prioritario. Este por su naturaleza no será objeto de arbitraje. Conciernen a esta tipología informes de gestión, evaluaciones internas, resoluciones y otro tipo de materiales propios de la planificación institucional y demás literatura relevante.

**Balances estratégicos:** Esfuerzos analíticos de tipo cuantitativo o cualitativo, que puede incluir como objeto legítimo de evaluación y estudio: coyunturas, períodos determinados, fuerzas en presencia, fortalezas- debilidades (Estados, partidos políticos, gobernantes, organizaciones y otros); bajo metodologías comparativas o de casos de estudio.

**Nota:** Otros aspectos sobre el arbitraje se encuentran reiterados y expuestos en forma amplia en las *Normas de Publicación*.

## DECLARATION OF EVALUATION AND CLASSIFYING SUBMISSIONS

1. Each article shall be subjected to a system of peer reviewers; this mechanism is indispensable to ensure their quality and to validate the material's contribution to this academic and scientific publication.
2. Evaluation is anonymous and is assigned to experts according to professional competency and specialization in research, which must coincide with the strategic themes that are active in the programs of institutional investigation.
3. The roster of reviewers is published in each issue under the category "Evaluators of this issue," located on the credits pages.
4. A balance is maintained regarding the institutional affiliations of the participating arbiters, establishing a proportionate relationship between national, international, academic, public officials, and investigators with extensive professional record.
5. Evaluations require two experts as a minimum, and in the case of contrary opinions, a third or fifth evaluator according to the specific formula adopted for the proceedings in this process.
6. The only products subject to revision and evaluation by peer-evaluators shall be Academic/Scientific Articles, Strategic Studies, and Strategic Assessments.

Four kinds of written documents are accepted from candidates for each issue:

**Academic/Scientific Articles:** Prepared according to a the IMRD structure (introduction, materials/methods, results, discussion). The preceding must rest on a foundation of author citation, a sustainable theoretical foundation, adequate handling of the issue being analyzed, and an outline of further lines of research pertinent to the issue being addressed.

**Strategic Studies:** Work aided by non-conventional approaches, supported by disciplines such as strategy, intelligence, geopolitics and foresight; and with levels of strategic recommendations for use in high-level policy making, and for public decision-makers.

**Strategic Reports:** Documents that originate in the environment of public bureaucracy, identified as grey literature, systematized for potential and practical use by primary and priority target readership. Due to its nature, it shall not be subject to evaluation. Management typologies, internal evaluations, resolutions and other types of institutional planning materials and other relevant literature are referred to this typology.

**Strategic Balance:** Analytical efforts in terms of quantitative or qualitative condition; whose objective might include a legitimate evaluation; junctures, specific periods, forces in presence, strengths, weaknesses (States, political parties, governing bodies, organizations among others); using methodologies of comparison or case studies.

**Note:** Other aspects of Evaluation are reiterated and expressed in greater detail *in Rules for Publishing*

## CARTA DEL DIRECTOR

*La actividad de una organización pública, se encuentra estrechamente ligada a la salud de sus miembros. Y este activo se expresa en tres planos importantes. El primero es la salud física, es decir, las capacidades y habilidades motrices corporales, que a diario deben comprometerse en las labores normales y extraordinarias del desempeño. En este plano, y para el caso particular de la policía se requiere de una movilización eficaz de la maquinaria del cuerpo humano, así también del engrasado permanente de las fortalezas para actuar; buscar, perseguir, patrullar. Mantener un ritmo de trabajo, tan presionado por las circunstancias, implica la robustez física de quién vigila en las calles. De allí que la educación física, sea un pivote estratégico tanto para rendir, como para prevenir riesgos y enfermedades; los aspectos inherentes se relacionan también a la dieta alimenticia, al alejamiento del sedentarismo, entre otros.*

*El segundo plano, se refiere a la salud psicosocial; el hombre y la mujer policía debe enfrentar las presiones y el estrés de la vida familiar y personal como todo ciudadano; pero además están expuestos al escrutinio público, por lo que la brecha entre su realidad y la realización de sus expectativas, siempre se encuentran con situaciones complejas y metas muy altas, y por tanto de logro complicado. Esta distancia es necesario atenderla, para blindarse del desánimo o la frustración. No solo se trata de que las motivaciones de sus miembros se realicen vía el reconocimiento público, o por el convencimiento de que se están haciendo bien las cosas; sino además de que los miembros en su plano individual, crean en hacer carrera en el cuerpo organizacional del que forman parte; asuntos que conciernen a sentirse parte de casa y que la dignificación no solo se ata a condiciones materiales, sino también observa otras de reivindicación general.*

*El tercer plano, se vincula a cómo se ha diseñado el ciclo de vida en la organización. Dada la violencia y los riesgos actuales, el policía debería contar con un sistema de retiro y jubilación diferenciado, especial y adecuado a su profesión. Naturalmente ello significaría regular la lógica de ascensos, debería considerarse los problemas actuales de los sistemas de pensión y que dé paso a un auténtico ejercicio de trato con el miembro que queda físicamente incapacitado en cumplimiento del deber. La policía, no constituye un ente en el que caben ensayos entusiastas, pero carentes de derroteros seguros. El bienestar policial, constituye hoy un concepto que requiere posicionarse como un componente de regeneración, en un conjunto de operarios estatales que cargan sobre sus hombros, un tiempo difícil, el estigma de la incomprensión y el desgaste de realidades densas y volátiles. Una expresión de que se tiene preocupación franca por lo propio y por el hecho que servir, no es un acto desinteresado, donde se comprometen las propias posibilidades. Sino un acto sensato que sopesa hasta dónde puede llegarse en la gestión del día a día.*



*Con el presente volumen, se cierra un ciclo de producciones científicas orientadas al ámbito policial, legado investigativo que ha permitido retribuir a satisfacción a la línea estratégica de los recursos y talentos humanos policiales.*

*Obviamente no todos los flancos se pueden cubrir en este tipo de esfuerzos, pero hago énfasis en destacar que se ha hecho un alto para pensar sobre el rumbo a seguir y que ello ha sido encomiable.*

*Jaime Edwin Martínez Ventura  
Director General  
Academia Nacional de Seguridad Pública  
Noviembre 20 de 2017*

## LETTER FROM THE DIRECTOR

*The activity of a public organization is tightly linked to the health of its members. And health is expressed in three important levels. The first level is physical health, that is, body fitness and motor skills, which must be committed daily to normal and extraordinary tasks. In this level, and for the particular case of the police, the mobilization of the human body machinery and the permanent strength to act, search, persecute and patrol are required. Maintaining the rhythm of work under stress due to the circumstances, requires the physical robustness of those who guard the streets. Hence, physical education is a strategic pivot both to perform, and to prevent risks and diseases; inherent aspects are also related to the diet, and the distance from a sedentary lifestyle, among others.*

*The second level refers to psychosocial health; policemen and police women must face the pressures and stress of family and personal life as ordinary citizens; but they are also exposed to public scrutiny, so the gap between their reality and their expectations is very complex and goals are very high; therefore, their attainment is intricate. This gap must be bridged, to shield members from discouragement or frustration. It is not only a matter of public recognition, or the conviction that things are being done well; but also that individual members believe in developing a career in the agency they are part of; feeling at home and that their dignity is not only tied to material conditions, but also other of general vindication.*

*The third level is linked to the design of the life cycle of the organization. Given the prevailing violence and hazards, police should have a differentiated retirement system, special and appropriate to their profession. Naturally, this means regulating the promotion logic, considering the problems of the current pension systems to give way to a real exercise in dealing with members who result physically disabled in the performance of duty. The police are not an entity in which enthusiastic but not well planned trials should be tested. Police welfare is today a concept that requires a position as a component of regeneration, in a set of state workers who bear a difficult time on their shoulders, the stigma of incomprehension and the erosion of dense and volatile realities. This is a way to express our frank concern for them and for the fact that serving, is not a disinterested act, where one's own possibilities are compromised, but rather a sensible act that weighs how far one can reach in the day-to-day management.*

*With this volume, a cycle of scientific research focused on the police is being closed, a legacy that has made possible rewarding the strategic line of police human resources and talents to satisfaction.*

*Obviously not all the flanks can be covered in this type of effort, but I emphasize that a halt to think about the direction to follow is ongoing and that it has been commendable.*

Jaime Edwin Martínez Ventura  
Managing Director  
National Academy of Public Security  
November 20, 2017

## CARTA DEL EDITOR

*El equipo del Centro de Investigación Científica (CINC), presenta en esta oportunidad, un volumen orientado a la temática estratégica del bienestar policial.*

*Las instituciones policiales, cuentan con un activo valioso que concierne al elemento humano. La circulación laboral en las mismas, se ve influido por el ambiente social, el entorno institucional y los mecanismos de poder instalados en sus propias formas organizativas. Generalmente se les analiza en términos de rendimiento, desempeño y funcionalidad; pero se les explora o estudia escasamente desde la perspectiva de la salud y expectativas de quienes la conforman.*

*Dada las limitantes que condicionan los esfuerzos de investigación en materia de seguridad, el grupo editor reconoce, que muchas aristas importantes de ese concepto amplio de bienestar no fueron analizados en este número. Destaca la ausencia de un estudio psicológico especializado sobre la moral de la policía salvadoreña, dimensión fundamental para comprender el estado de ánimo colectivo de un segmento de operarios estatales, responsables de mantener el orden público.*

*La situación de seguridad pública en El Salvador, se caracteriza por una ecuación compleja que se distingue por entornos límites y ambientes hostiles desde hace unos 50 años. La historia contemporánea del país, ha pasado de ciclos de protestas públicas y movilizaciones de masas en los años setenta; a un conflicto armado interno en los ochenta que impactó el tejido social y convirtió a la informalidad en recurso omnipresente para moldear las transacciones sociopolíticas y económicas. La lógica de caos prevaleciente en los estados de guerra, extrapola formas simplificadas que traen consigo, conformismo social que se expresa en apatía, que quiebra esfuerzos de solidaridad porque la incertidumbre cimienta expectativas de declive. La denominada postguerra salvadoreña, se ha caracterizado por una etapa de agresiva depredación social por las antiguas y nuevas formas de criminalidad y violencia; de tal manera de que no ha sido un tramo de historia nacional bajo la normalidad, sino de nuevos potenciales conflictivos.*

*Actualmente la policía es objeto de críticas a todo nivel, la mayor parte sumamente pobres, porque sobredimensiona errores, invisibiliza logros, desconoce problemas; pero sobre todo carecen de claridad acerca de que, ciclos constantes de turbulencia y violencia criminal sofisticada; pueden permear a una institución y conducirla por las vías del agotamiento.*

*Para el caso de la policía salvadoreña, quedan márgenes estrechos para aprender lecciones; tiempo limitado para pensar y diseñar el futuro; lo cotidiano consume los recursos y la energía vital de quienes cumplen misiones en el territorio, así también de quienes toman decisiones y propician vuelcos de situación. Se lidia no solo con los enemigos de la sociedad, representados en las pandillas, la corrupción, la criminalidad organizada; sino también se carga el peso de la incompetencia, de la*

*desmotivación de los que sirven; simplemente la sensación de ineficacia puede ser sobrecogedora y posee un enorme poder para minar y para desviar hacia caminos con rumbos desconocidos.*

*El elemento humano policial debe ser estudiado también desde el cómo aprovecha las capacidades que le son inherentes, de cómo las transfiere, además de cómo gestiona la experiencia acumulada. La investigación científica debe extenderse a la seguridad estratégica policial, es decir, al estudio de las infraestructuras que los albergan; climas de trabajo y entornos laborales. Comprender el grado de complicación que los caracteriza, el volumen de estresores que inciden y por supuesto aproximarse a los problemas de insatisfacción, frustración, e incluso descontento.*

*Es pues clave, analizar la relación entre medios disponibles para obrar, entornos violentos y la salud de los miembros de una corporación policial.*

*El Salvador cerró 2016 con una tasa de 86 homicidios por cada 100,000 habitantes, y 2017 se muestra también complicado. La autoridad policial y el Estado mismo; enfrentan a estructuras criminales inescrupulosas que se han cobrado la vida en el presente año de un acumulado de 36 policías, y de 21 víctimas más, específicamente militares. Dicha violencia sistemática se ha extendido al grupo familiar de los policías y el ambiente en el que se trabaja, ha ido generando estresores propios de los conflictos armados. Las modalidades de interceptación y ataque a la fuerza pública, incluso en labores de patrullaje; plantea muchos desafíos. La convergencia de estos factores críticos, con certeza, impacta la salud física y mental de los policías; de allí que sea fundamental estudiarlo científicamente, para generar propuestas estratégicas relevantes en el ámbito del bienestar del elemento humano de la corporación policial.*

*Cabe mencionar, que un cuerpo de policía de post guerra pensado para un contexto de paz; funciona con una lógica inadecuada para los retos emergentes que plantean los actores armados no estatales. Bajo el principio de acción-reacción, se despliegan respuestas que escalan progresivamente los umbrales de la perturbación pública; pero con la mentalidad prevaleciente y la falta de planteamiento de Estado, se continúa incidiendo con paradigmas inocuos al germen criminal, insensato como opción antiséptica de la podredumbre y delincuencia.*

*El bienestar policial es un concepto estratégico, incipiente e insuficiente en la generación policial actual. No constituye un tema de agenda en el sector seguridad; los policías de hoy se encuentran en el dilema de trabajar con herramientas legales e institucionales tan ineficaces; que prácticamente se ven desbordados en sus esfuerzos y sobreviene la despreocupación, el estado de *laissez faire*. La sociedad debe proveer a su policía, de auténticos recursos para actuar, pero no nos referimos a lo que se tiene o no; sino a lo que es útil en el campo, donde se mueve la densidad de la violencia criminal. Se trata de divisas de legitimidad, de leyes estables, de respaldos políticos, de institucionalidad fuerte y demás aspectos de complicada construcción. Cabe*

*preguntarse a estas alturas ¿A qué juega El Salvador con arriesgarlo todo? ¿Cabe la civilidad inocente frente a los estándares de fuerza que despliega la barbarie? La respuesta a este asunto, es que se requiere de una amplia victoria sobre el culto al miedo y a la resignación.*

*Por otra parte, y en cumplimiento a nuestra política 4.1 del área de difusión del conocimiento, que textualmente reza: “Publicará una edición especial que recoja y organice índices de trabajos académicos, colaboradores intelectuales y sus filiaciones profesionales e institucionales y posteriormente de evaluadores una vez se cumpla la condición indispensable de consolidación de bases de datos”. De lo anterior, se incluye en el presente volumen, un apéndice especial con el inventario total de los 94 estudios estratégicos e investigaciones, que el Centro de Investigación Científica (CINC) ha publicado en sus 12 volúmenes del período comprendido entre 2011 a 2017. Así también, se han desarrollado nuevos elementos con valor agregado que conciernen a precisiones en torno a los promedios de revisión de trabajos en las etapas de arbitraje y otras nomenclaturas relevantes en las portadillas de cada artículo publicado.*

*Además, nos complace compartir a nuestro público lector, que de acuerdo al último informe de INASP (Red Internacional para Disponibilidad de las Publicaciones Científicas), de noviembre del presente año, instancia con sede en Oxford (Reino Unido), y en relación sobre Prácticas y Estándares de Publicación de Revistas Académicas (JPPS); el journal *Policía y Seguridad Pública*, ha sido galardonado con una (1) estrella, en una escala de dos (2), evaluación en el que se reconoce, que se cuenta con el puntaje de dos (2) estrellas, pero que ello se vincula a nuevos esfuerzos de cualificación, aspectos que se han comenzado a reforzar con el presente volumen.*

*Finalmente, destacar que *Policía y Seguridad Pública*, que constituye una marca de producción científica posicionada internacionalmente, y que está comprometida con los más altos intereses del país, se ubica como la única editorial científica con este galardón en El Salvador. Esto último, junto a otros éxitos que se han cosechado en esta travesía, los extendemos en agradecimientos a todos los que lo han hecho posible, y por supuesto a nuestro supremo hacedor, la inspiración vital.*

Juan Carlos Morales Peña  
Editor Jefe de Revista “*Policía y Seguridad Pública*”  
Coordinador Principal del Centro de Investigación Científica  
Academia Nacional de Seguridad Pública  
Noviembre 11 de 2017

## LETTER FROM THE EDITOR

*The Scientific Research Center (CINC) team, submits a volume addressing the strategic issue of police welfare.*

*Police institutions have a valuable asset in their human element. The circulation of labor, is influenced by the social and institutional environment, and the power mechanisms installed in their organizational hierarchy. They are generally analyzed in terms of performance, yield and functionality; but rarely explored or studied from the perspective of health and the expectations of those who make up the organization.*

*Given the limitations that determine research efforts in terms of security, the publishing group recognizes that many important aspects of the concept of well-being were not analyzed in this issue. It highlights the absence of a specialized psychological study on the moral of the Salvadoran police, a fundamental dimension to understand the collective state of mind of a segment of state workers, responsible for maintaining public order.*

*The status of public security in El Salvador is characterized by a complex equation distinguished by extreme and hostile environments for around 50 years. The country's contemporary history has moved from cycles of public protests and mass mobilizations in the seventies; to an internal armed conflict in the eighties that impacted the social fabric and made informality an omnipresent resource to shape sociopolitical and economic transactions. The logic of chaos prevailing in the states of war, extrapolates simplified forms that bring social conformism expressed as apathy, which breaks up efforts of solidarity because uncertainty builds expectations of decline. The so-called Salvadoran post-war period has been characterized by a period of aggressive social predation expressed through old and new forms of crime and violence that are not a normal stretch of our national history, but rather of new potential conflicts.*

*Currently, the police are subject to criticism at all levels, most of them extremely unfair, because mistakes are oversized, achievements are made invisible, problems are ignored; but above all lack clarity about the fact that constant cycles of turbulence and sophisticated criminal violence can permeate an institution and lead it through the path of exhaustion.*

*In the case of the Salvadoran police, there is a narrow margin to learn lessons; limited time to think and design the future; the everyday consumes the resources and the vital energy of those who carry out missions in the territory, as well as those who make decisions and propitiate situation reversals. The police deal not only with the enemies of society, represented by gangs, corruption, organized crime; but also carry the burden of incompetence, lack of motivation of those who serve; and the sense of ineffectiveness can be overwhelming and have an enormous power to undermine and to divert towards unknown paths.*

*The police human element must also be studied from the point of view of how it takes advantage of the capacities inherent to it, of how it transfers them, as well as how it manages the accumulated experience. Scientific research should be extended to police strategic security, that is, to the study of the infrastructures that house them; work climates and work environments. Understand the degree of complication that characterizes them, the volume of stressors that affect them and an approach to the problems of dissatisfaction, frustration, and even discontent.*

*It is therefore key to analyze the relationship between available tools to work, violent environments and the health of the members of a police corporation.*

*El Salvador closed 2016 with a rate of 86 homicides per 100,000 inhabitants, and 2017 has also been complicated. The police authority and the State itself face unscrupulous criminal structures that have claimed the lives of 36 police officers this year, and 21 military victims. This systematic violence has extended to the families of police members and their working environment has generated stressors typical of armed conflicts. The modalities of interception and attack to the public force, even in patrol work poses many challenges. The convergence of these critical factors certainly impact the physical and mental health of the police; Hence, it is essential to study this scientifically, to generate relevant strategic proposals for the welfare of the human element of the police corporation.*

*It is worth mentioning that a post-war police corps built for a context of peace works under an inadequate logic to face the emerging challenges posed by non-state armed actors. Under the principle of action-reaction, the responses deployed have progressively scaled up to the threshold of public disturbance; but with the prevailing mind set and the lack of a State approach, and the continuity of innocuous paradigms to fight crime, foolish as an antiseptic option against corruption and delinquency.*

*Police welfare is a strategic concept, incipient and insufficient in the current police generation. It is not an agenda item in the security sector; the policemen of today are in the dilemma of working with such inefficient legal and institutional tools that practically overwhelms their efforts and the lack of concern, the state of laissez faire. Society must provide its police with real resources to carry out their duties. We are not referring to what we have or do not have; but to what is useful in the field, where the density of criminal violence is evident. These are views of legitimacy, stable laws, political backing, strong institutions and other aspects of complicated construction. It is worth asking at this point, what game is El Salvador playing by risking everything? Is innocent civility possible in face of the force standards displayed by barbarism? The answer to this question is that it requires a broad victory over the cult of fear and resignation.*

*On the other hand, and in compliance with our 4.1 policy of knowledge dissemination that textually states: "Publish a special edition that gathers and organizes an index of academic works, intellectual collaborators and their professional affiliates and the evaluators once the indispensable condition of data base consolidation is complied with". As a result of the above, this volume includes a special appendix with the total*

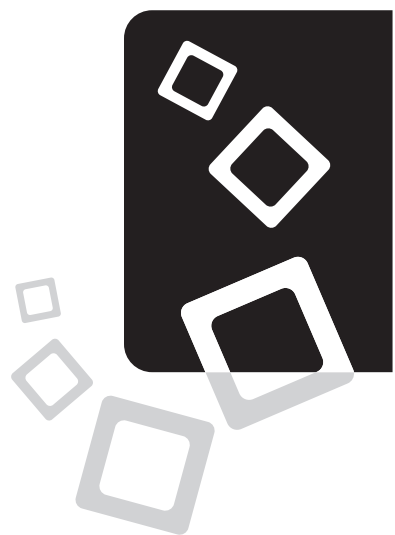
*inventory of the 94 strategic studies and researches that the Centro de Investigación Científica (CINC) (Scientific Research Center) published in 12 volumes during the period from 2011 to 2017. New added value elements were developed regarding accuracy in the work review averages at the arbitration stage and other relevant nomenclatures on the covers of each article published.*

*Additionally, and in accordance with the last report of INASP (International Network for the Availability of Scientific Publications), with seat in Oxford (United Kingdom) of November this year, we are pleased to share with our readers, that in relation to the Publication Practices and Standards of Academic Journals (JPPS); the journal Police and Public Security, was awarded one (1) star in a scale of two (2), an evaluation that recognizes that a score of two (2) stars is awarded, but that this is linked to new qualification efforts that have started to be reinforced with this volume.*

*Finally, highlight that the Police and Public Security, constitutes a scientific production brand that has positioned itself worldwide, and is committed to the highest interests of the country, and recognized as the only scientific editorial with this award in El Salvador. The latter, together with other successes reaped during this voyage, is translated into appreciation for all those who have made this possible, and above all we thank our Maker, who is our vital inspiration.*

*Juan Carlos Morales Peña  
Chief Editor of the journal "Police and Public Security"  
Main Coordinator of the Center for Scientific Research  
National Academy of Public Safety  
November 11, 2017*





## TABLA DE CONTENIDO

Contenido	Páginas
<b>Artículos Académicos</b>	
<b>* Evolución y estructura de la Policía de la Generalitat – Mossos d’Esquadra.</b>	<b>35</b>
Joan Nadal i Gelada, Albert Moya i Salazar, Carles Mitjà i Ruano, Jordi Maceiras i Jiménez	
<i>“Se recorren los orígenes de la Policía de la Generalitat – Mossos d’Esquadra y se analiza su despliegue territorial en el último cuarto del siglo XX, a partir del cual, se convirtió en la principal fuerza policial en Catalunya. De cómo el modelo policial catalán resulta en un caso de interés y referencia.”</i>	
<b>* La formación en inteligencia policial: Análisis de la oferta educativa de la ANSP.</b>	<b>81</b>
Herard Von Santos Méndez	
<i>“Se analiza la oferta educativa de la Academia Nacional de Seguridad Pública de El Salvador en materia de inteligencia policial, su situación actual, potencialidades y retos.”</i>	
<b>* Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador.</b>	<b>143</b>
Carlos Alberto Coca Muñoz, María Carolina Thomas Argueta	
<i>“Se explora la labor de la División de Bienestar Policial de la Policía Nacional Civil en materia de salud y seguridad ocupacional. Se analiza si sus acciones consideran las disposiciones de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.”</i>	
<b>* Percepciones sobre alimentación, salud y autocuidado en personal de la Policía Nacional Civil de El Salvador.</b>	<b>227</b>
Walter Antonio Fagoaga López	
<i>“Cómo perciben los miembros la Policía Nacional Civil de El Salvador su situación personal sobre alimentación, salud y autocuidado. Se presentan indicadores básicos sobre la salud de los policías encuestados.”</i>	

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>
<b>Informes estratégicos</b>	
<p><b>* La carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador y sus repercusiones en el desarrollo organizacional y territorial, así como en la atención integral a la ciudadanía, año 2014.</b></p> <p>Douglas Vladimir Rivas Hernández, Marco Antonio López Ortiz, Saúl Ernesto Tobar Portillo</p> <p><i>“Cómo afecta la situación de infraestructura en la eficiencia y eficacia policial: Sus repercusiones en el desarrollo organizacional y la provisión de servicios de seguridad pública.”</i></p>	<b>303</b>
<p><b>* El entorno laboral y su impacto en las enfermedades crónicas no transmisibles en la Policía Nacional Civil, año 2014.</b></p> <p>Otto Hugo Urrutia, Carlos Dagoberto Marroquín, Héctor Antonio Arévalo Mata</p> <p><i>“De cómo el entorno laboral propicia la emergencia de Enfermedades Crónicas no Transmisibles (ECNT) en personal de la Policía Nacional Civil. Se explora la relación dinámica de estas dos variables”</i></p>	<b>361</b>
<b>Recensión</b>	
<p><b>* “El lado inhumano de las organizaciones”</b></p> <p>Álvaro Augusto Vejarano Anzola</p> <p><i>“Libro que posiciona lo inhumano como perspectiva de análisis en el marco de las relaciones de subordinación y el humanismo organizacional. Desde distintos enfoques disciplinarios, los autores concuerdan en que el narcisismo de los directivos hiere a los subordinados.”</i></p>	<b>401</b>
<b>Leyes y Documentos Oficiales</b>	
<p><b>* Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.</b></p>	<b>409</b>
<p><b>* Reglamento de los Cursos de Ascensos para los Miembros de la Policía Nacional Civil</b></p>	<b>429</b>

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>
<b>Documentos Institucionales</b>	
* Informe anual del Consejo Académico de la ANSP, 2016.	<b>443</b>
* <b>Conozca más</b>	<b>493</b>
Libros	
Web	
Cine	
<b>Autores</b>	<b>507</b>
<b>Convocatoria y normas de publicación</b>	<b>515</b>
<b>Índice de Publicaciones</b>	<b>529</b>

## TABLE OF CONTENTS

Contents	Pages
<b>Academic Articles</b>	
<p>* <b>Evolution and structure of the Police of the Generalitat - Mossos d'Esquadra.</b></p> <p>Joan Nadal i Gelada, Albert Moya i Salazar, Carles Mitjà i Ruano, Jordi Maceiras i Jiménez</p> <p><i>"The origins of the Police of the Generalitat - Mossosd'Esquadra are traversed and their territorial deployment is analyzed in the last quarter of the 20th century, after which, it became the main police force in Catalonia. How the Catalan police model results in a case of interest and reference."</i></p>	35
<p>* <b>Training in police intelligence: Analysis of the educational offer of the ANSP.</b></p> <p>Herard Von Santos Méndez</p> <p><i>"The educational offer of the National Public Security Academy of El Salvador is analyzed in terms of police intelligence, its current situation, potential and challenges."</i></p>	81
<p>* <b>Police Welfare: A look at occupational health and safety and the prevention of occupational risks for police officers in El Salvador.</b></p> <p>Carlos Alberto Coca Muñoz, María Carolina Thomas Argueta</p> <p><i>"The work of the Division of Police Welfare of the National Civil Police in occupational health and safety is explored. It is analyzed if its actions consider the provisions of the General Law for the Prevention of Risks in Workplaces."</i></p>	143
<p>* <b>Perceptions about food, health and self-care in personnel of the National Civil Police of El Salvador.</b></p> <p>Walter Antonio Fagoaga López</p> <p><i>"How members perceive the National Civil Police of El Salvador their personal situation on food, health and self-care. Basic indicators on the health of the police officers surveyed are presented."</i></p>	227




Contents	Pages
<b>Strategic Reports</b>	
<p>* <b>The lack of proper and adequate infrastructure in the National Civil Police (PNC) of El Salvador and its repercussions on organizational and territorial development, as well as comprehensive attention to citizenship, year 2014.</b></p> <p>Douglas Vladimir Rivas Hernández, Marco Antonio López Ortíz, Saúl Ernesto Tobar Portillo</p> <p><i>“How does the infrastructure situation affect police efficiency and effectiveness: Its repercussions on organizational development and the proportion of public security services.”</i></p>	<b>303</b>
<p>* <b>The work environment and its impact on chronic noncommunicable diseases in the National Civil Police, 2014.</b></p> <p>Otto Hugo Urrutia, Carlos Dagoberto Marroquín, Héctor Antonio Arévalo Mata</p> <p><i>“How the work environment fosters the emergence of Chronic Non-communicable Diseases (ECNT) in personnel of the National Civil Police. The dynamic relationship of these two variables is explored.”</i></p>	<b>361</b>
<b>Recension</b>	
<p>* <b>“The inhuman side of organizations”</b></p> <p>Álvaro Augusto Vejarano Anzola</p> <p><i>“Book that positions the inhuman as perspective of analysis within the framework of subordination relations and organizational humanism. From different disciplinary approaches, the authors agree that managers’ narcissism hurts subordinates.”</i></p>	<b>401</b>
<b>Laws and Official Documents</b>	
<p>* General Law for the Prevention of Risks in Workplaces.</p>	<b>409</b>
<p>* Regulation of Promotion Courses for Members of the National Civil Police.</p>	<b>429</b>

<b>Contents</b>	<b>Pages</b>
<b>Institutional Documents</b>	
* Annual Report of the Academic Council of the ANSP, 2016.	<b>443</b>
<b>Further reading</b>	<b>493</b>
Publications	
Web	
Film	
<b>Authors</b>	<b>507</b>
<b>Call and rules for publication</b>	<b>515</b>
<b>Index of Publications</b>	<b>529</b>







Artículos  
Académicos

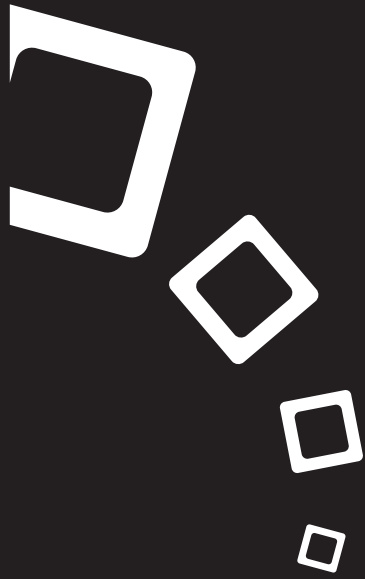
- \* Evolución y estructura de la Policía de la Generalitat – Mossos d’Esquadra  
*Joan Nadal i Gelada,  
Albert Moya i Salazar,  
Carles Mitjà i Ruano,  
Jordi Maceiras i Jiménez*
- \* La formación en inteligencia policial: Análisis de la oferta educativa de la ANSP  
*Herard Von Santos Méndez*
- \* Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador.  
*Carlos Alberto Coca Muñoz,  
María Carolina Thomas Argueta*
- \* Percepciones sobre alimentación, salud y autocuidado en personal de la Policía Nacional Civil de El Salvador.  
*Walter Antonio Fagoaga López*

- \* Evolution and structure of the Police of the Generalitat - Mossos d'Esquadra  
*Joan Nadal i Gelada,  
Albert Moya i Salazar,  
Carles Mitjà i Ruano,  
Jordi Maceiras i Jiménez*
- \* Training in police intelligence: Analysis of the educational offer of the ANSP  
*Herard Von Santos Méndez*
- \* Police Welfare: A look at occupational health and safety and the prevention of occupational risks for police officers in El Salvador  
*Carlos Alberto Coca Muñoz, María Carolina Thomas Argueta*
- \* Perceptions about food, health and self-care in personnel of the National Civil Police of El Salvador  
*Walter Antonio Fagoaga López*



Academic  
Articles

---



## Evolución y estructura de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra\*

Joan Nadal i Gelada  
Albert Moya i Salazar  
Carles Mitjà i Ruano  
Jordi Maceiras i Jiménez

Policía de la Generalitat –  
Mossos d'Esquadra,  
Catalunya, España  
jnadalg@gencat.cat

**Recibido:** diciembre 16 de 2016  
**Aceptado:** noviembre 13 de 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 35-80

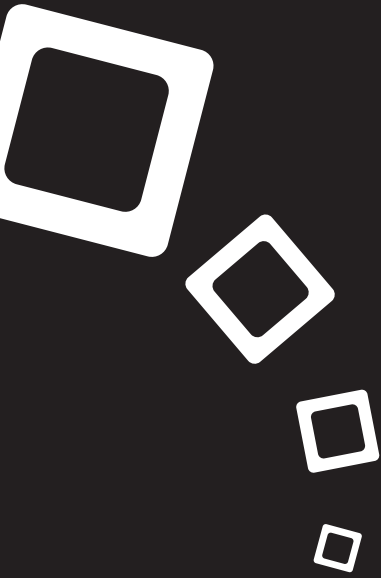
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5469>

### Resumen

Documento descriptivo sobre la evolución y estructura actual de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra (PG-ME), cuerpo policial de Catalunya, España. Ha sido elaborado desde una perspectiva institucional, basado en fuentes documentales oficiales e investigaciones históricas. Se realiza un breve recorrido por los orígenes de la PG-ME y luego se pone énfasis en su despliegue territorial en el último cuarto del siglo XX, a partir del cual, se convirtió en la principal fuerza policial en Catalunya; se explica la singularidad del modelo policial catalán, su estructura organizativa, funciones y retos actuales. Constituye un documento de referencia para conocer aspectos fundamentales de esta institución policial.

### Palabras clave

Catalunya, Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, historia policial.



## Evolution and structure of the Police of the Generalitat - Mossos d'Esquadra\*

Joan Nadal i Gelada  
Albert Moya i Salazar  
Carles Mitjà i Ruano  
Jordi Maceiras i Jiménez

Policía de la Generalitat –  
Mossos d'Esquadra,  
Catalunya, España  
jnadalg@gencat.cat

**Received:** december 16, 2016

**Accepted:** november 13, 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 35-80]

DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5469>

### Abstract

Descriptive document on the evolution and current structure of the Police of the Generalitat - Mossos d'Esquadra (PG-ME), police force of Catalonia, Spain. It has been prepared from an institutional perspective, based on official documentary sources and historical research. There is a brief tour of the origins of the PG-ME and then emphasis is placed on its territorial deployment in the last quarter of the twentieth century, from which, it became the main police force in Catalonia; the uniqueness of the Catalan police model, its organizational structure, functions and current challenges are explained. It constitutes a reference document to know fundamental aspects of this police institution.

### Keywords

Catalunya, Police of the Generalitat - Mossos d'Esquadra, police history.

"Policía y Seguridad Pública" journal, year 7, volume 2, july - december 2017

\* Original study written for the "Policía y Seguridad Pública" Journal within the framework of the international academic support efforts conducted by the Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP).

## 1. Introducción

Catalunya, situada al noreste de la península ibérica, tiene una superficie aproximada de 32.000 Km<sup>2</sup> y una población de 7,5 millones de habitantes.

Al este, Catalunya limita con el Mediterráneo, al lado de las Islas Baleares; al norte, con la región francesa del Languedoc - Rosellón y Andorra; al oeste y al sur, con las regiones españolas de Aragón y Valencia. Esta situación estratégica en el marco de la península Ibérica ha favorecido una relación muy intensa con el resto de países mediterráneos y con la Europa continental. La capital, Barcelona, es una de las grandes ciudades del Mediterráneo y concentra –con su área de influencia– más de dos terceras partes de la población catalana.

A lo largo de la historia, Catalunya ha tenido diferentes instituciones propias que, aunque con diversas dificultades, han perdurado en el tiempo. El organismo con el poder ejecutivo del autogobierno de Catalunya, es la Generalitat de Catalunya. Esta fue creada por primera vez durante las Cortes Catalanas en el año 1289.

Con la proclamación de la Segunda República (1931-1939), se aprobó el Estatuto de Autonomía de Catalunya, que creó nuevamente la Generalitat de Catalunya como institución con poder político y legislativo. En 1936 se inició la Guerra Civil, que se alargó hasta 1939. Con la victoria del bando llamado nacional, dará lugar a la dictadura del general Franco, y se abrió un largo período de represión y supresión de las instituciones catalanas.

Con la muerte del dictador, en 1975, se inició en España el período conocido como la transición, un hecho que llevó a la instauración de la democracia y del régimen constitucional con la aprobación de la Constitución de 1978. Esta carta magna reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que integran España. Un año después, en 1979, y mediante referéndum, Catalunya aprobó el Estatuto de Autonomía, que le permite reinstaurar de nuevo la Generalitat.

La Generalitat de Catalunya, se ha dotado de un cuerpo de policía integral para garantizar la seguridad al conjunto de la ciudadanía: *la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*.

## 2. Orígenes históricos del cuerpo policial de los Mossos d'Esquadra (Papell, 1999, pp.182-186)

Pese a tener sus orígenes a principios del siglo XVIII, no es hasta bien entrado el siglo XX es posible encontrar en los Mossos d'Esquadra un referente como cuerpo policial moderno al servicio de las instituciones catalanas.

El nombre de Mossos d'Esquadra tiene su origen en el año 1719, cuando se crea una fuerza armada formada por civiles y paisanos, que viste de manera militar, con la función de proteger los bienes de las rutas comerciales, las ferias y los mercados. La aparición de los Mossos d'Esquadra representa una verdadera transformación en la idea de seguridad pública de la época, dado que hasta entonces, la seguridad interior había estado reservada al ejército, de manera que la población quedaba desprotegida cuando éste hacía una campaña en el exterior.

Durante dos siglos, hasta bien entrado el siglo XX, el cuerpo de Mossos d'Esquadra fue mantenido por los ayuntamientos y las diputaciones.

### 2.1 Los Mossos d'Esquadra en el siglo XVIII

Con la muerte del rey Luis XIV de Francia, al final de la Guerra de Sucesión, las aspiraciones de su nieto el rey Felipe V por el trono francés se multiplicaron y esto le hizo entrar en guerra contra el pretendiente Carlos de Austria. En este contexto de guerra, los partidarios austriacistas catalanes se hicieron fuertes contra Felipe V.

La guerra perduró hasta la caída de Barcelona el 11 de septiembre de 1714. Posteriormente, el 21 de abril de 1719, el capitán general de Catalunya, creó el cuerpo de Mossos d'Esquadra, con la finalidad de mantener el orden público en sustitución de la institución catalana de "*El Somentent*" y perseguir a los últimos reductos de los "*Miquelets*" partidarios del archiduque Carlos de Austria. La valoración combativa de Víctor Balaguer; escritor, periodista y político catalán del renacimiento, es bastante explícita en explicar con convicción: "los partidarios del archiduque (...) fueron perseguidos como bestias fieras, sin piedad ni misericordia, y para exterminar a estos partidarios a quienes se daba el nombre de bandidos y ladrones, se organizó (...) la escuadra de mozos de Valls" (Antequera, 2005, pp.16-18).

Los Mossos d'Esquadra se estructuraron en las Escuadras de Paisanos en nueve corregimientos bajo las órdenes de un mando. Cada Escuadra se organizaba en diversos grupos o escamots. Es en este momento cuando apareció la figura de Pere Anton Veciana (Ortega, 1859; Parellada, 1891, p.5; Sales y Mercader, 1962, p.26; Verdaguer, 1888, pp. 40-45) un mando

de uno de estos escamots, destacado luchador a favor de la causa *felipista* y que, años después, fue nombrado comandante jefe.

En sus orígenes, el cuerpo de Mossos d'Esquadra era un instituto armado de naturaleza civil, con doble dependencia civil y militar. Dependía de la Real Audiencia del Principado de Catalunya, como fuerza de policía judicial.

Después de acabar la guerra con Francia y firmar los tratados de paz de La Haya, las Escuadras se disuelven en julio de 1721, con excepción de las demarcaciones territoriales de Cardona y Valls, que son reorganizadas por el capitán general de Catalunya, el día 24 de diciembre de 1721, y pasarán a denominarse “Escuadras de Paisano Armadas”. Este hecho hace que los Mossos d'Esquadra puedan ser considerados como una de las policías más antiguas de Europa.

### IMAGEN 1. Vestimenta de los Mossos



Nota: Los Mossos iban con el “gambeto” azul forrado de rojo, pantalón largo y ancho, alpargatas de beta azul, un gorro con galón de plata y escarapela negra e iban armados con escopeta larga, bayoneta y un par de pistolas; caporales y comandante llevaban espada.

## IMAGEN 2. Caserna de las primeras escuadras, 1725



Fuente: Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra<sup>1</sup>

En el año 1729, Pere Anton Veciana pasa a ser el comandante jefe de los Mossos d'Esquadra, reorganizando las Escuadras y aumentando el número de sus efectivos. A partir de entonces y durante los años siguientes, el mando de los Mossos d'Esquadra pasa a ser de manera permanente de la familia Veciana.

En el año 1736, había “Escamots de Paisans Armats<sup>2</sup>” en once poblaciones de Catalunya: Valls, Riudoms, Piera, l'Arboç, Solsona, Amer, Santa Coloma de Farners, Sant Celoni, Falset, Torres de Segre y Figueres. En cada destacamento había entre 5 y 9 mossos y un cabo que los dirigía. El mando de los Mossos d'Esquadra tenía el rango y la importancia de un coronel del ejército y los cabos se equiparaban a un teniente. A finales del siglo XVIII el Cuerpo<sup>3</sup> constaba de un total de 126 hombres.

Las funciones iniciales de los Mossos d'Esquadra eran: neutralización de la delincuencia común local, en los pueblos donde estaban desplegados; perseguir bandoleros y hombres armados peligrosos, a los que les requisaban las armas; perseguir cazadores furtivos de las tierras señoriales y de aquellos sitios prohibidos (este hecho, será un fiel reflejo

1 Todas las fuentes de las imágenes corresponden a la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

2 En castellano: Escuadrones de paisanos armados

3 En este artículo se usa la denominación “el Cuerpo” para referirse a la institución policial en cuestión.



de la transición del antiguo régimen hacia el capitalismo); otra función, más residual, era el traslado de detenidos hacia las ciudades, evitar la prostitución y los juegos ilegales; finalmente y a partir del año 1776, se les otorgó la función de hacer de escolta del presidente de la Sala del Crimen de la Real Audiencia de Barcelona, servicio que realizaban de paisano.

## 2.2 Los Mossos d'Esquadra en el siglo XIX

El 27 de mayo de 1817 se aprueba el primer Reglamento de las Escuadras de Catalunya, en el cual se detallaba su organización, derechos, deberes y castigos. Uno de los castigos más duros era el de ser encarcelado en África o sufrir 10 años de trabajos forzados.

A mediados de siglo, también se hizo el reglamento del uniforme que hasta entonces incorporaba el gorro de copa, la chaqueta, alpargatas de siete betas de cinta azul y las esposas de cordón grueso blanco. A partir de la redacción de este nuevo reglamento, se modifica la uniformidad aludiendo motivos policiales, ya que la pretensión era que en el momento de perseguir a los delincuentes, las escuadras no fueran tan visibles.

### IMAGEN 3. Caserna de las escuadras en Barcelona, 1820



En el año 1836, la familia Veciana renuncia al mando de los Mossos d'Esquadra, después de 115 años al frente del Cuerpo ininterrumpidamente.

Con la *Revolución de la Gloriosa* en España, que hacía abdicar a la reina Isabel II y ponía fin al reinado de los borbones en España, el general Prim, durante un período de ocho años, pretendió reformar el Estado y todas sus instituciones. Este hecho afectó de manera importante al cuerpo de Mossos d'Esquadra, ya que en el año 1868 fue abolido por orden del propio general Prim, al considerar que los Mossos d'Esquadra tenían una adscripción monárquica y fueron sustituidos por la Guardia Civil.

En 1876, con la restauración borbónica, Catalunya retornó a la situación anterior, pero no así el cuerpo de Mossos d'Esquadra, debido a que las Diputaciones de Girona, Lleida y Tarragona no se querían hacer cargo de su coste económico y sólo fueron reestablecidos un total de 182 mossos, 18 subcabos y 8 cabos en la Diputación de Barcelona, y fueron repartidos por los municipios de Barcelona, la Garriga, la Granada, Monistrol, Sallent, Torelló y Sant Cugat del Vallès. En la ciudad de Barcelona los Mossos d'Esquadra tenían muy mala fama, como consecuencia de la represión ejercida sobre los obreros en épocas pasadas.

### **2.3 Los Mossos d'Esquadra en el siglo XX: inicios, 2a República y dictadura del general Franco**

En el año 1903, el cuerpo de Mossos d'Esquadra estaba desplegado en las poblaciones catalanas de Barcelona, Torelló, la Garriga, Gironella, Monistrol de Montserrat, Sant Quintí de Mediona y Sant Cugat del Vallès. El organigrama cambió ligeramente, el mando del Cuerpo era el de un comandante y tenía a sus órdenes a 7 cabos, 25 subcabos y a 204 mossos.

En el año 1914, se fundó La Mancomunidad de Catalunya, primera institución gubernamental que quería recuperar la unidad territorial del Principado de Catalunya anterior a 1714 y mantuvo al Cuerpo de los Mossos d'Esquadra. Hubo cierta oposición por parte de algunos diputados, que defendían la idea de suprimir los Mossos d'Esquadra ya que las fuerzas de seguridad establecidas y encargadas de la seguridad, en aquel momento, era la Guardia Civil.

En 1923, el general Primo de Rivera inició una dictadura en España, pero sin tener afectación en el cuerpo de los Mossos d'Esquadra. Durante este período, el uniforme se mantiene igual a grandes rasgos, pero se adaptó a la corriente europea, cambiando el gorro de copa y las alpargatas por una gorra de plato y zapatos, reservando las anteriores prendas únicamente para las ceremonias de gala.

El año 1930 representó un año importante en la historia del Cuerpo con el cambio del organigrama de mandos. Así, el mando del Cuerpo tenía rango de comandante y estaba asistido por un teniente. Los Mossos d'Esquadra se reorganizan en 3 escuadras localizadas en las ciudades de Sallent, La Garriga y Piera. Cada una de ellas estaba comandada por un capitán-caporal y que cubría también las comarcas limítrofes.

Con la proclamación de la Segunda República española el año 1931, el cuerpo de Mossos d'Esquadra continúa como institución policial en Catalunya, con un cambio de percepción, la conversión de los Mossos en referente de fuerza armada defensora de la catalanidad y de la democracia. Aunque no es así para todas las capas de la sociedad. En mayo de 1931 la revista anarquista Tierra y libertad<sup>4</sup> los definía cómo «la nefasta guardia civil catalana».

El 14 de octubre de 1932, el presidente de la Generalitat de Catalunya, Francesc Macià, firmó el decreto que contemplaba el despliegue del cuerpo de Mossos d'Esquadra en todo el territorio catalán.

En octubre de 1934, el nuevo presidente de la Generalitat de Catalunya, Lluís Companys, proclama el Estat Català (Estado Catalán) dentro de la República Federal Española. Esta proclamación del Estado Catalán fue suprimida rápidamente por el ejército español y el Cuerpo de Mossos desarmado y sus mandos encarcelados.

Estos hechos imposibilitaron que el despliegue previsto se haga efectivo, pero permite fijar las bases de un cuerpo policial moderno y profesional.

#### **IMAGEN 4. Mossos delante del Palacio de la Generalitat, 1936**



4 Semanario editado por la Federación Anarquista Ibérica (FAI), fundado el 1888

Con la llegada de la Segunda República y la posterior aprobación del Estatuto de Autonomía de Catalunya, los Mossos d'Esquadra pasaron a depender del Gobierno de la Generalitat de Catalunya.

Durante la Guerra Civil, los Mossos d'Esquadra actuaron como fuerza de orden público del Gobierno catalán y como cuerpo ligado a las figuras de los presidentes de la Generalitat. Uno de los cambios que se realizó fue la incorporación del escudo de la *Generalitat* en el uniforme, la instauración de un servicio de escolta del presidente de la *Generalitat* y la vigilancia de su residencia habitual.

Se aprobó un plan de reforma que consistía en hacer un despliegue integral del cuerpo de Mossos d'Esquadra y que se hicieran cargo de la seguridad en los municipios y destinar a la Guardia Civil a las capitales de comarca.

Durante la Guerra Civil Española, los Mossos d'Esquadra fueron la única fuerza armada que no se destinó al frente, ejerciendo las funciones policiales, cosa que convirtió al Cuerpo en un destino de retaguardia. El número de integrantes de los Mossos d'Esquadra pasó de unos 300 efectivos a un millar.

En enero de 1939, el triunfo de las tropas del general Franco obligó al presidente de la Generalitat, Lluís Companys, a pasar a Francia, exiliado, acompañado de los miembros del cuerpo de Mossos d'Esquadra. Una vez finalizada la Guerra Civil Española, el cuerpo de Mossos d'Esquadra fue disuelto.

## 2.4 Los Mossos d'Esquadra durante el Franquismo

No fue hasta 1951 cuando la administración franquista de la Diputación Provincial de Barcelona, recibió autorización por parte del Ministerio de la Gobernación para organizar una nueva sección de Mossos d'Esquadra. Esta sección fue formada inicialmente por 40 hombres que procedían del ejército, de la Policía Armada y de la Guardia Civil.

Era una sección de naturaleza militar y las funciones se limitaban a la vigilancia de edificios oficiales como la sede del Palacio de la Diputación (actual Palacio de la *Generalitat de Catalunya*).

En el año 1961, el Cuerpo se amplió en 50 efectivos y en 1962 les fue concedida la *Cruz de Sant Jordi* gracias al trabajo realizado durante las inundaciones que devastaron al país.

A finales de la dictadura, la Diputación y la Capitanía General, establecieron el 21 de abril como el Día de las Escuadras, la fiesta de los Mossos d'Esquadra. La primera celebración se llevó a cabo en el año 1976 y

todavía, en la actualidad se sigue celebrando. Esta fecha fue modificada recientemente mediante el Decreto 64/2005 de 19 de abril, donde se establece el día 22 de abril como el día de las Escuadras.

## 2.5 Recuperación democrática y despliegue territorial (1977 - 2008)

En el año 1975, con la muerte del general Franco, comenzó en España la transición democrática. En 1978 el Cuerpo de Mossos aumentó en 100 sus efectivos, aunque siguió dependiendo de la Diputación de Barcelona.

En el año 1977 se inició el proceso de transformación de los Mossos d'Esquadra en una policía moderna. El 25 de octubre de 1980, el Ministerio del Interior y Defensa traspasaron la jurisdicción de los Mossos d'Esquadra a la Generalitat de Catalunya. Con lo cual el Cuerpo de los Mossos pasó a depender de nuevo del Gobierno de la Generalitat de Catalunya. El 14 de julio de 1983, el Parlamento de Catalunya refundó oficialmente el cuerpo de Mossos d'Esquadra como policía integral de Catalunya mediante la Ley de creación de la Policía Autonómica de la Generalitat de Catalunya.

Pero no fue hasta el año 1994 con la aprobación de la Ley de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* y los acuerdos con el Gobierno del Estado español, que se inició el proceso de despliegue territorial en sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía).

Los acuerdos de la Junta de Seguridad de Catalunya de 17 de octubre de 1994, entre el Estado y la Generalitat, establecieron las bases del modelo policial para Catalunya, las competencias que les corresponden y marcaron el inicio de la expansión territorial y la sustitución progresiva de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Ese mismo año, se inició el despliegue y la sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en la comarca de Osona.

Consideración aparte merece la especialidad del servicio de tráfico, ya que esta competencia, dadas sus características específicas, no podía seguir el mismo ritmo ni sistemática de despliegue que el resto de la organización. Así, se optó por asumir las competencias a nivel de demarcación provincial, comenzando por la de Girona en 1998, Lleida en 1999 y Barcelona y Tarragona en el 2000 (ver Imagen 9).

El 1 de noviembre de 2008 y después de 14 años el cuerpo de Mossos d'Esquadra realizó la sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en la provincia de Tarragona, asumiendo así las competencias en la totalidad del territorio de Catalunya.

Este largo proceso de sustitución ha requerido del máximo esfuerzo por parte de la organización así como una planificación ajustada de las acciones que debían llevarse a cabo.

En este sentido, ha tenido una especial relevancia el Plan Director de Despliegue (PDD) que en el año 1997, estableció las bases del nuevo modelo policial y definió los principios organizativos de este Cuerpo, a la vez que planificó la implantación de las dependencias policiales, atendiendo a criterios globales y específicos del territorio.

El modelo de servicio de la PG – ME ha perdurado invariable en cuanto a la misión, valores y principios de actuación. En cambio el modelo ha modificado sus planteamientos en relación a la implantación de los servicios básicos (estructura organizativa y funcional) que se ha adecuado a las diferentes circunstancias en los que se ha producido su expansión.

El PDD se concibió como un documento flexible y susceptible de revisión para permitir la incorporación de las novedades, los avances y las rectificaciones de la organización, atendiendo a los cambios que se pudieran producir en la sociedad catalana.

### 3. El modelo policial catalán<sup>5</sup>

El modelo policial catalán se basa en el desarrollo de la policía de Catalunya, la suma de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra y las policías locales de más de doscientos municipios catalanes, que comporta la progresiva sustitución, por todo el territorio, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado por los Mossos d'Esquadra.

#### 3.1 Un modelo de seguridad pública con diversos actores

**En el campo de la seguridad pública operan en Catalunya tres administraciones, la Generalitat, los ayuntamientos y la administración del Estado, y cuatro cuerpos policiales.**

La Constitución española establece el marco normativo básico en materia de seguridad por todo el Estado. En este marco la Administración del Estado ejerce su responsabilidad en materia de seguridad ciudadana mediante el Ministerio del Interior y dispone, para llevar a cabo sus funciones, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE): el **Cuerpo Nacional de Policía**, que ejerce sus funciones en las capitales de provincia y en los núcleos urbanos determinados por el Gobierno Español, y la **Guardia Civil**, de ámbito eminentemente rural, que lo hace en el resto del territorio y en el mar territorial.

5 Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra

El ámbito de actuación de las FCSE es todo el Estado. Las funciones que desarrollan en cada comunidad autónoma varían según las competencias que, en materia de seguridad, les asignan sus estatutos de autonomía y según la existencia o no de un cuerpo policial propio (caso que únicamente se da en las denominadas comunidades históricas del País Vasco, Navarra y Catalunya).

En Catalunya, el Estatuto de Autonomía establece que, además de comandar su propia policía (la *Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra*), corresponde a la Generalitat coordinar la actuación de la policías locales, que dependen de los ayuntamientos. Esto le da un carácter de primera y principal administración responsable de la seguridad ciudadana en Catalunya. La Generalitat ejerce esta responsabilidad por medio del Departamento de Interior.

Desde sus ámbitos competenciales las diversas administraciones ejercen sus responsabilidades mediante cuerpos policiales propios. La *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* y el conjunto de las policías locales constituyen la policía de Catalunya, a la cual se suman las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para ejercer las competencias reservadas al Estado.

Administraciones y cuerpos de seguridad de Catalunya:

- Generalitat de Catalunya:  
**Mossos d'Esquadra** (Policía de Catalunya)
- Ayuntamientos:  
**Policías locales** (Policía de Catalunya)
- Estado:  
**Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil**  
(Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado)

IMAGEN 5. Diagrama del modelo de seguridad pública catalán



## 3.2 Funciones

En el marco del Estatuto de Autonomía de Catalunya y de la legislación específica que se deriva, se hace una clara y nítida separación de las diversas funciones y ámbitos de responsabilidad entre diferentes cuerpos policiales que actúan en Catalunya.

La *Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra*, como policía ordinaria de Catalunya, desarrolla funciones de policía de seguridad, de policía judicial y de policía administrativa.

- **Policía judicial:** investigar los delitos y dar apoyo a jueces y tribunales.
- **Policía de seguridad:** proteger a las personas y los bienes, mantener el orden público, vigilar los espacios públicos para prevenir posibles delitos y faltas. Vigilar, ordenar y controlar el tráfico en las carreteras catalanas.
- **Policía administrativa:** velar por el cumplimiento de las leyes aprobadas por el Parlamento de Catalunya.

Las policías locales desarrollan sus funciones en un territorio poblado por cerca de 5,5 millones de habitantes. Alrededor de 200 del total de 947 municipios catalanes. Estos cuerpos policiales están sometidos a la autoridad de los alcaldes y circunscriben su ámbito de actuación al término municipal. Presentan una gran heterogeneidad, dado que responden a circunstancias muy diversas por lo que respecta a las realidades y demandas específicas a que se enfrentan: población, extensión, tipo de problemática, etc. Sus competencias son potencialmente amplias, pero el grado en que las asumen depende de las características propias de cada municipio. Esto provoca una gran diversidad en las dimensiones de sus plantillas, que van desde uno o dos miembros en las poblaciones pequeñas a los más de 2.000 efectivos de la Guardia Urbana de Barcelona.

Principales funciones de las policías locales:

- Regular y ordenar el tráfico dentro del término municipal así como las funciones de policía judicial en este ámbito.
- Controlar el cumplimiento de las disposiciones y órdenes dictadas por la Administración Local.
- Participar en las funciones de policía de seguridad ciudadana y orden público, de acuerdo con lo que decida la Junta Local de Seguridad.



Finalmente, el Estado se reserva como competencias propias y exclusivas, ejercidas por la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, los servicios policiales de carácter extracomunitario y supracomunitario.

Principales funciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil):

- Expedir la documentación de identificación personal (documento nacional de identidad y pasaporte).
- El control de entrada y salida del territorio nacional de españoles y extranjeros.
- Las previstas en la legislación sobre extranjería, refugio y asilo, extradición, expulsión, emigración e inmigración.
- Controlar el régimen de entrada y salida del territorio del Estado (fronteras y aduanas).
- Expedir permisos para el uso de armas y explosivos.

### 3.3 Los órganos de cooperación

**La cooperación, la colaboración, la lealtad institucional y el auxilio mutuo entre las autoridades, las administraciones y los servicios públicos son los principios rectores del modelo de seguridad pública de Catalunya, que prevé la creación de diferentes órganos de coordinación.**

- Coordinación Generalitat – Ayuntamientos

El modelo de seguridad de Catalunya tiene como uno de sus fundamentos básicos la cultura de la corresponsabilidad entre las administraciones catalanas, Generalitat y ayuntamientos, hecho que implica el desarrollo de espacios e instrumentos de planificación y coordinación comunes. Se abandona el concepto tradicional de seguridad y orden público a favor de un nuevo concepto de seguridad, integrado y único, que se orienta hacia la prevención, el trabajo en red y el intercambio de información entre los diferentes servicios públicos, buscando la participación de todos los agentes implicados, también de la sociedad civil.

Para elaborar y ejecutar las políticas públicas de seguridad, Generalitat y ayuntamientos se dotan de unos instrumentos, entre los cuales destacan:

- Por su importancia política y trascendencia social, el **Consejo de Seguridad de Catalunya**, que es el máximo órgano de consulta y representación de las administraciones y de la sociedad catalana.

- La **Comisión de Policía de Catalunya**, órgano colegiado con funciones de coordinación entre la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra y las policías locales de Catalunya.
- Y, finalmente, entre estos instrumentos, tienen una especial relevancia las **Juntas Locales de Seguridad**, que son la referencia necesaria para la elaboración, la planificación, y la ejecución en el ámbito local de las políticas públicas de seguridad. Las juntas, de carácter obligatorio en los municipios que cuentan con policía local, están presididas por alcaldes o alcaldesas y son el órgano colegiado de colaboración y coordinación general de los diversos cuerpos de policía y otros servicios de seguridad que operan en el término municipal.

Otro aspecto relevante de las relaciones entre administraciones catalanas es el que hace referencia a las informaciones policiales. Es este ámbito, la Generalitat es la responsable de gestionar y mantener un sistema unificado de informaciones policiales, así como de desarrollar las herramientas necesarias que permitan a los diferentes cuerpos de policía trabajar en las redes integradas de información policial.

- Coordinación Generalitat – Administración del Estado

La Junta de Seguridad de Catalunya, integrada por un mismo número de representantes de la Generalitat y de la Administración del Estado, es el órgano superior de coordinación entre la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

#### 4. Despliegue territorial (1994)<sup>6, 7</sup>

El proceso de sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado por los Mossos d'Esquadra en materia de seguridad ciudadana y tráfico se ha ido realizando en diferentes fases a partir del inicio del despliegue, el año 1994.

##### 1994: Primeros pasos en el proceso de despliegue

Los acuerdos adoptados en la Junta de Seguridad de Catalunya del 17 de octubre de 1994 representan un punto de inflexión para el pleno desarrollo de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* como principal cuerpo policial de Catalunya.

Los acuerdos de la Junta de 1994 comportaron el inicio del despliegue progresivo de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra como policía

6 Acta de la sesión extraordinaria de la Junta de Seguridad de Catalunya del día 17 de octubre de 1994.  
7 Primera edición de la revista de la PG – ME, 2003. El despliegue por el territorio.

ordinaria e integral en todo el territorio y un cambio de gran relevancia en la configuración del nuevo modelo policial catalán.

Aquella reunión de la Junta de Seguridad sirvió para determinar la distribución de competencias entre los diferentes cuerpos policiales, una vez se hubiera llevado a término el despliegue de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra. A partir de ese momento se inicia un proceso gradual de sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en materia de seguridad ciudadana, orden público e investigación criminal en todo el territorio.

Los acuerdos de 1994 comportan inevitablemente unas importantes transformaciones en un cuerpo policial que hasta el momento se había limitado a ejercer unas responsabilidades de naturaleza básicamente sectorial (juegos y espectáculos, vigilancia de centros penitenciarios, protección de personalidades). La nueva realidad ha de representar para la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra asumir, a partir de ese momento, un papel protagonista en el ámbito de la seguridad pública en Catalunya.

## **5. La implementación de un nuevo modelo de servicio y de estructura básica: la ABP y la RP (1997)<sup>8</sup>**

Tal y como se expuso en un apartado anterior, una de las herramientas básicas en la implementación territorial, así como en el modelo de servicio, fue el Plan Director de Despliegue (PDD) (Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, 1997). Allí, el despliegue se diseñó con un modelo de organización basado en servicios territoriales y servicios centrales.

Los servicios territoriales se basan en la proximidad a la demanda social y en la descentralización operativa y de la gestión; por el contrario, los servicios centrales tienen como funciones propias las grandes especialidades y el soporte estratégico al territorio.

La estructura territorial es la que da el servicio de proximidad al ciudadano. Está formada por las comisarías situadas en el territorio, coordinadas, apoyadas y supervisadas por unos servicios regionales.

### **5.1 Servicios territoriales**

#### **a) El Área Básica Policial (ABP)**

La ABP es la unidad territorial de servicios territoriales básicos, formada por una o más comisarías que se encargan de la recepción de denuncias

8 Diario de sesiones del Parlament de Catalunya del 13 de marzo del 1997. Sesión número 17 de la Comisión de Justicia, Derecho y Seguridad Ciudadana

y la instrucción de atestados, de la atención de las llamadas urgentes, del patrullaje las 24 horas del día, de la investigación de delitos y de las funciones propias de la seguridad ciudadana.

**IMAGEN 6. La ABP es la unidad básica territorial de implantación, definida por criterios territoriales y policiales.**



## b) La Región Policial

La Región Policial agrupa un conjunto de ABP, se encarga de coordinarlas y les da apoyo en los ámbitos de proximidad y de atención al ciudadano, recursos operativos y tráfico.

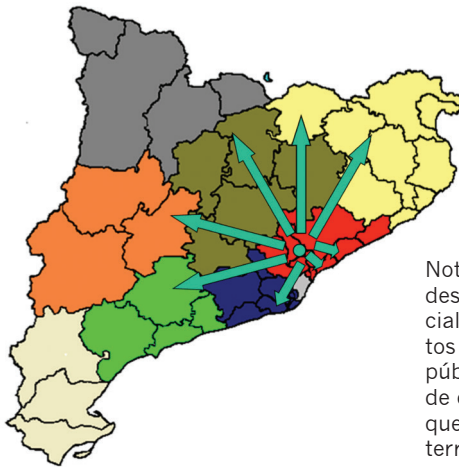
**IMAGEN 7. La Región Policial cuenta con recursos suplementarios que dan servicio a las ABP en distintos ámbitos.**



## 5.2 Servicios centrales

La estructura de base territorial se completa con los órganos de mando central, la función de los cuales es ejercer el mando orgánico (coordinación, supervisión e inspección) sobre los responsables de las regiones policiales. También enmarca los servicios que se encargan de dar apoyo técnico y operativo al territorio y los que requieren especialización, y la dirección técnica.

IMAGEN 8. Servicios centrales



Nota: La PG-ME cuenta con unidades centrales con la máxima especialización en los diferentes ámbitos policiales (investigación, orden público, información, desactivación de explosivos, servicio canino, etc.), que prestan servicio al conjunto del territorio, en apoyo a las RP y ABP.

De esta manera el mando operativo de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra se estructura en una Prefectura de Policía de la cual dependen dos comisarías superiores y una técnica:

### a) Comisaría Superior de Coordinación Central

De la cual dependen la Comisaría General de Investigación Criminal, la Comisaría General de Recursos Operativos, la Comisaría General de Movilidad y la Comisaría General de Información.

### b) Comisaría Superior de Coordinación Territorial

Encargada de velar para conseguir los objetivos generales de la *Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* en los ámbitos de la seguridad ciudadana, orden público y seguridad viaria.

### c) Comisaría General Técnica de Planificación de la Seguridad

Encargada de la planificación estratégica, el establecimiento, la revisión y la evaluación permanente de las estructuras, los procesos y los procedimientos policiales.

## 6. Despliegue de las competencias de tráfico (1999-2000)

La transferencia de las competencias en materia de tráfico, había sido una reivindicación histórica de la Generalitat de Catalunya y es un objetivo primordial para consolidar el nuevo modelo de seguridad.

Un acuerdo entre el Gobierno de la Generalitat y el Gobierno del Estado permitió materializar, a finales del año 1997, mediante la aprobación de una ley orgánica, la transferencia de la responsabilidad en materia de tráfico y circulación de vehículos, inicialmente no incluida en el Estatuto.

La *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* se convirtió de esta manera en responsable de las funciones de vigilancia, disciplina y regulación del tráfico en las carreteras catalanas, al tiempo que se creó el Servicio Catalán del Tráfico como órgano adscrito al Departamento de Interior de la Generalitat de Catalunya. Organismo autónomo responsable del resto de funciones relativas a esta materia (gestión y control del tráfico y la circulación de vehículos, y aplicación de las medidas para garantizar la seguridad viaria).

**El modelo organizativo de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* pretende evitar la segregación del tráfico en relación con el resto de actividades y lo integra como una función más a desarrollar por el conjunto del Cuerpo.**

Los agentes de tráfico, que reciben una formación específica, se encargan básicamente de la vigilancia y regulación del tráfico en la red viaria principal (autopistas, autovías y carreteras con más circulación) y de la elaboración de atestados y funciones de investigación respecto de los accidentes de tráfico. La vigilancia y regulación del tráfico en la red viaria secundaria, la asumen los agentes de seguridad ciudadana del Cuerpo dentro de su actividad habitual de patrullaje.

Estructuralmente, el tráfico se organiza en seis áreas regionales de tráfico que, a la vez, se encuentran divididas en sectores, para poder dar una respuesta más rápida a la demanda existente, ya sea un accidente con heridos o el cierre de una carretera cuando sea necesario.

### IMAGEN 9. Despliegue territorial de la PG – ME, en materia de tráfico, en Catalunya



#### 7. Despliegue en la ciudad de Barcelona (2002-2005)

Con el despliegue en el área metropolitana de Barcelona los Mossos d'Esquadra pasaron a asumir la seguridad ciudadana de la mayoría de la población de Catalunya.

Barcelona y su área metropolitana tan solo representan el 10% del territorio catalán, pero es donde vive cerca del 70% de la población (la densidad de la población llega a los 1306 habitantes/km<sup>2</sup>, mientras la media del país se sitúa en 199 habitantes/km<sup>2</sup>). El hecho que la mayoría de la población de Catalunya se concentre en esta región explica que sea aquí donde se producen tres de cada cuatro delitos conocidos y se lleven a cabo cerca del 80% de las detenciones. Explica también otros datos significativos por lo que respecta a la seguridad: cerca del 72% de los agentes de policías locales de Catalunya llevan a cabo sus funciones en los municipio de esta área y, hasta el momento de iniciarse el despliegue de los Mossos d'Esquadra, lo hacían también el 80% de los efectivos del Cuerpo Nacional de Policía.



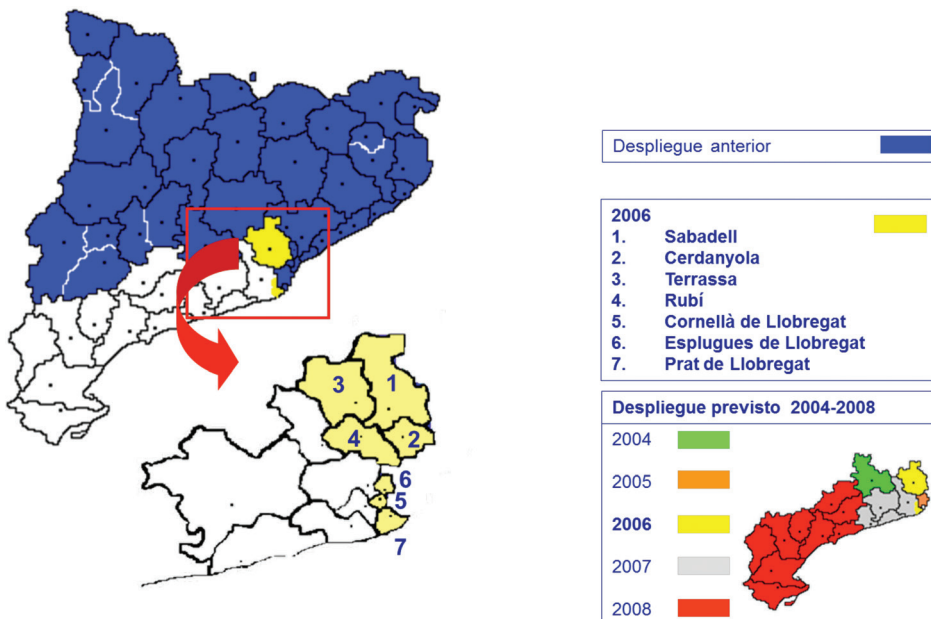
La realidad sociodemográfica de esta área, y sus consecuencias por lo que respecta a la seguridad, comporta a los Mossos d'Esquadra la necesidad de introducir nuevos criterios en el diseño de organización territorial de su despliegue. Se introduce el partido judicial como referente territorial básico para constituir las Áreas Básicas Policiales (hasta el momento, constituidas básicamente a partir de la comarca) y aparece una división dentro del ABP (el distrito) para poder continuar garantizando un servicio de proximidad a la ciudadanía.

## 8. Finalización del despliegue territorial (2005-2008)

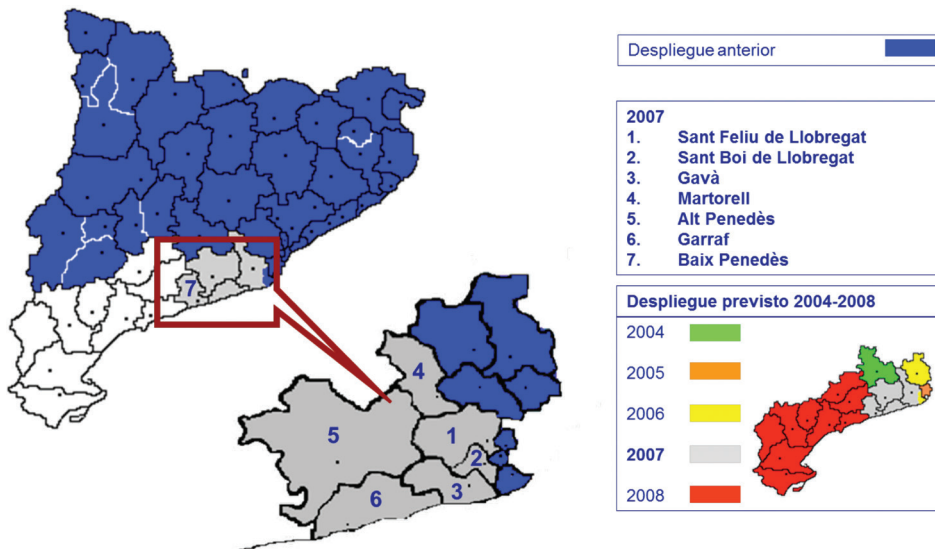
**El proceso de sustitución de las Fuerzas y Cuerpos del Estado que se inició en 1994, finalizó 14 años después en el año 2008.**

El día 1 de noviembre de 2005 se inició el despliegue en Barcelona de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra como policía integral y ordinaria en sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Este fue uno de los puntos álgidos de proceso de despliegue de los Mossos d'Esquadra, tanto por lo que hace a las cifras como a la simbología que le acompaña.

**IMAGEN 10. Despliegue territorial de la PG – ME durante el 2006**

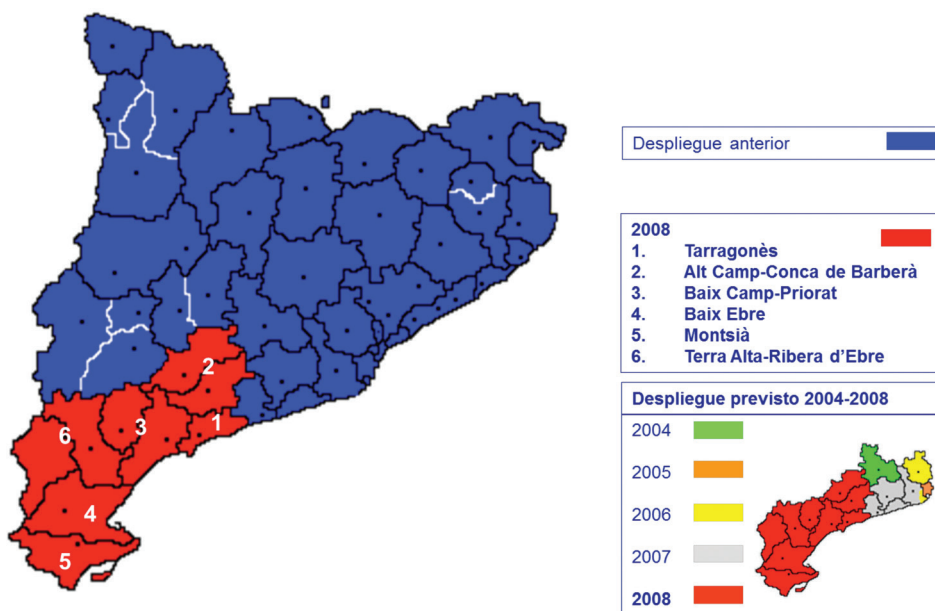


**IMAGEN 11. Despliegue territorial de la PG – ME durante el 2007**



El 1 de noviembre de 2008 y después de 14 años el Cos de Mossos d'Esquadra realizó la sustitución de las FCSE en la provincia de Tarragona asumiendo así las competencias en la totalidad del territorio de Catalunya.

**Imagen 12. Despliegue territorial de la PG – ME durante el 2008**



En este punto, la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*, tenía entre sus retos consolidarse en la totalidad del territorio de Catalunya, con la finalidad de ser un elemento clave en el desarrollo del país. Se convirtieron en una organización con una implantación territorial más racional, eficiente y adecuada a los nuevos tiempos.

Son una policía integral: se desplegaron por todo el territorio en sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con la voluntad de equiparar y homologar los servicios policiales en todo el territorio catalán, con independencia del medio (urbano o rural) donde actúen, con el añadido del tráfico entre sus funciones básicas.

### **Los Mossos d'Esquadra, un cuerpo policial autonómico basado en un modelo de policía integral descentralizado.**

Antes de analizar más en detalle al modelo policial catalán, encajado dentro del Estado español, conviene referirse a los modelos existentes en otros países, para establecer una referencia que sirva de comparación. Se puede hacer la siguiente clasificación general:

- a) **Modelo unitario o centralizado:** en este tipo se podrían recoger aquellos países donde existe un único cuerpo de policía. La realidad enseña que este sistema, en estado puro, no existe en prácticamente ningún país. La especialización en funciones policiales distintas originan la coexistencia de varios cuerpos en casi todos los países. Por ello es más práctico considerar como modelo unitario aquél en que, aún existiendo varios cuerpos policiales, se hallan centralizados bajo la dependencia de la misma autoridad, que será habitualmente el equivalente al Ministerio del Interior. Como es lógico, este modelo responde a países de organización administrativa centralizada, como Francia, Portugal, Italia, etc. En estos países existen varios cuerpos de policía, pero todos dependen de las autoridades centrales; así, en Francia existen la Gendarmería Nacional y los cuerpos civiles dependientes de la Dirección General de la Policía Nacional; en Italia el Cuerpo de Carabineros, la Guardia de Finanzas y la Policía del Estado, etc.
- b) **Modelo plural o descentralizado:** en este modelo se incluyen los países donde existen varios cuerpos pero, además, dependen de diversas administraciones. Lógicamente, tales países tiene sistemas de administración descentralizada, ya sea de tipo federal (Estados Unidos, Canadá, Alemania) o local (Gran Bretaña, Suecia). Este modelo no es, desde luego, uniforme. En algunos países existen cuerpos de policía de ámbito local, pero el gobierno central asume funciones de coordinación en relación con su normativa, organización, formación, retribuciones, etc., con lo cual no hay diferencias significativas entre unos cuerpos y otros, aunque su dependencia sea de las autoridades locales; este es el caso

de Gran Bretaña o Suecia. En el caso de Alemania, la policía depende básicamente de los Estados federados o “Länder”, pero el Estado federal o “Bund” también tiene su propia policía que asume funciones determinadas (fronteras, terrorismo, unidades de investigación especializadas, etc.). También en este caso hay una coordinación de las diversas policías, a través de los mecanismos que conforman el federalismo cooperativo alemán. En los Estados Unidos la multiplicidad y dispersión normativa de los cuerpos policiales es mucho mayor. La mayor parte de la policía es de carácter local, dependiendo de los ayuntamientos urbanos (policías metropolitanas) o de los condados (el “sheriff” y sus agentes). Los Estados también tienen sus cuerpos de policía, dependientes del gobernador, que tratan de cubrir las carencias de las policías locales y suelen asumir funciones especializadas. Finalmente, el Gobierno federal cuenta con diversas agencias especializadas: FBI (Oficina Federal de Investigación), DEA (Agencia de lucha antidroga), Servicio Secreto del Departamento del Tesoro, Oficina del Alcohol, Tabaco y Armas de Fuego, Patrulla de Fronteras, etc. Por otra parte, la seguridad privada en Estados Unidos tiene un enorme desarrollo. Finalmente, la Gendarmería Real de Canadá actúa en todo el país para hacer cumplir las leyes federales, pero además actúa en las provincias y municipios que no cuentan con cuerpos de policía propios asumiendo la totalidad de las funciones policiales. En cambio, en dos provincias, Ontario y Québec, existen policías que asumen la mayor parte de esas funciones. Donde existen policías de ámbito local, éstas desplazan a la policía provincial o a la Gendarmería en la mayor parte de las funciones.

Vistos estos dos modelos, se puede hablar de una evolución del modelo policial español debido a la incidencia directa que ha tenido sobre él la Constitución de 1978, lo que obliga a hablar del antes y del después. Hasta 1978 se puede considerar que España respondía a un modelo centralizado imperfecto. La mayor parte de los cuerpos de policía eran de carácter estatal: Guardia Civil, Policía Armada, Cuerpo Superior de Policía. Estos cuerpos ejercían la inmensa mayoría de las labores policiales, bajo la dependencia del Gobierno a través del Ministerio de la Gobernación. Sin embargo, existían también policías locales, dependientes de las Diputaciones o de los Ayuntamientos (policías municipales). Estos cuerpos por lo general eran pequeños y realizaban sus funciones sobre todo en el campo de la policía administrativa, teniendo un carácter auxiliar de los cuerpos estatales en funciones de orden público.

La Constitución de 1978 afectó directamente al modelo policial ya que el Estado centralista establecido en el siglo XIX pasó a convertirse en un Estado autonómico, cuya organización territorial se basa en el principio de autonomía. Se establece una organización administrativa en tres niveles: estatal, autonómico y local, cada uno de los cuales tiene atribuidas unas competencias determinadas. Y, en cuanto a la organización policial, la

propia Constitución prevé también tres niveles: las policías locales, cuya coordinación corresponde a las Comunidades Autónomas (art. 148.1.22); las Comunidades Autónomas, que podrán crear sus propias policías (art. 149.1.29) y que en todo caso tienen competencia para vigilar y proteger sus edificios e instalaciones (art. 148.1.22); y el Estado, a quien corresponde la competencia exclusiva (aunque de la propia Constitución se deduce que no es exclusiva sino compartida) sobre la seguridad pública (art. 149.1.29). Por lo tanto, queda abierta la puerta a un proceso de descentralización de la organización policial, si bien los términos exactos de ese proceso deberán determinarse a través de una ley orgánica y, en relación a las policías autonómicas que la Constitución permite (no obliga) crear, de los Estatutos de Autonomía.

Así es como se establece el modelo descentralizado actual, basado en el sistema de policías autonómicas dentro del Estado español, en las que se incluye la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*.

Fortalezas:

- El mejor conocimiento del territorio y su intenso despliegue permite ejercer la función de *community policing* o policía comunitaria o de proximidad, a fin de poder conocer y controlar los focos de posible conflicto en las comunidades, evitando llegar a situaciones de explosión de violencia, de ámbito local, pero con un claro peligro de expansión.
- Gestionar y distribuir las competencias y medios materiales y humanos de la manera que se quiera con la optimización como objetivo.

Oportunidades:

- Este modelo descentralizado, se enfrenta a las dificultades creadas por la delincuencia internacional y transnacional, así como a las nuevas amenazas terroristas, cuyo origen está en diversos lugares del Estado, pero con influencia, planificación y apoyo de organizaciones internacionales, lo cual obliga a una ardua tarea de cooperación internacional policial entre todos los cuerpos de policía del Estado e internacionales, así como potenciar la interlocución eficaz en los foros internacionales de decisión de medidas operativas contra este tipo de terrorismo y delincuencia. Es por este motivo, por el cual estos modelos descentralizados evolucionan generalmente a modelos mixtos para poder estar presentes en la operatividad y toma de decisiones cuando la amenaza afecte a todo el Estado.
- El acceso a toda la información, del tipo que sea, es un factor clave y fundamental para la coordinación policial y el buen desarrollo de las funciones de lucha contra el crimen.

## 9. Estructura y especialización: pluralidad de servicios<sup>9</sup>

Una policía integral debe dotarse de una organización que pueda dar respuesta a todas las demandas, desde los servicios más cotidianos a los más especializados.

- **Investigación criminal, para el esclarecimiento de los hechos delictivos**

Una buena parte de las actuaciones y diligencias que lleva a cabo cualquier cuerpo policial están encaminadas al esclarecimiento de hechos delictivos y a determinar la participación de los presuntos responsables. Las funciones diarias de investigación que llevan a cabo los Mossos d'Esquadra se dirigen a todo tipo de delitos: los delitos contra el patrimonio (que representan aproximadamente las tres cuartas partes del total de los delitos conocidos), contra las personas, contra el orden público, contra la seguridad colectiva, contra la libertad, contra la libertad sexual, contra las relaciones familiares, entre otros.

La función de investigación de la policía se fundamenta en los recursos que ofrecen la ciencia y la técnica en campos tan diversos como la identificación, la documentoscopia, la grafoscopia, la balística, las trazas instrumentales, la fotografía y los audiovisuales o análisis en el laboratorio. Los Mossos d'Esquadra disponen de unidades especializadas en todos estos campos, tanto para satisfacer la creciente demanda de informes periciales como para dar apoyo a cualquier investigación.

En los Mossos d'Esquadra se ha querido asignar al nivel territorial la responsabilidad de la investigación de los hechos delictivos que afectan de forma más directa a la ciudadanía y que tienen una incidencia más directa en el mantenimiento de la seguridad ciudadana; mientras que se ha delegado a las unidades centrales especializadas la investigación del creciente fenómeno de la criminalidad organizada, estructurada en organizaciones criminales de amplia cobertura territorial y con un entramado de actividades delictivas.

- **Salud pública: controlar para prevenir**

La *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* se ha dotado de una unidad especializada en salud pública y consumo para llevar a cabo las investigaciones de conductas que generan situaciones de riesgo para la colectividad en este ámbito y que, por su naturaleza, tienden a generar alarma social.

9 Plan de Carrera Profesional del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, aprobado por el acuerdo GOV/166/2006 de 24 de octubre

Las conductas a perseguir son las relacionadas con las sustancias psicotrópicas, los estupefacientes y los alimentos que pueden comprometer la salud de las personas. Traficar o administrar sustancias ilegales, administrar dosis superiores a las permitidas o con finalidades diferentes de las originales son algunas de las actividades delictivas que los Mossos d'Esquadra luchan por erradicar.

- **Medio ambiente: con el objetivo de proteger el entorno**

Verter residuos, tráfico de especies protegidas, investigación de las causas de incendios forestales o el control de animales peligrosos forman parte de las funciones diarias de la protección del medio ambiente. Tanto en el ámbito del medio natural como en la industria es una tarea que, en cualquier caso, requiere un trabajo previo de investigación policial.

La *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* fue el primer cuerpo policial del Estado Español en disponer, a partir del año 1989, de un servicio especializado en investigación de delitos medioambientales. La creciente importancia y preocupación social sobre las cuestiones relacionadas con el medio ambiente en la sociedad catalana, se ha traducido en un esfuerzo para aumentar el número de efectivos que se destina a este servicio, así como su formación y especialización.

- **Protección de menores: velar por su seguridad como respuesta a una demanda social**

La protección de menores desamparados o la investigación de posibles riesgos de los cuales pueden ser víctimas los niños, son funciones que necesitan una sensibilidad especial, por el hecho de ocuparse de un aspecto fundamental para cualquier sociedad.

La exhaustiva implicación de la Policía de la Generalitat en toda la problemática relacionada con los menores se constata en el hecho que la primera comisaría que los Mossos d'Esquadra pusieron en funcionamiento, antes de iniciarse el proceso de despliegue por el territorio, fue una comisaría dedicada a la atención del menor, que, al mismo tiempo, fue la primera comisaría de este tipo en abrirse en todo el Estado Español.

- **Violencia de género: lucha contra el maltrato a la mujer**

La atención a las víctimas de violencia de género, es uno de los ámbitos en los que se ha implementado toda una serie de medidas con la finalidad de erradicar este grave problema que impide la convivencia y la paz social. Así, la erradicación de la violencia machista es un prioridad de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*.

La creación y puesta en marcha de un proceso específico de atención a las víctimas de violencia machista, doméstica y otras víctimas vulnerables,

incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de la Dirección General de la Policía, es un claro ejemplo del compromiso adquirido por el Cuerpo de Mossos d'Esquadra en este ámbito.

- **Policía administrativa**

La función de inspección y control de agentes especializados de los Mossos d'Esquadra en los ámbitos del juego, los espectáculos y la seguridad privada, hace posible erradicar o limitar en gran medida una amplia variedad de infracciones a la legalidad. En el caso de juego y espectáculos, las actuaciones comprenden irregularidades en las máquinas tragaperras, partidas ilegales o infracciones en los horarios de cierre, consumo de alcohol por parte de menores en locales públicos, revenda o falsificación de entradas para espectáculos o eventos deportivos.

En el ámbito de la seguridad privada, los Mossos d'Esquadra tienen como principales funciones inspeccionar y controlar las empresas de seguridad, y también, examinar, previamente a la autorización administrativa, los establecimientos que están obligados a disponer de determinadas medidas de seguridad (por ejemplo: entidades bancarias, joyerías, gasolineras o farmacias).

- **El reto de las nuevas tecnologías de la información**

La constante extensión de la oferta y uso de las nuevas tecnologías de la información entre el conjunto de la población, ha hecho que rápidamente se haya consolidado como una herramienta atractiva para dar nuevas formas a delitos tradicionales. Esta delincuencia relacionada con la utilización de las nuevas tecnologías requiere un esfuerzo de adaptación de la respuesta policial.

Los cuerpos policiales han de asumir este nuevo reto creando, dentro de sus estructuras, grupos especializados en la investigación y análisis del delito informático. Las personas encargadas de trabajar para combatir las variadas, cambiantes y sofisticadas formas que adopta este nuevo tipo de delincuencia necesitan una formación muy especializada y un reciclaje constante. Los Mossos d'Esquadra asumen este reto con la voluntad de dar permanentemente un buen servicio a una sociedad que, cada día más, convierte las nuevas tecnologías en un instrumento de uso cotidiano.

- **Protección del patrimonio cultural**

Cataluña es un país con un patrimonio histórico, artístico y cultural muy rico, variado y disperso por el territorio. Los poderes públicos tienen entre las funciones propias garantizar la conservación de este patrimonio, y los Mossos d'Esquadra, en consecuencia, han incorporado desde sus inicios la custodia y protección de los bienes culturales entre sus funciones.



Los delitos contra el patrimonio hacen necesaria la existencia de una unidad especializada que se encargue de la investigación de los hechos más relevantes, que analice la información disponible, que gestione los ficheros informatizados de obras robadas, que controle e inspeccione los establecimientos dedicados a la compra y venta de antigüedades, etc. Estas acciones, llevadas a cabo en colaboración con las diversas administraciones e instituciones que trabajan en este ámbito, han de servir para evitar el peligro de espolio y destrucción de unos bienes que son un legado insustituible.

- **Seguridad y control de grandes acontecimientos**

Como responsables de la seguridad pública, los Mossos d'Esquadra necesitan una unidad especializada para dar respuesta a situaciones o acontecimientos que implican la concentración de gran cantidad de personas. La seguridad y el control de grandes acontecimientos es un ámbito de actuación que puede resultar delicado desde el punto de vista social y requiere siempre una cuidadosa respuesta policial.

La tarea principal de los Mossos d'Esquadra en este ámbito se concentra en la contención y canalización de manifestaciones. Se tiene que garantizar el derecho de manifestación, el buen desarrollo de los actos, evitando conflictos y asegurando el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos. En cualquier caso, el objetivo último es acabar cualquier actuación sin incidentes, agotando siempre la vía del diálogo y limitando el uso proporcionado de la fuerza para situaciones excepcionales.

- **Desactivación de explosivos**

Los técnicos especialistas en desactivación de artefactos explosivos (TEDAX) son el grupo específico del que se ha dotado a la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* para localizar, desactivar o neutralizar cualquier artefacto explosivo o paquete sospechoso.

Es indispensable, para minimizar el riesgo de las tareas que tienen que desarrollar, que los agentes integrantes de este grupo dispongan de una alta especialización y de materiales de gran sofisticación técnica.

- **Vigilancia y búsqueda bajo suelo**

Algunos cuerpos policiales han creado grupos especializados en la tarea preventiva de inspección de la red de alcantarillado y de los pasadizos subterráneos cercanos a los edificios oficiales o a los centros penitenciarios. La vigilancia de un edificio no puede considerarse completa si no se ha hecho antes un control del subsuelo.

Los Mossos d'Esquadra disponen de sus propios especialistas en este terreno. Hacen servicios que van desde la recuperación de posibles objetos echados por delincuentes a las alcantarillas (pruebas incriminatorias, armas

u objetos robados) hasta la búsqueda de personas perdidas o accidentadas o a la revisión de los tramos de alcantarillado o túneles diversos situados debajo de las calles por donde tiene que pasar una comitiva oficial.

- **El perro, una ayuda en la búsqueda de personas, drogas y explosivos**

Los Mossos d'Esquadra utilizan perros como un elemento de apoyo para llevar a cabo básicamente trabajos preventivos, pero también servicios reactivos. La *Policia de la Generalitat* se ha dotado de una unidad canina para llevar a cabo tareas de búsqueda y localización de personas, sustancias estupefacientes (entre otros lugares: en vehículos, equipajes, domicilios, servicios de paquetería o centros penitenciarios) y la detección de explosivos (que implica primordialmente el reconocimiento de edificios, de vehículos, de barcos, de aeronaves y de lugares donde se llevan a cabo actos multitudinarios). Para ejecutar de manera eficaz estos servicios, es imprescindible un adiestramiento completo y constante de los animales y una perfecta sintonía entre el agente y su perro.

- **Protección de personalidades**

Los Mossos d'Esquadra asumen también la tarea de la vigilancia y protección de autoridades en la medida que se presume un riesgo potencial para su integridad física o su libertad. El escolta es un agente que tiene que combinar presencia y condición física, equilibrio emocional y psíquico; necesita recibir una instrucción multidisciplinar, que lo convierta en un verdadero especialista en materia de seguridad personal y que le permita dar, en un momento determinado una respuesta inmediata y eficaz, de la que dependerá en buena medida la vida de la personalidad a proteger y la suya propia.

- **Intervención ante situaciones límite**

Para intervenir en incidentes con rehenes o con alto riesgo para las personas, en servicios con delincuentes armados, en apoyo al servicio de escolta de personalidades, o en zonas y lugares de accesibilidad compleja, es indispensable, para cualquier cuerpo policial, dotarse de un grupo especial de intervención que dé apoyo a las distintas unidades del Cuerpo.

Los Mossos d'Esquadra han creado su propio grupo especial de intervención, formado por personal seleccionado, con una preparación constante. Se le ha dotado del material necesario para afrontar situaciones que presentan una complejidad especial.

- **Servicios penitenciarios**

Una de las primeras tareas que asumió la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* fue velar por la seguridad de los centros penitenciarios de Catalunya mediante la vigilancia y el control de sus perímetros externos.

Esta misión se complementa con el apoyo que se da al personal penitenciario, tanto en los accesos a los centros como en el control de las visitas.

Otra función que los Mossos d'Esquadra desarrollan en el ámbito penitenciario es el servicio de traslado de internos. El centro de coordinación de traslados está en funcionamiento las 24 horas del día para recibir las solicitudes de cualquier tipo de traslado: **traslados programados**, con una solicitud previa de los centros penitenciarios; **traslados urgentes**, cuando un interno necesita asistencia médica; o **traslados vitales**, cuando el servicio puede resultar determinante para la vida de la persona reclusa. El servicio tiene que cubrir también los **traslados extraordinarios**, es decir, los que tienen que permitir la asistencia de un interno a acontecimientos de carácter familiar. En cualquier caso, el objetivo primordial del servicio es garantizar la custodia eficaz del interno y la seguridad de todo lo que rodea al traslado.

- **Actuación en alta montaña y en zonas de difícil acceso**

El creciente acceso de la población al medio natural y la intensificación de la práctica de los llamados deportes de aventura han hecho aumentar de manera importante el número de accidentes que se producen en las zonas de más difícil acceso. La necesidad de investigar las causas de estos accidentes, que provocan a menudo heridos graves o muertos, ha hecho imprescindible crear una unidad específica dentro de los Mossos d'Esquadra para llevar a cabo esta tarea.

Para poder hacer frente a cualquier tipo de intervención en la alta montaña, es indispensable una formación específica y una importante preparación técnica en prácticas de alto riesgo, como el barranquismo, la escalada, la espeleología o el esquí de montaña. Este alto nivel de preparación hace que las funciones que lleva a cabo esta unidad no se limiten a la investigación, sino que participe en rescates de montaña, en tareas destinadas a la prevención de accidentes, en traslados de cadáveres o en la búsqueda de personas desaparecidas (todo ello a menudo en colaboración con los Bomberos de la Generalitat).

- **Servicio de información**

Una tarea fundamental que llevan a cabo los Mossos d'Esquadra es recoger y tratar el máximo de información sobre organizaciones criminales que no persigan un fin económico y pueden representar una amenaza para el ejercicio individual o colectivo de las libertades, la seguridad de las personas, la paz o la cohesión social.

Para poder perseguir, controlar y erradicar grupos sectarios y organizaciones de carácter violento o terrorista, los Mossos d'Esquadra necesitan trabajar con un gran volumen de información y crear unos archivos de gran calidad. Solo así se puede pensar en la posibilidad de anticiparse o dar una

respuesta rápida y adecuada a las actividades presuntamente delictivas de unos colectivos en permanente evolución y cambios constantes de nombre, ubicación y actividades.

- **Asuntos internos, el necesario control de la policía**

Los Mossos d'Esquadra, como policía moderna y democrática, tienen la función de velar por el cumplimiento de la legislación vigente y de garantizar la seguridad de los ciudadanos y de las ciudadanas de Catalunya, hasta el punto de ser los únicos legitimados para utilizar, si procede, la fuerza física. Por este motivo resulta del todo imprescindible que la organización disponga de los mecanismos específicos destinados al control y a la corrección de las posibles desviaciones que sus miembros puedan cometer en el ejercicio de sus funciones.

## **10. Estructura actual (Instituto de Seguridad Pública de Catalunya, 2002)**

Las prioridades del Cuerpo policial son las siguientes: la atención a la ciudadanía y a las víctimas de delitos, el trato justo y ético a los detenidos, la formación y profesionalidad del patrullero, la integración a la sociedad catalana, entre otras. Algunos de estos elementos se desarrollan a través de los siguientes factores relacionados con la estructura policial.

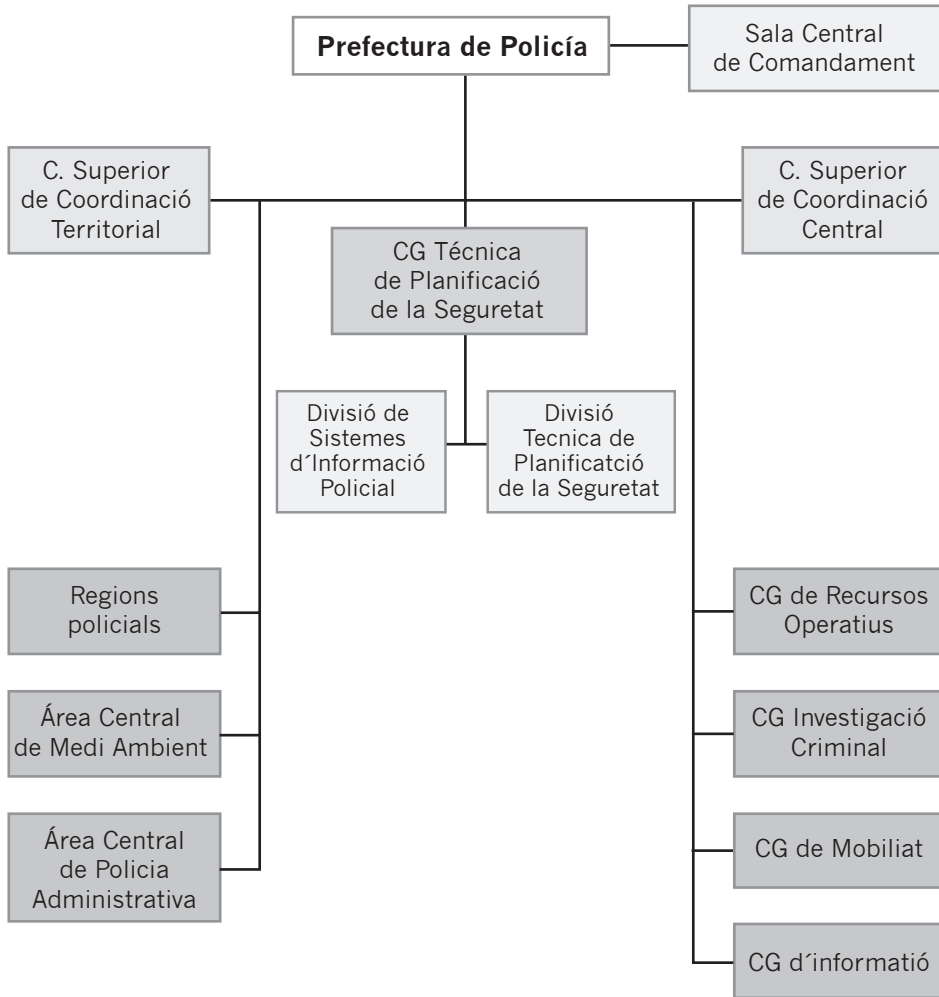
### **10.1 Vocación de servicio, asistencia y ayuda**

El modelo de proximidad del Cuerpo de Mossos d'Esquadra le permite captar las necesidades de la comunidad y facilitar su participación en la resolución de los problemas de seguridad que le afectan.

Las demandas ciudadanas ante el servicio de policía han evolucionado con el tiempo. La policía, en una sociedad democrática y plural, no tiene tan solo como prioridad mantener la seguridad ciudadana, sino también garantizar la convivencia pacífica y el ejercicio de las libertades individuales. La policía, hoy, no puede únicamente dar una respuesta reactiva a posibles problemáticas, sino que ha de llevar a cabo también una importante tarea en el ámbito de la prevención. Esta nueva cultura policial da como resultado una policía con una actividad más compleja y más vinculada a las necesidades de la sociedad a la cual sirve.

Para garantizar la seguridad de toda la ciudadanía de Catalunya, los Mossos d'Esquadra han optado por un modelo de servicio que busca la proximidad a la comunidad. El patrullaje por las calles de los pueblos y ciudades, las relaciones que se establecen en las comisarías por medio de las Oficinas de Atención al Ciudadano (OAC) o los contactos que se mantienen con representantes de instituciones y organizaciones públicas y privadas, facilitan el contacto, la interrelación permanentes y el trato personal, que da como resultado una manera propia de actuar, enfocar y resolver las múltiples y variadas situaciones que se plantean.

IMAGEN 13. Esquema de la distribución de la Prefectura de Policía



## 10.2 La formación, pieza clave para una policía moderna

La formación es una de las prioridades básicas en el Cuerpo de los Mossos d'Esquadra como herramienta básica de adaptación de la policía a una sociedad en constante cambio.

Empezando por el curso de formación básica que se realiza en el Instituto de Seguridad Pública de Catalunya, situado en la localidad de Mollet del Vallès (Barcelona) para las nuevas incorporaciones a la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* y que consiste en una formación muy intensa de nueve meses de duración donde se enseñan conocimientos sobre derecho (penal, práctica procesal, administrativo, civil), normativa

administrativa, historia y geografía del país, seguridad pública, instrucción práctica en técnicas policiales, defensa personal, manipulación de armas y tiro policial, autocontrol, etc.

Este curso de formación básica se estructura de la siguiente manera:

- Módulo 1. Policía y democracia
- Módulo 2. Policía y sociedad catalana
- Módulo 3. Policía de prevención y seguridad
- Módulo 4. Policía de tráfico
- Módulo 5. Policía judicial y de investigación
- Módulo 6. Policía administrativa
- Módulo 7. Formación transversal

Posteriormente, una vez el agente policial de los Mossos d'Esquadra ya ha adquirido el rango de funcionario público, durante el resto de su carrera profesional puede recibir cursos de actualización en distintos ámbitos policiales y otros de más específicos en múltiples temáticas, todos de perfeccionamiento para el desarrollo de su trabajo policial.

Por otro lado, está la carrera vertical, es decir, aquellos cursos que se relacionan con los ascensos profesionales a categorías jerárquicas superiores y de mando.

También la carrera horizontal, conformados por los concursos oposición para acceder a las distintas especialidades dentro de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra. Estos llevan asociadas unas formaciones, de distinta duración y contenido, muy especializadas. Podemos destacar los de desactivación de explosivos, canina, acuática, montaña, grupo especial de intervención, policía científica, investigación, tráfico, escoltas, información, etc.



## 11. Singularidad y retos de futuro de una policía integral

### 11.1 La necesidad de adaptarse a un entorno social cambiante

La diversidad y la velocidad de los fenómenos sociales y las innovaciones científicas y tecnológicas provocan un cambio constante de la realidad y los instrumentos para analizarla.

En el ámbito de la seguridad, esta transformación constante ha motivado la aparición de nuevos comportamientos delictivos que se aprovechan de este entorno social complejo y dinámico o que hacen uso de las nuevas tecnologías. Para responder, la policía debe consolidar un proceso de formación constante adaptado a la práctica profesional, así como integrar las nuevas tecnologías en la investigación criminal. En este sentido, la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* adopta una estructura organizativa lo bastante flexible para permitir responder a las nuevas demandas y problemáticas sociales que se le vayan planteando, ya sea la delincuencia relacionada con las nuevas tecnologías o los nuevos retos que plantean a la policía fenómenos como la inmigración, la marginación social o la conservación del medio ambiente.

La voluntad de aproximarse a la sociedad a la cual sirve, obliga a los Mossos d'Esquadra a reflexionar y trabajar sobre el hecho pluricultural que configura cada vez más la sociedad.

En el marco de la creciente diversidad cultural de Catalunya, producto de las corrientes migratorias que afectan al conjunto del continente europeo, los Mossos d'Esquadra llevan a cabo un proceso de análisis y reflexión permanente sobre el papel que ha de desempeñar la policía en el trato diario con esta nueva realidad. Como fruto de este análisis, surgen, por un lado, nuevas propuestas de formación en el ámbito de la multiculturalidad, así como la participación en una gran diversidad de seminarios, congresos y foros de debate y, por otro lado, la firma por parte de la Policía de la Generalitat de la Carta de Rotterdam, punto de referencia europeo en relación con los principios básicos que tienen que regir la práctica policial en una sociedad multicultural.

En la tarea policial que desarrollan diariamente, la proximidad al entorno social tiene que permitir a los Mossos d'Esquadra captar las posibles problemáticas que aparezcan ligadas a esta creciente diversidad y establecer los vínculos necesarios con las minorías étnicas y las organizaciones que trabajan en el campo de la integración de los inmigrantes para encontrar vías de solución.



## 11.2 La participación en organizaciones internacionales (Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, 2003)

La supresión de fronteras, unida a la irrupción de las nuevas tecnologías y al gran desarrollo de las vías de comunicación, plantea nuevos retos a la policía.

El fenómeno de la criminalidad ha dejado de ser una problemática exclusivamente interna para convertirse en un problema transnacional. La existencia de potentes organizaciones criminales hace indispensable estructurar enlaces con otras policías para conseguir una acción coordinada y eficiente.

El proceso de integración europea hace necesaria la práctica del principio de libre circulación de personas, productos y servicios dentro del espacio de la Unión Europea. La resolución de muchos problemas legales y policiales no puede limitarse, pues, a un único país sino que alcanza un ámbito internacional que hace imprescindible la participación en estructuras policiales supranacionales.

El Acuerdo de Schengen, en el marco del Tratado de Ámsterdam, avanza en este sentido al imponer un nivel de coordinación policial más allá del existente entre las policías situadas en el territorio catalán. La desaparición de las fronteras y su control en el interior del “espacio Schengen” tiene serias implicaciones con respecto a la seguridad, al convertirse en un “nivel nacional ampliado”, por la supresión de las fronteras interiores. En este sentido, una pieza fundamental del Acuerdo es el Sistema de Información Schengen (SIS), que tiene como finalidad el mantenimiento de un sistema europeo que permita identificar a personas, vehículos, armas de fuego, documentos y billetes de banco, y proporcionar a los agentes que hagan las identificaciones unas pautas de comportamiento comunes.

Todas estas transformaciones han hecho que, progresivamente, la *Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* se vaya situando en los lugares de máxima información, coordinación y decisión en el ámbito de la prevención y la represión de las infracciones, tanto las penales de derecho común como los delitos a gran escala (tráfico ilícito de drogas y vehículos, blanqueo de dinero, tráfico de personas, terrorismo).

Desde diciembre de 1998 los Mossos d'Esquadra tienen un enlace permanente en la Oficina Nacional Central de Interpol / Europol, en Madrid, desde donde se reciben y se dirigen los requerimientos de información y servicios a las policías de los otros estados miembros, con la finalidad de conseguir y desarrollar la más amplia asistencia recíproca de las autoridades de policía criminal. Por este medio se activa un proceso de comunicación coordinada para conseguir de forma rápida los datos que se necesitan para continuar, o cerrar, cualquier investigación compleja que afecte a ciudadanos y ciudadanas de otros países.



En el **ámbito de la Policía Científica**, la *Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra* forma parte de la organización **ENFSI** (European Network of Forensic Science Institutes), una Red Europea de Laboratorios Forenses en la que participan los responsables de laboratorios forenses de las distintas instituciones europeas (policiales o civiles), donde se comparte el conocimiento y sobretodo se homogeniza los procedimientos y metodología de trabajo con el objetivo de expresar los resultados de los informes periciales con un mismo criterio científico. Actualmente ENFSI está formada por 64 miembros de 36 países y el cuerpo de los Mossos d'Esquadra es miembro de pleno derecho desde el 26 de mayo de 2005, a través de la División de Policía Científica (DPC) de la Comisaría General de Investigación Criminal. En estas reuniones periódicas sobre cada disciplina forense también participan como invitados otros países fuera del territorio europeo y universidades que se dedican a la investigación en el ámbito de las ciencias forenses.

Las disciplinas forenses (working groups) en las que se participa son:

- Laboratorio químico: análisis de drogas, incendios y acelerantes de la combustión, explosivos, residuos de disparo, fibras, pinturas, vidrios.
- Laboratorio biológico: extracción y amplificación de perfiles genéticos.
- Otros ámbitos: balística y trazas instrumentales, informática forense, documentoscopia, dactiloscopia, inspecciones oculares.

En el **ámbito del terrorismo**, desde julio de 2017 se ha firmado un acuerdo entre el Ministerio del Interior español y el *Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya para la integració de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* en el Sistema de Coordinación de Investigaciones (SCI – SICOA) del Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO) de la Secretaría de Estado de Seguridad. A este Centro le corresponde entre otras funciones, dictar o determinar y establecer, en los supuestos de intervención conjunta o concurrente, los criterios de coordinación y de actuación de las Unidades operativas de la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y la de estos con otros organismos intervinientes, en función de sus competencias propias o de apoyo a la intervención.

El CITCO ha ido asumiendo funciones referidas a la elaboración de informes vinculantes a la criminalidad organizada y el terrorismo, tanto de carácter estratégico como estadístico, otros derivados de su carácter de punto focal en diversos ámbitos de actuación policial, de soporte logístico, de formación o puntos de contacto nacional en materias relacionadas con el terrorismo y el crimen organizado.

Por otro lado, el Estatuto de Autonomía de Catalunya establece, en su artículo 164, que corresponde a la Generalitat, entre otras materias de seguridad, la planificación y regulación del sistema de seguridad pública y el mando supremo de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*, quien estatutariamente tiene como ámbito de actuación el conjunto del territorio de Catalunya y ejerce, entre otras, la función de policía judicial y la investigación criminal, incluidas las distintas formas de crimen organizado y terrorismo en los términos establecidos por las leyes. Para desarrollar estas competencias sobre crimen organizado y terrorismo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Catalunya, la Generalitat de Catalunya precisa disponer de toda aquella inteligencia criminal que pueda ser de interés para la toma de decisiones en materia de seguridad en relación al crimen organizado y el terrorismo.

La *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* participará en calidad de Organismo Titular que envía información al Sistema para los fines previstos en el Real Decreto 837/2014, de 10 de octubre, relativa a la coordinación de investigaciones con datos coincidentes. Siendo responsables y garantizando el adecuado intercambio con el CITCO de información e inteligencia, de carácter estratégico, en relación al crimen organizado, el terrorismo y el radicalismo violento.

Todo ello con el objetivo de una mayor eficacia y coordinación en materia de seguridad ciudadana, y en virtud de los principios de cooperación y colaboración que rigen las relaciones entre las instituciones que forman parte de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

### 11.3 Retos de futuro

- **Reforzar las estrategias preventivas y reactivas en relación a la amenaza de carácter terrorista**

Los atentados de Francia acaecidos el 7 de enero de 2015 y el 13 de noviembre han situado la lucha contra el terrorismo como uno de los principales objetivos de las policías de todo el mundo.

En este contexto, la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* desarrolla actuaciones propias y coordinadas con otros operadores de la seguridad con el objetivo de garantizar la prevención en este ámbito.

- **Combatir la delincuencia**

Implementar medidas que permitan dar una respuesta eficaz al fenómeno de la delincuencia y contribuir a la tranquilidad de la ciudadanía.

En este sentido, los esfuerzos la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* pone el punto de mira en aquellos hechos delictivos en los que hay un mayor número de víctimas o que son más graves para la cohesión social.

- **Mejorar la atención**

La *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* organiza su servicio en base al modelo de servicio a la comunidad, fundamentado en la proximidad y en la confianza de la ciudadanía. Así, se sitúa al ciudadano como el centro de toda la actividad y como la razón de ser.

Por este motivo, se revisan y actualizan los procedimientos y sistemas de trabajo para hacerlos más inteligibles y accesibles, de acuerdo a las nuevas necesidades y retos en materia de servicio público.

- **Internacionalización de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra**

Los procesos de globalización y la construcción de espacios de seguridad a nivel europeo y mundial han superado los planteamientos de seguridad limitados por las fronteras de los estados. Ante una delincuencia transnacional es necesario desarrollar actuaciones que permitan equilibrar las capacidades de los cuerpos de seguridad para garantizar la eficacia en este nuevo contexto.

- **Reforzar el modelo de servicio**

En el marco de los retos mencionados en materia de seguridad, se hace necesario desarrollar las capacidades de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra* como policía integral y reforzar los ámbitos de los recursos humanos, materiales y tecnológicos.

## 12. Bibliografía

- Antequera, P. (2005). *Mossos d'Esquadra: història i present*. Barcelona. L'Avenç S.L.
- Instituto Catalán de Seguridad Pública. (2002). *Policia, societat i valors*. Revista Catalana de Seguretat Pública, N°11, diciembre.
- Ortega E., J. (1859). *Historia de las Escuadras de Cataluña*. Barcelona i Madrid.
- Papell., T. J. (1999). *L'origen dels Mossos d'Esquadra: (Guerra de Successió i postguerra a Valls: Pere Anton Veciana)*. Lleida: Pagès Editors.
- Parellada M., P. (1891). Don Pedro Antonio Veciana, fundador de las *Escuadras de Cataluña*. Toledo.
- Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*. (1997). Plan director del desplegue de la *Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*.
- Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra*. (2003). *Catalunya, una nació d'Europa*.
- Sales, N. y Mercader, J. (1962). *Història dels Mossos d'Esquadra. La dinastia Veciana i la policia catalana. El segle XVIII*, Barcelona: Aedos.
- Verdaguer, J. (1888). *Pàtria*, Barcelona.

## Anexo 1: Recursos humanos<sup>10</sup>

### Plantilla Oficial

Categoría	Número efectivos
Comisarios/as	14
Intendentes/as	47
Inspectores/as	133
Subinspectores/as	373
Sargentos/as	878
Caporales	2,536
Mossos/as	12,911
<b>Total efectivos: 16,973</b>	

Ratio policía de Catalunya: 3.6 x 1.000 habitantes (PG-ME + Policías Locales)

Ratio policía en la Unión Europea: 3.3 x 1.000 habitantes

### Recursos humanos

Efectivos por edad y sexo:

- El 21% de los efectivos de la PG-ME son mujeres.
- El 58% de los efectivos de la PG-ME tienen una edad entre los 35 y los 44 años.

### Nivel de estudios

- El 89% de los efectivos de la PG-ME disponen de formación en bachillerato, Formación Profesional o estudios equivalentes superiores.

### Años de antigüedad

- La antigüedad de los agentes de la PG-ME se sitúa, mayoritariamente, entre los 5 y los 14 años (59%).
- La media de antigüedad a la PG-ME es de 12 años.

<sup>10</sup> Datos estadísticos procedentes de informes internos de la Divisió Tècnica de Planificació de la Seguretat de la Prefectura de Policía (2017).

## Anexo 2: Catalunya, un país seguro

### **En el año 2015, la ratio de hechos delictivos por mil habitantes en Catalunya se situó en el 64.09**

Esta mejoría está en consonancia con los resultados de la encuesta de seguridad pública, según la cual, después de una fase de estabilidad, la percepción de la seguridad ha iniciado una mejora tanto en la seguridad ciudadana como en la seguridad privada. En general, la policía y los servicios policiales son bien valorados.

Entre el año 2014 y 2015, los hechos delictivos se han reducido en un 2.39%.

### **Los homicidios en Catalunya se sitúan por debajo de la media europea, presentando uno de los datos más bajos de toda Europa**

En el año 2015 se produjeron 42 homicidios/asesinatos, 0.57 por cada 100.000 habitantes.

### **Contención de los hechos que comportan una mayor sensación de inseguridad**

Los hechos, como pueden ser delitos de robo con violencia i/o intimidación, presentan una disminución progresiva desde 2013.

### **La lucha antiterrorista se ha convertido en una prioridad en la seguridad de Catalunya**

Más de un 30% de la actividad policial preventiva dirigida está dedicada a la lucha antiterrorista.

### **Incremento en las estrategias de ámbitos específicos**

En un contexto de país seguro, dentro del ámbito de la seguridad existen determinadas actividades como son la accidentalidad, los robos en el interior de domicilios o las sustracciones de metal como el cobre, donde la PG-ME ha implementado estrategias dentro de los Programas Operativos Específicos (POE), que han tenido un éxito considerable.

### **El uso del espacio público es más pacífico**

Los hechos delictivos vinculados al uso del espacio público se han reducido. El esfuerzo colectivo que se ha hecho para que las manifestaciones sean comunicadas y pacíficas, juntamente con la implementación de las medidas preventivas y de mediación, han sido claves para llegar a esta situación de normalidad democrática.

## Anexo 3: Un día en la seguridad de Catalunya

### Delitos

---

#### Contra las personas

La PG-ME tiene conocimiento de 144 hechos delictivos diarios en el ámbito de las personas

#### Contra el patrimonio

Se denuncian 1,137 hechos delictivos relativos a delitos contra el patrimonio

Se denuncian 549 hurtos al día

#### Contra la seguridad colectiva

Se producen 62 hechos al día relacionados con la seguridad colectiva

#### Relativos al tráfico

La PG-ME tiene conocimiento de 42 hechos relativos al tráfico

#### Contra el orden público

Hay una media de 13 hechos relacionados con el orden público

#### Contra la salud pública

La media de delitos contra la salud pública es de 7 diarios

### Víctimas

---

#### Mujeres - Violencia Doméstica

A lo largo de un día se tiene conocimiento de 13 mujeres que han sido víctimas de violencia doméstica

#### Mujeres - Violencia de Género

La PG-ME tiene conocimiento de 41 mujeres que han sido víctimas de violencia de género

#### Personas mayores

La PG-ME tiene conocimiento de 153 víctimas de más de 65 años

#### Menores

Durante un día se conocen 47 víctimas menores de edad

#### Ámbito odio - discriminación

Una persona al día es víctima de algún hecho en el ámbito del odio y de la discriminación

## Actividad Policial

---

### **Incidencias atendidas**

La PG-ME atiende 1,790 incidentes al día; 1,391 provienen del servicio telefónico de emergencias 112

### **Horas de prevención en los planes específicos**

La PG-ME realiza en un día 5,281 horas de prevención dentro de los planes operativos específicos

### **Detenciones**

La PG-ME hace un total de 105 detenciones al día

### **Investigados y denunciados**

Diariamente la PG-ME denuncia 499 personas e investiga 34

### **Atestados instruidos**

Las oficinas de atención a la ciudadanía instruyen al día un total de 2,485 atestados

### **Identificaciones y controles de paso**

La PG-ME realiza en un día un total de 2,391 identificaciones y 359 controles policiales

### **Desarticulación de organizaciones y grupos criminales**

La PG-ME en un mes desarticula 12 organizaciones / grupos criminales

### **Manifestaciones / Concentraciones**

Casi cada día se tiene conocimiento de 9 manifestaciones o concentraciones

### **Protecciones en vigor**

Se hace el seguimiento de 36 protecciones diarias

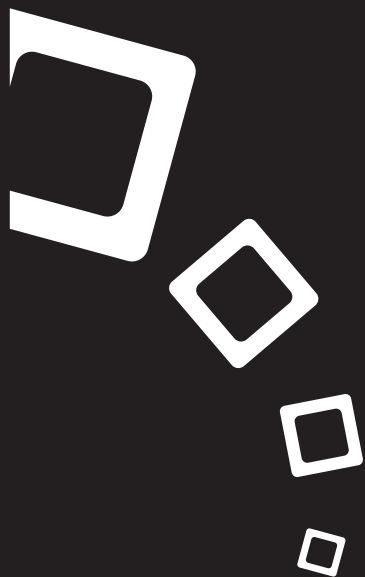
### **Contactos de relación con la comunidad**

Cada día, se materializan 153 contactos de relación con la comunidad

### **Agradecimientos y quejas**

Durante un día, la PG-ME recibe una media de 5 agradecimientos y 2 quejas por los servicios realizados





## La formación en inteligencia policial: Análisis de la oferta educativa de la ANSP\*

Herard Von Santos Méndez

San Salvador, El Salvador  
herardvon@yahoo.com

**Recibido:** mayo 30 de 2017

**Aceptado:** septiembre 12 de 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 81-141]

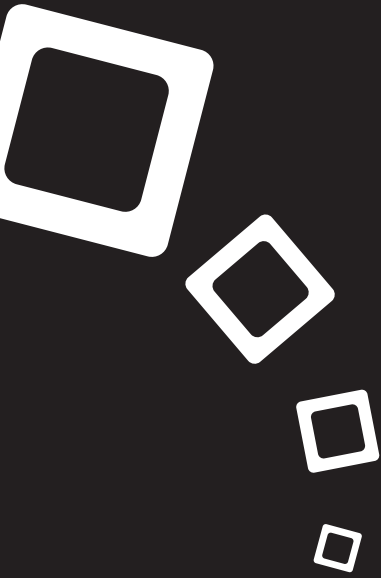
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5464>

### Resumen

Se presenta un estudio sobre la formación académica que brinda la ANSP en el tema de inteligencia policial, su desarrollo hasta 2016 y el nuevo currículo que desde 2017 se implementó con la finalidad de corregir algunas deficiencias y potenciar la experiencia adquirida en el terreno, para los efectos de sistematizar nuevos contenidos y formas de enseñanza en esta temática.

### Palabras clave

Inteligencia policial, formación policial, enseñanza, investigación criminal.



## Training in police intelligence: Analysis of the educational offer of the ANSP\*

Herard Von Santos Méndez

San Salvador, El Salvador  
herardvon@yahoo.com

**Received:** May 30, 2017

**Accepted:** September 12, 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 81-141]

DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rsp.v7i2.5464>

### Abstract

A study is presented on the academic training provided by the ANSP in the area of police intelligence, its development until 2016 and the new curriculum that since 2017 was implemented with the aim of correcting some deficiencies and enhancing the experience acquired in the field, for the effects of systematizing new contents and forms of teaching in this subject.

### Keywords

Police intelligence, police training, education, criminal investigation.

“Policía y Seguridad Pública” journal, year 7, volume 2, july - december 2017

\* Original study commissioned by the Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP) for publication in the “Policía y Seguridad Pública” Journal.



## Presentación y perfil estratégico

La actividad delictiva generada por el crimen organizado y, particularmente, por las pandillas, mantiene en constante lucha a las instituciones del Estado encargadas de su represión. Aunque en la actualidad existe una sensible baja en los homicidios, en lo referente a las extorsiones y desaparecidos, los números se mantienen altos. Con la reorganización de los servicios de inteligencia en la Policía Nacional Civil (PNC) desarrollada desde febrero de 2016, se evaluará la calidad y la efectividad que la formación en esta materia, proporciona la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP).

En ese sentido, se presenta ahora un estudio sobre la formación académica formal que brinda la ANSP en el tema de inteligencia policial, su desarrollo hasta 2016 y la nueva currícula que desde 2017 se implementó, con la finalidad de corregir algunas deficiencias y potenciar la experiencia adquirida en el terreno, para sistematizar un nuevo contenido y una nueva forma de enseñanza en esta temática.

Desde 1993, cuando se completó el despliegue territorial de la PNC en todo el país, fue evidente su debilidad, en términos de inteligencia, para dar soporte a las nuevas investigaciones policiales del crimen, ya que estas no podían ser cubiertas por el nuevo cuerpo, sino con el uso de las viejas formas de obtención de información y su procesamiento para obtener inteligencia.

Con la creación de la ANSP en marzo de 1992, esta asume por ley la formación inicial y la especialización, entre ellas la investigación, inteligencia y análisis. La cooperación internacional apoyó en los primeros años esta formación y poco a poco se fue ganando experiencia en las especialidades, hasta el punto de formar instructores en la materia.

Este estudio pretende adentrarse en el tipo de oferta académica que la ANSP y la PNC brindan a sus alumnos en los campos especializados de la inteligencia policial, la currícula que se desarrolla, la capacidad docente para impartirla y las nuevas proyecciones; a raíz de la nueva estructura organizativa en inteligencia y el uso de las tecnologías a disposición de dicha función; comparándola con la eficacia en el terreno obtenida por las unidades policiales y extraer de ello la enseñanza correspondiente para continuar mejorando en este campo tan especializado y necesario para la PNC. Es un ejercicio valioso para el análisis del desempeño de la PNC en la actualidad, al permitir comparar enseñanza versus eficacia y entender los dilemas estratégicos generados en su aplicación, reforma e implementación.

El objetivo es contribuir al debate nacional sobre los desafíos estratégicos que enfrenta actualmente el aparato policial en lo que se refiere a las



actividades de inteligencia criminal, su enseñanza e instrucción, así como su implementación dentro de la institución. De esta manera, se podrán analizar los alcances y las limitaciones de la actual enseñanza, así como las bondades de la actual reforma educativa y operativa en esta área y presentar un documento con incidencia potencial para las formulaciones de nuevas políticas educativas y/o operativas para mejorar la actual enseñanza en este rubro y su eficacia operativa en el trabajo cotidiano de la PNC.

Se espera que el presente trabajo constituya una importante herramienta para los planificadores, analistas estratégicos, asesores legales, profesores, instructores y tomadores de decisiones en el ámbito de la enseñanza en seguridad pública, específicamente en la PNC y en la ANSP.

## 1. Introducción

La actividad delictiva generada por el crimen organizado, la delincuencia común y las pandillas, mantiene en constante lucha a las instituciones del Estado encargadas de su prevención y represión, haciendo uso de todos los medios legales a su alcance para obtener la información necesaria que, acreditada como inteligencia, contribuya a la Policía Nacional Civil para su conjuración y desarticulación.<sup>1</sup>

Los desafíos al Estado también han mutado con el tiempo, ahora ya no se habla solo de delitos simples y complejos, del crimen organizado (que conlleva el uso de la violencia letal que produce homicidios dolosos; entre ellos: El narcotráfico, el sicariato, etc.), sino de grupos irregulares armados<sup>2</sup> e ilegales que utilizando la acción armada desafían las capacidades de la PNC para reprimirla. El blanqueo de capitales, el tráfico de armas, la trata de personas y los delitos de cuello blanco; exigen un gran esfuerzo de la institución policial para su combate. Cada vez más, el *modus operandi* de estas organizaciones o delincuentes se vuelve más complejo y, por ello, se vuelve indispensable el uso de aparatos de inteligencia y de investigación criminal.

Esta necesidad de información, que luego es convertida en inteligencia, ha sido permanente desde que nació el nuevo cuerpo policial en 1992 y completara su despliegue en 1993, pero ha sido en la última década (2007-2017) que la contribución de la inteligencia ha sido determinante en el apoyo a la investigación criminal para sustentar de mejor manera los casos criminales.

1 La función de inteligencia es solo un apoyo a la investigación criminal, y es a través de esta que se reúnen los elementos de prueba para sustentar un caso bajo la dirección de la FGR y posibilitar la condena.

2 Estos grupos, generalmente tienen un carácter de tropa irregular, por lo que combaten sin obedecer las convenciones nacionales e internacionales para el ejercicio de la guerra, lo cual les permite excesos de violencia que serían inadmisibles en las fuerzas del Estado. Estas organizaciones sirven a los intereses de grupos y generalmente están fuera de la ley.

Desde su inicio, la PNC dependió de los procesos y sistemas de producción de inteligencia heredados de los antiguos Cuerpos de Seguridad Pública (CUSEP), y, durante sus primeros años, serían el principal apoyo a sus investigaciones. Con el tiempo, la capacitación en inteligencia se fue consolidando basándose en la experiencia obtenida en el terreno y en la colaboración que países amigos dieron a la institución al proveer los cursos necesarios para la capacitación del personal especializado.

Hacia el año 2000, las bases para la producción de la inteligencia estaban dadas, pero su eficacia en el terreno no se correspondía con el esfuerzo desarrollado por la ANSP y la PNC hasta ese momento. Celos profesionales, mala organización, falta de liderazgo y la creación de diversas unidades de inteligencia al interior de unidades especializadas, impidieron que el Centro de Inteligencia Policial (CIP), centralizara la obtención de información y estableciera los procesos que volverían factible el intercambio de la inteligencia en las diversas unidades policiales que la requerían. Falta de equipos, personal capacitado y los incentivos necesarios, fueron otros problemas que debían ser superados.

Habiéndose hecho el diagnóstico pertinente<sup>3</sup> y definido el plan de acción,<sup>4</sup> es a finales de 2016 que se decidió reorganizar el aparato de inteligencia de la PNC y su forma de operar. La nueva Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), echó a andar un nuevo programa de obtención de información, un sistema de procesamiento de la misma y una nueva forma de distribución que engloba las capacidades y las experticias de las diferentes oficinas de inteligencia y el análisis que hasta entonces trabajaban con autonomía.

## 2. Metodología

La investigación académica es de tipo descriptiva con un enfoque mixto, está basada en la utilización de métodos y técnicas apropiadas que desarrollan los diversos tópicos tratados por el investigador. Se han utilizado los estudios bibliográficos, cuadros estadísticos, esquemas organizativos, estudios y análisis de casos. Una herramienta muy útil fue el uso de la entrevista que se aplicó a personal que sirve en las diferentes unidades policiales, tales como analistas e investigadores; así como de personal encargado de la planificación y selección del personal docente adecuado. De esta manera, se pudo colegir de ellos las reformas necesarias en la currícula de educación y se obtuvo una evaluación crítica de la docencia que se imparte actualmente en la ANSP.

La investigación fue organizada alrededor de varias premisas importantes para abordar la temática de la enseñanza de materias relacionadas con la inteligencia policial por la ANSP, incluyendo: Marco histórico de la ANSP,

3 Se refiere al diagnóstico del "Centro de Inteligencia Policial" previo al proyecto Fénix. (Bogran, Lazo y Zometa, 2014, p.115).

4 Hoja de ruta establecida en el Plan Fénix. (Bogran, et al. 2014, p. 387).

la enseñanza especializada en inteligencia 1996-2016 (que corresponde al período en que se fundó la primera unidad de información de la PNC y el último año del que se dispuso de información sobre su sistema de inteligencia), la plantilla docente, el apoyo a la educación especializada, la eficacia de la formación recibida, reforma a la enseñanza especializada en 2016 y las recomendaciones. Se incluyó un Glosario para orientar al lector sobre las siglas y nombres utilizados.

La investigación se llevó a cabo en cuatro meses, del 17 de febrero al 17 de junio de 2017. Se realizó en dos fases, la primera de febrero a mayo, y la segunda en el mes de junio. Durante la primera fase, se realizaron entrevistas y visitas de campo, tanto a la ANSP como a las unidades de inteligencia y análisis de algunas de las unidades especializadas de la PNC ubicadas en Comalapa y San Salvador, respectivamente. En la segunda fase se realizó el análisis y la síntesis a partir de la documentación y las entrevistas obtenidas.

El presente trabajo incluyó entrevistas semiestructuradas realizadas por el autor a personal especializado en inteligencia, tanto a operadores como a docentes, visitas de campo a diversas unidades, tanto de la ANSP como de la PNC y la consulta de fuentes bibliográficas primarias y secundarias.

En relación con las entrevistas, es importante resaltar que los sujetos entrevistados poseen una amplia experiencia en materia de inteligencia e investigación criminal; y en la planificación, seguimiento y docencia en las mismas áreas. Las 14 entrevistas fueron seleccionadas en relación a su relevancia con la presente investigación y al conocimiento especializado de cada entrevistado sobre los tópicos tratados.

### **Entrevistas**

- a. Jefe de la Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), entrevista en Santa Tecla, el 26 de abril de 2017.
- b. Jefe de la División de Análisis, Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), entrevista realizada en Santa Tecla, el 26 de abril de 2017.
- c. Jefe del Departamento de Formación Continua, actualización y especialidad de la ANSP, entrevista en Comalapa, el 16 de marzo de 2017.
- d. Jefe del Departamento de Formación Inicial de la ANSP, entrevista en Comalapa, el 7 de marzo de 2017.
- e. Jefa del Departamento del Registro Académico de la ANSP, entrevista en Comalapa, el 16 de marzo de 2017.

- f. Jefe de la División Antiextorsiones de la PNC, entrevista en San Salvador, el 3 de marzo de 2017.
- g. Jefe de operaciones de la División Antiextorsiones de la PNC, entrevista en San Salvador, el 3 de marzo de 2017.
- h. Coordinador de análisis estratégico de la División Antiextorsiones de la PNC, entrevista en San Salvador, el 3 de marzo de 2017.
- i. Jefe del Departamento de Análisis del CAT (Centro Antipandillas Transnacional), entrevista en San Salvador, el 14 de marzo de 2017.
- j. Analista estratégico del CAT, entrevista en San Salvador, el 14 de Marzo de 2017.
- k. Técnico del área de actualización y especialización del Departamento de Formación de la ANSP, entrevista en Comalapa, el 16 de marzo de 2017.
- l. Claudia Menjivar, Encargada de la biblioteca de la ANSP, entrevista en Comalapa, el 16 de marzo de 2017.
- m. Jefe del Centro de Capacitación y Formación Profesional de la PNC, entrevista en San Salvador, el 20 de abril de 2017.
- n. Encargado de datos estadísticos Centro de Capacitación y Formación Profesional de la PNC, entrevista en San Salvador, el 20 de abril de 2017.

### Documentos consultados

Planes de estudios, cuadernos de trabajo, manuales técnicos de investigación criminal, currícula de ascensos, malla curricular de la carrera de Técnico en Ciencias Policiales y los pênsum de la formación inicial del agente, así como el programa formativo de inteligencia y la bibliografía para el curso básico de inteligencia policial; cuyo propósito es profundizar en las temáticas de inteligencia proporcionados en los diferentes cursos de enseñanza y de ascenso.

Importante fue el trabajo de Bogran et al. (2014): **El impacto de la inteligencia policial en la toma de decisiones estratégicas, operativas y tácticas en la PNC de El Salvador**, el cual es una tesis presentada para optar a la categoría de subcomisionado de la PNC, por parte de la Academia Nacional de Seguridad Pública, que proporcionó información sobre el estado actual de los procesos de inteligencia en la PNC.

Toda esta documentación fue examinada en el Departamento de Actualización Especializada de la ANSP ubicada en Comalapa. Otras fuentes secun-

darias muy importantes para completar la investigación fueron los pocos textos y obras que sobre esta temática se encuentran en la biblioteca general de la ANSP, así como en la pequeña biblioteca especializada del CINCA-ANSP, ubicado en Santa Tecla.

Muy valiosa fue la obra de Gino Costa (1999), **La Policía Nacional Civil de El Salvador (1990-1997)**, en la cual se describen algunos pormenores sobre los problemas que enfrentaron, primero la PNC y después la ANSP, para la formación especializada de los agentes policiales; así como la investigación de Landeros, Padilla y Villalobos (2016), **Los aportes de la Academia Nacional de Seguridad Pública al proceso de reforma policial en El Salvador**, publicada en la revista *Policía y Seguridad Pública*, de la ANSP.

Finalmente, se consultó el trabajo de Karla Andrade, **Las pandillas salvadoreñas y el delito de extorsión. Desafíos y prioridades en relación con el fenómeno extorsivo**, también publicado en la revista *Policía y Seguridad Pública*, de la ANSP.

### Infográficos

Para una mayor claridad de la investigación, se decidió utilizar flujogramas verticales como herramientas de apoyo, debido a su simplicidad al explicar la manera en que se organizan ciertas funciones en una organización o sus comunicaciones entre diferentes departamentos.

Los flujogramas verticales del sistema de enseñanzas de la ANSP muestran la organización de los pênsum desarrollados en las áreas de inteligencia. El uso de los cuadros estadísticos del Departamento de Formación Contínua de la PNC, permitió colocar en perspectiva la cantidad de personal graduado en los cursos de inteligencia policial durante el período 2007-2017.

### Datos estadísticos

Además, se utilizaron cuadros estadísticos para ordenar ciertos elementos de la formación brindada por el CIP-SIPOL de la PNC y de la ANSP, en los rubros de inteligencia que fue posible obtener para el presente estudio:

1. Personal graduado de los cursos de inteligencia policial de 2007 a 2017 (diferentes especialidades).
2. Personal graduado de los cursos de inteligencia policial de 2004 a 2006 (diferentes especialidades).
3. Diferentes cursos de inteligencia policial de 2007 a 2017 (diferentes especialidades).
4. Diferentes cursos de inteligencia policial de 2014 a 2016, especificando tipo de curso y cantidad de graduados (diferentes especialidades).





### 3. Marco histórico de la ANSP

La Academia Nacional de Seguridad Pública nace durante el proceso de las negociaciones de paz entre el Gobierno de El Salvador (GOES) y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), el cual culminó con la firma del acuerdo de paz el 16 de enero de 1992 en Chapultepec, México. Sin embargo, ya desde la misma discusión de estos acuerdos, fue clara la necesidad de una institución académica para formar a los nuevos policías en la nueva doctrina democrática y en las técnicas policiales de investigación del delito más modernas.

En marzo de 1992, se formó una misión técnica, integrada por funcionarios policiales de Estados Unidos, España y El Salvador; para apoyar la elaboración del proyecto de la ANSP. A esta academia le correspondería seleccionar al personal del nuevo cuerpo, evaluarlo en forma sistemática y organizar los cursos para su promoción y ascensos; así como investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la PNC y a la seguridad pública.<sup>5</sup>

La existencia legal de la ANSP comenzó el 11 de marzo de 1992, fecha en que entró en vigencia el Decreto Legislativo No. 95, del 27 de febrero de 1992, el cual fue publicado el 3 de marzo de 1992 en el Diario Oficial No. 42, Tomo 314. A mediados del mes de marzo, se nombró como director de la Academia, al doctor José Mario Bolaños Orellana y, posteriormente, se completó la dirigencia integrada por el Consejo Académico como máxima autoridad en el aspecto docente.

La ANSP se creó como organismo autónomo, adscrito al ministerio del ramo, aunque subordinado al presidente de la República, quién nombra a su director para un periodo de tres años. Posee el mismo rango que el director de la PNC. Desde un principio, los serios problemas de coordinación entre ambas instituciones han sido fuentes de constantes críticas a la autonomía de la ANSP (Costa, 1999, p. 120). Los Acuerdos de Paz establecieron como parte de la misión y responsabilidades de la ANSP los siguientes aspectos (Landeros, et al. 2016, p. 90):

1. La formación básica, la formación de cuadros intermedios y superiores y la formación especializada de la PNC.
2. Seleccionar al personal de la Policía Nacional Civil.
3. Investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la Policía Nacional Civil y la Seguridad Pública.
4. Evaluar anualmente a todo el personal de la Policía Nacional Civil.

A pesar de que la Academia no poseía la infraestructura física ni humana más óptima, realizó la primera convocatoria para los primeros aspirantes

5 Ver Art. 3 de la Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública.



que querían ingresar a la institución. Para ese fin, diversas instituciones del Gobierno, como el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Educación, la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Justicia; proporcionaron personal médico, enfermeras, profesores, psicólogos y cierto personal administrativo.

En el mes de junio de 1992, se efectuaron las primeras convocatorias y pruebas de selección a más de 1800 aspirantes, teniendo seleccionados para el mes de julio siguiente a 688 alumnos para el primer ingreso que se verificó en septiembre del mismo año. A partir de entonces, se ha recibido un promedio de 300 alumnos mensuales, que con pocas variaciones se ha mantenido hasta en la actualidad (2017).

**FIGURA 1. Parche oficial de la ANSP**



Fuente: ANSP.

En 1992, el gobierno noruego donó aproximadamente \$200 000 para el equipamiento de la primera oficina donde funcionaría la ANSP. Luego, en agosto de ese mismo año, se hizo efectivo otro donativo de parte del Gobierno de España (\$1 millón). Este aporte, sirvió para el equipamiento de la Academia y para cubrir las necesidades de los alumnos, a su vez, se prepararía y acondicionaría el antiguo edificio donde se encontraban las instalaciones del Centro Técnico de Instrucción Policial de la antigua Policía Nacional (CETIPOL), en Santa Tecla. En esa nueva sede, se preparó la contratación del personal indispensable para el trabajo de las diferentes áreas de la institución.

La misión española elaboró un proyecto en el cual se estimó un presupuesto de \$42 millones para el funcionamiento de los primeros dos años de la ANSP. Paralelamente, el Gobierno de la República con la colaboración del Ministerio de Obras Públicas, comenzó a adecuar el edificio de lo que fuera

una de las instalaciones de los batallones de reacción inmediata de la Fuerza Armada, contiguo al Aeropuerto Internacional de Comalapa, el cual no contaba con la infraestructura necesaria para poder albergar a los futuros ingresos y poder darles las comodidades y el bienestar necesarios de una institución de estudios. En esta sede, se construyeron una serie de facilidades para albergar a más de 2000 alumnos internos de escala básica con una inversión inicial de casi \$5 millones.

Como parte de los Acuerdos de Paz, para la conformación de la nueva PNC se tenían que aceptar en sus cuadros cuotas representativas de la antigua Policía Nacional (PN) y del FMLN, los cuales tenían que formarse indistintamente en la ANSP. Las cuotas de ingreso fueron establecidas en un 20% para miembros de ambos grupos y el restante 60% provendría de personal civil; un requisito que se consideró necesario (Landeros, et al. 2016, p. 197). Mientras los profesores internacionales llegaban al país para incorporarse a la ANSP, observadores internacionales de la División Policial de la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en El Salvador (ONUSAL), sirvieron como docentes. Esta división también debía supervisar el funcionamiento y la selección de los aspirantes a la ANSP, trabajo que se volvió muy tirante en 1993.

El equipo técnico internacional a cargo de colaborar e implementar la nueva doctrina de seguridad pública a través de la ANSP, quedó bajo el mando de un asesor principal, Alfredo Carballo (Comisario Principal del cuerpo nacional de Policía de España) entre 1992-1994, responsable de asistir al director de la ANSP y a su Concejo Académico. Posteriormente, sería sustituido por el coronel Manuel Rodríguez de la Guardia Civil española.

El equipo técnico internacional de la ANSP, estuvo integrado por profesores e instructores de España, Noruega y Suecia; reclutados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). A este se sumaron instructores estadounidenses y oficiales de carabineros de Chile, contratados por el Programa Internacional para el Adiestramiento en la Investigación Criminal (ICITAP: *International Criminal Investigation and Training Assistance Program*), institución responsable de la ayuda policial al extranjero de Estados Unidos. En 1993, el equipo docente estaba integrado por 40 personas: 20 españoles, 12 chilenos, además de estadounidenses, suecos y noruegos.

Como parte de los acuerdos, se había establecido la organización de un régimen especial en las zonas de influencia del FMLN donde además, se establecerían sus puntos de concentración y desmovilización. Esto obligó a la conformación de una Policía Auxiliar Transitoria (PAT) con alumnos recién ingresados a la ANSP. Para ello, observadores policiales de ONUSAL les acompañarían para instruirlos y asesorarlos además de supervisarlos ante su falta de experiencia práctica.

El éxito de este programa motivó la organización de uno nuevo. El programa de evaluación y asesoría de la Policía Nacional Civil, más conocido como el Asesoramiento Práctico en Servicio (APS), a cargo de Robert Loosle, representante del ICITAP en El Salvador. El comienzo de la PAT, el uno de abril de 1993, coincidió con el primer despliegue operativo de la PNC. El APS no solo garantizó que los nuevos policías contaran con la asistencia de policías experimentados, sino que también permitió evaluar el desempeño del nuevo cuerpo.

Dicha evaluación no solo fue útil a los mandos locales, sino que proporcionó información precisa y periódica a las autoridades de la ANSP. Con base a ella, las autoridades pudieron introducir los ajustes necesarios en la formación (Landeros, et al. 2016, p. 359). Sin embargo, los informes de estas evaluaciones en el terreno, que señalaban las deficiencias y carencias en la formación de los nuevos policías, no fueron bien vistas por las autoridades, profesores e instructores de la ANSP. Seis meses después de su inicio, el programa no fue extendido por el gobierno salvadoreño.

En marzo de 1993, con un retraso de cinco meses, se graduó la primera promoción de alumnos de la ANSP con personal de instructores casi por completo extranjeros (Landeros, et al. 2016, p. 196). Y se inició, en el departamento de Chalatenango, el despliegue territorial de la PNC. Para finales de ese mismo año, se graduaron los primeros oficiales de los niveles ejecutivo y superior. Para abril de 1994, la ANSP había graduado a 4000 nuevos policías. Entre 1992 y 1994, el gobierno salvadoreño había asignado a la ANSP unos fondos de \$20 millones para su funcionamiento (Landeros, et al. 2016, p. 171).

Un nuevo cuerpo de seguridad pública fue establecido no sin serias dificultades para organizarse y, sobre todo, para formarse en los nuevos cánones de conducta que se esperaban de una Policía democrática. Uno de estos problemas fue cuando a finales de 1993, se vulneraron los requisitos académicos impuestos para el personal, provenientes de las cuotas asignadas a la PN y el FMLN, pues con anuencia del Gobierno y del FMLN, se soslayaron algunos requisitos para que antiguos miembros de ambos cuerpos fueran aceptados en la ANSP aun cuando no cumplían con los requisitos exigidos al personal de ingreso del nivel superior (Landeros, et al. 2016, p. 206).

Los problemas no desaparecieron con el tiempo y al parecer se agravaron. En su informe de septiembre de 1995, MINUSAL (Misión de Naciones Unidas para El Salvador) afirmaba que: El proceso de selección de los futuros miembros de la Policía Nacional Civil no se realiza con criterios estrictos que den prioridad a la calidad sobre la cantidad.

Esta situación ha permitido detectar (1992-1995) dentro de la Academia Nacional de Seguridad Pública, la presencia de miembros de maras y bandas criminales, de personas involucradas en la comisión de hechos delictivos, así como de otras con antecedentes inadecuados para integrar

un cuerpo de seguridad. Al mismo tiempo, la falta de los debidos controles selectivos, habilitó el ingreso a la ANSP de aspirantes que no cumplían con los requisitos académicos exigidos, al igual que de personas que ocultaron su condición de exmiembros de los antiguos cuerpos de seguridad o de excombatientes del FMLN (Landeros, et al. 2016, pp. 209 y 210).

En 1994, la Unión Europea (UE) donó a la ANSP más de medio millón de dólares en materiales y equipo, y a finales de 1995, en septiembre, puso en marcha un nuevo programa de asesoramiento para la PNC y la ANSP. De los 14 asesores españoles con que contaba el proyecto, cinco fueron asignados a la ANSP.

En junio de 1997, la PNC ya contaba con 16 000 agentes, de los cuales no más de 355 estaban destacados en la División de Investigación Criminal (DIC), es decir, solo el 2.21% de todo su personal (Landeros, et al. 2016, p. 288). Mientras tanto, el número de agentes involucrados en tareas de inteligencia policial en el periodo 1997-2003, ascendía a unos 300 elementos.<sup>6</sup> En 1998, ya eran más de 18 000 policías los formados en la ANSP.

En octubre del año 2000, la ANSP introdujo un nuevo material de texto para la formación de los alumnos a policía en los cursos de la escala básica que vendrían a sustituir o a complementar aquellos primeros elaborados con la asistencia internacional desde 1993. En junio de 2009, las nuevas autoridades de la ANSP decidieron desechar dichos textos. Se desconoce la procedencia de los materiales de texto que actualmente utiliza la Academia para impartir los cursos en el nivel básico.

Para mediados del año 2009, el pie de fuerza de la PNC oscilaba en alrededor de 18,500 elementos, para el año 2015 esta cifra había ascendido a 23,000 elementos. La ANSP hasta el 2014, había graduado como policías a alrededor de 33 551 estudiantes (Landeros, et al. 2016, p. 90).

En el Plan Estratégico Institucional 2010-2014 (PEI) se definió el Sistema Educativo Policial Integral (SEPI), como un proyecto educativo institucional que define el modelo educativo de la ANSP, buscando optimizar los objetivos primarios de la Academia ya establecidos desde su creación. Luego, el PEI 2015-2019, consideró a la ANSP como una institución de educación superior y, para ello, estableció la creación de un Instituto Tecnológico de Ciencias Policiales a partir del Instituto Especializado en Educación Superior (IES).

Como parte del PEI 2010-2014, el 23 de agosto de 2013, a través del Decreto Ejecutivo 151, se creó el IES establecido como una institución diferente a la ANSP (IES-ANSP), adscrito al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. Dicho decreto fue reformado el 3 de noviembre de 2014, estableciendo que el presupuesto del IES estará comprendido dentro de las asignaciones presupuestarias de la ANSP (Landeros, et al. 2016, p. 94).

6 Subdirector de la Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), Febrero 2016 - abril de 2017, entrevista en Santa Tecla, 26 de abril de 2017.

El IES, ya como parte de la Academia se echó a andar a principios de 2016. Se debe considerar a la ANSP-IES (ya no IES-ANSP pues el primero pasó a depender presupuestariamente de la ANSP) como una instancia académica de investigación como cualquier centro universitario del país, debiendo desarrollar las tres funciones que tradicionalmente desarrollan estas instituciones: Docencia, investigación y proyección social.

El primer director de la ANSP fue el doctor Mario Bolaños y actualmente es el Lic. Jaime Edwin Martínez, quien tiene el cargo desde el año 2009.

#### **4. Enseñanza especializada 1996-2016**

##### **4.1. Inteligencia policial**

En los últimos 50 años, se ha ido refinando sistemáticamente el uso de la información y la inteligencia policial. Los sistemas de información policial que antes se basaban en el cotejo de fichas a cargo de un archivero, han evolucionado con la tecnología de la información hasta convertirse en departamentos que utilizan programas informáticos especiales y las competencias de analistas profesionales del delito (Santos, 2015, p. 290).

Al ser la Policía Nacional Civil, un cuerpo de policía nuevo, cuyos primeros efectivos se graduaron a principios de 1993 y cuyos organismos de inteligencia fueron organizados más tarde, el 18 de julio de 1996 como Servicio de Información y Documentación (SID), la formación de este personal especializado en el área de inteligencia debió depender en un principio, del personal de profesores internacionales que colaboraban con la ANSP y de las capacitaciones brindadas en el país, así como de instrucciones especializadas en el extranjero proporcionadas por países amigos (especialmente Estados Unidos, España, Argentina, Chile, Brasil y últimamente Colombia).

Era de esperar que con el tiempo, la propia ANSP desarrollara sus propias capacidades formativas para reemplazar, si no del todo, en buena parte la dependencia en la cooperación internacional para la formación del personal policial en materia de inteligencia. Así, esta dependencia de la cooperación internacional disminuyó enormemente pero en modo alguno esto significó que fuera a su vez asumida por la ANSP. La Academia sigue sin tener cuadros docentes locales propios para brindar esta formación, por ello, se ha tenido que recurrir casi desde su formación, al personal especializado del Servicio de Información y Documentación (SID), luego al Centro de Inteligencia Policial<sup>7</sup> (CIP) y ahora a la Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), ver Figura 4.

7 Creado en 2001 para sustituir al SID.

La Policía Nacional Civil enfrenta dificultades para lograr la disminución de las acciones de la criminalidad, específicamente en cuanto a los homicidios (aunque estos han bajado en cantidad, se han disparado las desapariciones forzadas)<sup>8</sup> y las extorsiones. Uno de los factores que inciden es la falta de centralización de las unidades de inteligencia policial, coordinación y trabajo en equipo que compartan la información procesada de forma oportuna, útil, fiable y completa para la planificación, dirección y ejecución de acciones estratégicas y operativas, orientadas a la prevención y combate efectivo de la criminalidad a nivel nacional.

En un estudio efectuado en 2014, se afirmaba que uno de los problemas esenciales de la inteligencia policial en la PNC era la falta de personal especializado como analistas, tanto en su formación como en el número de personas dedicadas a ello, así como la coordinación entre los analistas y los equipos de operaciones en el terreno (Bogran, et al. 2014, p.115).

Debido a estas deficiencias, la Dirección de la PNC introdujo reformas<sup>9</sup> en la organización del principal cuerpo de inteligencia policial, el CIP a partir de febrero de 2016, convirtiéndolo en la nueva SIPOL y cambiando el método por el cual obtenían la información y su distribución. Esto hizo más acuciante la formación de personal especializado en inteligencia policial. Sin embargo, la ANSP no pudo satisfacer estos requerimientos de formación y hubo que seguir dependiendo de los especialistas de la ahora SIPOL y la colaboración extranjera para obtener el personal capacitado para dar esta formación.

Uno de los datos más reveladores en esta investigación, es constatar que hasta el día de hoy (mayo de 2017), sigue sin existir una unidad de contrainteligencia policial en funciones, únicamente ha sido mencionada en la nueva estructura de la PNC (se encuentra en proceso de formación)<sup>10</sup>. Esta es, posiblemente una de las causas que inciden en los problemas que han aquejado a dicha unidad y que algunos señalan como la desnaturalización del enfoque de inteligencia.

La inteligencia policial está relacionada con la investigación criminal, aunque son materias diferentes, ambas están íntimamente relacionadas y son complementarias entre sí, por lo que en este trabajo se hará alusión a ambas en lo pertinente. Esto ayudará a proyectar algunos datos en materia de formación en inteligencia que fue posible obtener de la SIPOL a partir de los datos sobre la enseñanza especializada en inteligencia e investigación criminal.

8 Personas desaparecidas, año 2009 a enero de 2017, FGR (un estimado de 11 000 personas desaparecidas).

9 Pero no se incluyó la elaboración de una normativa clara y específica que supiera la discrecionalidad como fuente para su actuación en la SIPOL.

10 Subdirector de la Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), febrero de 2016 - abril de 2017, entrevista en Santa Tecla, 26 de abril de 2017.

Los conceptos de ambos términos: Investigación criminal e inteligencia policial, pueden encontrarse en el glosario agregado al final del documento.

Desde 2010 (Landeros, et al. 2016, p. 108), en la ANSP existe un sistema de formación en investigación criminal vinculado a la inteligencia, el cual debe articularse con la filosofía de Policía Comunitaria, en aspectos como el patrullaje comunitario basado en inteligencia.

La formación en inteligencia policial se ha visto de alguna manera reflejada en el nuevo Plan Estratégico Institucional 2015-2019, a pesar de las incongruencias con su Manual de Organización y Funciones (MOF) de 2011 (Landeros, et al. 2016, p. 92.) y la nueva organización y puesta en marcha desde 2016 del Instituto Especializado de Educación Superior (IES), que buscan la continúa especialización y cualificación del personal de la PNC, especialmente de sus unidades especializadas como las de inteligencia policial.

#### **4.2. Métodos y técnicas de enseñanza**

Al no disponerse de una doctrina y de un sistema de inteligencia propio, la enseñanza en esta materia ha dependido básicamente de la experiencia y de las necesidades en la táctica policial, y de los profesores e instructores que imparten esta capacitación. En un principio, y aprovechando la llegada de personal extranjero, la ANSP pudo disponer de personal capacitado en este rubro, sin embargo, la organización de la PNC aún no establecía como una prioridad la conformación de un servicio de inteligencia.

Cuando las autoridades de seguridad pública se decidieron por una estructura organizativa y funcional formal (creación del CIP en 2001), el apoyo especializado de profesores extranjeros ya era mínimo. El jefe del Departamento de Formación Continua y Departamento de Actualización y Especialidad de la ANSP<sup>11</sup> (ver Figura 2) menciona que se pudo comprobar que el personal local que servía como profesores en la ANSP, no disponía de la cualificación necesaria para abordar la enseñanza de esta materia especializada.

Pese a que la ANSP (ver Figura 2 como Departamento de Formación Continua) era la institución gubernamental surgida y creada a partir de los Acuerdos de Paz, y por ello la responsable de generar los mecanismos y programas de formación y actualización del personal de la PNC, nada en este aspecto de la formación en inteligencia se había realizado, siempre se depositó la responsabilidad de la formación policial en este campo en las unidades especializadas en inteligencia de la PNC (SID-CIP-SIPOL).

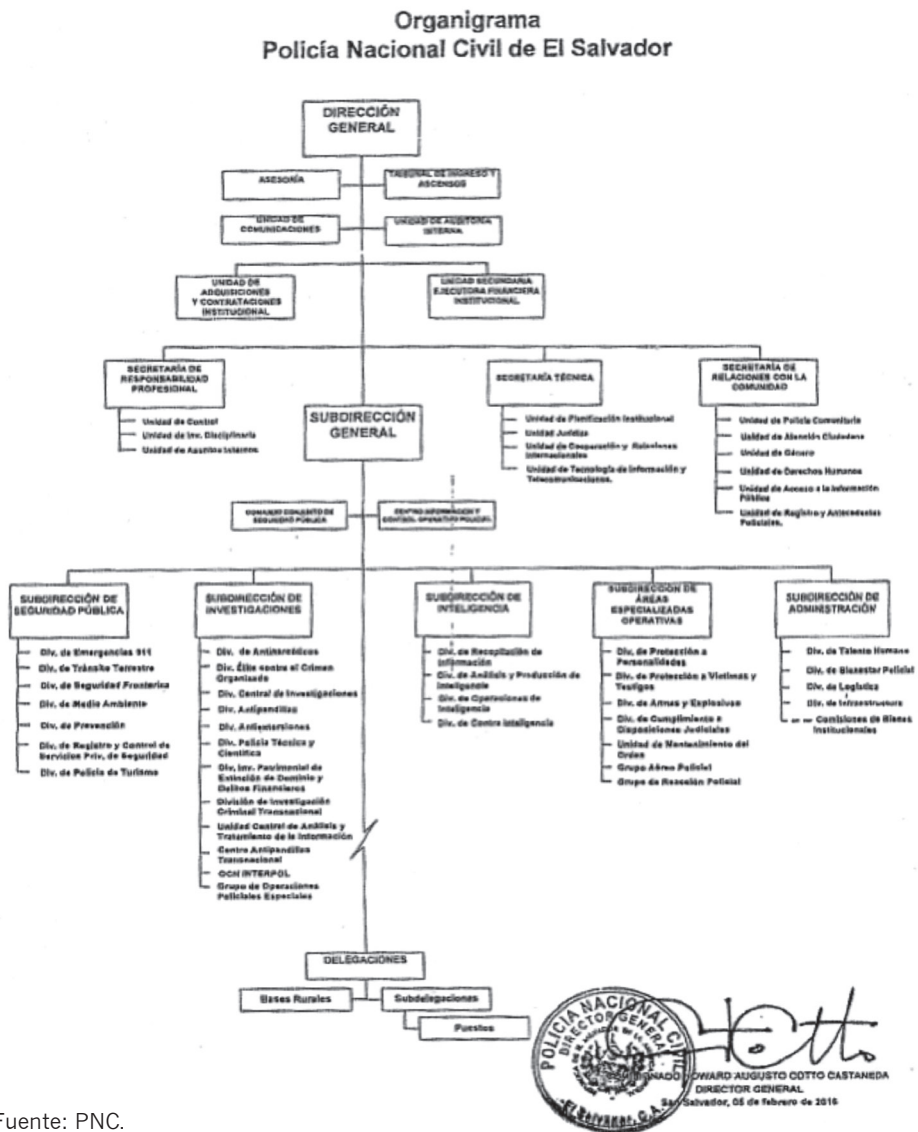
11 Jefe Departamento de Formación Continua y Departamento de Actualización y Especialidad, Febrero 2016-Abril 2017, entrevista en Comalapa, 6 de Marzo de 2017.





En este sentido, la Academia Nacional de Seguridad Pública ha tenido que coordinar con el Centro de Inteligencia Policial (hoy SIPOL) y el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la Policía Nacional Civil (el cual depende de la División de Talento Humano de la Subdirección de Administración de la PNC, ver Figura 4), para organizar e implementar un sistema de enseñanza complementario que permitiera la utilización del personal ya especializado en inteligencia y los recursos físicos y didácticos de la ANSP para impartir esta enseñanza.

FIGURA 3. Esquema organizativo actual de la PNC



Fuente: PNC.

Hubo, por lo tanto, que definir los métodos y técnicas de enseñanza requeridos para su implementación. Los métodos son los medios que utiliza la didáctica para la orientación del proceso enseñanza-aprendizaje. Los métodos de enseñanza surgen con la propia enseñanza; su racionalidad y alcance están determinados por las condiciones sociales y el desarrollo de las ciencias. Representa el sistema de acciones de profesores y estudiantes, como vías y modos de organizar las actividades cognoscitivas y educativas de los estudiantes o como reguladores de la actividad interrelacionada de estos, dirigidas al logro de los objetivos.

Cuando se habla de educación, una técnica de enseñanza es un tipo de acción concreta, planificada por el docente y llevada a cabo por el propio docente y/o sus estudiantes, con la finalidad de alcanzar objetivos de aprendizaje. Las técnicas de enseñanza son variadas, se pueden adaptar a cualquier disciplina o circunstancia de enseñanza-aprendizaje y pueden aplicarse de modo activo para propiciar la reflexión de los alumnos.

Los cursos de especialización establecen como estrategias metodológicas: Las clases magistrales, el análisis de casos prácticos, las lecturas dirigidas, las simulaciones o representaciones de escenarios, talleres de video-foro, talleres de herramientas metodológicas, conferencias de expertos, tutorías y trabajos exaula.

Existe una Comisión Interinstitucional entre la PNC y la ANSP, que realiza el diagnóstico de las necesidades de formación especializada, de ello se fundamenta la propuesta de los cursos de actualización y de especialidades necesarios. En ese sentido, el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC, en consonancia con las directivas recibidas de la Dirección General, ha definido las áreas de prevención, investigación criminal e inteligencia como estratégicas.

Atendiendo a estas particularidades, se diseñó en 2011 un programa formativo de **Inteligencia Policial**, a fin de dotar al personal policial que integrará los departamentos de Inteligencia Policial, de las herramientas profesionales que ayuden a mejorar su capacidad técnica profesional con el objeto de recopilar, clasificar y analizar la información de interés policial, la cual contribuya a tomar decisiones que permitan cumplir con eficiencia las funciones de prevenir y combatir las actividades delictivas.

El personal docente especializado se obtendría de las unidades de la SIPOL, mientras que personal docente de la ANSP se agregaría para impartir aquellas materias no especializadas y de formación común. Cuando fue posible, se recurrió a la cooperación internacional para obtener personal cualificado en especialidades no dominadas o con poca formación del personal salvadoreño para completar el cuadro de docentes necesarios en los diferentes cursos.

### 4.3. Pénsum formativo

Los cursos de especialización brindados en la ANSP nacen de un diagnóstico anual previo, que establece cuáles son los requerimientos y necesidades de formación de la PNC, el cual realiza la ANSP y el Centro de Formación Policial (que depende de la División de Talento Humano de la PNC, ver Figura 3). También, últimamente ha tenido que ver la visión estratégica que adopta la Dirección General de la PNC, que para el caso de este estudio ha sido dirigida a las áreas de inteligencia e investigación.

La ANSP crea grupos para la formulación de sus programas de enseñanza. Para ello se citan equipos de cinco expertos que están trabajando en unidades policiales afines. Para validar las temáticas escogidas para estos cursos, se requiere el concurso de otros cinco expertos. Estos expertos deben cumplir con ciertos requisitos:

- a. Tener al menos cinco años de trabajo en la unidad policial.
- b. Que tengan algún tipo de formación en el área requerida.
- c. Ser graduado del curso de formadores de la ANSP (para garantizar el dominio de las técnicas adecuadas de docencia, aunque este requisito no es excluyente).

El 99% de las personas que facilitan los cursos de inteligencia provienen de las diferentes unidades especializadas de la PNC. El personal docente regular de la Academia, en algunos casos tiene la formación en inteligencia pero hace 17 años que no están en contacto con esas áreas especializadas. Ellos son utilizados mayormente para dar orientaciones al nivel básico de inteligencia.<sup>12</sup> Últimamente, (2015-2017) se ha tenido la oportunidad de recibir la colaboración de expertos de otros países (Colombia y EUA). No constituyen una plantilla permanente sino que dependen de la calendarización de los cursos requeridos por la PNC y la disponibilidad de la cooperación externa.

El plan de formación de la PNC dispone para 2017 de alrededor de \$1 257 000 de los que \$419 000 le corresponden a la ANSP. Un 33% proviene de la inversión propia del Estado salvadoreño y el 67% corresponde a la ayuda de los cooperantes externos. Para 2018, los EUA invertirá en la formación policial (PNC-ANSP) \$2.8 millones que incluye una parte para la formación en las áreas de inteligencia.<sup>13</sup>

12 Técnico del área de actualización y especialización del Departamento de Formación de la ANSP, entrevista en Comalapa, 16 de marzo de 2017.

13 Jefe del Departamento de Formación Continua y Departamento de Actualización y Especialidad, febrero 2016 - abril 2017, entrevista en Comalapa, 6 de marzo de 2017.

Para la elaboración de las temáticas de los cursos se utiliza el sistema de construcción curricular. A partir de una lluvia de ideas se va construyendo la parte medular de la educación, se definen cuáles son las áreas más importantes y, de esta manera, se establece un orden de prioridades. Luego se definen las líneas generales que integrarán los cursos. Después se planifican los cursos requeridos, los cuales deberán llenar el requisito de estar aprobados por el Consejo Académico. Entonces se informa a la unidad requirente que debe solicitar, a través de la oficina de formación profesional de la PNC, impartir el curso solicitado.

Los planes de estudio y los correspondientes mapas curriculares, están integrados por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza y aprendizaje para la formación de personal policial en las áreas de inteligencia a nivel básico. En ellos, se ha buscado garantizar el equilibrio entre la preparación teórica y su aplicación práctica, en función de las necesidades propias de la PNC en este campo tan especializado.

Los cursos básicos en materia de inteligencia, cuentan con una temática encaminada a capacitar a los participantes que integrarán los Departamentos de Inteligencia Policial en áreas como: La información policial, el ciclo de la información, la obtención de la información, técnicas de entrevistas, procesamiento y análisis de información, etc. Lo cual les permitirá efectuar su labor con mayor efectividad, garantizando el respeto a los derechos humanos.

El curso básico de inteligencia, describe los conceptos generales de la inteligencia policial, enfocada en la seguridad ciudadana, abordando la doctrina que incluye principios, valores, normativa técnica y jurídica; la estructura organizativa de la inteligencia policial, así como también las fases del ciclo de inteligencia enmarcadas en la reunión, evaluación, cotejo, análisis y difusión.

Este curso busca dotar al participante de las competencias básicas para la especialidad de inteligencia que le permitan aprovechar al máximo las herramientas suministradas para el uso sistemático de información de interés; coadyuvando al aporte de productos analíticos de calidad en el ámbito estratégico, operativo y táctico; útiles para la toma de decisiones en los diferentes niveles de mando y planeación.

Como se puede apreciar en el Cuadro 1, las materias impartidas en el nuevo curso básico de inteligencia policial, comprenden la formación básica de un agente de inteligencia, el cual debe estar previamente calificado por sus mandos superiores para asistir a estos cursos. El mismo tiene una duración de 11 semanas que representa una carga académica de 440 horas clases en total, divididas en 40 horas semanales.<sup>14</sup>

14 Hasta junio de 2011, este curso solo cubría dos semanas y 80 horas clases, posiblemente una de las causas, entre otras, de la poca efectividad del organismo de inteligencia policial hasta ese momento. Programa del curso de inteligencia básico, Departamento de Formación y Especialización de la ANSP, junio de 2011.

## CUADRO 1. Pénsum del Curso Básico de Inteligencia Policial (actual)

<b>CURSO BÁSICO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>
<b>MATERIAS</b>
<p style="text-align: center;"><b>UNIDAD I.- DOCTRINA</b></p> <p>1.1. Tipos de inteligencia. Fines, alcances, límites e integración.</p> <p>1.2. Origen y evolución de la inteligencia policial en El Salvador.</p> <p>1.3. Misión, visión, valores, principios y objetivos de la inteligencia policial.</p> <p>1.4. Sistema de Inteligencia y Contra Inteligencia Policial: Estructura organizativa, despliegue territorial.</p> <p>1.5. Diferencia y complementariedad entre inteligencia policial e investigación criminal.</p> <p>1.6. Ciclo de inteligencia.</p> <p style="text-align: center;"><b>UNIDAD II.- PLANIFICACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO</b></p> <p>2.1. Identificación de fenómenos.</p> <p>2.2. Definición de objetivos.</p> <p>2.3. Definición de líneas. Supervisión de la ejecución de las órdenes y solicitudes.</p> <p>2.4. Proceso administrativo aplicado a la inteligencia policial.</p> <p>2.5. Inteligencia policial.</p> <p>    2.5.1. Definición.</p> <p>    2.5.2. Definición de los niveles táctico, operativo y estratégico (prospectivo).</p> <p>    2.5.3. Modelo de actuación policial guiado por inteligencia.</p> <p style="text-align: center;"><b>UNIDAD III.- RECOPIACIÓN</b></p> <p>3.1. Concepto y su finalidad.</p> <p>3.2. Plan de recopilación de información.</p> <p>3.3. Clasificación de las fuentes.</p> <p>    3.3.1. Fuentes inanimadas.</p> <p>    3.3.2. Fuentes humanas.</p> <p>    3.3.3. Fuentes técnicas (Monitoreo/Espectro Electromagnético y Radioeléctrico).</p> <p>3.4. Técnicas de entrevista.</p> <p>3.5. Técnicas operativas.</p> <p>3.6. Productos del proceso de recopilación.</p>

#### UNIDAD IV.-TRATAMIENTO

- 4.1. Definición y clasificación.
- 4.2. Planear.
- 4.3. Direccional: Definir los planes del tratamiento de la información.
  - 4.3.1. Hacer.
  - 4.3.2. Organizar.
  - 4.3.3. Clasificar.
  - 4.3.4. Valorar.
  - 4.3.5. Registrar.
  - 4.3.6. Entregar.
- 4.4. Verificar.
  - 4.4.1. Retroalimentación y autoevaluación.
- 4.5. Actuar.
  - 4.5.1. Acciones preventivas.
  - 4.5.2. Acciones correctivas.

#### UNIDAD V.- ANÁLISIS

- 5.1. Definición y clasificación.
- 5.2. Planear.
  - 5.2.1. Identificar las necesidades de inteligencia.
  - 5.2.2. Identificar los fenómenos.
  - 5.2.3. Identificar los productos de análisis.
- 5.3. Hacer.
  - 5.3.1. Evaluar la información.
  - 5.3.2. Credibilidad de la fuente.
  - 5.3.3. Credibilidad de la información.
  - 5.3.4. Niveles de exactitud de la información.
  - 5.3.5. Integrar la información.
  - 5.3.6. Interpretar la información (inferencias, formulación de hipótesis, premisas, apreciaciones).
  - 5.3.7. Producción de conocimiento.
  - 5.3.8. Elaboración del producto.
  - 5.3.9. Difusión.
- 5.4. Verificar:
  - 5.4.1. Autoevaluación y control de la gestión.
- 5.5. Actuar.
  - 5.5.1. Acciones preventivas.
  - 5.5.2. Acciones correctivas.

#### UNIDAD VI.- DIFUSIÓN

- 6.1. Formas de difusión.
- 6.2. Presentación del producto de inteligencia para la difusión.
- 6.3. Mecanismos de seguridad y protección.
- 6.4. Normativa interna aplicable a la difusión de información.
- 6.5. Difusión del producto al receptor autorizado.
- 6.6. Registro de la información.

#### UNIDAD VII.- NORMATIVA JURÍDICA APLICADA A INTELIGENCIA

- 7.1. Derecho constitucional.
- 7.2. Derecho internacional de los DD. HH. y Derecho internacional humanitario.
- 7.3. Tratado Marco de Seguridad Democrática.
- 7.4. Derecho penal y procesal penal.
- 7.5. Derecho policial.
- 7.6. Derecho administrativo.
- 7.7. Derecho civil y registral.
- 7.8. Líneas jurisprudenciales.
- 7.9. Normativa interna.

#### UNIDAD VIII.- INFORMÁTICA APLICADA A INTELIGENCIA

- 8.1. Uso de paquetería de Office.

#### UNIDAD IX.- ÉTICA

- 9.1. Deontología del Policía de inteligencia: Valores y principios institucionales (del PEI).
- 9.2. Casos prácticos sobre procesos de información no éticos.

#### UNIDAD X.- REDACCIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE INTELIGENCIA

- 10.1. Productos de cada proceso del ciclo.
- 10.2. Técnicas de redacción aplicadas a inteligencia.

Fuente: Programa del curso de inteligencia básico, Departamento de Formación y Especialización de la ANSP.



El curso está diseñado para proveer las competencias básicas en inteligencia y mayormente está dedicado a las prácticas en el terreno por parte de los alumnos. Como se ha dicho anteriormente, en estos cursos es determinante la colaboración del personal especializado en esta materia que proviene de la SIPOL, en vista que la ANSP no cuenta con personal docente calificado para impartirlos.

Se espera que los alumnos interpreten fenómenos e identifiquen amenazas a la seguridad ciudadana, orientando o incidiendo en la toma de decisiones de los niveles estratégico, operativo y táctico; según corresponda. Además de conocer y aplicar los métodos y procedimientos que se deben poner en práctica para desarrollar la recolección y el procesamiento de la información policial, entre otras tareas.

En ese sentido, el curso no es diferente a otros impartidos por otras instituciones policiales en la región, pero marca una clara diferencia de cualificación si se le compara con el anterior curso. Por ejemplo, hay una mayor atención al trabajo práctico en la recolección y búsqueda de la información, que es en buena parte un trabajo de calle, de contactos, de vigilancia; y que involucra astucia, versatilidad, habilidades y destrezas personales; de quienes ejecutan las técnicas (Andrade, 2015b, p. 453). Por ello, debe contarse con personal suficientemente capacitado y adiestrado para asumir este reto.

## CUADRO 2. Pénsum del Curso Básico de Inteligencia Policial (anterior)

CONTENIDO ACADÉMICO	
A. INFORMACIÓN POLICIAL.	
1.	Generalidades. <ul style="list-style-type: none"><li>• Concepto.</li><li>• Proceso de la decisión.</li><li>• Clasificación de la información.</li></ul>
2.	El mando y el servicio de información.
3.	El valor de la información en la actividad policial.
4.	Características de la corriente informativa.
5.	Características de la información.
6.	Decisión e información.

#### B. EL CICLO INFORMATIVO O PROCESO DE INFORMACIÓN.

1. Concepto.
2. Dirección.
3. Obtención.
4. Elaboración.
  - Esquemas relacionales.
5. Difusión.

#### C. LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACION.

1. Aspectos que intervienen la obtención.
2. Procedimientos de investigación.
3. Las fuentes. Los procedimientos de investigación.
4. Los órganos de investigación.
5. Entrega de información.
6. El informe.
7. Proceso para la obtención de la información.
8. Clasificación de la información y su finalidad.

#### D. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN.

1. Concepto y clasificación.
2. Fuentes inanimadas de información.
3. Medios de comunicación social (MCS).
4. Fuentes técnicas de información.
5. Informadores.
6. Colaboradores.
7. Organización de las fuentes de información.
8. Procedimientos para la obtención de información a través de fuentes vivas.

#### E. TÉCNICAS DE ENTREVISTAS.

1. Conceptualización.
2. Generalidades.
3. Desarrollo de la entrevista.

#### F. ELABORACIÓN DEL INFORME Y CARPETAS DE CASOS.

1. Características del informe.
2. Formalidades y requisitos para desarrollar los casos.
3. Contenido de las carpetas de casos.

#### G. INFORMES OPERATIVOS Y DE INCIDENCIA.

1. Desarrollo de informes operativos y de incidencia.

#### H. RECURSOS INFORMÁTICOS APLICADOS EN EL PROCESO DE INTELIGENCIA.

1. Utilización sistema neurona.
2. Utilización del sistema de incidencia.
3. Sistemas de transferencias de información.
4. Manejo de bases de datos.

#### I. USO DE MEDIOS TÉCNICOS.

1. Manejo de cámaras fotográficas digitales.
2. Manejo de cámaras de video.
3. Uso de coberturas para cámaras fotográficas y de video.
4. Informatización de imágenes y videos.

#### J. TÉCNICAS DE OBSERVACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE ZONA.

1. Técnicas de observación y la escucha.
2. Requisitos y formalidades del reconocimiento de zona.
3. Práctica de reconocimiento de zona.

#### K. TÉCNICAS DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO.

1. Teoría de vigilancia y seguimiento.
2. Medios técnicos utilizados en vigilancia y seguimiento.
3. Práctica de vigilancia y seguimiento a pie.
4. Práctica de vigilancia y seguimiento en vehículo.

#### L. PERFIL Y ÉTICA DEL ELEMENTO AGENTE DE INTELIGENCIA.

1. Principios y valores del agente de inteligencia.

#### M. NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LA RECOLECCIÓN Y MANEJO DE INFORMACIÓN.

1. Medidas de seguridad en la recolección de la información.
2. Medidas de seguridad en el procesamiento de información.

Fuente: Programa del curso de inteligencia básico, Departamento de Formación y Especialización de la ANSP.

En efecto, se puede apreciar un incremento del 82% en las horas clases respecto del curso anterior, que se traduce en un incremento del 75% en cuanto a la duración del curso, pasando de dos a 11 semanas. Este dato es congruente con las deficiencias encontradas por la investigación realizada por un equipo de alumnos de la ANSP en abril de 2014. (Bogran, et al. 2014, p. 16). Esta corta preparación también se reflejaba en el curso básico de investigaciones criminales que siempre fue considerado como pobre desde 1995 por algunos entendidos (Costa, 1999, pp. 344 y 345).

Entre las debilidades en la labor de inteligencia policial más apremiantes estaban: La fuga de personal de inteligencia (que por lo general pasan al sector privado u otras unidades de la misma PNC), que son la base para la formación de otras unidades de inteligencia, desnaturalización de los procesos de convocatoria y selección, falta de desarrollo en los procesos de análisis, desnaturalización de la inteligencia policial y la falta de recursos humanos especializados, tecnología y apoyo financiero.

Estos eran los retos a superar con el nuevo sistema de formación implementado por el CIP en coordinación con la ANSP. A tres años de tales reformas, dichos problemas persisten aún con el cambio en la duración del curso, y el servicio de inteligencia de la PNC sigue teniendo dificultades para cumplir con su cometido asignado. Estas reformas en cuanto a la formación especializada forman parte del llamado Proyecto Fénix,<sup>15</sup> un plan que partía de la identificación de los problemas que aquejaban a la inteligencia policial y su posible superación, a partir de la implementación de sus cuatro fases a partir del 27 de marzo de 2013.

Como ejemplo comparativo, el nuevo curso básico de investigación criminal tiene una duración de cinco meses que representa una carga académica de 535 horas clases en total, divididas en 40 horas semanales. Se debe

15 Se desconoce hasta el momento el grado de implementación o ejecución que tuvo dicho proyecto, según el SIPOL, el mismo ha sido relanzado con las reformas de 2016.

incluir además un total de 40 días de prácticas en diferentes delegaciones que no están computadas en este total de horas clases.

Ya existe un nuevo pénsum aprobado para un nuevo curso básico de inteligencia que ha sido estructurado con la cooperación de la Policía de Colombia y el financiamiento de los EUA. El nuevo curso tendrá una duración de cinco meses (20 semanas) pero hasta el presente (marzo de 2017) aún no inicia su desarrollo.

También se contemplan cursos especializados (llamados cursos avanzados) en el área de inteligencia como: Manejo de fuentes humanas, experto en polígrafo, análisis estratégico y operativo, seguridad en instalaciones de centros de inteligencia, criptografía, manejo del nuevo sistema de inteligencia policial (SIP) computarizado y técnicas operativas, entre otros. El inicio de estos cursos solo está a la espera de la aprobación del Consejo Académico de la ANSP.

#### **4.4. Costo de formación especializada en inteligencia**

En esta sección se cuantifica, a partir de la información proporcionada, el costo monetario que tiene la formación de los agentes especializados en materia de inteligencia policial, el cual puede ser extendido a los cursantes de los temas de investigación criminal, tomando nota de los ajustes en virtud de las diferencias de tiempo para cada curso.

La ANSP sirve como un facilitador proporcionando algunos recursos materiales como las aulas y otro material especializado para impartir docencia (proyectores, computadoras, etc.). Además, personal docente de la ANSP sirve materias generales en los aspectos jurídicos, constitucionales o de derechos humanos que no manejan los instructores de la PNC.

En la mayoría de las veces, los cursos son brindados en las mismas unidades policiales que los han requerido. Esto hace que los recursos monetarios utilizados para desarrollarlos se confundan con los presupuestos que cada unidad policial maneja, como serían en este caso los de alimentación y de docencia a cargo de los instructores, personal que proviene de la misma unidad. Diferente es el caso cuando interviene personal docente de la ANSP, pues habría que incluir sus remuneraciones para hacer el cálculo del costo que significa cada alumno graduado del curso básico de inteligencia policial.

Por esta razón, los costos señalados en este estudio están incompletos y solo sirven para hacerse una idea de en cuánto pueden estimarse. Si el curso básico de inteligencia policial dura 11 semanas (3 meses) y los alumnos reciben un estipendio de \$3.50 por tiempo de comida más un paquete básico de útiles estimado en \$5 por alumno, entonces los costos

de formación material de un alumno rondan los \$582.50.<sup>16</sup> A esto hay que agregar que un instructor recibe un estipendio de \$8 por hora clase y que el curso comprende un total de 440 horas clase, de tal forma que el costo en este rubro asciende a \$3,520.

Sumando estas cifras, se podrían estimar los costos monetarios de la formación de un alumno en el curso básico de inteligencia en \$4102.50. Esto sin tomar en cuenta los costos de pago al personal docente que da clases en dicho curso,<sup>17</sup> los de vivienda, servicios de salud, entre otros. Un docente uno en la ANSP recibe un pago de \$950 y un docente dos, recibe \$1300 al mes (la diferencia entre ambos, es el tiempo de servicio).

El promedio del costo de preparación de un agente en el curso de formación inicial que recibe una beca mensual de \$91.43 y otras prestaciones, ronda los \$13 000 por alumno (Landeros, et al. 2016, p. 95). Por falta de información, están fuera de alcance los datos que significaría la preparación de agentes policiales en el extranjero o de su preparación local con fuentes de financiamiento de la cooperación internacional.

## 5. La plantilla docente

Como ya ha sido señalado, la ANSP no tiene personal docente cualificado para facilitar los cursos de inteligencia o de investigaciones criminales, por ello, este análisis se hará sobre la plantilla del personal de la PNC que sirven como instructores principales para poder inferir algunos elementos que ayuden a comprender esta problemática en la docencia.

### 5.1. Perfil de los instructores

La formación en el campo de las tácticas operativas de la Policía, es el campo común entre la inteligencia y la investigación criminal. Comprende aquellas áreas como: La clasificación de la información, manejo de fuentes e informantes, técnicas de vigilancia y seguimiento y técnicas de la entrevista, entre otras. Las que se complementan con los análisis a nivel estratégico, operativo y táctico; que tanto en la inteligencia como en la investigación criminal son tan necesarios.

La SIPOL dispone de aproximadamente 12 de sus miembros cualificados como instructores para los cursos de inteligencia, el básico de inteligencia policial y otras especialidades. El rango de edad de los mismos está entre los 35 y los 45 años. Su preparación académica mínima es la de bachiller y la más alta, la de graduado universitario. Entre ellos se encuentran personal con estudios de docencia y estudiantes a nivel universitario. Uno de los

16 Cuando la ANSP ha proporcionado el local y los servicios de alimentación.

17 Aún no está claro si los instructores especializados provenientes de las diferentes áreas de la PNC, reciben pago por sus clases en estos cursos, el SIPOL manifiesta que no reciben ningún pago extra.



requisitos que deben cumplir para optar a desempeñarse como instructores, es el de haber servido entre dos a cinco años en una unidad de inteligencia.

Los analistas que sirven como instructores tienen más o menos un promedio de diez años de servicio en la PNC, lo que representa un 73% de su universo total, pero en contraste, solo el 45% tiene entre dos y cuatro años de trabajar como analista en el CIP y solo el 13% son graduados universitarios (Bogran, et al. 2014, pp. 281, 282 y 285). Recuérdese que los analistas son la piedra angular de la producción de inteligencia.

En el campo de la investigación criminal, un analista debe graduarse del curso básico de análisis operativo de criminalidad para comenzar a trabajar como analista operativo,<sup>18</sup> este tiene una duración de cuatro semanas, y es mayormente impartido en la sede de las unidades correspondientes. Con un promedio de cinco a diez años de experiencia, un analista operativo tiene la posibilidad de convertirse en analista estratégico, sin embargo, para tal promoción no existe algún curso de conocimiento intermedio o avanzado que deba aplicar para convertirse o acreditarse como tal.

En ambas situaciones, lo que en la práctica opera es la acumulación de cursos y el tiempo de servicio en la especialidad para que el jefe de la unidad decida promoverlo al siguiente nivel, es decir, como analista estratégico. La mayoría de los analistas, tanto operativos como estratégicos, rondan las edades de 26 a los 55 años. No hay prohibiciones de género para incorporarse a la Unidad de Análisis. El nivel académico mínimo es de bachiller, sin embargo, hay bastante gente con otra preparación académica: Maestros, abogados, ingenieros y licenciados en sistemas; aunque todavía son una minoría.

La educación formal a nivel universitario depende por entero de las capacidades y de las facilidades que tenga el postulante para continuar con su formación. Todos están claros que la formación académica universitaria les permite escalar en su trabajo, pero una realidad con la que deben contrastar esta necesidad de formación es la vida familiar y los escasos recursos económicos que pueden destinarse, de un apretado presupuesto de vida.

Esto ha sido una gran limitante entre el personal que solo cuenta con dos horas de permiso de su jornada laboral como incentivo oficial para seguir una carrera universitaria. La formación académica se realiza por lo general en afinidad con el trabajo que está desarrollando a diario. Las carreras más afines al trabajo de los analistas son las Ciencias Jurídicas, las Ciencias Forenses y La Licenciatura en Economía.

---

18 Coordinador del Área de Análisis Estratégico, marzo de 2016 - marzo de 2017, División Antiextorsiones PNC, entrevista en San Salvador, 3 de marzo de 2017.



Los analistas del SIPOL han recibido últimamente la cooperación de Colombia, tanto en cursos brindados en aquel país como localmente. El apoyo colombiano ha sido decisivo para la creación y el adiestramiento de la nueva unidad de contrainteligencia policial y se estima que su papel en la formación de personal policial formado en las diversas áreas de inteligencia ha sido muy importante.

En cuanto al perfil del investigador que sirve como instructor en los diferentes cursos que se imparten en la División Antiextorsiones, tiene que cumplir con los siguientes requisitos: Tras haber sido seleccionado en la convocatoria para investigador, en la que debe acreditar cinco años de servicio como mínimo, deberá asistir a un ciclo de inducción de dos meses en la misma unidad y luego graduarse del curso básico de extorsiones, para luego optar a ser instructor en los cursos que imparte la unidad<sup>19</sup> (El personal de investigadores en la División Antiextorsiones tiene un mínimo de cinco y un máximo de 20 años de experiencia).

Como no existe una planificación a nivel docente en estas unidades, depende del jefe de la división, basado en la experiencia del personal y su propia observación, a quién designa como instructor. Estas designaciones a veces están influenciadas por la disponibilidad de personal idóneo, el tiempo disponible del investigador y la discrecionalidad del propio jefe. Situación que se repite en la SIPOL.

Sin embargo, y a pesar de las deficiencias señaladas, debe decirse también que el personal de instructores de la Policía salvadoreña es uno de los mejores cualificados a nivel regional, cursos como el de lenguaje de pandillas, trata de personas y formador de instructores; entre otros, son demandados al cuerpo policial, para ello, la ANSP y la PNC efectúan un trabajo coordinado para satisfacer estos requerimientos en formación de policías regionales, ya sea enviando al personal de especialistas a las escuelas de los países requirentes o aceptando a sus alumnos en el marco de la cooperación con instancias como el SICA (Sistema de Integración Centroamericana) o a través de convenios bilaterales.

## 5.2. Actualización

El Plan Estratégico Institucional 2015-2019, establece como una de sus prioridades crear e implementar el sistema de inteligencia y contrainteligencia policial y crear e implementar un nuevo modelo de actuación policial orientado por inteligencia (PEI 2015-2019, p. 53). Este plan requerirá de nuevo personal capacitado en las áreas de inteligencia y en la cualificación de aquel ya capacitado.

19 Jefe de Operaciones de la División Antiextorsiones, 2009-2017, División Antiextorsiones PNC, entrevista en San Salvador, 3 de marzo de 2017.



Son tres áreas prioritarias en las que deberá enfocarse el esfuerzo formativo de la ANSP y la PNC a partir de las reformas de 2016:

1. La reforma del pénsum académico del curso de formación inicial en la ANSP, para incluir la formación básica necesaria en inteligencia y la recopilación de información. Esto como consecuencia de establecerse al agente de policía como una fuente de recolección de información que pasará a integrar el último eslabón de esta cadena que integra la organización de la inteligencia policial.
2. Alcanzar la meta de formación de 5000 agentes por año (2015-2019), capacitados en inteligencia policial. En cuanto a unidades de inteligencia en ser organizadas, de las 83 secciones de inteligencia proyectadas para organizarse, solo se han podido poner en funcionamiento a 78, casi el 100% de las proyectadas (abril de 2014).

Esto requerirá un enorme esfuerzo del personal de instructores de la SIPOL, que actualmente están sometidos a un intenso trabajo operativo sin mencionar que las condiciones materiales de hábitat en estas unidades son deficientes para el ejercicio de la docencia y la formación de cuadros. Las interrupciones y los cambios de instructores impactarán negativamente en la formación y sus resultados no pueden ser anticipados con exactitud.

3. La SIPOL se propone cualificar al personal con una formación básica de inteligencia para que se especialicen en sus diferentes campos de actuación y fortalecerá la formación de los nuevos agentes especializados en contrainteligencia con la ayuda de la Policía colombiana.

El Departamento de Registro Académico de la ANSP posee los siguientes datos estadísticos (Cuadro 3) en cuanto a la formación policial en materia de inteligencia:

**CUADRO 3. Cursos de especialización área de inteligencia 2004-2006**

Nombre del curso	Personal capacitado
Curso de Inteligencia Policial	101
Curso Regional de Inteligencia Criminal	31
Total	132

Fuente: Departamento de Registro Académico de la ANSP.

La actualización del personal en inteligencia se ve afectada por una serie de factores que inciden negativamente en la selección del personal idóneo para recibir esta cualificación de sus destrezas. En primer lugar, el ente institucional que está llamado a desarrollar esta actividad, no cuenta con los

recursos de personal, tecnológicos y de control adecuados para identificar a la población que requiere esta nueva actualización, pues depende por entero de la información que la SIPOL le proporcione al respecto,<sup>20</sup> información que casi nunca es proporcionada o es muy escasa.

El Centro de Capacitación y Formación Profesional de la PNC, no cuenta con una base de datos que le proporcione ni la cantidad de cursos impartidos en materia de inteligencia policial u otras, ni del personal que ha recibido esta cualificación; no hay un plan de seguimiento de los cursantes de estos cursos una vez graduados de ellos y, se supone, que es la SIPOL la que lleva estos informes y datos.

**CUADRO 4. Cursos de especialización área inteligencia 2007-2017**

Nombre del curso	Cantidad	Capacitados
Curso de Inteligencia Policial	1	34
Curso de Inteligencia Policial	1	22
Inteligencia Policial No.1	1	33
Inteligencia Policial No.2	1	34
Inteligencia Policial No.3	1	33
Curso de Inteligencia Policial	1	33
Curso de Inteligencia Policial	1	44
Curso de Análisis de la Información Policial	1	33
Curso Básico de Inteligencia Policial	1	34
Curso Básico de Inteligencia Policial (Impartido por expertos de Colombia)	1	34
Curso de Análisis Estratégico de la Información Policial (Impartido por expertos de España)	1	30
Curso de Inteligencia Policial	1	36
Curso avanzado de Inteligencia policial	1	30
Curso Básico de Inteligencia Policial	1	37
Curso Básico de Inteligencia Policial	1	34
Curso Básico de Inteligencia Policial	1	35
Curso Básico de Análisis de la Información para la Investigación	1	26
Curso Básico de Análisis de la Información.	1	35
Curso Básico de Inteligencia Policial	1	32
Curso de Básico de Análisis de la Información	1	30
Curso de Inteligencia Policial	1	31
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>690</b>

Fuente: Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC.

<sup>20</sup> Jefe del Centro de Capacitación y Formación Profesional de la PNC, 2016-2017, entrevista en San Salvador, 20 de abril de 2017.

El Cuadro 4 establece que se han desarrollado 21 cursos de diversas especialidades en materia de inteligencia y análisis en el período de diez años, de 2007 a 2017 y de los cuales se llevan registros en esta oficina. En ellos se han graduado 690 alumnos.

Sin embargo, el personal de este departamento tiene datos estadísticos de forma dispersa, pero en un futuro constituirán la base de un nuevo sistema de control y seguimiento de la cualificación individual del agente de policía. Estos datos muestran los registros de los diferentes cursos impartidos y la cantidad de personal graduado de los mismos.

Cabe aclarar que estos datos no son absolutos, sino los que hasta este momento se encuentran en la base de registro del Departamento de Capacitación y Formación Profesional de la PNC, que como se ha dicho anteriormente, no recibe los datos actualizados de los cursos y de las personas graduadas de unidades como la SIPOL, por lo que solo representan una estimación y no el total de los mismos.

Por su parte, y en el mismo periodo 2007-2017, se han graduado 5975 investigadores policiales en las diferentes especialidades del área de investigaciones criminales.<sup>21</sup> Para lo que resta de 2017, la ANSP tiene planificado desarrollar 28 cursos de especialidad en el nivel avanzado, en materia de investigación criminal.<sup>22</sup>

El Departamento de Formación Continua y Departamento de Actualización y Especialidad de la ANSP por su parte, contabiliza los siguientes cursos y personal graduado en el área de inteligencia en las instalaciones de la ANSP (no se incluyen los datos de los cursos o del personal graduado cuando han sido realizados fuera del país o en las unidades de la SIPOL):

**CUADRO 5. Cursos de especialización área de inteligencia 2014**

N°	Curso	Alumnos
2	Curso Básico de Inteligencia Policial	66
4	Curso Básico de Análisis de la Información	121
1	Cursos de Operaciones Encubiertas	24
1	Curso Vigilancia y Seguimiento	24
1	Curso Manejo de Inteligencia de Protección	2
	<b>Total</b>	<b>237</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Formación Continua y del Departamento de Actualización y Especialidad de la ANSP.

21 Departamento de Capacitación y Formación Profesional de la PNC.

22 Jefe del Departamento de Formación Continua y de Actualización y de Especialidad, ANSP, entrevista en Comalapa, 6 de marzo de 2017.

### CUADRO 6. Cursos de especialización área de inteligencia 2015

N°	Curso	Alumnos
2	Curso Básico de Inteligencia Policial	67
2	Curso Básico de Análisis de la Información	58
7	Curso Análisis Integral para Gestión Preventiva	161
	<b>Total</b>	<b>286</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Formación Continua y el Departamento de Actualización y Especialidad de la ANSP.

### CUADRO 7. Cursos de especialización área de inteligencia 2016

N°	Curso	Alumnos
1	Recopilación de Información	12
2	Curso de Análisis Estratégico	64
1	Cursos ABC de Inteligencia	29
1	Curso Vigilancia y Seguimiento	42
2	Curso Habilidades Pedagógicas para ABC de Inteligencia	52
	<b>Total</b>	<b>199</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Formación Continua y el Departamento de Actualización y Especialidad de la ANSP.

De los datos anteriores (Cuadro 3) se puede decir que entre 2004 y 2006 se han graduado en la ANSP 132 especialistas en inteligencia policial y que en los últimos tres años, entre 2014 y 2016 (cuadros 5, 6 y 7), se han graduado 722 especialistas más. Siendo los cursos más requeridos los relacionados con las áreas del análisis, de los cuales se impartieron 15, de los que se graduaron 404 analistas, un 55.95% del total de capacitados.

Mientras que del curso básico de inteligencia policial se impartieron cuatro cursos (cuadros 5 y 6), graduándose 133 especialistas, que representan un 18.42% del personal capacitado. Los datos evidencian un marcado aumento para la formación de analistas a todo nivel, que ha sido una de las carencias de la corporación policial sobre la eficacia en la anticipación o combate de las conductas delictivas en el país (Bogran, et al. 2014, p.16).

En la actualidad, el Departamento de Capacitación y Formación Profesional de la PNC, trabaja en la implementación de un programa para integrar la base de datos computarizada del personal, el llamado sistema IMPERIUM,<sup>23</sup>

23 Sistema Informático Integrado para la Administración del Talento Humano (2017), Centro de Capacitación y Formación Institucional, PNC.

el cual está diseñado para administrar reportes y crear informes sobre las capacitaciones, planes de estudio e informes de resultados, entre otros; es decir, generar reportes de nivel ejecutivo de la información referente al historial de formación de todos los agentes a nivel nacional.

Esto permitirá contar con una base de datos computarizada y llevar el control del personal graduado, así como darle seguimiento a su formación dentro de la institución.

También se podrán generar reportes estadísticos que permitan identificar al personal policial que no ha recibido capacitación alguna, incluyéndose en ello al personal que sirve como instructores. Esto es importante porque permitirá hacer un seguimiento de la actualización académica y docente del personal y ayudará a mantener la adecuada cualificación de los instructores y especialistas.

Por el momento, la actualización es empírica, es decir, no obedece a una planificación en el tiempo, sino más bien, se basa en la cualificación que la práctica les confiere al personal policial, alumnos e instructores a través del tiempo. Además, la decisión de quién recibe los cursos de especialización recae en el jefe de división.

A manera de ejemplo, un analista operativo que tenga entre cinco y nueve años de experiencia y con la asistencia a cursos como el Básico de Delitos Informáticos (ANSP), el Curso de Delitos Cibernéticos (SICA), Mecanismos de Controles Internos y Externos, Gestión de Quejas y Denuncias Ciudadanas (SICA), Curso Básico de Investigación de Extorsión y Derechos Humanos (ANSP), Curso Básico de Investigación Criminal (ANSP), Curso Básico de Analista de Información Telefónica y el de Analista de Lenguaje y Comunicación de Pandillas y Asociaciones Criminales; está apto para el siguiente nivel: Analista estratégico.

Como se puede apreciar, la experiencia en el cargo, los cursos de diferentes especializaciones recibidos y la decisión del jefe; son las formas predominantes en el ascenso del personal que recibe cualificación especializada en el Área de Inteligencia e Investigaciones Criminales.

Con la vigencia y puesta en marcha del Instituto Especializado de Nivel Superior (IES) en la ANSP, se pretende profesionalizar la carrera policial al posibilitar a sus graduados de equivalentes académicos como Técnico y Tecnólogo en Ciencias Policiales, Licenciatura en Ciencias Policiales, y Maestrías y Doctorados en Ciencias Policiales y Seguridad Pública. Esto es muy importante para el personal docente de la ANSP y de instructores de la PNC, ya que les permitirá cualificarse académicamente y obtener el reconocimiento legal y académico de sus estudios. En definitiva, un gran avance disponible para la cualificación del personal docente y de instructores.

### 5.3. Investigación y publicación

La investigación es una de las tareas prioritarias que ha asumido la ANSP como parte fundamental de su desarrollo, considerada como una de las herramientas para aportar al país el conocimiento especializado en los temas de la seguridad pública y participar en las discusiones con la comunidad académica sobre estos y otros temas.

Esta actividad estaría desarrollada principalmente por su cuerpo docente, como fue plasmado en un principio pero no fue cumplido a cabalidad (Costa, 1999, p. 351). En el Plan Estratégico Institucional 2010-2014, se definió el Sistema Educativo Policial Integral (SEPI) como un proyecto educativo institucional. En él se establecía, como se definió en su Ley Orgánica,<sup>24</sup> que una de sus funciones era la investigación de materias relativas a la PNC y a la seguridad pública, asumiendo por tanto, la ANSP como función básica, no solo la docencia sino la investigación y la divulgación en estos temas.

Pese a llevar ya 27 años de funcionamiento, la ANSP decidió delegar sus funciones en el campo de las investigaciones y su publicación a una unidad interna de la misma, se trata del Centro de Investigaciones Científico (CINC), cuyo principal logro ha sido la publicación de la Revista Policía y Seguridad Pública, desde diciembre de 2011, cuando apareció su primer número. Pese a este laureado logro, lo cierto es que la función de investigación estaba pensada para ser desarrollada por el cuerpo docente de la ANSP y no por investigadores externos a la misma como es en la actualidad.

Aún así, existe una especie de falta de tolerancia a las críticas por parte de las autoridades y del personal docente de la ANSP. Cuando las investigaciones del CINC son presentadas al público, no deja de sentirse una especie de frustración entre las autoridades de la ANSP y los investigadores del CINC, al señalar estos últimos algunas deficiencias de la PNC o de la ANSP.

Tal situación, ha contribuido al desfase que aqueja a los docentes de la Academia y cuya principal crítica, proviene de las unidades especializadas que proveen el personal de instructores en las materias especializadas, sobre todo de inteligencia e investigación criminal. Al delegar en investigadores externos las investigaciones propias de la función policial, se limitó el desarrollo profesional de los docentes y la brecha entre conocimiento académico y la práctica real del trabajo policial en estas áreas, fue agrandándose cada vez más.

El problema no reside en si son investigadores externos o si son los docentes de la Academia los que efectúan estas investigaciones, sino en la pérdida

24 Ley Orgánica de la ANSP, Art. 3, Lit. C.

de la oportunidad para el cuerpo docente de mantenerse actualizados a través de estas investigaciones en el campo de la seguridad pública. Esto provocaría un sano y constante intercambio entre las aulas y la praxis policial, lo que permitiría, aunado a otros esfuerzos,<sup>25</sup> el que los docentes de la ANSP asuman su papel como formadores integrales en áreas como la inteligencia e investigación criminal.

La ANSP cuenta con personal muy capacitado, pero se ha quedado estancado en el campo de la inteligencia y la investigación del delito. Formar un equipo de trabajo entre la PNC y la ANSP en el campo de la investigación en los temas de la seguridad pública, sería sumamente beneficioso para ambas instituciones, beneficiándose en gran medida el personal que asiste a las diferentes capacitaciones especializadas que la PNC requiere de la ANSP.

Otras medidas pueden incluir los talleres con los investigadores del CINC y el personal docente de la Academia, para contribuir a la formación de los últimos en las destrezas básicas y necesarias para efectuar investigaciones de campo en una de las áreas más difíciles, que hoy por hoy, aquejan seriamente al país, la seguridad pública.

En este rubro, no debe olvidarse al cuerpo de instructores, cuyas limitaciones de tiempo, recursos y apoyo institucional, les ha vuelto extremadamente dificultosa la publicación de algunas de las mejores investigaciones que se han podido apreciar. Manuales sobre fenómenos tan complejos como las pandillas, sobre tácticas operativas, investigación criminal y otras; esperan el apoyo de las autoridades policiales para contribuir a la divulgación de material didáctico de primera calidad y que, en el corto tiempo, constituirían la base bibliográfica para los agentes policiales, personal docente y la comunidad de investigadores de estos temas.

#### 5.4. Idoneidad para la docencia

La palabra idoneidad tiene su raíz en el vocablo idóneo que proviene del latín *Idonēus* que significa adecuado y apropiado para algo. En este caso, “adecuado para ser docente”. Una cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Una competencia profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

---

25 Medidas como las pasantías, la incorporación del personal de instructores a la plantilla docente y otras medidas, deben ser asumidas para resolver las carencias en materia de formación especializada que aquejan al cuerpo docente de la ANSP.

Como se ha sostenido a lo largo de este trabajo, la ANSP no cuenta con personal docente idóneo para impartir los cursos relacionados con la inteligencia policial. Este cometido descansa en el personal de instructores de la SIPOL, que con largos años de experiencia en su campo han desarrollado las capacidades docentes más que idóneas para desempeñar tal papel.

Así pues, a continuación se detallan las capacidades de este personal, que a futuro debería ser prioritario su asimilación como docentes en la ANSP. La SIPOL cuenta con más o menos 12 instructores capacitados para impartir los cursos básicos de inteligencia policial y otras especialidades, cuyas edades oscilan entre los 35 y los 45 años. Su nivel académico va desde el nivel de bachillerato hasta el universitario (graduado). La mayoría poseen cinco años de práctica como operativos en las respectivas unidades que conforman la SIPOL o provenientes de otras unidades especializadas (Batallón Presidencial, DIP, DECO, etc.).

Las áreas en que mayor especialización han alcanzado son: Técnicas de vigilancia y seguimiento, vigilancia rural, análisis de información (nivel táctico, operativo y estratégico), interrogatorio, técnicas de entrevistas, reconocimiento, prácticas de cobertura, tratamiento de fuentes, etc.

Además de servir las materias propias de la inteligencia policial, los instructores son requeridos en la formación de los analistas en todos los niveles. El análisis se puede aplicar a todo tipo de delitos, ya sea en la investigación como en el campo privado. El análisis es una de las demandas, tanto públicas como privadas que últimamente está teniendo más auge. Cabe mencionar que muchos analistas que han sido formados en la PNC, hoy están trabajando para instituciones públicas o privadas, dentro o fuera de la institución.

Los analistas de la SIPOL (algunos de los cuales sirven como instructores), han sido formados mayormente en las escuelas brasileñas (2012-2013 principalmente) y luego sigue en importancia la formación recibida en España, EUA, Colombia, México, y Francia (los cursos pueden haber sido recibidos en esos países o localmente con instructores extranjeros), los cuales representan más o menos un 70-80% de su plantilla actual.<sup>26</sup>

Algunos de estos instructores reciben una formación especializada en el extranjero. En cuyo caso, deberán someterse a ciertos criterios para ser seleccionados para estos cursos: En primer lugar, se hace un estudio del perfil del candidato, el desempeño que el elemento ha dado durante cierto tiempo, su responsabilidad, su disciplina y de acuerdo a eso, es

26 Jefe de la División de Análisis, Subdirección de Inteligencia Policial (SIPOL), entrevista realizada en Santa Tecla, 26 de abril de 2017.



seleccionado. A parte de eso, si el curso se va a realizar en los EUA, se le hace una verificación por parte de la embajada de ese país aquí, para asegurarse que no tenga antecedentes penales o policiales.

Los miembros de la SIPOL y otras unidades de investigación criminal, usan diversos equipos tecnológicos en sus investigaciones y recolección de información, como el uso de cámaras fotográficas, de videos, y sistema de video-vigilancia, entre otros. Hay programas especializados que también son del dominio de este personal: El UFED, es un equipo con el cual se obtiene la información de un aparato telefónico, como las fotos, los videos y las llamadas. El **Analyst's Notebook (I2)**, que es un programa que le ayuda al analista a obtener el cruce y análisis de toda la información de un aparato telefónico y como relacionarla en la investigación criminal.

Por ello, este personal está continuamente calificándose en el manejo y uso de dichos programas y equipos. Las capacitaciones en este rubro, han sido mayormente recibidas en el país por especialistas, tanto extranjeros como locales y forman hoy día, uno de los conocimientos más sólidos de estos instructores.

En agosto de 2017, la corporación policial adquirió un lote de 20 drones<sup>27</sup> (UAV- vehículo aéreo no tripulado, por sus siglas en inglés), que le permitirá aumentar sensiblemente su capacidad tecnológica de vigilancia y seguimiento y, por lo tanto, habrá que incluir la preparación del personal operativo de esta tecnología en los cursos de especialización que se programan año con año.

## 6. Apoyo a la educación especializada

La formación del personal policial en las diversas áreas de la inteligencia y contrainteligencia policial, requiere de un apoyo bibliográfico que sirva de sustento académico, así como de fuentes de consulta al personal que recibe esta capacitación. Modernamente, no se concibe un entrenamiento especializado sin este apoyo y en la era de la digitalización y de la informática, es injustificable no contar con una base documental de referencia y apoyo a esta labor docente.

A continuación se examinarán dos de estos rubros por ser los más representativos del estado en que se encuentra la enseñanza especializada de la inteligencia policial y su base de apoyo bibliográfico físico o a través de la red mundial del Internet.

---

27 López, (2017, 30 de junio).

## 6.1. Bibliografía especializada

En la ANSP no existe por el momento ningún cruce de información entre los docentes, instructores (PNC) y la biblioteca de la institución, para determinar qué material será utilizado como referencia en los cursos de inteligencia y que por ende, debería tener en existencia la biblioteca. Según la encargada de la biblioteca de la ANSP,<sup>28</sup> los docentes pasan por alto esta coordinación y no proveen los requerimientos de material de consulta necesario para los cursos a los instructores de la PNC, y tampoco se les toma en cuenta.

La biblioteca de la ANSP depende del Departamento de Recursos Académicos y es a través de este que recibe sus lineamientos para planificar el uso de sus recursos como la adquisición de nuevo material. Esta planificación no se hace con la intervención de los docentes, sino a través del jefe de este departamento, sin embargo, hasta el momento es un modelo que no ha funcionado, pues no existe la coordinación necesaria entre docentes, instructores y biblioteca.

A finales de cada año lectivo, se hace un esfuerzo para que los docentes envíen sus requerimientos a la biblioteca, para que sean incluidos en las compras del siguiente año. Esto se hace a través de los jefes de cada departamento vía correo electrónico y se espera que estos lo envíen a su vez a sus profesores e instructores. Sin embargo, no existe penalidad por no cumplir con este requisito, así que la base bibliográfica con que cuenta la biblioteca demuestra el poco esfuerzo de las autoridades de la ANSP por mantener una adecuada coordinación con docentes e instructores, lo que va en detrimento de la formación de los alumnos.

En 2015, los recursos monetarios asignados a la biblioteca de la ANSP para compra de libros rondaron los \$5000, para el 2016 se aprobaron \$10 000 y para 2017, los montos aprobados volvieron a bajar a \$5000. Las compras deben ser aprobadas por la UACI (Unidad de Contrataciones y Adquisiciones Institucional) y, en su mayoría, estos fondos van destinados al material bibliográfico para satisfacer la malla curricular de nuevo ingreso, no obstante el material especializado es escaso.

En 2016, fueron cinco las editoriales que concursaron en la convocatoria para la compra de libros, como era de esperar, ninguna de ellas ofertaba material especializado en inteligencia policial o en investigación criminal. Espacios como las ferias de libros u otros,<sup>29</sup> pueden ser aprovechados para la adquisición de libros de referencia especializados o no, pero el proceso,

28 Menjivar, Claudia, Encargada de la Biblioteca de la ANSP, 2009-2017, entrevista en Comalapa, 16 de marzo de 2017.

29 En realidad, las visitas a estas ferias no es una práctica que realicen los encargados de la biblioteca de la ANSP.

es muy engorroso para las editoriales, no se pueden hacer compras directas y toda compra debe hacerse a través del Ministerio de Hacienda en coordinación con la UACI y la biblioteca de la ANSP.

Algunas editoriales tienen alianzas o relaciones con otras en el extranjero, esto hace posible la obtención de material especializado, mayormente de España y México, en las áreas de inteligencia e investigación criminal, sin embargo, los costos de este material se vuelven altos al sumarle los fletes de transporte que hay que agregar al costo del libro.

Otro problema por el cual las editoriales nacionales desisten de realizar estas ofertas, aun a través de editoriales extranjeras, es el tiempo de pago por parte de la ANSP, ya que a los tradicionales 60 días de crédito, deben sumarse esperas de hasta dos meses, es decir, un estimado de cuatro meses para el retorno de lo invertido, un negocio nada lucrativo para las editoriales.

En la Academia, las autoridades no planifican esfuerzos orientados a la obtención de donaciones de literatura especializada con los gobiernos amigos o con instituciones de cooperación, tanto locales como extranjeras, a pesar que muchos gobiernos han sido generosos al dar este tipo de apoyo a la PNC desde sus inicios. Tampoco se explota la vinculación obtenida con las agencias policiales extranjeras que sirven los diferentes cursos de especialización en las áreas de inteligencia para obtener de ellos el material de texto pertinente.

Los docentes de las áreas especializadas casi no visitan la biblioteca y su relación con la misma puede calificarse hasta como indiferente. Es una actitud que las autoridades de la ANSP deben cambiar, así como fomentar el trabajo en equipo. La biblioteca de la ANSP cuenta en la actualidad con 4524 títulos, y en volumen representan 8438 ejemplares (algunos títulos tienen entre uno y tres ejemplares). Los trabajos de interés profesional que los diferentes alumnos realizan en los cursos de ascenso o de especialización, tampoco son enviados a la biblioteca como un fondo de consulta. Es claro que debe hacerse un esfuerzo mayor por superar estas deficiencias.

La SIPOL por su lado, aunque no tiene un espacio geográfico llamado biblioteca, donde se pueda consultar la bibliografía especializada para impartir los cursos de inteligencia, se esmera por conformar y actualizar digitalmente un lugar común de consulta, donde se encuentran las nuevas temáticas del Curso Básico de Inteligencia y del Curso Básico para Analistas, entre otros. Esto permite la consulta de material seleccionado a los alumnos, instructores y operadores de la misma SIPOL.

Ni en la PNC ni en la ANSP existen unidades dedicadas a la traducción de textos especializados en inteligencia, escritos en lenguas extranjeras. Este debería ser otro esfuerzo para dotar a los alumnos, del material bibliográfico necesario para los cursos de inteligencia. Quizás una de las razones de esta deficiencia es que la mayor parte de la enseñanza de los cursos de inteligencia, descansa en los instructores de la PNC. Estos utilizan el material con el que cursaron sus estudios de especialización, el cual no está disponible para los alumnos y tampoco puede adquirirse en la ANSP.

Este es el resultado de la descoordinación que existe entre la ANSP y la PNC; ya que si bien es cierto, los instructores de la PNC son los responsables de la enseñanza, son los recursos de la ANSP los idóneos para obtener el material de referencia y colocarlo a disponibilidad de los alumnos y docentes, una responsabilidad que la Academia ha tenido desde siempre, pero que no se ha esmerado en cumplir.

## 6.2. Recursos en línea

Un hecho positivo en la biblioteca de la ANSP, es que ha construido un sitio en línea, a través del cual los alumnos, docentes o personal interesado tienen acceso al listado del material bibliográfico físico con que cuenta la biblioteca. Esto permite un acercamiento a su base de datos y libera de tiempo al interesado. Sin embargo, es una medida insuficiente, ya que siempre se debe consultar físicamente el material requerido. Esto se obviaría si se tuviera un fondo digitalizado, la consulta se haría más eficientemente y se liberaría a los alumnos y docentes de tiempo que puede ser invertido en otras áreas.

Utilizando la experiencia del CINC-ANSP, la biblioteca podría agregarse a una red académica que le permita el acceso a material de referencia especializado, así como el intercambio con otras bibliotecas. Todo esto permitirá que los usuarios consulten en línea el material de otras instituciones al que no se tiene acceso actualmente.

Además, la biblioteca de la ANSP debería contar con un programa de recuperación de material de texto en manos de los docentes y jefes policiales que anteriormente han cursado materias de inteligencia e investigación criminal, para poner a disposición de los usuarios. En ese sentido, el CINC-ANSP podría brindarle asesoría y apoyo para ejecutar un programa de este tipo.

### 6.3. Otros

Hasta ahora, la biblioteca o las autoridades de la ANSP no han considerado establecer un programa de digitalización de libros. Esto permitiría tener acceso a material que ya se encuentra deteriorado, además de que permitiría la consulta en línea y no se requeriría la presencia física del alumno o docente, aprovechando al máximo su tiempo.

Habría que tener en cuenta las limitaciones relacionadas con los derechos de autor y de propiedad intelectual, y si se podrían asumir los costes asociados a esta digitalización.

Otra alternativa sería digitalizar los trabajos de interés profesional elaborados en los cursos de ascenso, así como el material obtenido en los cursos de especialización en el extranjero, o el obtenido de manera particular por docentes e instructores, ayudando a incrementar la base de material especializado en seguridad pública en el país.

### 7. Eficacia de la formación recibida

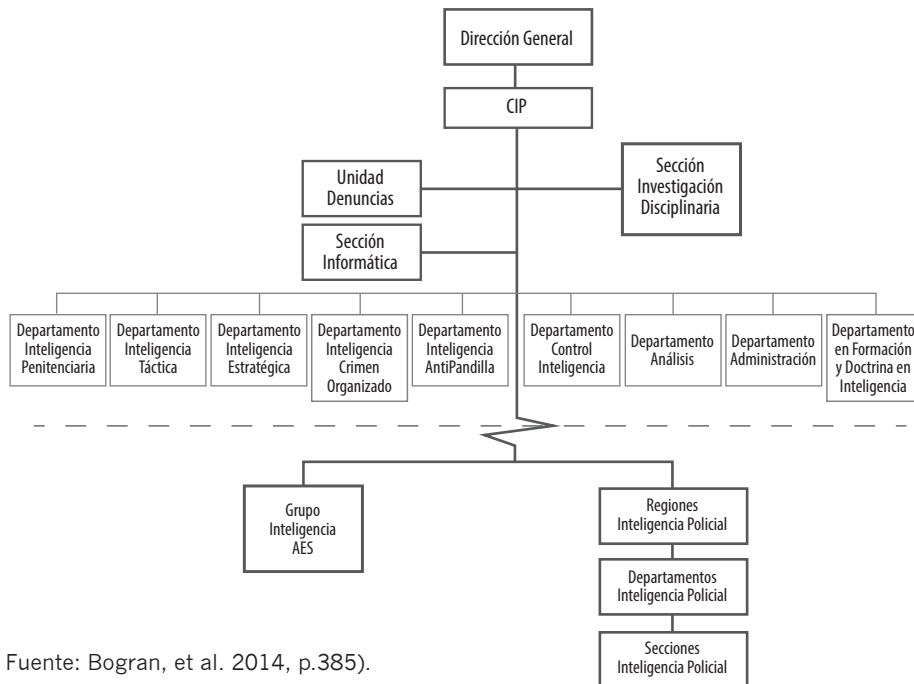
Para establecer algún grado de eficacia entre la formación recibida y la actuación del órgano de inteligencia policial, es importante auxiliarse de algunos datos estadísticos y resúmenes de operatividad policial exitosos, estableciendo el contexto de los esfuerzos policiales por mejorar, así como la enseñanza y el despliegue de nuevas unidades de inteligencia a nivel territorial en todo el país.

Entre 1996 y 2005, el anterior CIP se había logrado organizar (ver Figura 4) en una oficina central (en la ciudad capital y que constituía el primer nivel de inteligencia) y cinco oficinas regionales (Occidental, Central, Metropolitano, Paracentral y Oriental; que constituían el segundo nivel de inteligencia). A partir de 2009, se inició la organización del tercer nivel de inteligencia conformado por los Departamentos de Inteligencia Policial (DIP) en las 22 delegaciones policiales con que contaba la PNC para ese momento (19 para 2017).

En 2013, la PNC echó a andar un programa más ambicioso, por el cual se dotaría a sus 83 subdelegaciones con una Sección de Inteligencia Policial (SIP), logrando organizar 78 para principios de 2014 y que constituirían a su vez su cuarto nivel de inteligencia.<sup>30</sup>

30 Se desconoce hasta el momento (2017) si este plan fue completado o en qué estado de ejecución se encuentra o si fue abandonado con la nueva reforma en el área de inteligencia de febrero de 2016.

FIGURA 4. Esquema organizativo del CIP



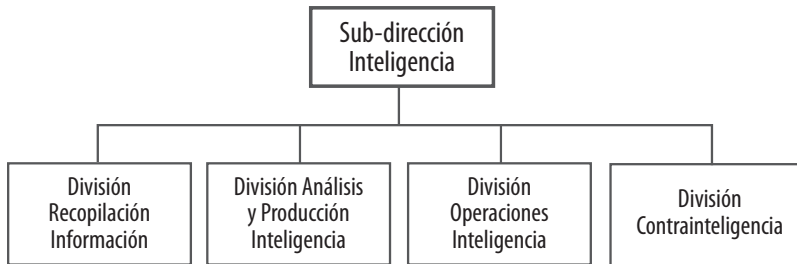
Fuente: Bogran, et al. 2014, p.385).

Antes de las reformas de 2016, la inteligencia policial y sus productos, estaban orientados a integrar, tratar y desarrollar el análisis dirigido al mando superior, es decir, a la Dirección General de la PNC y a sus órganos dependientes. Ahora, lo que se pretende es dar un énfasis al trabajo de inteligencia realizado a nivel territorial, que por ahora está en su fase de desarrollo.

Este cambio es en atención a que son los agentes destacados en los territorios los que están en mejores condiciones de obtener la información de la actividad cotidiana del crimen en general y de la actividad subterránea de la delincuencia organizada y el ambiente en el cual estas se desarrollan y operan.

En el nuevo plan, el enfoque de la inteligencia estará dirigido en dos direcciones principales: 1) A las actividades de crimen complejas y que más afectan a la sociedad salvadoreña. Al establecer su *modus operandi* y capacidades, la PNC estará en mejores condiciones para prevenir no solo su desarrollo, sino su expansión en los territorios y la ubicación y apropiación de sus medios económicos. Y 2) al combate del crimen común en los territorios en todas sus manifestaciones.

**FIGURA 5. Esquema organizativo de la SIPOL**



Fuente: Elaboración propia con datos del Diario Oficial, Tomo N° 410, San Salvador, Jueves 18 de enero de 2016. P. 9. Reformas al Reglamento de la Ley Orgánica de la PNC.

En 2016, la nueva reorganización de la Subdirección de Inteligencia Policial incluyó en su plan de expansión, incorporar al agente común de policía como un vehículo para la obtención de información, aprovechando el impulso de la nueva filosofía de actuación de la Policía Comunitaria. Esto significará que a corto plazo, el caudal de información recibido por la nueva SIPOL se verá aumentado grandemente, lo que ocasionará algunos problemas, que de no anticiparse y resolverse, crearán una montaña de datos que no podrán ser procesados en tiempo real para ser utilizados oportunamente por los destinatarios de los productos de inteligencia.

Uno de los elementos no resueltos en la SIPOL es que existen bastantes deficiencias en cuanto al trabajo de los analistas y la coordinación entre analistas y los equipos de operaciones, lo que constituye uno de los problemas más importantes que hay que resolver (Bogran, et al. 2014, p. 115). Por el momento, el número de analistas que trabajan para el SIPOL es insuficiente para dotar a las 110 unidades de inteligencia (oficina central, regionales, delegaciones y subdelegaciones) que demandan su plan de expansión, ya no se diga para asignar a nuevo personal cuya labor será el tratamiento de la nueva información transmitida por los agentes policiales de todo el país.

La nueva filosofía de la Policía Comunitaria en cuanto a tareas de recopilación de información, debió tener el seguimiento correspondiente por parte de las autoridades de la ANSP, puesto que es la institución llamada a formar el nuevo personal policial en sus aulas. Esto significa que desde 2016, su pénsum académico en el curso básico de formación policial, debió requerir los complementos necesarios para incluir la formación en esta área del ciclo de inteligencia<sup>31</sup> pero hasta el presente (2017) no se ha incluido tal reforma.

31 Jefe del Departamento de Formación Inicial de la ANSP, entrevista en Comalapa, 6 de marzo de 2017.

Hay que mencionar que algunas actuaciones contra el crimen vinculado a las pandillas han resultado exitosas, como la megaoperación nacional denominada “Jaque”, en la que las autoridades lograron dar un golpe contundente a la estructura financiera de la Mara Salvatrucha, con la detención de al menos 77 personas, 17 inmuebles inmovilizados, una cervecería, 30 cuentas bancarias congeladas, \$34 500 en efectivo incautados, 106 buses de las rutas cuatro y seis de San Salvador. Entre los detenidos, hay cinco cabecillas de la organización criminal denominada “La Federación”, cuyos integrantes se encargaban de mantener una “empresa criminal” para ofrecer los recursos logísticos y económicos de la MS-13, todo ello en el mes de julio de 2016 (El Mundo, 2016, 28 de julio), no obstante, aún hay muchos casos de trascendencia no resueltos.

En el combate a los grupos armados irregulares, se encontraron los siguientes datos: en 2015 murieron en enfrentamientos con la PNC, cerca de 192 pandilleros; así como 62 agentes policiales y 24 soldados; mientras que en 2016 fueron 603 pandilleros, 47 agentes y 27 soldados (Peralta, 2017). Aún con la baja en los homicidios y pese a todos esos golpes contra las estructuras pandilleriles, persiste el control territorial de las pandillas sobre una gran cantidad de municipios del país y el número de desaparecidos (12 575 según datos de la FGR y 6317 según datos de la PNC en el período 2014-2016) se ha incrementado alarmantemente.<sup>32</sup>

En cuanto a la eficacia de la investigación criminal de los delitos de homicidio, la cual también recibe apoyo de la inteligencia policial, solo en 2013 se generaron 64 análisis sobre acciones del crimen organizado y 416 (de un universo de 4852 informes) sobre investigaciones de casos por parte del anterior CIP. Aunque a estos informes debe agregarse que el mismo estudio policial les asigna poca o muy poca utilidad de los productos de inteligencia para la resolución de casos de investigación (Bogran, et al. 2014, pp. 125 y 176).

A lo cual deben sumarse otros datos estadísticos como que en el periodo 2010-2015, se verificaron alrededor de 23 000 asesinatos en el país, en el mismo periodo la PNC detuvo a 11 291 personas, de las cuales solo 3520 procesados por homicidio fueron llevados a juicio y condenados a una pena de cárcel, el equivalente al 15% de la totalidad de los hechos registrados entre 2010-2015 (un porcentaje aún muy bajo). En otros 2545 casos, las investigaciones no prosperaron o no se encontraron suficientes evidencias para determinar sospechosos y procesarlos, por lo que sus expedientes fueron archivados (Toledo, 2016, 22 de marzo).

En cuanto al delito de extorsión, la PNC se adjudica una clara efectividad de más del 90%. La efectividad policial en la División de Investigaciones

32 Informe brindado por el fiscal general de la República durante su comparecencia en la Asamblea Legislativa, 20 de marzo de 2017.



Especiales Antiextorsión, se sustenta principalmente por logros medidos en condenas judiciales como producto del trabajo en equipo con la FGR. Así, en 2012 hubo 2900 denuncias, 2400 detenidos y 1500 condenas; en 2013 fueron 2700 denuncias, 2300 detenidos y 1800 condenados y para 2014 fueron 2400 denuncias, 2500 detenidos y 1200 condenas (Andrade, 2015a, p. 139).

En el combate de ciertos delitos, la PNC y sus organismos de inteligencia e investigaciones, han demostrado una clara efectividad pero no es así en otros, donde todavía falta mucho trabajo que desarrollar para alcanzar rangos de efectividad aceptables (homicidios, desaparecidos, narcotráfico, etc.).

Por otra parte, se espera que con la nueva filosofía de actuación policial basada en la inteligencia, se abandone la práctica de las redadas masivas que solo tienden a saturar el sistema carcelario y judicial, y a causar mayor decepción en la población cuando la mayoría de los detenidos son puestos en libertad por falta de pruebas. Debe apuntarse a los blancos más lucrativos (cabecillas, encargados de finanzas, agentes infiltrados, etc.) si se quiere una mayor eficacia en el combate al crimen en todo nivel.

Se recomienda establecer un sistema de evaluación periódico del trabajo operativo desarrollado por los operadores de inteligencia y analistas, según la capacitación recibida en sus respectivas áreas de trabajo; así como levantar archivos estadísticos que contengan la relación de eficacia al resolver un caso criminal con el uso de la inteligencia. Esto posibilitará levantar un banco de datos que demostrará fehacientemente la relación de efectividad en el uso de la inteligencia para resolver los casos criminales en su proporción justa.

Otra herramienta para verificar esta correspondencia entre lo estudiado y la práctica en el terreno, es la observación de campo (utilizando a los mismos instructores de inteligencia en cada unidad policial especializada), sometiendo a evaluaciones periódicas a los operadores y analistas, creando una mesa de trabajo que aglutine a los operadores de diversas agencias de inteligencia policial para posibilitar el intercambio de experiencias, las cuales deberán plasmarse en un escrito (cuaderno de trabajo) que contenga no solo la descripción de sus experiencias, sino los procesos para superar las deficiencias encontradas y darle seguimiento a estas recomendaciones a través de una verificación anual desarrollada por la SIPOL.

Además, sería de mucho beneficio desarrollar seminarios de capacitación dirigidos a los jefes policiales para orientarlos en el uso efectivo de la inteligencia en la planificación de sus planes de acción, los cuales deberán ser evaluados anualmente no solo en su efectividad, sino en su correspondencia con los estudios cursados en inteligencia en la ANSP.

## 8. Reforma organizativa de la SIPOL y de la enseñanza especializada en 2016

Mencionado anteriormente de manera general, ahora se verá con mayor profundidad este apartado. En enero de 2016, la PNC y la ANSP dieron inicio a una serie de cambios institucionales que abarcaron la reorganización de los servicios de inteligencia policiales y la nueva formación superior en la Academia con la creación del Instituto Especializado de Nivel Superior. Ya desde 2013, la ANSP en conjunto con la PNC había reformado la malla curricular del Curso Básico de Inteligencia Policial, aumentándolo de dos a 11 semanas.

La nueva estructuración pretende trabajar a partir de dos factores determinantes: 1) Una nueva filosofía, es decir combatir los fenómenos criminales atacando sus causas y anticipándose a su operatividad y no centrada en la casuística (caso por caso), como hasta ahora; y 2) el uso de la información recogida a través del nuevo sistema de información policial (SIP) basado en el trabajo de la Policía Comunitaria. En donde los patrullajes ordinarios estarán orientados por los requerimientos de inteligencia y donde el agente deberá prestar atención a los hechos o situaciones que la inteligencia requiera o señale.

La reorganización en los servicios de inteligencia no solo abarcó una reforma legal, sino que incluyó un nuevo escalón en el nivel de inteligencia establecido en la PNC, el quinto nivel que comprendería a todos los agentes, quienes alimentarían el sistema informático de recopilación de información; además, comprendía el relanzamiento del “Plan Fénix” y la creación de una nueva unidad de contrainteligencia.

La nueva SIPOL pasaba a convertirse en una subdirección dentro de la PNC, lo que revelaba la importancia que la inteligencia policial tendría en la nueva planificación del combate a la delincuencia y sobretodo, en el combate a los grupos armados irregulares.

La organización del quinto nivel de inteligencia se muestra más difícil de alcanzar en el corto y mediano plazo, ya que hay que hacer un gran esfuerzo, primero para modificar la malla curricular del curso básico de agente para incluir los conocimientos básicos sobre la recolección de información, además, aún no está claro cómo se desarrollará la alimentación del sistema de información así obtenido desde el nivel de agente.

En la actualidad, el modelo de Policía Comunitaria<sup>33</sup> (ver Glosario) impulsado por el Gobierno, aún no desempeña un papel crítico en la recopilación de información que alimenta el sistema de inteligencia

33 Policía Nacional Civil (2013). Manual de Formación de Policía Comunitaria de El Salvador, (tercera edición). San Salvador: Policía Comunitaria. P.11.

policial, aunque todavía es muy prematuro para calificar su desempeño sin mayores estudios.

El manual en formación de dicha materia específica (ANSP y PNC, 2013, p. 130), es un factor clave para tejer redes de informantes. Existe además, un sistema en formación en investigación criminal vinculado a la inteligencia, el cual debe articularse con la filosofía de Policía Comunitaria, en aspectos como el patrullaje comunitario basado en inteligencia (Landeros, et al. 2016, p. 108).

Quizás su mayor problema es que la población no muestra mayor entusiasmo por incorporarse en apoyo a este nuevo despliegue policial, pues no se sienten protegidos y, por el contrario, se sienten constantemente vigilados y amedrentados por las pandillas (Santos, 2016, p. 285). Según algunos reportes, son las pandillas las que deciden quiénes entran o no a sus territorios o si circulan o no los autobuses del servicio urbano (Rauda y Labrador, 2015, 29 de julio).

Hasta el momento, están operando 238 puestos policiales, 99 subdelegaciones y 19 delegaciones territoriales<sup>34</sup> en todo el país, que serán los principales actores en este nuevo modelo de obtención de la información de la actividad criminal en los territorios. Debe recordarse que en el país, desde la desmovilización del Servicio Territorial en 1992, no existe otro ente que haya llenado ese vacío y la Policía Comunitaria es un pequeño esfuerzo por resolverlo.

Poco se sabe sobre la efectividad de las funciones que deben realizar los miembros de la Policía Comunitaria en la PNC, o si los controles de la población que deben ejecutar, abarcan el levantamiento de censos en las poblaciones en los cuales se indique las actividades sospechosas de pertenecer o ayudar a las pandillas, si ese fuera el caso. Nada se sabe tampoco sobre la eficacia del levantamiento de los mapas del crimen, los de riesgo o de protección que el policía comunitario está obligado a elaborar en sus respectivos sectores (Santos, 2016, p. 287).

Es una actividad que realizarán en solitario y con poco apoyo gubernamental, en la cual, expondrán sus vidas cada vez que decidan acercarse a un ciudadano para obtener información. Se debe recordar que para 2014, la base social de las pandillas (familiares) estaba calculada en 258 480 personas (Santos, 2014, p. 193), muchos de ellos, son miembros plenos de las comunidades, y hasta integrantes de sus autoridades municipales (Meléndez, 2015, 2 de agosto), situación que definitivamente vuelve vulnerables a los agentes de la Policía Comunitaria.

34 Jefe del Departamento de Formación Continua y de Actualización y Especialización, ANSP, entrevista en Comalapa, 6 de marzo de 2017.

Lo que sí está claro, es que a mayores volúmenes de información, se requerirá de una mayor cantidad de analistas para procesarla y, por ahora, no se cuenta con el personal suficiente para llenar esta nueva responsabilidad. Hasta mayo de 2017, la ANSP aún no introducía los cambios pertinentes en la currícula del nivel básico, y es a través del entrenamiento de personal ya graduado y destinado a implementar la filosofía de la nueva Policía Comunitaria, que se espera cumplir con esta nueva responsabilidad en la obtención de la información. Esto hace que sea un despliegue lento y centrado en las áreas con menor influencia y control de las pandillas por lo que sus resultados serán a largo plazo.

Los nuevos jefes de la SIPOL, han manifestado que el Plan Fénix se ha relanzado y se espera cumplir con los requisitos establecidos en su hoja de ruta, entre ellos, la superación de muchos de los problemas diagnosticados en dicho plan, el fortalecimiento de las capacidades a nivel de inteligencia y análisis del personal que trabaja en esta unidad y la constante formación de su personal de instructores.

En cuanto a la nueva unidad de Contrainteligencia (CI), el apoyo de la Policía colombiana ha sido determinante para organizarla y adiestrar a su nuevo personal. Esta será una unidad clave dedicada a desarticular los esfuerzos de la inteligencia delictiva de infiltrar a la propia inteligencia policial.

Recuérdese que en la actualidad, su falta ha sido evidenciada con las serias acusaciones que pesan sobre la PNC a partir de la actuación de grupos de exterminio al interior de la misma (Dalton, 1997, 6 de junio; La Página, 2014, 17 de enero) y por el uso excesivo de la fuerza, sobretodo de las armas de fuego y los interrogatorios violentos contra los supuestos miembros de las pandillas. Los señalamientos de la infiltración del crimen organizado (Silva, 2014, p. 3), las pandillas y la corrupción en la PNC, hacen urgente el fortalecimiento de la unidad de CI.

Entre enero y mayo de 2016, fueron capturados 80 de sus miembros acusados de una gama de delitos: Tener vínculos con pandillas, trabajar como sicarios en un supuesto grupo de exterminio y haber participado en el proceso de la tregua, extorsión, homicidio, **filtrar información de inteligencia policial** a pandilleros y venderles municiones, tenencia y portación irresponsable de armas de fuego, conducción peligrosa de vehículos, favorecimiento a la evasión, amenazas, hurtos y disparos con armas de fuego, además de otros.

En el año 2015, la Policía y la Fiscalía, descubrieron que 339 policías habían cometido algún tipo de delito, sobre todo aquellos delitos que tienen relación con las pandillas (Barrera y Pacheco, 2016). La nueva unidad de CI será determinante para combatir estos grupos y prácticas tan dañinas a la profesionalización de la PNC.

## 9. Recomendaciones

El Programa de Asesoramiento Práctico en Servicio (APS) iniciado en 1993 con apoyo de la ONUSAL, ha sido un ejemplo práctico que demostró lo valioso de esta experiencia para los ajustes que tanto la PNC como la ANSP debieron hacer para adecuarse al entorno de la criminalidad que enfrentaba. El programa que solo duró seis meses, no fue renovado debido a las críticas que recibió tanto de la PNC como de la ANSP. De esta última porque no sentaron bien los informes de las limitaciones de la formación de los nuevos agentes en ese momento (Costa, 1999, p. 360).

Por ello, y en razón de la dificultad que tiene la ANSP para enfrentar los retos de la formación especializada en áreas como la inteligencia y la investigación criminal, se propone que ambos cuerpos establezcan protocolos de entendimiento y cooperación que permitan a los docentes y planificadores de la ANSP mantenerse al día con estos desafíos y contribuir al establecimiento de una planta docente más eficiente y actualizada:

1. Permitir que los docentes de la ANSP cumplan periodos de permanencia (pasantías) en la SIPOL como observadores de su trabajo, esto les permitiría obtener el conocimiento necesario de una manera práctica y especializada para luego incorporarla a su docencia.
2. Asistir a cursos de estas materias y obtener su cualificación adecuada.
3. Realizar trabajos de investigación de campo sobre las áreas de inteligencia para obtener conocimientos que redunden en una mejora en cuanto a la docencia que deberán impartir.
4. Incorporar a los instructores de las unidades especializadas por periodos obligatorios de 12 a 18 meses, en los que deberán servir como docentes en la ANSP. Esto pasa por capacitarlos en temas de pedagogía y permitirles terminar sus carreras universitarias para cumplir con el requisito de la exigencia académica para ser docente en la Academia.

Esto permitiría que, con el tiempo, los instructores se conviertan en verdaderos docentes (con sus prerrogativas académicas y económicas) y formen parte de un sistema que continuamente se estaría retroalimentando con las capacidades actualizadas de los operadores de estas áreas especializadas. Además, la base de instructores así cualificados se iría ensanchando.

5. Organizar un programa de intercambio docente con otras instituciones internacionales que permitan la llegada de personal con mayores capacidades de docencia en las áreas de inteligencia a la ANSP y,

de esta manera, beneficiar al personal docente y de instructores, posibilitando su cualificación a través de impartir docencia en centros de enseñanza extranjeros.

6. La ANSP debería contar con una sección de lingüistas y traductores que posibiliten la obtención de material didáctico en el área de inteligencia, ya sea de instituciones amigas o a través de fuentes abiertas/públicas, la mayoría de las cuales están escritas en otros idiomas diferentes al español. Esto les permitiría obtener material de referencia especializado a un bajo costo, así como mantener relaciones con otros docentes y expertos de inteligencia policial extranjeros.
7. Incluir la formación en aspectos básicos de inteligencia en los cursos de formación inicial de los agentes y ahora en el nuevo pénsum del ANSP-IES, que en sus 720 horas dedicadas a la formación técnico-policial no incluye la materia de inteligencia. Esto es esencial si se quiere una efectividad en el trabajo de inteligencia en la PNC con la nueva filosofía de la Policía Comunitaria y como último eslabón en la cadena de inteligencia en formación.
8. Cada seis meses, la ANSP debería llevar a cabo un intercambio entre todas las unidades que manejen fondos bibliográficos (bibliotecas y archivos públicos) para seleccionar el material que es utilizado en la enseñanza en las diferentes áreas de la inteligencia policial para tener una base propia de este material, obtenerlo o reproducirlo; con el fin de colocarlo a disponibilidad de los alumnos y docentes que cursan estudios en la ANSP.

En ese sentido, se puede aprovechar la experiencia del CINC-ANSP en la recuperación y reproducción de material didáctico o de consulta, su política de intercambio con entes académicos especializados y con instituciones de Gobierno que le han posibilitado crear una biblioteca especializada en materia policial en sus instalaciones de Santa Tecla, que cada año crece en importancia.

9. Es necesario apoyar la publicación de material didáctico como manuales, cuadernillos, etc., aprovechando el grado de conocimiento que ahora se tiene sobre las pandillas y otras formas de crimen organizado, que les permita a los agentes de inteligencia y de investigaciones principalmente, el conocimiento profundo del crimen al cual enfrentan. Es tiempo de producir este material y volverlo de obligatorio conocimiento en los diferentes cursos de inteligencia impartidos en la Academia Nacional de Seguridad Pública.

10. Actualizar la enseñanza en la ANSP y en la PNC, respecto de los cursos intermedios y avanzados en el campo de inteligencia, una forma sería la convocatoria periódica del personal con formación básica, para el caso, el 75% de los analistas del SIPOL y complementar los cursos de especialización para el 5% con la formación avanzada (Bogran, et al. 2014, p. 318).
11. Actualización en conocimientos informáticos. Como se ha visto en el pénsum de formación del Curso Básico de Inteligencia, la formación en paquetes informáticos es muy básica, por ello, el personal de analistas que trabaja en la SIPOL tiene en un 68% esta formación pero solo un 33% la tiene en un nivel intermedio (Bogran, et al. 2014, p. 288). Es necesario que los paquetes de formación en informática se actualicen y se incluyan como requisitos en la formación del personal de inteligencia, no solo analistas que trabajan en estas áreas.
12. Debe existir un proceso formal por medio del cual el personal que se selecciona para atender los cursos de inteligencia o para servir como instructores o profesores en los mismos, no estén sujetos a la discrecionalidad de los jefes inmediatos o superiores. Hay que establecer requisitos exigentes para este personal, pero que faciliten el trabajo de selección y formación, para elegir personas con las mejores cualificaciones y aptitudes de servicio y disciplina.
13. Deben establecerse los mecanismos administrativos necesarios para que el Centro de Formación y Capacitación Profesional de la PNC haga el seguimiento del personal que ha realizado los diferentes cursos en materia de inteligencia, proporcionar esta información a la ANSP (esto pasa por la construcción de una base de datos en común) y de manera conjunta establecer un plan de profesionalización periódica para permitir la continua especialización de los agentes en este campo, además de servir como base de información académica del personal útil para las promociones y cursos de ascenso.
14. Debe establecerse una homologación entre los cursos de corta duración en materia de inteligencia y similares que reciben los agentes de la PNC (por profesores propios o expertos internacionales y que los protocolos de la Academia no avalan o reconocen por su corta duración) y los cursos que la ANSP sí reconoce en esta materia. De esta manera, se incorporan a los créditos académicos una gran cantidad de personal ya formado y especializado con gran experiencia de campo, que pasarían a formar parte de la base elegible de candidatos a instructores o profesores en estas materias.

15. La ANSP debe crear y operar un Departamento de Tecnologías y formar docentes especialistas en ellas para impartir estos cursos tan demandados y necesarios en el campo de la inteligencia: Equipos para la captación y bloqueos de señales de teléfonos celulares, de extracción de datos de aparatos telefónicos, de análisis de la información extraída de aparatos de telefonía celular, uso y manejo de drones,<sup>35</sup> equipos de video-vigilancia, etc.
16. La ANSP-IES inició en enero de 2016 su primer curso de Técnico y Tecnólogo en Ciencias Policiales, con el fin de tecnificar más a su personal y conseguir la profesionalización del cuerpo policial. Sin embargo, se perdió una oportunidad de insertar a los instructores de la PNC como parte de su pie de docentes capacitados, al no incluirlos en esta primera convocatoria, que dicho sea de paso, abarcó solo a personal docente de la planta regular de la ANSP, es decir, el personal con menos capacidades en las áreas de inteligencia e investigación criminal. Se recomienda que en la nueva convocatoria de 2018, sean tomados en cuenta los instructores de la PNC para no seguir aumentando la brecha entre la práctica docente y el trabajo de campo.

---

35 Ver Glosario.





## Bibliografía

### Libros

Bogran, J. O., Lazo, W. R. y Zometa, D. E.. (2014). *El impacto de la Inteligencia Policial en la toma de decisiones estratégicas, operativas y tácticas en la PNC de El Salvador*. (Tesis para optar a la categoría de Subcomisionado de la PNC), Academia Nacional de Seguridad Pública. El Salvador.

Costa, G. (1999). *La Policía Nacional Civil de El Salvador (1990-1997)*, San Salvador, El Salvador: UCA Editores.

Ratcliffe, J. H. (2008). *Intelligence-Led Policing*, Oregon: Willan Publishing.

Silva, H. (2014). *Infiltrados. Crónica de la corrupción en la PNC (1992-2013)*. San Salvador, El Salvador: UCA Editores.

### Artículos de revistas

Andrade, K. (2015a). Las pandillas salvadoreñas y el delito de extorsión. Desafíos y prioridades en relación con el fenómeno extorsivo, *Policía y Seguridad Pública*, 5(1), pp. 103-147.

Andrade, K. (2015b). Manual de Operaciones de Inteligencia, *Policía y Seguridad Pública*, 5(2), pp. 449-453.

Landeros, E., Padilla, S. y Villalobos, L. (2016, julio-diciembre). Los aportes de la ANSP al proceso de reforma policial en El Salvador, *Policía y Seguridad Pública*, 6(2), pp. 81-114.

Santos, H. V. (2014, julio-diciembre). Las pandillas salvadoreñas y su comportamiento delictivo: Prospectiva sus formas organizativas y expansión territorial para el próximo decenio 2015-2025, *Policía y Seguridad Pública*, 4(2), pp. 199-205.

Santos, H. V. (2015, julio-diciembre). Estudio historiográfico sobre los sistemas de inteligencia de los antiguos cuerpos de seguridad pública salvadoreños, *Policía y Seguridad Pública*, 5(2), pp. 287-350.

Santos, H. V. (2016, enero-junio). El Servicio Territorial como parte del sistema de control social y territorial del Estado salvadoreño durante el conflicto armado (1972-1992), *Policía y Seguridad Pública*, 6(1), pp. 227-293.

### Documentos institucionales

Cuaderno de trabajo sobre el Instituto Centroamericano de Estudios Superiores de Policía (ANSP 2012). San Salvador, El Salvador: ANSP.

Fundamentos teóricos de la investigación criminal, Módulos uno y dos, curso de ascenso de cabos para sargentos (vigente de 2000 a 2008). San Salvador, El Salvador: ANSP.

Manual de investigación criminal, nivel básico para fiscales e investigadores de la PNC, (Marzo de 2003). San Salvador, El Salvador: FGR/PNC.



Manual de formación de Policía Comunitaria de El Salvador, (Tercera edición 2013). San Salvador, El Salvador: Ministerio de Seguridad Pública y Justicia.

Malla curricular de la carrera de Técnico en Ciencias Policiales, CICLO II 2016-CICLO I 2018. Comalapa, El Salvador: ANSP.

Pénsum (2017) en la categoría de agente, Departamento de Formación Inicial. Comalapa, El Salvador: ANSP.

Plan Estratégico Institucional (PEI). 2015-2019. El Salvador: PNC.

Plan académico (Marzo de 2011). Curso Básico de Investigación Criminal, Departamento de actualización y especialidades, ANSP. (Se incluyen los de Noviembre de 2010).

Plan de Estudios del Técnico en Ciencias Policiales (aprobado en diciembre de 2015). Comalapa, El Salvador: ANSP.

Programa formativo Curso Básico de Inteligencia (Junio 2011). San Salvador, El Salvador: CIP.

### Periódicos

Barrera, E. y Pacheco, M. (2016, 18 de mayo). Más de 80 policías han sido capturados en 2016, *La Prensa Gráfica*. Recuperado de: <http://www.laprensagrafica.com/2016/05/15/mas-de-80-policias-han-sido-capturados-en-2016>

Dalton, J. J. (1997, 6 de junio). “Los escuadrones de la muerte” resucitan en El Salvador. *Diario El País Digital*. Recuperado de <http://www.udel.edu/leipzig/texts2/elb06067.htm>.

Diario La Página, (2014, 17 de enero). Grupo de exterminio se ha activado en Zacatecoluca según la PNC. *La Página*. Recuperado de <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/91711/maras-El-Salvador-PNC-inseguridad-noticias-El-Salvador-Zacatecoluca>.

López, A. (2017, 30 de junio). La Policía de El Salvador recibe 20 drones, 15 coches patrulla y más de 7000 chalecos antibalas. *Diario El Mundo*. Recuperado de <http://www.infodefensa.com/latam/2017/06/30/noticia-salvador-equipa-policia-phantom-chalecos-antibalas.html>

Meléndez, C.. (2015, 2 de agosto). Capturan a concejala de alcaldía de Zacatecoluca por extorsión. *La Prensa Gráfica*. Recuperado de: <http://www.laprensagrafica.com/2015/08/02/capturan-a-concejala-de-alcaldia-de-zacatecoluca-por-extorsion>

Peralta, A. (2017, 3 de enero). El Salvador con saldo rojo: 14 homicidios al día en 2016, *Panampost*. Recuperado de: <https://es.panampost.com/adriana-peralta/2017/01/03/salvador-con-saldo-rojo-homicidios/>

Rauda, N. y Labrador, G. (2015, 29 de julio). Pandillas logran sostener pulso con el Gobierno por el transporte público. *El Faro. Net*. Recuperado de: <https://elfaro.net/es/201507/noticias/17232/Pandillas-logran-sostener-pulso-con-el-gobierno-por-el-transporte-p%C3%BAblico.htm>

Redacción, (2016, 28 de julio). Autoridades dan golpe financiero a Mara Salvatrucha, *Diario El Mundo*. Recuperado de: <http://elmundo.sv/autoridades-dan-golpe-financiero-a-la-mara-salvatrucha/>

Toledo, E. (2016, 22 de marzo). En El Salvador 85% de los asesinatos quedan en impunidad, *Panampost*. Recuperado de: <https://es.panampost.com/elena-toledo/2016/03/22/en-el-salvador-85-de-asesinatos-quedan-en-impunidad/>

### Otros

Santos, H. V. (2015). Presentación *Las pandillas salvadoreñas y su comportamiento delictivo: perspectivas de sus formas organizativas y expansión territorial para el 2015-2025*. Exposición en la Comisión de Seguridad Pública de la Asamblea Legislativa, martes 17 de Noviembre de 2015.

## Glosario

### Contrainteligencia

Parte de la inteligencia que se encarga de detectar, localizar y neutralizar la actividad de la inteligencia adversaria. De igual forma, proporciona la seguridad a las instalaciones, personal y materiales de la propia inteligencia.

### CUSEP

Cuerpos de Seguridad Pública.

### Drone

Vehículo aéreo no tripulado, UAV por siglas en inglés, o sistema aéreo no tripulado, UAS, conocido en castellano por sus siglas como VANT o drone, es una aeronave que vuela sin tripulación humana a bordo. Es un vehículo sin tripulación reutilizable, capaz de mantener de manera autónoma un nivel de vuelo controlado y sostenido.

### Inteligencia estratégica

Está orientada para crear un conocimiento a ser usado en la toma de decisiones de la planificación a largo plazo y la asignación de recursos. Para ello, es necesaria la efectiva actuación del analista en inteligencia en el nivel estratégico, con formación adecuada que le permita generar productos en diferentes niveles según el alcance que se pretenda: Análisis descriptivos, explicativos y predictivos.

### Inteligencia operativa

Para Ratcliffe (2008)

*“Constituye el segundo nivel de inteligencia criminal y es la creación de un producto de inteligencia que apoya a los comandantes de zona y directores regionales de operaciones en la planificación de acciones para la reducción de la delincuencia y el despliegue de recursos para lograr los objetivos operativos”. (Ratcliffe, 2008, p. 100)*

### Inteligencia policial

El concepto de “inteligencia” tiene diferentes connotaciones y definiciones y casi siempre los términos “información” e “inteligencia” se usan de manera indistinta. Las definiciones de qué se entiende por inteligencia varían, pero básicamente se acepta que la inteligencia constituye un tipo especial de información con valor adicional que puede reconocerse

o asignársele mediante cierto tipo de proceso analítico. La “inteligencia policial” es simplemente cualquier tipo de información con valor adicional que puede ser utilizado por los agentes del orden para combatir la delincuencia.<sup>36</sup>

### **Inteligencia táctica**

Se utiliza en el desarrollo de métodos para contrarrestar amenazas delictivas inmediatas y, por lo general, está dirigida a delitos o entidades criminales específicas. Puede ser como reacción a un incidente o usado para prevenir un delito. La inteligencia táctica consiste en información compilada y analizada de hechos para componer un archivo sobre un sujeto identificado con miras a una investigación o proceso judicial.

### **Investigación criminal**

Consiste en el uso de técnicas y métodos investigativos que permitan lograr esclarecer los casos criminales.

### **Policía Comunitaria**

Es una filosofía policial que basa su intervención en la capacidad de lograr un acercamiento significativo con la comunidad, tomando esta un rol importante en la coproducción de seguridad, sobre todo en lo relativo a la prevención de la violencia y la delincuencia. Según la PNC, en su doctrina institucional, es una concepción del deber ser de una Policía en un país democrático, en la cual se genera una relación efectiva con la población, potenciando la participación de la comunidad en la identificación, priorización, prevención y resolución de problemas que le afectan, contribuyendo a mejorar su calidad de vida.<sup>37</sup>

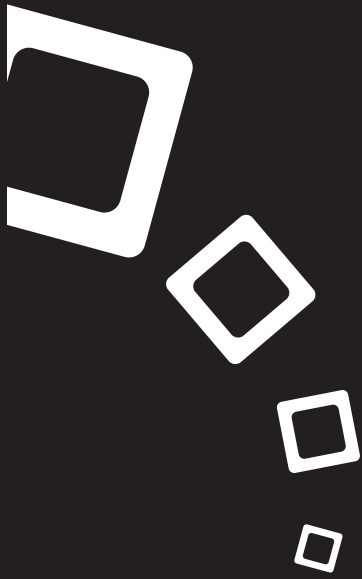
### **Sistema de inteligencia policial**

Conjunto de dependencias de la institución policial que recopilan, evalúan, tratan, analizan y producen inteligencia; usan y difunden de manera oportuna en todo el territorio jurisdiccional el conocimiento que orienta las actuaciones y la toma de decisiones en materia de las funciones policiales de la organización (Bogran, et al. 2014, p. 112).

36 Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito, *Sistemas Policiales de Información e Inteligencia*, Nueva York, 2010, p. 1.

37 Policía Nacional Civil (2010), *Manual de formación de Policía Comunitaria de El Salvador*, (Tercera edición 2013). San Salvador: Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.





**Bienestar policial:  
una mirada a la salud,  
a la seguridad  
ocupacional  
y a la prevención  
de los riesgos  
ocupacionales de los  
policías en El Salvador**

Carlos Alberto  
Coca Muñoz

Secretaría Técnica  
y de Planificación  
de la Presidencia, El Salvador

cocaoar@outlook.es

María Carolina  
Thomas Argueta

Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social, El Salvador

**Recibido:** Septiembre 26 de 2017

**Aceptado:** Noviembre 3 de 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 143-225]

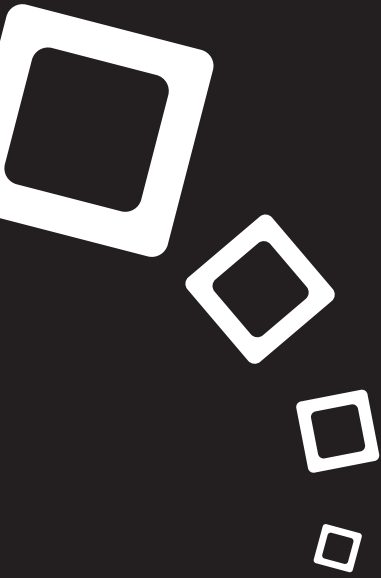
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>

## Resumen

Poco se escucha y analiza sobre la protección y el cuidado del policía en el ámbito laboral. El imaginario colectivo los considera máquinas incansables y les exige una entrega extraordinaria para aniquilar el crimen. Se soslaya la dimensión laboral y personal del policía, se ignora su cansancio y riesgo a perder la vida, sus aspiraciones personales y preocupaciones familiares. Este estudio se ocupa de explorar la labor de la División de Bienestar Policial de la Policía Nacional Civil, específicamente en materia de salud y seguridad ocupacional, para analizar si sus acciones consideran las disposiciones de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y si así se coadyuva a la instauración de entornos laborales sanos. Las premisas son dos: i) el bienestar laboral supone la ejecución de medidas de salud y seguridad ocupacional; ii) la relación directa entre el bienestar laboral de los policías y el desempeño de sus labores.

## Palabras clave

División de Bienestar Policial, policías, bienestar laboral, salud y seguridad ocupacional, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.



## Police Welfare: A look at occupational health and safety and the prevention of occupational risks for police officers in El Salvador\*

Carlos Alberto  
Coca Muñoz

Secretaría Técnica  
y de Planificación  
de la Presidencia, El Salvador

cocaoar@outlook.es

María Carolina  
Thomas Argueta

Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social, El Salvador

**Received:** September 26, 2017

**Accepted:** November 3, 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 143-225]

DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>

### Abstract

Little is heard and analyzed on the protection and care of the police in the workplace. The collective imaginary considers them tireless machines and demands an extraordinary surrender to annihilate the crime. The labor and personal dimension of the policeman is ignored, their fatigue and risk of losing their lives, their personal aspirations and family concerns are ignored. This study is concerned with exploring the work of the Division of Police Welfare of the National Civil Police, specifically in matters of occupational health and safety, to analyze whether its actions consider the provisions of the General Law for the Prevention of Risks in Workplaces and if so, it contributes to the establishment of healthy work environments. The premises are two: i) occupational well-being involves the execution of occupational health and safety measures; ii) the direct relationship between the work welfare of the police and the performance of their work.

### Keywords

Division of Police Welfare, police, labor welfare, occupational health and safety, General Law for the Prevention of Risks in Workplaces.

"Policía y Seguridad Pública" journal, year 7, volume 2, july - december 2017

\* Original study commissioned by the Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP) for publication in the "Policía y Seguridad Pública" Journal.



## Introducción

Al momento de escribir este artículo, una sargento de la Policía Nacional Civil (en adelante “la Policía” o “PNC”), fue asesinada la noche del domingo 24 de septiembre, en el municipio de Dulce Nombre de María, departamento de Chalatenango. La versión preliminar indica que un grupo de pandilleros llegaron a la vivienda de la víctima para matarla a balazos. Al momento del ataque, la sargento de la Policía no tenía su arma ni su equipo para protegerse (Escalante, 2017). En el año 2016, 47 policías fueron asesinados; en el año 2015, 62. Al 5 de noviembre de 2017, 39 policías han perdido la vida.<sup>1</sup>

Este artículo de investigación no trata sobre las causas de los asesinatos de los miembros de la PNC, ni sobre los enfrentamientos armados y directos sostenidos con los grupos pandilleriles, pero sí, sobre un tema relacionado, pero recurrentemente olvidado o soslayado. Es evidente que la atención sobre el desempeño de la PNC siempre recaiga en la efectividad en el combate contra el crimen y la protección en materia de seguridad pública y orden social brindado a la ciudadanía, de tal modo que el lente poco apunta a una premisa fundamental para que los servicios de la PNC tengan mayor efectividad e impacto: el cuidado de las condiciones socio-laborales de los policías.

Es ineluctable enfocar la mirada al policía y verlo

*“como un ser humano, quien como todos tiene familia, obligaciones económicas y menos aún como un trabajador, quien cumple con una carga horaria excesiva, sin retribución alguna de horas extras, con un desempeño laboral riesgoso, y alto grado de peligrosidad para su integridad física al desempeñar su trabajo, con un sueldo raquítico, (lo que motiva en las más de las ocasiones a delinquir) en no menos veces, menospreciado por la sociedad, sin seguridad en sus empleos”. (Pérez, 2011)*

El policía trabaja para proteger a la ciudadanía, pero, ¿quién lo protege a él? En efecto, la Policía funge como empleador de los policías y es la responsable de su protección laboral. Como en todo Estado de derecho, los actos de una entidad pública tienen el alcance o la limitación establecida por la ley, así como la definición de sus funciones y competencias, su ámbito de actuación, su estructura organizativa, entre otros aspectos. Este “status legal” o “jurídico”, la Policía lo basa en cuerpos normativos tales

1 Sin duda, la afectación a la integridad física y a la vida de los policías, se constituye como la principal consecuencia de las políticas de seguridad que combaten frontalmente a las pandillas y la delincuencia. Basta mencionar las siguientes cifras para dimensionar a situación planteada: Durante los años 2009 a 2013 fueron ultimados 89 policías; de enero de 2014 a julio de 2015, 81 policías (Rauda y Valencia, 2015). Esta situación social, por tanto, es fuente de riesgos psicosociales del personal policial, como se expondrá en un segmento de la presente investigación.

como la Ley de la Carrera Policial, Ley Disciplinaria Policial, Ley Orgánica de la PNC, Ley del Presupuesto, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus reglamentos, entre otros instrumentos de carácter administrativo. En otras palabras, el régimen de protección laboral de los policías se encuentra en las disposiciones contenidas en las leyes antes mencionadas.

El ámbito laboral a estudiar es el tema del bienestar laboral, consignado dentro de la Policía como “bienestar policial”. Esto es, la satisfacción, la motivación y la felicidad con que el policía hace su trabajo, lo cual, será positivo en la medida que la PNC brinde las condiciones necesarias para tal fin. Ahora bien, la instancia responsable del “bienestar laboral” en la Policía, es la unidad llamada “División de Bienestar Policial”.

### **Dimensiones temáticas y perspectivas teóricas.**

El abordaje del bienestar policial en la investigación será la exploración del grado de cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, especialmente las contenidas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (en adelante LGPRLT) y sus reglamentos. Para ello, la División de Bienestar Policial (en adelante DIBIPO), cuenta con el Departamento de Salud Ocupacional (en adelante DSO) y su Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales (en adelante SEPRO); en consecuencia, el gran objetivo de esta investigación es testear si la DIBIPO, DSO y SEPRO dan fiel cumplimiento de las obligaciones estipuladas en la LGPRLT, de modo tal que la observancia a la ley, proporcione mejores condiciones laborales a los agentes policiales. Sin duda, a mejores condiciones laborales, mayor satisfacción en el desempeño de las labores; y a mayor satisfacción en el desempeño de las labores, mejores índices de productividad y felicidad en el trabajo.

En esta materia, conviene citar los argumentos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien expone la importancia de los entornos laborales saludables, en el sentido de su influencia en la salud física y mental de los trabajadores, generando bienestar en los mismos. Dicha situación conlleva a una mejor productividad de las organizaciones prestadoras de servicios, ya que trabajadores saludables se desempeñan mejor; por otra parte, el impacto económico para los empleadores que implica asumir costos por enfermedades y accidentes de trabajo, es menos significativo o se minimiza cuando existe un interés sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, invirtiendo para ello en programas preventivos o que propicien ambientes laborales saludables (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Respecto a las personas que se desempeñan como agentes policiales, los estudios manifiestan que dicha profesión, por sí misma, resulta altamente riesgosa por el tipo de actividades que desarrollan.<sup>2</sup> En ese sentido, hay una particular exposición de los policías al estrés, de tal modo que un mal manejo de este genera un aumento de incidentes y accidentes, de absentismo, y de productividad (en cantidad, calidad o en ambas); así como un crecimiento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, necesidad de mayor supervisión del personal, aumento de quejas de los ciudadanos y empeoramiento de relaciones interpersonales y del clima laboral.

Es inobjetable que la labor policial comprende factores que ocasionan estrés, desde el riesgo social eminente que representa su función de salvaguardar la seguridad pública, hasta los riesgos derivados de la organización, el desarrollo de la carrera profesional, las relaciones laborales, la estructura y la atmósfera del trabajo. Si la percepción del personal respecto de su bienestar es negativa, la motivación y la disposición de los policías en el desempeño de sus labores será negativa.<sup>3</sup> Por tanto, existe una relación directa entre las condiciones laborales de los agentes policiales y el óptimo desempeño de sus funciones de brindar seguridad pública.

En vista de lo antes expuesto, la importancia de la presente investigación es evidenciar la puesta en práctica de las normas sobre salud y seguridad ocupacional como mecanismo de apoyo para propiciar seguridad, satisfacción y motivación a los policías salvadoreños, situación que le compete a la PNC a través de la DIBIPO. En otras palabras, es preciso analizar si la DIBIPO responde a las necesidades y obligaciones laborales para con los miembros de la PNC, para lo cual se indagará su composición, funciones, planes, programas, estado de cumplimiento, entre otros aspectos; específicamente lo atinente a la salud y la seguridad ocupacional.

---

2 Ver: Brown, 1998; y García, 2015.

3 Ver: Sánchez, Sanz, Apellaniz y Pascual, 2001.

**Cuadro 1<sup>4</sup>**  
**Dimensión temática y metodológica de la investigación**

Planteamiento teórico	Indicadores	Instrumentos de recolección de información	
El bienestar laboral, por medio del cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional, mejora el desempeño del personal y genera resultados institucionales satisfactorios.	Comité (conformación, sesiones, inspecciones)	Encuesta de personal policial	Revisión documental
	Programa de Gestión de Prevención		
	Capacitaciones de riesgos psicosociales		
	Entrega de equipo de protección personal		
	Clima laboral	Entrevista a funcionarios del nivel de dirección de la División de Bienestar Policial.	
	Condiciones físicas de ambiente laboral (dormitorios, comedores, entre otros)		
	Prevención de accidentes y atención de casos de emergencia (brigadas y sus capacitaciones, señalización, entre otros)		
	Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social		
Gestión de la División de Bienestar Policial			

4 En adelante, deberá entenderse que los cuadros y gráficos son de elaboración propia, excepto en aquellos que se detalle otra procedencia.



## Diseño de la investigación.

La presente investigación tiene un precedente inmediato en el estudio de los derechos laborales del personal policial del nivel básico de la PNC, en el que se desarrolló la temática de los derechos individuales de trabajo, el derecho colectivo de trabajo y el derecho a la prevención de riesgos ocupacionales, con énfasis en los riesgos psicosociales.<sup>5</sup> Empero, en esta oportunidad el estudio se centrará únicamente en la salud y seguridad ocupacional de los policías salvadoreños, desde la óptica del cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional a cargo de la DIBIPO, a tenor de las premisas ya mencionadas en el apartado anterior<sup>6</sup> (ver Cuadro 1).

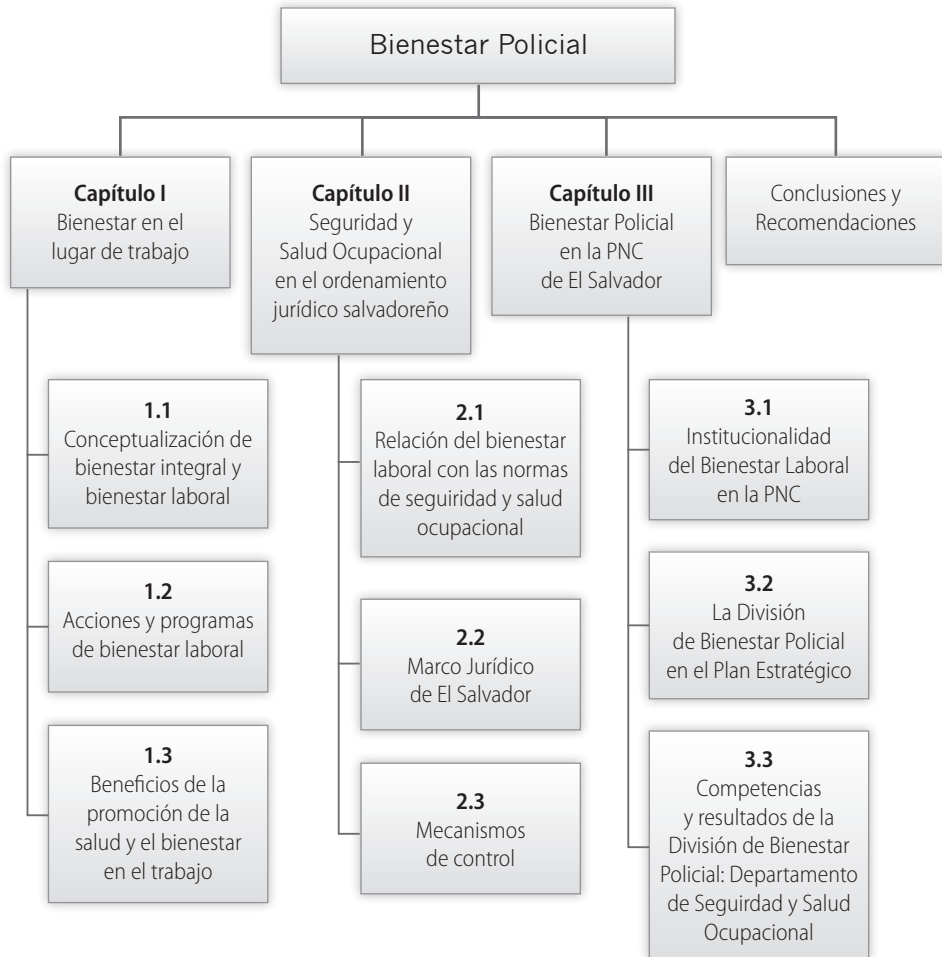
5 Ver: Coca, C. (2017). pp. 99-171.

Este estudio desarrolló el tema del derecho de prevención de riesgos ocupacionales, enfatizando en la gestión de los riesgos psicosociales. Sin embargo, muy tangencialmente se abordó la materia de salud y seguridad ocupacional, lo que en este estudio se presenta con mayor profundidad, desde la óptica del bienestar laboral.

El autor no encontró una publicación nacional acerca del bienestar laboral, lo que dificultó una adecuada contextualización del tema. No obstante, en un estudio sobre las condiciones laborales y los riesgos psicosociales de las empresas de seguridad privada en El Salvador, se hace mención que los servicios de seguridad privada han adquirido una notable relevancia, debido a las falencias de los servicios de seguridad pública brindadas por el Estado. Por eso, el recurso humano de los servicios públicos de seguridad (miembros policiales de la PNC) y de las empresas de seguridad privada (agentes de seguridad privada), guardan una semejanza en cuanto a la exposición de su integridad física, el riesgo inminente de perder la vida, uso de armas de fuego, jornadas largas y extenuantes, entre otros aspectos. El estudio señala que “deben cuidarse las condiciones de su fuerza de trabajo, quienes al final del día soportan jornadas laborales extenuantes, la amenaza a su integridad física y la vida, la fatiga y el cansancio, la alteración biológica provocada por los ritmos circadianos, entre otros. Por consiguiente, al formular el Programa de Gestión, el tema de análisis de riesgos debe hacerse concienzudamente y no solo para cumplir con una formalidad legal, y, también, no debe soslayarse la importancia de los programas preventivos de sensibilización de los riesgos psicosociales”. Asimismo, “la constante es que son violentados en sus derechos laborales -especialmente, los relacionados con el pago de sus horas extraordinarias e incumplimiento de su jornada laboral-, significa que este hecho es un generador de riesgos psicosociales, con graves consecuencias a la salud al corto y largo plazo”. En esa constante de violencia, también deben incluirse la violencia laboral (maltrato verbal), adeudo de salarios, entornos laborales perniciosos e inestabilidad laboral. Esto provoca elevados niveles de desmotivación e insatisfacción laboral, que se ve reflejada, a su vez, en la alta tasa de movilidad de este sector. (Ver: Coca, 2014).

6 En resumen, el bienestar laboral supone el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional; el bienestar laboral mejora el desempeño del personal y los resultados institucionales satisfactorios; ergo, el cumplimiento en las normas de salud y seguridad ocupacional mejora el desempeño del personal y genera resultados institucionales satisfactorios.

**Gráfico 1**  
**Estructura de la investigación**



Para tal cometido, la investigación se desarrolló bajo un enfoque de tipo descriptivo utilizando el método hipotético-deductivo, ya que la temática se abordó de lo general a lo particular. Por eso, en primer lugar, se realizó un estudio bibliográfico, revisándose libros, artículos de revistas, páginas web especializadas, legislación y documentos institucionales como manuales, planes, entre otros. La documentación institucional, se requirió a través del mecanismo dispuesto por la Ley de Acceso a la Información Pública,<sup>7</sup> remitiendo solicitud de información a la Unidad de Acceso a la

7 Decreto Legislativo No. 534, del 2 de diciembre de 2010, publicado en Diario Oficial No. 70, Tomo No. 391, el 8 de abril de 2011.

Información Pública de la PNC, de la que se obtuvo una respuesta satisfactoria (Ver Cuadro 2), lo que permitió añadirle un valor institucional a los datos presentados. De la revisión bibliográfica, se extrajo el soporte teórico para la investigación y se organizó el contenido en tres grandes segmentos: Marco conceptual, marco jurídico nacional y marco institucional de la DIBIPO (ver Gráfico 1).

**Cuadro 2**  
**Documentos institucionales de la PNC requeridos a la Unidad de Acceso a la Información Pública**

No.	Tipo de documento	Respuesta del oficial de información <sup>8</sup>	
		Positiva	Negativa
1	Manual de Normas y Procedimientos de Subdirección de Administración	X	
2	Planes anuales de trabajo de la División de Bienestar Policial y del Departamento de Salud Ocupacional 2009-2016	X	
3	Informes anuales de ejecución de resultados del Plan Estratégico Institucional de la División de Bienestar Policial y del Departamento de Salud Ocupacional 2009-2016	X	
4	Manual Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional	X	
5	Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de las Subdelegaciones de La Libertad Centro (Santa Tecla), Libertad Norte (Lourdes), Quezaltepeque y Mejicanos		X
6	Actas de las sesiones de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional de las Subdelegaciones de La Libertad Centro (Santa Tecla), Libertad Norte (Lourdes), Quezaltepeque y Mejicanos; del período de 1 de enero 2016 al 31 de marzo de 2017		X
7	Organigramas de la Policía Nacional Civil de los años 2009-2017	X	
8	Organigramas de la División de Bienestar Policial de los años 2009-2017	X	
9	Política de la División de Bienestar Policial		X

8 Datos obtenidos de Resolución final UAIP/PNC 274-2017, del 5 de junio de 2017. De acuerdo al Oficial de Información, la información denegada se debe a la inexistencia de los archivos en la División de Bienestar Policial y en las Subdelegaciones La Libertad Centro Sur (Santa Tecla), La Libertad Norte (Lourdes, Colón) y Mejicanos.

En un segundo momento, se seleccionó una muestra no probabilística en función del acceso a fuentes directas (personal policial en funciones), dado que las actividades cotidianas de los miembros policiales dificultan la concentración del personal (ello afectaría la operatividad policial) y no es posible aspirar a una muestra representativa utilizando fórmulas y técnicas estadísticas reconocidas por la comunidad científica. No obstante, los datos recolectados de las encuestas, presentan la posibilidad de inferir estimaciones a nivel nacional.

En el nivel práctico, se giraron misivas a cuatro subdelegaciones policiales, peticionando el espacio para la realización de encuestas al personal policial destacado en ellas; la gestión tuvo eco en dos subdelegaciones de la PNC -Subdelegación La Libertad Centro Sur (Santa Tecla) y Subdelegación Mejicanos-, en donde se dio la oportunidad de encuestar a un total de 62 miembros policiales. La encuesta se desarrolló en el local de las delegaciones, en el marco de sus reuniones semanales de trabajo. A los encuestados se les explicó la naturaleza y el objetivo de la encuesta y se les garantizó el anonimato para que respondiesen sin temor a represalias.

El grupo de encuestados se caracteriza de la siguiente manera (ver Gráfico 2): a) **Sexo**. La mayoría de los encuestados fueron hombres, en un 77% (48), frente a un 23% (14) de las mujeres; b) **Edad**. i) De los 21 a los 30 años, un 37.1% (23); ii) de los 31 a los 40 años, un 41.9% (26); iii) de los 41 a los 50 años, un 21% (13); iv) de los 51 años en adelante, un 0% (0); c) **Nivel escolar**. i) Bachillerato completo, un 90.3% (56); ii) estudios técnicos, un 1.6% (1); iii) pregrado incompleto, un 4.8% (3); iv) pregrado completo, un 3.2% (2); v) postgrado y profesorado, un 0% (0); d) **Nivel jerárquico en la PNC**. Un 98.4% (61) pertenece al nivel básico<sup>9</sup> y un 1.6% (1); e) **Antigüedad en la PNC**. i) De 1 a 10 años, un 61.3% (38); ii) de 11 a 20 años, un 25.8% (16); iii) de 21 años en adelante, un 12.9% (8).

Asimismo, se entrevistó simultáneamente a la jefa de la DIBIPO -Comisionada Zelma Escalante- y a los jefes del DSO y SEPRO -Lic. Roberto Antonio Castillo y Lic. Boris Montoya, respectivamente-, el día 12 de mayo de 2017; el objetivo de la entrevista fue explorar las competencias, organización, desafíos, obstáculos y resultados de las unidades bajo su responsabilidad.

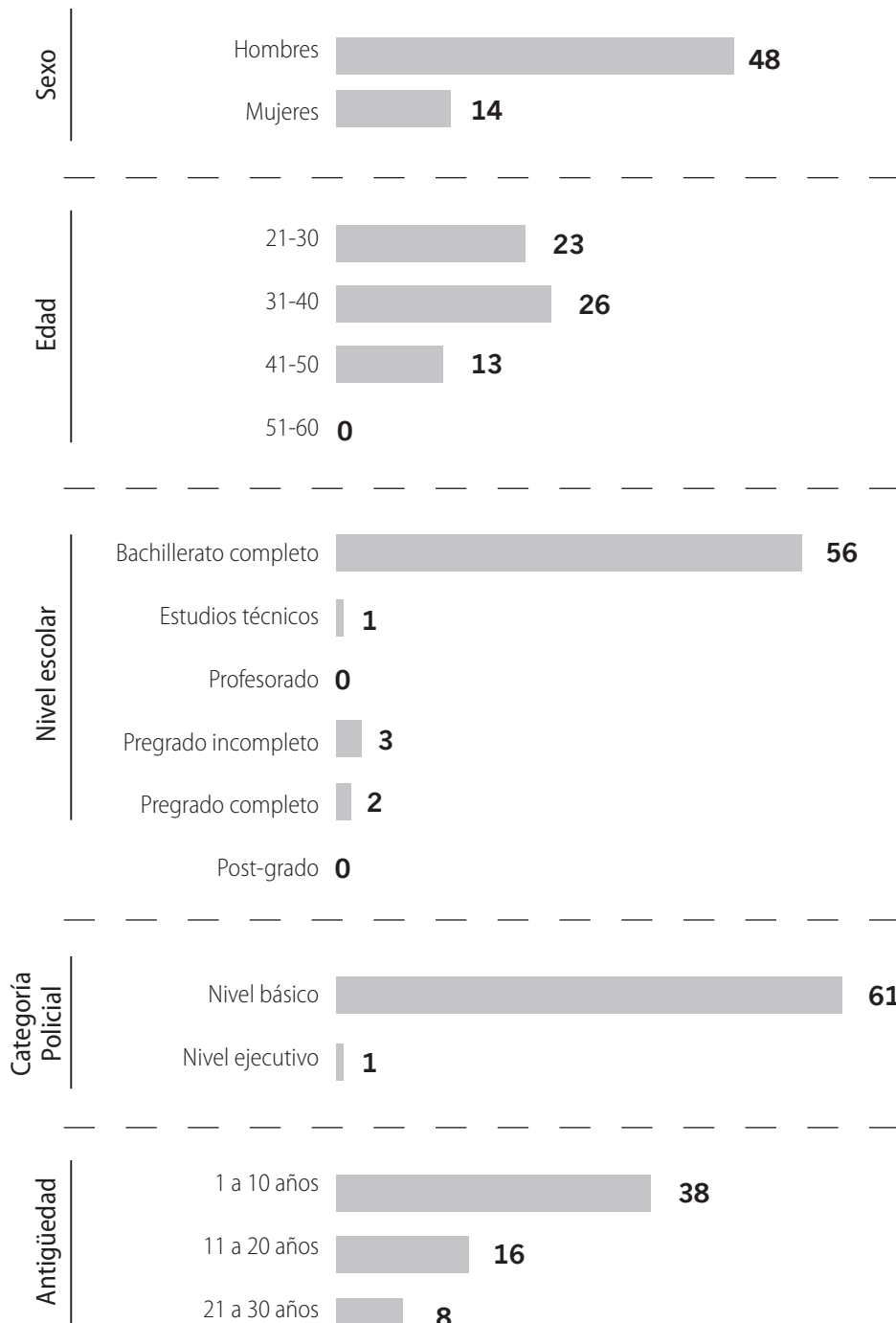
Por último, se citan datos proporcionados por la Dirección General de Inspección de Trabajo, donde se hace una relación de las inspecciones realizadas en dependencias policiales, las infracciones puntualizadas y la cantidad de expedientes archivados, en reinspección y en procedimiento sancionatorio.

9 Del nivel básico, agentes encuestados fueron 58 y cabos 3; el encuestado del nivel ejecutivo era subinspector.



Gráfico 2

Caracterización de encuestados



## Capítulo I. Bienestar en el lugar de trabajo

### 1.1. Conceptualización de bienestar integral y bienestar laboral.

A efecto de introducir el tema sobre bienestar en el lugar de trabajo, es preciso iniciar con la comprensión de todos los elementos que componen dicho término.

Bienestar es el “estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica” (Real Academia Española, 2017). Como tal, el término bienestar hace referencia a un estado óptimo físico y mental, satisfacción económica, social, laboral, psicológica, biológica, entre otras. El concepto de bienestar debe ser considerado de forma integral, debido a que cada una de las áreas antes mencionadas están vinculadas entre sí.

Sin duda, el bienestar integral supone o incluye el bienestar laboral. La remuneración, el clima laboral, la relación horizontal entre compañeros y vertical con las jefaturas, las presiones, la seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, la tecnología y elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, la incertidumbre en los tipos de contratación, la falta de motivación, la tarea en donde el sentido no se percibe o no se comprende, la falta de una evaluación seria de competencias que permita el aprovechamiento de potenciales e intereses de la persona en las tareas diarias y planes de desarrollo; entre otros aspectos, impactan positiva o negativamente sobre las personas y si el impacto es negativo, tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

En ese sentido, bienestar laboral significa:

*“La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. (Morillo, 2006)*

Otra línea de pensamiento, más pragmática, relaciona el bienestar laboral con el sistema que articula elementos de retribución, incentivos y beneficios, crecimiento y desarrollo profesional, autorrealización, oportunidad de participación creativa, respeto y dignidad (Durán, 2010).

Asimismo, se sostiene que el bienestar laboral se bifurca en aspectos hedónicos y eudaimónicos (Peiró, et al., 2015); los primeros son los estados positivos de placer como la satisfacción laboral y el afecto positivo, los segundos son las experiencias de crecimiento, realización personal y el propósito en la vida.

Finalmente, la teoría anglosajona ha acuñado el término “*well-being at work*”, que ha sido traducido como el “bienestar físico y psíquico en el trabajo” o de forma más simplificada por “bienestar en el trabajo” (Laborda, Obeso, y Sayeras, 2013). El término presupone una actitud proactiva frente a la salud, sea física o psíquica y al tiempo una definición de salud más amplia que la simple “ausencia de enfermedad”. Lo medular es pasar de una cultura reactiva o preventiva frente al riesgo a una cultura proactiva que busca crear un entorno saludable en el lugar de trabajo, pero también fuera de él. Que “promueva un estado de satisfacción que permita que el empleado alcance su máximo potencial que le beneficie a él y a la organización” (Laborda, Obeso y Sayeras, 2013). Se trata, en definitiva, de que los empleados adopten e interioricen hábitos saludables de vida y relación, dentro y fuera del trabajo, y que, al mismo tiempo, la organización desarrolle culturas organizativas saludables que ayuden al desarrollo personal y moral de los empleados.

## 1.2. Acciones y programas de bienestar laboral.

Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, coinciden en que las condiciones de trabajo influyen en la salud y en el estado de bienestar o satisfacción personal de los trabajadores; además de ser el trabajo un medio de subsistencia para ellos y sus familias. Resulta importante, por tanto, que los empleadores lleven a cabo acciones y programas que contribuyan a mantener entornos laborales saludables, en el sentido que protejan y promuevan la salud física y mental de cada uno de los empleados contratados.

La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados: a) El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; b) la prevención de las consecuencias negativas que las condiciones de trabajo pueden tener en la salud de los trabajadores, en otras palabras, protección de los empleados en su lugar de empleo frente a los riesgos que puedan dañar su salud; c) la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales; y d) la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos (Roskam, 1999).

Por tanto, existe un parentesco entre el bienestar laboral y la seguridad y salud ocupacional, ya que suponen la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la cimentación de entornos laborales seguros y sanos. Ciertamente, cada lugar de trabajo, de conformidad a su naturaleza de labores que desempeñan, posee determinados riesgos, los cuales deben ser atendidos por los empleadores a través de actividades como capacitaciones, cursos, simulacros o lo que se estime conveniente; con el objeto de prevenir enfermedades profesionales o accidentes de trabajo y mejorar las condiciones de los empleados, para alcanzar un estado de bienestar y salud laboral.

Por otra parte, el tema de la seguridad y salud ocupacional pone al centro a la persona humana (Hernández, Malfavón y Fernández, 2006). Por eso, el objetivo básico consiste en evitar la lesión y la muerte por accidente o enfermedad laboral del trabajador y/o trabajadora; y, como objetivos secundarios, se buscan la reducción de costos operativos de producción (relación costo-beneficio de la incapacidad por accidente o enfermedad del trabajador) y el mejoramiento de los niveles de rendimiento en el trabajo (Ramírez, 2007). En suma, la importancia de la salud y la seguridad ocupacional radica en la idea que todo empleador debe prevenir que cualquier riesgo laboral, sea por lugar o puesto de trabajo, produzca un accidente o enfermedad profesional. Además,

*“la seguridad y salud en el trabajo es un campo ampliamente disciplinar, que, invariablemente, aborda temas relacionados con áreas científicas como la medicina, la ergonomía, la física y la química, así como la tecnología, la economía, el derecho y otras cuestiones específicas de diversas industrias y actividades”. (Valverde, 2005)*

En El Salvador, la LGPRLT es el instrumento más novedoso, progresista y multidisciplinar en materia de salud y seguridad ocupacional, donde la esencia de su regulación es la prevención de riesgos ocupacionales. El artículo 7 de la LGPRLT define como lugar de trabajo “los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.” Al respecto, es posible comprender que el lugar de trabajo de una persona puede encontrarse dentro de una edificación o fuera de esta, pues basta con que en dicho espacio el trabajador realice las funciones para las que fue contratado. Ahora bien, los empleadores tienen la obligación de procurar mejores condiciones de trabajo y respeto integral hacia el trabajador, en consecuencia, la realización de las personas trabajadoras. Para tal propósito, elabora programas o proyectos, conforme a sus expectativas y debe proporcionar un medio ambiente laboral que se adapte al trabajador para su óptimo desempeño. Se pueden citar como ejemplos la elaboración de programas de salud, seguridad ocupacional, deporte, recreación, prestaciones sociales adicionales a las señaladas por la ley, programas de compatibilidad entre responsabilidades laborales y familiares, en fin, todo aquel esfuerzo que coadyuve al bienestar o a la satisfacción en el desempeño de las labores en su lugar de trabajo.



### 1.3. Beneficios de la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.

La OMS entiende por salud ocupacional, “*la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales*” (Organización Mundial de la Salud, 2007). Este concepto está relacionado con las condiciones físicas y psíquicas del trabajador en su lugar de trabajo, en el sentido de cuidar que las condiciones de salud, que pueden ser estables y balanceadas en las personas al ingresar a un empleo, pueden verse deterioradas a causa de accidentes laborales, o por posturas y condiciones no ergonómicas relacionadas a las funciones que realizan o puestos de trabajo, la exposición a condiciones o agentes perjudiciales o el estrés y la presión (*Ibíd*em, 2007).

En definitiva, la salud física de los trabajadores afecta a la empresa u organización, debido a que cuando los empleados están enfermos, la productividad descenderá. Si el empleado está tan enfermo y no puede asistir a su trabajo, se generan costos relacionados con el absentismo y/o el reclutamiento y empleo de un trabajador de reemplazo. Si el trabajador se presenta a trabajar a pesar de su enfermedad ocurre un fenómeno recientemente denominado “presentismo”,<sup>10</sup> lo que significa que el empleado se presenta a laborar pero no es tan productivo como normalmente lo sería.

En segundo lugar, los empleadores actuales requieren de empleados con determinadas cualidades, altamente funcionales, comprometidos, innovadores y creativos para que las empresas sean competitivas, por lo tanto, resulta más conveniente un trabajador comprometido y dedicado, al ser más productivo y útil que uno apático, deprimido y constantemente estresado.

Para obtener los beneficios que conlleva la salud y la seguridad ocupacional, la OMS ha publicado una guía para la Gestión de Riesgos Psicosociales (Burton, 2010); donde se identifican los factores psicosociales que representan un grave riesgo para la salud de los trabajadores: a) contenido de la tarea: falta de variedad, ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, desaprovechamiento de habilidades, incertidumbre; b) carga y ritmo de trabajo: la sobrecarga o poca carga de trabajo, ritmo mecánico, presión de tiempo; c) horario de trabajo: cambios de turno, trabajo nocturno, horarios inflexibles, horario indefinido, jornadas extensas u horarios no sociables; d) control: poca participación en la toma de decisiones, falta de control en la sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo y horarios; e) entorno y equipo: equipo insuficiente, inapropiado, sin mantenimiento, pobres condiciones del entorno como falta de espacio o luz, ruido excesivo; f) cultura

10 El presentismo se caracteriza por el hecho que el empleado acude al trabajo pese a cualquier circunstancia, bajo la idea que al estar en el puesto de trabajo se evita perder el empleo por ausentarse; aunque él se encuentre enfermo se presenta a su trabajo. Evidentemente eso significa que estará presente físicamente, pero su capacidad de concentración no será la misma si estuviera saludable.

y función organizacional: pobre comunicación, falta de soporte para resolver problemas y para desarrollo personal; g) relaciones interpersonales en el trabajo: aislamiento social o físico, conflictos interpersonales, pobre relación con supervisores o compañeros, falta de soporte social; h) rol en la organización: ambigüedad de rol, conflicto de rol, ser responsable de personas; y i) relación del trabajo con el hogar: demandas conflictivas en el trabajo y el hogar, poco apoyo en el hogar y problemas por doble carrera.

Estas ideas conducen al planteamiento o perspectiva teórica de esta investigación, a saber: un entorno laboral no adecuado afectará la salud física y mental de los trabajadores e incidirá negativamente en su desempeño y productividad; al contrario, la promoción y cuidado de los empleadores en proporcionar a sus trabajadores condiciones seguras y saludables en su lugar de trabajo, formará personas más productivas, activas y positivas, mejorará la calidad de vida de las mismas y el rendimiento de la empresa; lo que pone en evidencia que tanto trabajadores como empleadores se benefician al establecer buenas prácticas de salud ocupacional, bienestar laboral y seguridad.



## Capítulo II. Seguridad y salud ocupacional en el ordenamiento jurídico salvadoreño

### 2.1. Relación del bienestar laboral con las normas sobre seguridad y salud ocupacional.

Se ha explicado hartamente que la labor desempeñada por los policías, en relación a otras profesiones y oficios, es una de las labores más peligrosas y estresantes.

Los agentes de seguridad sufren de intensos ciclos de estrés por experimentar constantes episodios de violencia, alteraciones del orden, persecuciones, intercambios de disparos, catástrofes naturales, accidentes de tránsito, demanda y crítica ciudadana, ataque de las pandillas a su persona y familiares durante su servicio y días de licencia, entre otras. Un oficial de la Guardia Civil española<sup>11</sup> categoriza estas circunstancias como “factores estresores de los agentes policías” (García, 2015), que pueden ser divididos en dos grandes grupos: los inherentes a la tarea que realizan, es decir, los propios de su labor -como los enunciados anteriormente-; y el segundo relacionado con el contenido de su trabajo, como por ejemplo la escasez de personal, sobrecarga de trabajo, insuficiencia o precariedad de recursos, turnos excesivos, acuartelamiento, etc.; en consecuencia, es inexorable e insoslayable que la exposición de los agentes policiales a dichos estresores, cuya intensidad puede ser variable, acarrea consecuencias de tipo emocional, psicológico y físico (*Ibíd.*, 2015).

En esa lógica, la OIT señala que:

*“Resulta evidente que el trabajo de los policías es estresante. Muchos agentes perciben el exceso de trabajo administrativo, que los distrae de la actividad de vigilancia directa, como un factor de estrés importante. El sistema de trabajo por turnos, unido a la incertidumbre sobre lo que puede acaecer durante el turno, contribuye a intensificar el estrés. En los períodos de restricciones presupuestarias, estos factores de estrés se exacerban por la escasez de personal y la insuficiencia del equipo. Las situaciones susceptibles de degenerar en violencia son intrínsecamente estresantes, y el estrés se agudiza significativamente si la escasa dotación de personal complica la prestación de apoyo o si el policía afronta una sobrecarga de trabajo notable”. (Brown, 1998).*

11 Se trata del Teniente jefe de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de la Quinta Zona de la Guardia Civil, Tomás García Castro, quien publica el artículo “El estrés policial”.



En tal sentido, “*el estrés derivado del trabajo de la Policía puede provocar problemas tan graves como las desavenencias conyugales, el alcoholismo y hasta el suicidio*” (Ibídem, 1998).

Agrega García Castro, que:

*“La repetición continuada de episodios estresantes a menudo desemboca en un estado de fatiga que puede hacer que disminuya el rendimiento, predisponiendo a la derrota y provocando errores y accidentes que, en el peor de los casos, pueden llegar a tener trágicas consecuencias. Si, además, el afectado no llega a recuperarse de los efectos del estrés y su estado de agotamiento se prolonga en el tiempo, acabarán apareciendo determinadas patologías o enfermedades como consecuencia del estrés crónico”.* (García, 2015)

Por consiguiente, se justifica racionalmente que el bienestar laboral y la seguridad y salud ocupacional sean afines y complementarios.

## 2.2. Marco jurídico de El Salvador

### Constitución de la República.

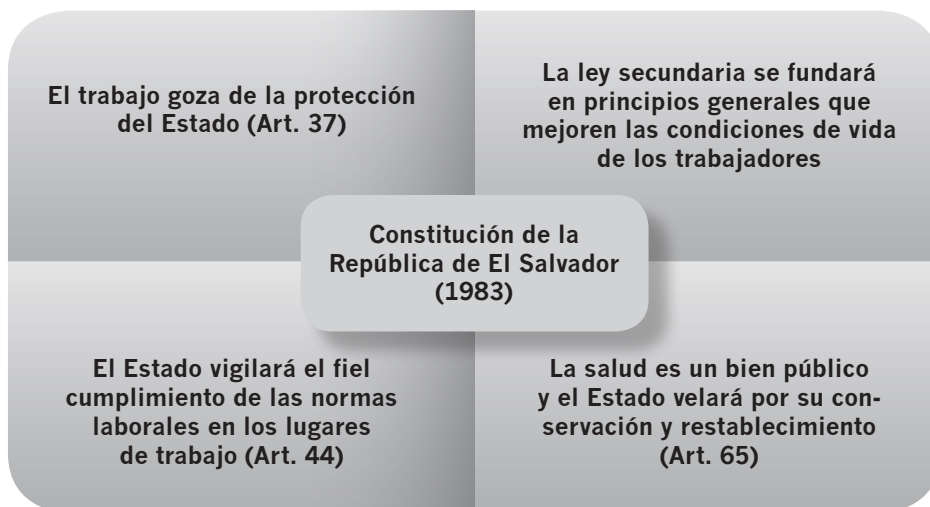
Desde un punto de vista político-jurídico, la Constitución hace referencia a la norma fundamental, al ordenamiento supremo de un Estado soberano (Henríquez, López y Cortez, 2004), que tiene como objeto garantizar los derechos fundamentales de las personas y establecer de forma clara la división de poderes con la delimitación de sus alcances y competencias, para de esa forma, conseguir la convivencia civilizada de los miembros de la sociedad (Ibídem, 2004).

La Constitución Política de El Salvador de 1950 constituye la primera Carta Magna salvadoreña que destina un capítulo especial al desarrollo de la temática de los derechos sociales, entre los cuales está el trabajo y la seguridad ocupacional. En dicha Constitución, los artículos 182, 183, 195 y 206 decretaron, respectivamente, que “*el trabajo goza de la protección del Estado*”, “*el trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores y estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores*”, “*la ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales del trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes*” y “*la salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento*”.



### Gráfico 3

#### Fuente constitucional de la seguridad y la salud ocupacional



El contenido de la Constitución de 1950 antes descrito, se repetirá íntegramente en los artículos 181, 182, 194 y 205 de la Constitución Política de El Salvador de 1962 y en los artículos 37, 38, 44 y 65 de la vigente Constitución de la República de El Salvador de 1983<sup>12</sup> (ver Gráfico 3).

En lo que respecta al presente estudio, las disposiciones constitucionales citadas resaltan lo siguiente: 1) la regulación de las relaciones laborales deben basarse en principios generales de mejoramiento en la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras y deben establecerse en normativa secundaria, sea en un Código de Trabajo u otra ley especial afín; 2) los derechos sociales de trabajo y salud encuentran un punto de convergencia en los contenidos desarrollados por la seguridad y salud ocupacional; 3) los empleadores, trabajadores y el Estado contribuirán a garantizar el fiel cumplimiento de las normas de trabajo; 4) lo anterior está enmarcado dentro de los postulados del “trabajo decente”, de la OIT y “salud integral” de la OMS.

12 El artículo 65 de la Constitución 1983 agrega “El Estado y las personas estarán obligadas a velar por su conservación y restablecimiento”.

## Convenios internacionales

La OIT ha formulado convenios, protocolos y recomendaciones,<sup>13</sup> con la finalidad de que los empleadores proporcionen condiciones laborales mínimas y los medios adecuados a los trabajadores, para evitar accidentes de trabajo y disminuir enfermedades profesionales.

Los convenios de la OIT para ser efectivos, deben ser ratificados por los Estados miembros, entre ellos El Salvador. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Se fundó el 15 de abril de 1919, como producto del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial. La OIT, por esencia y definición, es un organismo internacional tripartito, es decir, un ente colegiado integrado por representantes gubernamentales, sindicales y de los empleadores. Ahora bien, este tripartismo funciona en todas las instancias de la OIT –Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo–, de donde emanan los convenios, los protocolos y las recomendaciones (OIT, 2014).

El Salvador ha ratificado un total de 30 convenios de la OIT (*Ibidem*, 2014); de estos únicamente cuatro se refieren al tema de seguridad y salud ocupacional: Convenios número 12, 77, 78 y 155, de los cuales este último es relevante y pertinente para el presente caso. El Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (1981) cuya fecha internacional de ratificación en El Salvador es el 12 de octubre del año 2000, establece, en su artículo 4, que *“todo miembro deberá formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”*; la finalidad es prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de la actividad laboral.

Dicho convenio, también señala que los Estados miembros deberán adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o cualquier otro método, las medidas necesarias para hacer efectiva la política nacional adoptada; dicha legislación relativa a la seguridad, higiene y medio ambiente, deberá ser verificada por un sistema de inspección apropiado y suficiente; asimismo, tal control debe considerar sanciones por las infracciones a la legislación en mención.

Por otra parte, el Protocolo 2002 relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (P155) ratificado por El Salvador el 22 de julio de 2004, tiene como finalidad mejorar los procedimientos de registro y

13 Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados. Las recomendaciones no son obligatorias, no son ratificadas por los Estados miembro y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Y, finalmente, los protocolos constituyen instrumentos complementarios que aclaran o desarrollan algunas de las regulaciones de los convenios y recomendaciones.

notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con el objeto de determinar sus causas, establecer medidas preventivas y publicar y analizar estadísticas. Para este cometido, se puede ocupar la vía legislativa, reglamentaria y/o administrativa.

A su vez, la OIT adoptó la Recomendación 164 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, en aplicación de la política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de conformidad al artículo 4 del Convenio 155.

## Código de Trabajo

El Código de Trabajo es calificado por la doctrina jurídica como una “norma preconstitucional”, ya que se promulgó, publicó y entró en vigencia en el año 1972, es decir, unos 11 años antes que la actual Constitución (1983), que en su artículo 271 ordenó a la Asamblea Legislativa armonizar las leyes secundarias de la República con la Constitución, dentro del período de un año contado a partir de la fecha de vigencia de esta última, a cuyo efecto los órganos competentes deberán presentar los respectivos proyectos, dentro de los primeros seis meses del período indicado. Respecto del Código de Trabajo hubo una declaratoria tácita de aprobación constitucional, dado que no se presentó ningún proyecto de reforma ni se alegó conflicto constitucional alguno.

En su contenido, el Código de Trabajo, desarrolla conceptos interesantes como las labores peligrosas e insalubres (Arts. 106 y 108),<sup>14</sup> empero, es el Título Segundo del Libro Tercero del Código de Trabajo –Arts. 314 al 368-,

14 En el Código de Trabajo, ambas conceptualizaciones aparecen dentro del marco de las regulaciones especiales del trabajo de las mujeres y de los menores en los lugares de trabajo, sin embargo constituyen las normas legales que introducen la legislación relativa a la seguridad y a la salud ocupacional.

El artículo 106 señala que labores peligrosas son “las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejen, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias...”. Posteriormente, se citan algunos ejemplos de las labores que deben considerarse como peligrosas, entre algunas se encuentran los trabajos en los que se empleen aparatos mecánicos cuyo manejo requiere precauciones y conocimientos especiales, los subterráneos o submarinos, minas canteras, construcciones, estiba, entre otros y demás especificados en leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, contratos colectivos o individuales y reglamentos internos de trabajo.

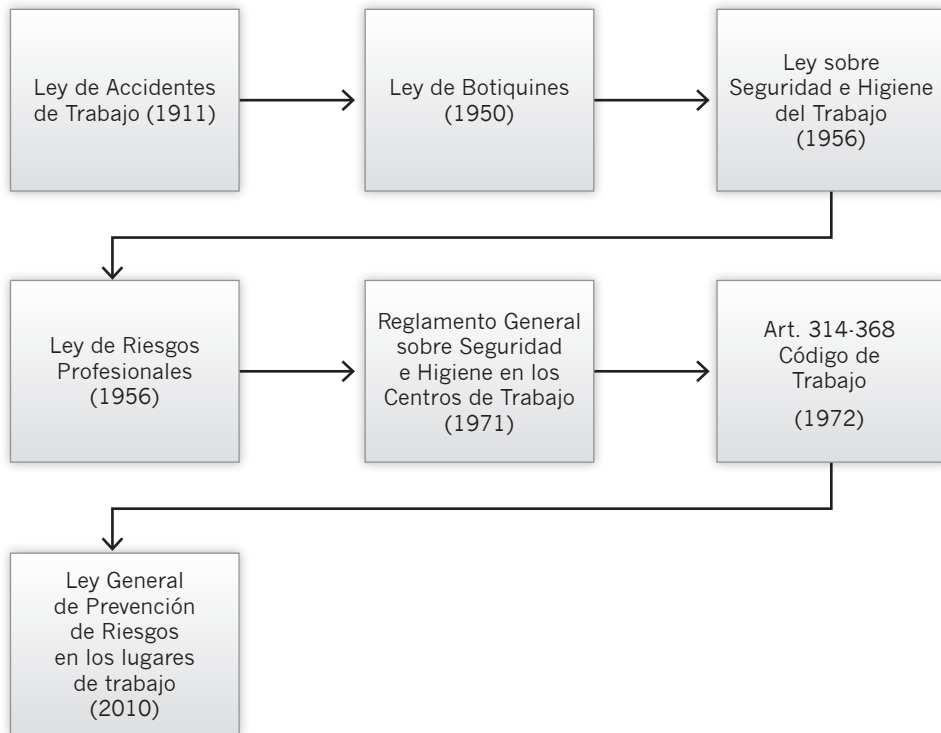
El artículo 108 indica que “labores insalubres” son “las que por la condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen...”; tales residuos pueden ser los que propicien peligro de envenenamiento por sustancias tóxicas, gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas, polvos peligrosos o nocivos y otros especificados en leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, contratos colectivos o individuales y reglamentos internos de trabajo.

Asimismo, los artículos 109 y 162 señalan que la institución competente para calificar si una labor es peligrosa o insalubre, en caso de duda y para efectos judiciales y administrativos, será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social.

el que regula los principales aspectos de “Seguridad e higiene del trabajo”, a saber: obligaciones patronales y de los trabajadores, riesgos profesionales (enfermedad profesional y accidentes de trabajo), indemnización por incapacidades parciales y permanentes, lesiones, enfermedades profesionales y muerte del trabajador, entre otros aspectos. Estas disposiciones legales del Código de Trabajo constituyeron la principal fuente de regulación en materia de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, hasta el momento de la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (ver Gráfico 4).

**Gráfico 4**

**Principales antecedentes históricos de la  
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

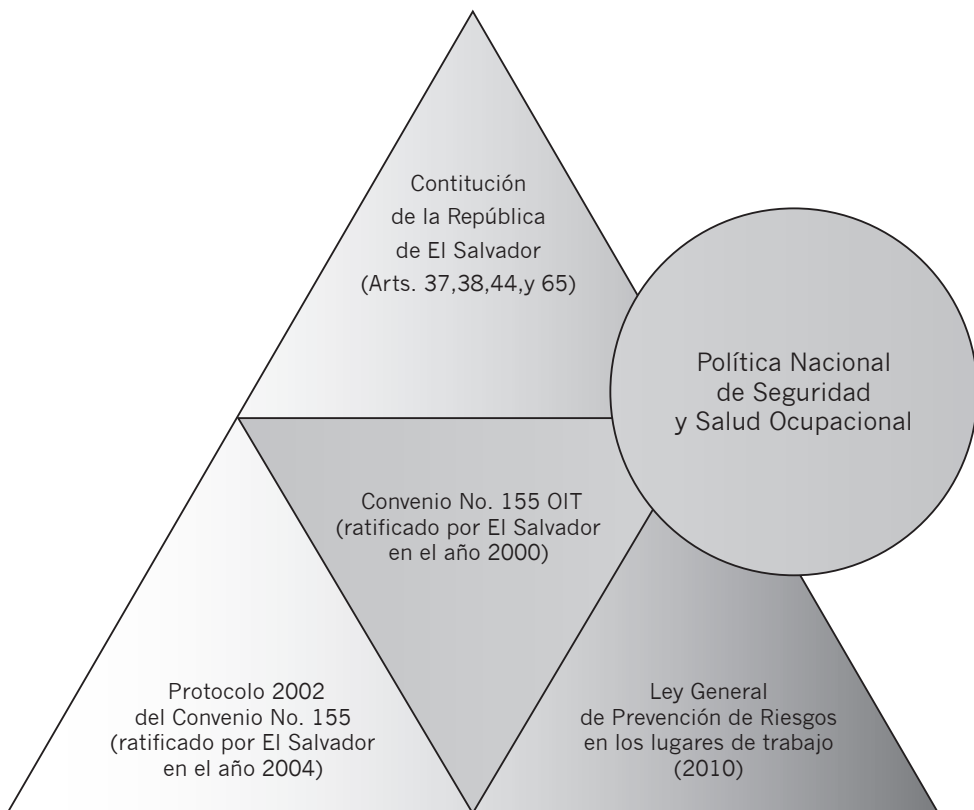


## Decreto 254 y sus respectivos reglamentos

El Decreto Legislativo 254, mejor conocido como LGPRLT, tiene como objetivo desarrollar los postulados del artículo 44 de la Constitución de la República y el Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.<sup>15</sup>

Como se mencionó anteriormente, en el artículo 4 del referido convenio, los Estados miembro se comprometen a elaborar una Política Nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, la cual para ser efectiva, deberá plasmarse a través de leyes y reglamentos.

**Gráfico 5**  
**Fuentes de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**



15 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Considerandos I y II.

Al respecto, El Salvador dio cumplimiento a las responsabilidades del Convenio 155 con la promulgación de la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.<sup>16</sup> En la Política se establecieron principios y ejes de acción, las responsabilidades del tripartismo y los instrumentos de implementación.

De esta Política brotó, en el año 2010, la LGPRL<sup>17</sup> y sus reglamentos.<sup>18</sup> Con la LGPRL, el Estado pretende implementar los principios relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, a fin de velar para que se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, la integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Para tal cometido, se determina que los empleadores deben considerar las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.<sup>19</sup>

El objeto de la LGPRL<sup>20</sup> es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse *en todos los lugares de trabajo*, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo. En ese sentido, dicho cuerpo legal reúne una serie de condiciones mínimas que *todos los empleadores* deben cumplir, para proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

Sumado a lo anterior, el Decreto 254 presentó algunas novedades en la regulación del tema de seguridad y salud ocupacional respecto a la legislación que estaba vigente a la fecha, entre esos aspectos se pueden mencionar (ver Gráfico 6): 1) **Participación activa del tripartismo** -Estado, empleadores y empleados-, lo cual se refleja en la constitución de Comités

16 Acuerdo Ejecutivo número 93 de fecha 5 de junio de 2006, disponible en <http://elsalvador.abogadosnotarios.com/acuerdo-no-93-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-ocupacional/>

17 Decreto Legislativo No. 254, del 21 de enero de 2010; Diario Oficial No. 82, Tomo No. 387, del 5 de mayo de 2010. se hace constar que el presente Decreto fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República, el 15 de febrero del año 2010, habiendo sido éstas superadas por la Asamblea Legislativa, en Sesión Plenaria del 15 de abril del 2010; todo de conformidad al Art. 137 inciso tercero de la Constitución de la República.

Asimismo, la vigencia de este decreto fue postergado en dos ocasiones. Una primera prórroga se otorgó con el Decreto Legislativo No. 679, del 7 de abril de 2011, publicado en Diario Oficial No. 77, Tomo No. 391, del 27 de abril de 2011. En dicho decreto se estipuló la prórroga para la entrada en vigencia de la LGPRL por seis meses adicionales, contados a partir del día de su publicación. Posteriormente, el Decreto Legislativo No. 892, del 1 de octubre de 2011, publicado en el Diario Oficial No. 201, Tomo No. 393, del 27 de octubre de 2011. En este decreto se estableció la prórroga por otros seis meses más para la entrada en vigencia de la LGPRL, contados a partir del día de su publicación.

18 Los cuatro reglamentos fueron publicados en el Diario Oficial No. 78, Tomo 395 del 30 de abril de 2012. Entraron en vigencia 8 días después de su publicación. Disponible en <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2012/04-abril/30-04-2012.pdf>

19 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Considerando V.

20 *Ibidem*, Art. 1

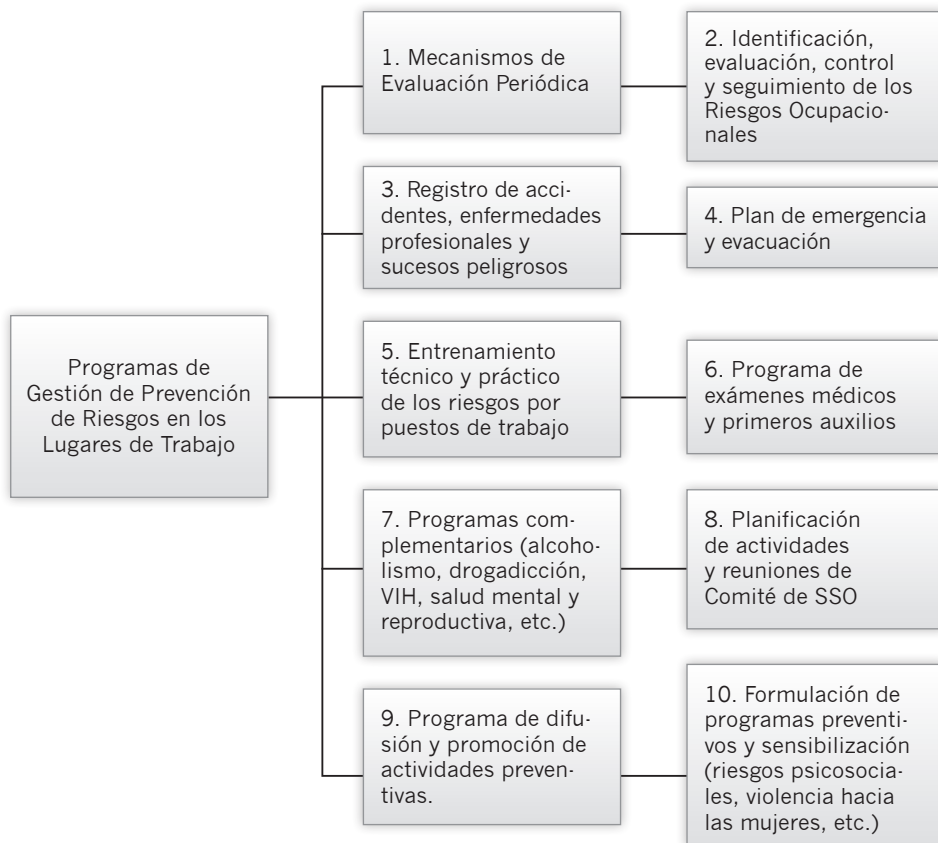
de Seguridad y Salud Ocupacional (en adelante “los Comités” o CSSO) en los lugares de trabajo que lo ameriten, la implementación de las acciones de salud y seguridad ocupacional, responsabilidades compartidas, entre otras; 2) **Planificación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en los establecimientos**, que contribuya a formar una cultura de prevención de riesgos ocupacionales a nivel nacional; 3) **Ámbito de aplicación**, abarca tanto los lugares de trabajo del sector público como del privado, evitando de este modo los conflictos de interpretación en razón de la jurisdicción y la dispersión en la normativa; 4) **La competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante MTPS)**, a través de la Dirección General de Previsión Social y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, será la de garantizar el cumplimiento y promoción de la LGPRLT en todos los lugares de trabajo, públicos y privados, para lo cual desarrollarán funciones de vigilancia, asesoramiento técnico, verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados e imposición de sanciones; 5) **La conformación y acreditación de los comités** y la formulación y ejecución de un ambicioso programa de gestión.

**Gráfico 6**  
**Principales novedades de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**



6) Se **actualiza el sistema de infracciones y sanciones**: tipifica las infracciones en leves, graves y muy graves; el legislador determina que entre los criterios de imposición de la multa a considerarse, están la cantidad de trabajadores afectados, la capacidad económica del infractor, el carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes, las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador, el cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección; a ello se agrega que la multa se calcula en base a salarios mínimos mensuales, cuyo rango varía conforme a la gravedad de la infracción según lo dispone la norma; los plazos para subsanar infracciones son diferenciados, atendiendo a criterios como los costos económicos para corregir la infracción o si se trata de una entidad privada o pública; 7) La posibilidad de **“infraccionar” a los trabajadores** en los casos que estos sean los infractores a la LGPRLT; y 8) La **existencia de reglamentos** con estándares modernos requeridos en la materia.

**Gráfico 7**  
**Elementos básicos del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales**



Fuente: Elaboración propia a partir del Art. 8 de la LGPRLT.





## Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales<sup>21</sup>

El programa “es el instrumento en el que queda plasmado el proceso de promoción, ejecución, supervisión y evaluación de la acción preventiva del lugar de trabajo”;<sup>22</sup> en otras palabras, se trata del documento que contiene la forma, el método, la técnica y las acciones que el empleador del lugar de trabajo instituye para trabajar la gestión de la prevención de los riesgos ocupacionales. Sin embargo, más allá de cumplir la obligación de poseer un documento, el cual es sujeto a revisión de parte de los funcionarios de la Dirección General de Inspección de Trabajo y de la Dirección General de Previsión Social<sup>23</sup>, la gestión de prevención supone que el empleador planee, organice, ejecute y evalúe las medidas de seguridad y salud ocupacional y eso se traduce en la asignación de los recursos necesarios para la ejecución del proceso de gestión.<sup>24</sup>

Todo lugar de trabajo debe contar con un programa, sin importar el número de trabajadores que laboren en el mismo. No obstante, en los establecimientos en donde laboren menos de 15 trabajadores, dicha obligación puede sustituirse por medidas establecidas por el MTPS, siempre y cuando sean peticionadas por el empleador y que en el establecimiento no se lleven a cabo labores peligrosas.<sup>25</sup>

En cuanto a la responsabilidad de la formulación del programa, el artículo 8 de la LGPRLT subraya que “será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa”. Dicha responsabilidad denota que en el empleador recae el compromiso legal de diseñar, promover, ejecutar, supervisar y evaluar el programa; lo cual puede realizar por medio de sus representantes, de los delegados de prevención, como encargados de la gestión las empresas asesoras acreditadas por el MTPS o, en última instancia, por él mismo<sup>26, 27</sup>. Ahora bien, independientemente del camino escogido por el empleador para la elaboración de su programa y que la palabra definitiva le ataña a

21 En adelante “el Programa” o PGPRO.

22 Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 35.

23 *Ibídem*.

24 *Ibídem*, Art. 36.

25 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 12. Este camino abierto por la LGPRLT se conoce en la jerga del MTPS como “medidas sustitutivas”. Sin estar exenta de polémica la decisión del legislador, la disposición legal no señala qué elementos del PGPRO son insoslayables y cómo se evaluará la pertinencia del contenido de las medidas sustitutivas, si estas serán suficientes para la formulación y edificación de una cultura y gestión de SSO, si unos empleados tienen derecho a más protección que otros, etc.

Por otro lado, no se debe olvidar que la calificación de labores peligrosas corresponde a la Dirección General de Previsión Social del MTPS, tal como indica esta norma legal citada y el Código de Trabajo.

26 En los casos que el patrono sea una persona natural, esto puede ser posible si ostenta la pericia y la técnica para desarrollar tal labor.

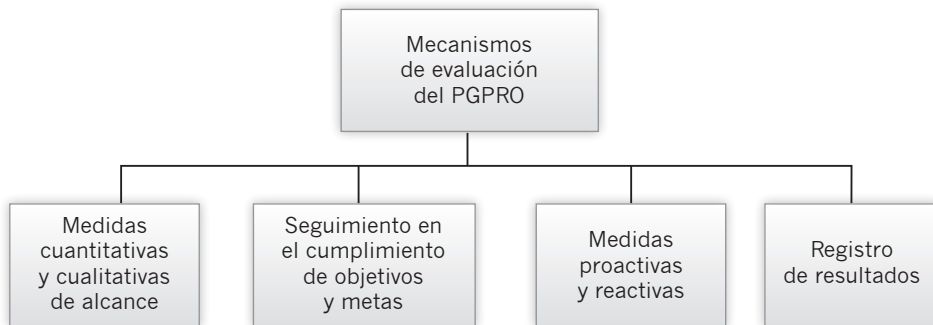
27 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 37.



él, es su deber garantizar la participación efectiva de los trabajadores<sup>28</sup> y la discusión en el seno de los comités.<sup>29</sup>

Los elementos básicos que el referido programa debe contener de forma mínima son diez<sup>30</sup> (ver Gráfico 7): 1) **Mecanismos de evaluación** del mismo programa (ver Gráfico 8): a) medidas cuantitativas y cualitativas de alcance, apropiadas a las necesidades del lugar de trabajo, b) seguimiento del grado hasta el cual se cumplen los objetivos y metas establecidos, c) medidas proactivas que incluyan la verificación de condiciones de seguridad y salud ocupacional, así como medidas reactivas, a fin de mejorar las condiciones antes descritas, y d) registro de los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis subsiguiente de acciones preventivas y correctivas.

**Gráfico 8**  
**Elementos de los mecanismos de evaluación del programa de gestión**



2) **Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales** (ver Gráfico 9): La *identificación* de los riesgos existentes supone la especificación de las condiciones peligrosas, puestos de trabajo y número de trabajadores expuestos a los riesgos, en cada etapa del proceso productivo o de los servicios que ofrece. La *evaluación* de riesgos implica la verificación de los factores de riesgos y la determinación de su magnitud, para lo cual debe mandar a practicar estudios para su medición, especialmente en el caso de contaminantes y debe utilizar cualquier método técnico reconocido. Se podrá acordar la realización de evaluaciones periódicas entre el empleador y el comité. El *control* de riesgos debe comprender acciones que permitan el manejo efectivo de los riesgos identificados y evaluados, teniendo la posibilidad de utilizar, inclusive, estrategias de control individuales y colectivas.

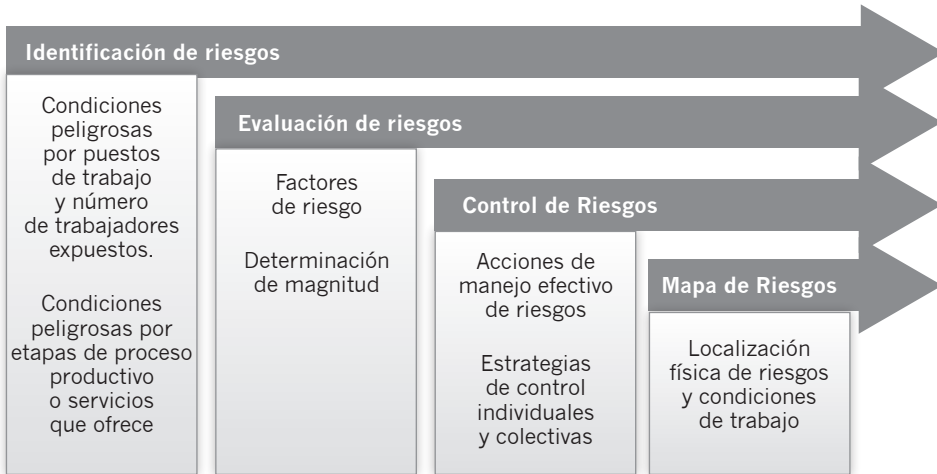
28 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 8.

29 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 37.

30 La información presentada en este apartado referente a los diez elementos del PGPRO, se extrae del artículo 8 de la LGPRLT y de los artículos 38 al 57 del RGPRLT.

## Gráfico 9

### Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales



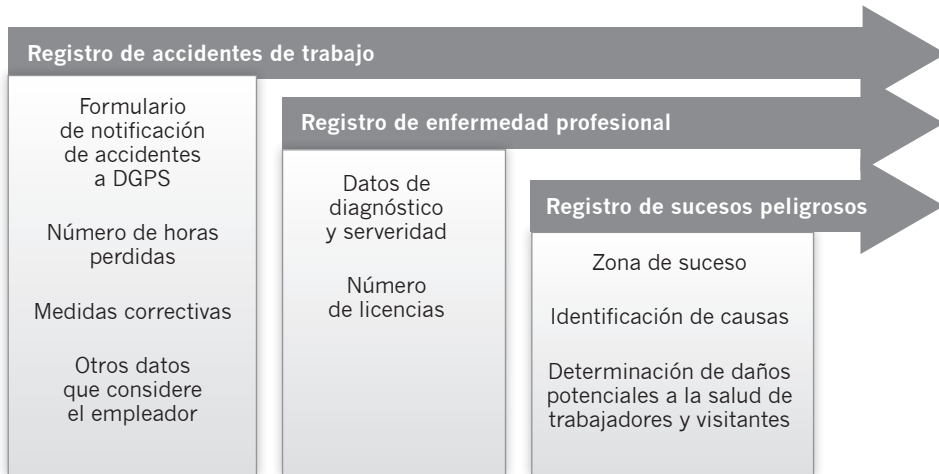
Para cumplir con las obligaciones de identificación, evaluación y control de riesgos generales, deberá formularse un *mapa de riesgos*, esto es un plano del lugar de trabajo con la localización de los riesgos laborales, las condiciones de trabajo vinculadas a ellos y, posteriormente, se exponga a los trabajadores, sin perjuicio de la evaluación de riesgos por puestos de trabajo. Asimismo, deben considerarse las características personales o el estado biológico del trabajador, incluido si se tratan de personas con discapacidad, mujer embarazada o en fase de posparto o lactancia.

Finalmente, deberá efectuarse un nuevo proceso de identificación, evaluación y control de riesgos cuando se diseñe, planifique o inicie una nueva actividad productiva; al modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, algún aspecto relativo a instalaciones, equipos u organización del trabajo; al detectar riesgos evidentes que puedan causar daños a los trabajadores; y posterior a un evento de siniestralidad.

3) El contenido del **registro para el caso de accidente de trabajo** (ver Gráfico 10): los datos del formulario de notificación de accidentes establecido por la Dirección General de Previsión Social, el número de horas perdidas, otros datos que el empleador considere pertinentes y las medidas correctivas tomadas por el empleador o propuestas por el comité; el registro para el caso de **enfermedad profesional**: los datos del diagnóstico, severidad y licencias relacionadas a la misma; y el registro para el caso de **sucesos peligrosos**: zona del lugar de trabajo en que ocurrió, sus causas y la determinación de los daños potenciales a la salud de los trabajadores y visitantes al lugar de trabajo.

Gráfico 10

### Registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos



El registro debe asegurar la integridad y veracidad de la información y su utilización para el establecimiento de medidas preventivas, instituir mecanismos para que los trabajadores informen oportunamente de sucesos peligrosos, conservar la información de estos registros, al menos por un lapso de cinco años y guardar la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea. Dicho registro, particularmente resulta de suma importancia para una adecuada atención del personal de la PNC, siendo conveniente su implementación.

En lo relativo a la investigación de los accidentes de trabajo, se observarán como mínimo los siguientes aspectos: a) la recopilación de la información: toma de datos de la zona del lugar de trabajo, la realización de indagaciones precisas de los posibles testigos y el análisis de aspectos técnicos y organizacionales del entorno, b) análisis del accidente: causas que dieron origen al accidente y c) medidas de prevención: puntos críticos que deben corregirse para evitar su repetición y la modificación de condiciones de trabajo cuando sea pertinente.

4) **Plan de emergencia y evacuación.** Debe incluir, por lo mínimo: a) las medidas de respuesta a las emergencias propias y ajenas a que esté expuesto el trabajo; b) los responsables de su implementación, definiendo los roles de todo el personal del lugar de trabajo durante la emergencia; c) mecanismos de comunicaciones y de alerta a ser utilizados durante o fuera del horario de trabajo; d) detalle de equipos y medios para la respuesta ante emergencias; e) mapa del lugar de trabajo, rutas de evacuación y

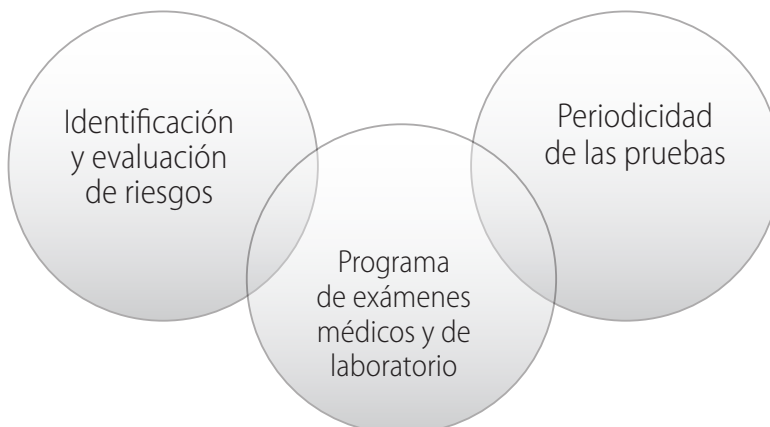
puntos de reunión; f) procedimientos de respuesta, de acuerdo a cada tipo de emergencia; g) plan de capacitaciones a los responsables de la atención de emergencias; h) calendarización y registro de simulacros, de tal forma que todos los trabajadores participen puntual o gradualmente en el lapso de un año, a partir de la adopción del plan, e i) métodos de revisión y actualización del plan de emergencia.

**5) Entrenamiento teórico y práctico a los trabajadores sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.**<sup>31</sup> Para tal cometido, se deberá definir un plan anual que incluya capacitaciones al momento de la contratación de personal, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan, se introduzcan nuevas tecnologías y se realicen modificaciones en las instalaciones y equipos de trabajo.

Las capacitaciones podrán ser impartidas por medio de las empresas asesoras acreditadas, los peritos en áreas especializadas en su área de expertise o entidades de formación técnica y su costo recaerá únicamente en el empleador. La formación se realizará preferentemente durante la jornada de trabajo y en caso de impartirse fuera de la misma, se considerará trabajo extraordinario.

**6) Programa de exámenes médicos y de laboratorio** (ver Gráfico 11). Estos deberán basarse en la identificación y evaluación de riesgos, estableciendo la periodicidad de la práctica de las referidas pruebas o cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora.

**Gráfico 11**  
**Programa de exámenes médicos**



31 Para el caso de los policías, deben considerarse los aspectos de traslado desde y hacia su lugar de trabajo y además la seguridad en su entorno de residencia.

7) **Programas complementarios sobre el consumo de alcohol, drogas, infecciones de transmisión sexual, salud mental y reproductiva.** Se deben establecer medidas educativas y de sensibilización a los trabajadores para evitar el consumo de alcohol y drogas, a efectos de evitar daños en los trabajadores y alteraciones en la organización de trabajo. Del mismo modo, incluirá las acciones de capacitación dirigidas al personal sobre los principios y procedimientos para prevenir las infecciones de transmisión sexual, incluida el VIH y transmitir principios básicos relativos a la salud mental y reproductiva.

8) **Planificación de las actividades y reuniones del comité.** Los comités sesionarán por lo menos una vez al mes y elaborarán una planificación anual de actividades como capacitaciones, simulacros, actividades de difusión, entre otros.

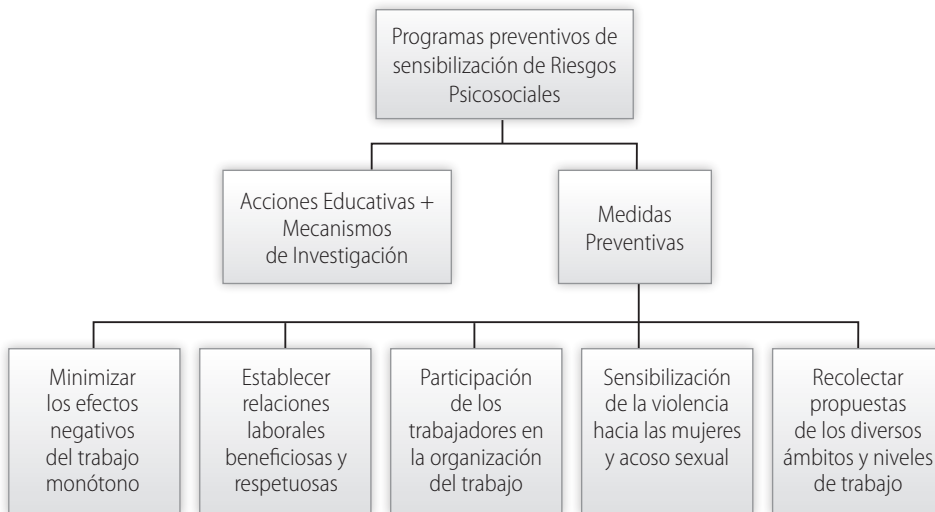
9) **Programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo.** Radican en la ejecución de acciones para el fomento de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales que, cuando mínimo, debe contener: a) colocación en áreas visibles del lugar de trabajo, de la política de seguridad y salud ocupacional de la respectiva empresa o institución y divulgarla a los trabajadores; b) colocación de carteles alusivos u otros medios de información, a fin de difundir consejos y advertencias de seguridad, de prevención de riesgos y demás actividades que promocionen la temática; y c) la información a través de manuales e instructivos acerca de los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores del lugar de trabajo.

10) **Formulación de programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.** Los programas de sensibilización deben incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia para contribuir en la construcción de una nueva cultura organizacional, con miras a favorecer un ambiente de trabajo saludable y debe establecerse un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos.

Además, se deben formular y ejecutar cinco medidas preventivas de riesgos psicosociales (ver Gráfico 12): a) minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo; b) establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas; c) hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y salud ocupacional; d) sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y acoso sexual; y e) recolectar propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo.

**Gráfico 12**

**Elementos de programas preventivos y sensibilización de riesgos psicosociales**



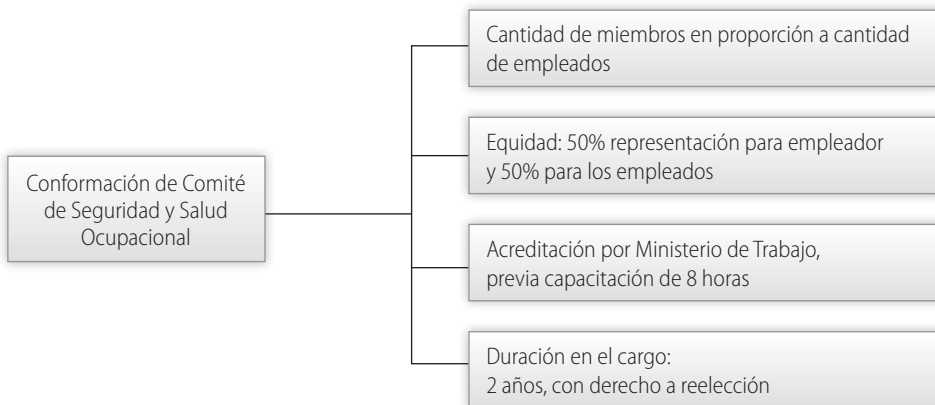
Fuente: Elaboración propia a partir de lo estipulado en el artículo 55 del Reglamento de la Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

**Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**

El artículo 13 de la LGPRLT estipula la obligación de crear los comités en aquellos lugares de trabajo donde laboran 15 o más trabajadores o trabajadoras.

**Gráfico 13**

**Criterios para la conformación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**



Para la conformación del comité se deben reunir los siguientes criterios (ver Gráfico 13): a) La cantidad de miembros dependerá de la cantidad de empleados que laboren en el lugar de trabajo (ver Cuadro 3).<sup>32</sup> b) Equidad en la cantidad de miembros que representan al empleador y a los empleados:<sup>33</sup> el comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Para el caso de los representantes de los trabajadores, se realizarán elecciones democráticas y transparentes con un quórum del 50% + 1 de asistencia respecto a la cantidad de empleados del lugar de trabajo. Serán electos quienes obtengan mayor número de votos.<sup>34</sup>

Por su parte, el empleador remitirá un formulario con el nombre de sus representantes. c) Los representantes de los trabajadores deberán participar de forma voluntaria, ostentar la calidad de empleado permanente, ser electo conforme al procedimiento de elección establecido y poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos ocupacionales. Por su parte, los representantes del empleador, deben ser empleados permanentes y estar directamente relacionados a los procesos productivos o prestación de servicios del lugar de trabajo.<sup>35</sup> Una vez verificados los requisitos antes mencionados, los miembros recibirán una capacitación de ocho horas como mínimo en el MTPS y, posteriormente, serán acreditados por dicha institución.<sup>36</sup> d) Serán dos años de vigencia en el cargo, pudiendo ser reelectos o, en caso de no celebrarse una nueva elección de miembros, los salientes se renovarían automáticamente.<sup>37</sup>

**Cuadro 3**  
**Cantidad de miembros y delegados de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a cantidad de empleados en el lugar de trabajo**

Número de trabajadores	Número de representantes por cada parte (empleador y trabajadores)	Total de miembros de CSSO
15 a 49	Dos	Cuatro
50 a 99	Tres	Seis
100 a 499	Cuatro	Ocho
500 a 999	Cinco	Diez
1000 a 2000	Seis	Doce
2001 a 3000	Siete	Catorce
De 3001 en adelante	Ocho	Dieciséis

32 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 15.

33 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 16 y Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 15.

34 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Arts. 16 y 17.

35 *Ibidem*, Art. 9.

36 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 15 y Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 11.

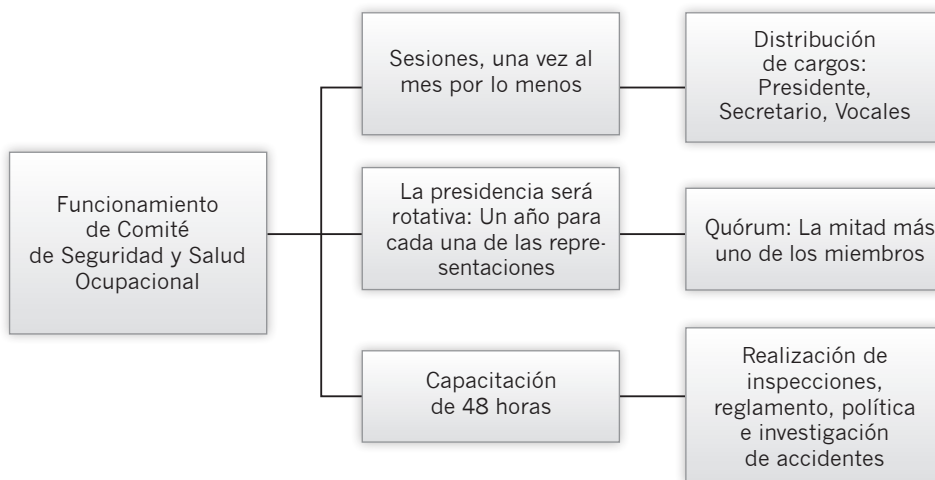
37 Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Arts. 19 y 20.



**Funcionamiento** (ver Gráfico 14). Los comités sesionarán por lo menos una vez al mes y extraordinariamente las veces que sea necesario.<sup>38</sup> Las convocatorias a las sesiones ordinarias las efectuará el secretario y el presidente en el caso de las extraordinarias.<sup>39</sup> Asimismo, se señala que en la primera sesión se nombrarán los respectivos cargos en la interna del comité.<sup>40</sup> Se tendrá en consideración que la presidencia será rotatoria, un año la ejercerá un representante del empleador y el siguiente un representante de los empleados.<sup>41</sup> Para el desarrollo de la reunión, se demanda la presencia de la mitad más uno de los miembros del comité.<sup>42</sup>

También, para un mejor desempeño del comité, se requiere que sus miembros sean capacitados por una cantidad mínima de 48 horas, durante los primeros seis meses en el ejercicio de sus cargos.<sup>43</sup> El comité tendrá bajo su responsabilidad la realización de inspecciones periódicas, investigación de accidentes, la elaboración de su reglamento y política institucional y remitir por escrito sus recomendaciones al empleador.<sup>44</sup>

**Gráfico 14**  
**Criterios para el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**



38 *Ibídem*, Art.25.

39 *Ibídem*, Art.27.

40 *Ibídem*, Art.28.

41 *Ibídem*, Art. 29.

42 *Ibídem*, Art. 31.

43 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 15, Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 10.

44 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 17.

## 2.3. Mecanismos de control

### Acción administrativa: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (en adelante LOFSTPS) regula el ámbito, composición, competencia, funciones y estructura orgánica del sector trabajo y previsión social, el cual está conducido básicamente por el MTPS y otras entidades que realizan actividades correspondientes al sector.<sup>45</sup> Este sector tiene a su cargo los ámbitos del trabajo, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo, bienestar y previsión social, entre otros aspectos.<sup>46</sup> En ese sentido, el MTPS es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país,<sup>47</sup> es decir, formular, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales, inspección del trabajo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, previsión y bienestar social y otras más.<sup>48</sup>

De lo anterior deriva que sean funciones específicas del MTPS el administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales -entre ellas la LGPRLT- que regulan las relaciones y condiciones de trabajo-, así como también el vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo.<sup>49</sup>

Por otro lado, el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo,<sup>50</sup> establece que al MTPS le compete:

*“Promover en los lugares de trabajo, la adopción de medidas de seguridad e higiene que tiendan a proteger la vida, la salud e integridad corporal de los trabajadores; investigar las causas de los riesgos profesionales y prestar ayuda y asesoramiento técnico en materia de higiene y seguridad del trabajo a patronos, trabajadores y asociaciones de unos y otros”.*

Ahora bien, expuesto y fundamentado que la tutela en materia de salud y seguridad ocupacional le incumbe al MTPS, es menester precisar que son dos de sus principales órganos de línea o ejecución las que están directamente involucradas con el tema: la Dirección General de Inspección de Trabajo (en adelante DGIT) y la Dirección General de Previsión Social (en adelante DGPS).<sup>51</sup>

45 Cfr. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Arts. 1 y 3.

46 Cfr. *Ibidem*, Art. 2.

47 *Ibidem*, Art. 5.

48 *Ibidem*, Art. 7.

49 Cfr. *Ibidem*, Art. 8.

50 Decreto Ejecutivo No. 55, de fecha 8 de junio de 2007, publicado en el Diario Oficial No. 105, Tomo 375, de fecha 11 de junio de 2007.

51 Cfr. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Art. 9.

La DGIT se ocupa de “velar por el cumplimiento de las normas laborales”<sup>52</sup> y la DGPS de “proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo”,<sup>53</sup> “dictar recomendaciones técnicas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales”<sup>54</sup> y “visitar las empresas o centros de trabajo con el objeto de investigar las condiciones de seguridad, higiene y previsión en que prestan sus servicios los trabajadores”.<sup>55</sup> Para aunar esfuerzos, la misma LOFSTPS destaca que la DGIT y la DGPS podrán coordinarse para constatar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud ocupacional.<sup>56</sup>

### La inspección de trabajo como mecanismo preventivo y punitivo

La inspección de trabajo es la institución creada por el poder público con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral (Montoya, 1998). En El Salvador, la inspección de trabajo está encargada únicamente de la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales<sup>57</sup> y de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”.<sup>58,59</sup>

Las inspecciones de trabajo son de dos tipos:<sup>60</sup> a) **inspección programada**: es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objetivo constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales; y b) **inspección especial o no programada**: es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación.

En el caso de la inspección programada, es la autoridad competente –Director General de Inspección de Trabajo, jefe de Oficina Regional o Departamental o las supervisorías-, quienes, de acuerdo a la planificación mensual de su unidad, comisionan a los inspectores a verificar el cumplimiento de la normativa laboral a establecimientos de diversa índole económica,

52 *Ibidem*, Art. 33.

53 *Ibidem*, Art. 61.

54 *Ibidem*, Art. 63.

55 *Ibidem*, Art. 62.

56 *Ibidem*.

57 Artículo 33, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

58 *Ibidem*, Art. 34.

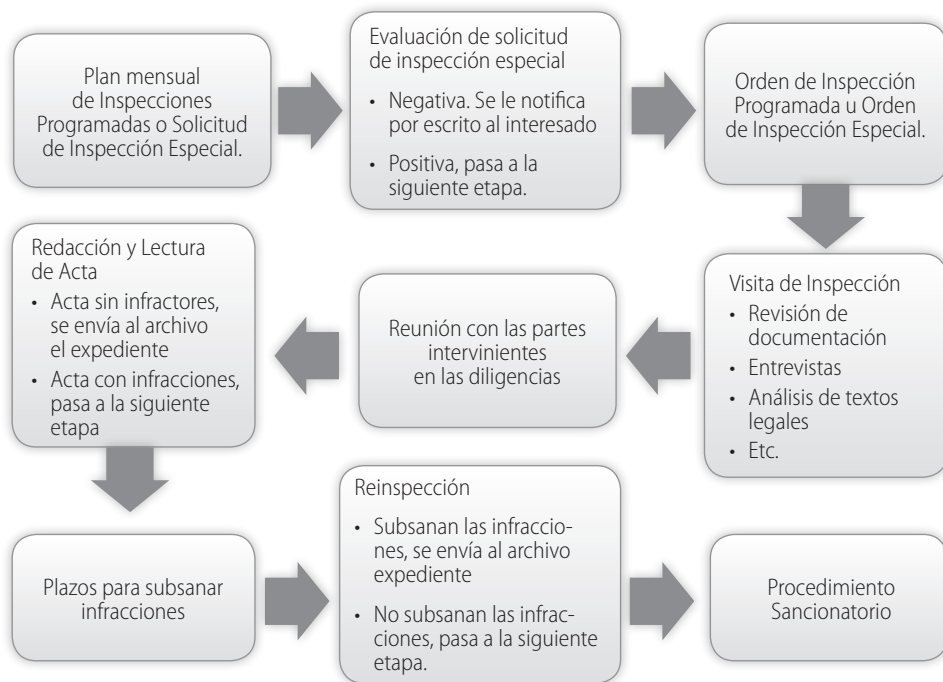
59 Ver entrevista concedida por el Cnel. Juan Ramón Carbajal, en su calidad de miembro de la Asociación Nacional de Empresas de Seguridad Privada, el 24 de febrero de 2014. En: Coca, 2014. op. cit., pp. 193-194. En dicha oportunidad, el Cnel. Carbajal manifestó que los inspectores salvadoreños son consultados por los empresarios, trabajadores, sindicatos, representantes legales, apoderados y ciudadanía en general, asignándoles roles de auténticos “asesores” o “consejeros” en temáticas de Derecho Laboral.

60 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Arts. 41-43.

como pueden ser zonas industriales, restaurantes, entidades públicas, zonas francas, centros de enseñanza formal, la maquila textil y confección y la construcción, entre otros.<sup>61</sup>

La inspección especial o no programada, por su parte, apremia de la solicitud de uno o varios trabajadores u organización sindical. En la solicitud, el peticionario se identifica en forma legal, indica la ubicación del centro de trabajo, narra de forma clara y concisa los hechos que demandan de una urgente o inmediata presencia de los inspectores de trabajo y estampa su firma, si supiere o pudiere.<sup>62</sup> Luego de evaluarse la solicitud, se gira una orden de inspección especial y se delega a un inspector de trabajo para que realice la inspección<sup>63</sup> (ver Gráfico 15).

**Gráfico 15**  
**Del procedimiento de inspección**



Fuente: Elaboración propia a partir de artículos 41-54 de la LOFSTPS.

61 Ver Boletín Estadístico del año 2016 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Tabla No. 1, Inspecciones y reinspecciones por rama de actividad económica. Disponible en: <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformesEstadisticos/mtps-anuario-estadistico-2016.pdf>

Así lo aseguró el director general de Inspección de Trabajo, en entrevista del 27 de febrero de 2014, para el artículo "Los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de seguridad privada de El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales", revista *Policía y Seguridad Pública*, El Salvador, 2014.

62 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Art. 44.

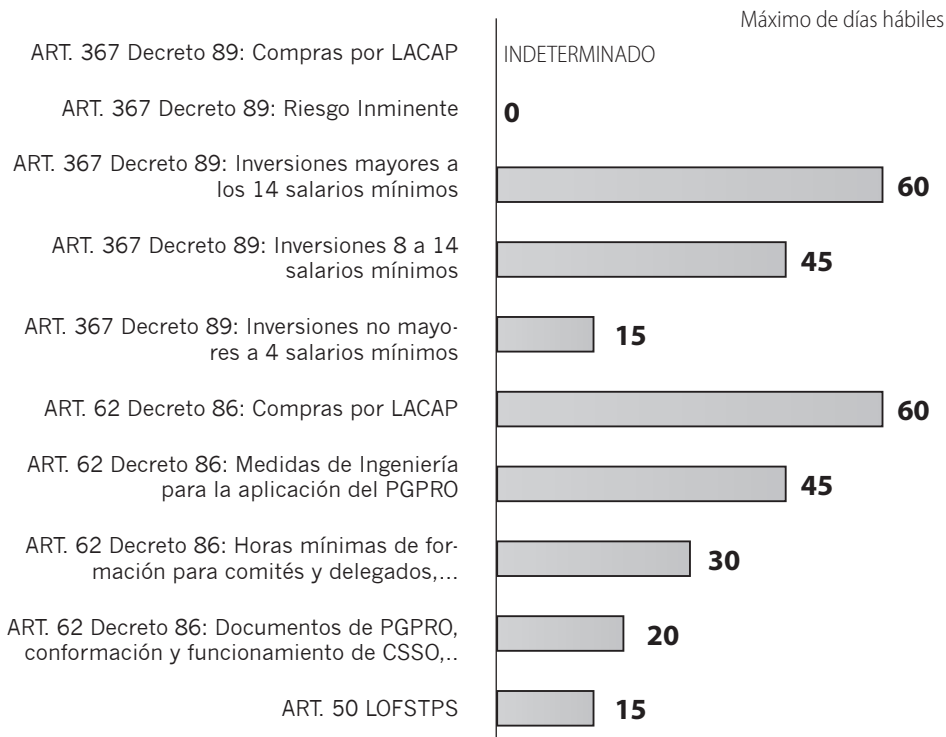
63 *Ibidem*, Art. 45.

El inspector desarrolla la visita de inspección conforme lo establece la LOFSTPS,<sup>64</sup> sea programada o especial. Al término de esta, redacta un acta en el lugar de trabajo donde aquella se lleva a cabo; si es el caso, se consignan las infracciones constatadas y se fija un plazo para que sean subsanadas. Al finalizar dicho plazo, se efectúa una “Reinspección”<sup>65</sup> y el inspector levanta acta donde estipula la corrección de la infracción o, al contrario, si se constató que no han sido subsanadas las infracciones, se remitirá el expediente a la autoridad superior para la imposición de la sanción correspondiente.<sup>66</sup>

### De los plazos para subsanar infracciones. (Ver Gráfico 16)

El artículo 50 de la LOFSTPS manifiesta que el inspector está facultado para fijar plazos diferenciados, de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, que no deberán exceder de 15 días hábiles, inclusive. El plazo podrá ser menor si se cuenta con el consentimiento expreso de la parte que deba cumplir.

**Gráfico 16**  
**Plazos para subsanar infracciones en la inspección de trabajo**



64 *Ibídem*, Arts. 47-52.

65 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Art. 53.

66 Art. 54, *Ibídem*.

La novedad en los plazos para subsanar las infracciones la introducen los reglamentos de la LGPRLT. El artículo 62 del Reglamento de la Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, dispone lo siguiente: a) plazos no mayores de 20 días hábiles para infracciones relativas a la falta de designación de delegados de prevención, conformación del comité así como aspectos meramente administrativos en su funcionamiento, cuando se trate de infracciones meramente documentales relativas a los elementos del programa; b) plazos no mayores de 30 días hábiles, para infracciones relacionadas al reglamento de funcionamiento y a la exigibilidad de horas mínimas de formación para comités y delegados; c) plazos no mayores de 45 días hábiles, en infracciones referentes a la aplicación del programa que impliquen medidas de ingeniería; d) plazos hasta de 60 días hábiles, en caso que el cumplimiento de infracciones requiera una gran inversión para adecuación de condiciones especiales, o cuando el infractor sea alguna institución de la administración pública u otros que en determinado caso sean objeto de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP).

El artículo 367 del Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo,<sup>67</sup> señala los siguientes plazos para subsanar las infracciones: a) plazos no mayores de 15 días hábiles, para las infracciones que no impliquen medidas de ingeniería compleja ni moderada, ni inversiones mayores a cuatro salarios mínimos mensuales; b) plazos no mayores de 45 días hábiles, para las infracciones que impliquen medidas de ingeniería de moderada complejidad e inversiones para subsanar desde los ocho hasta los 14 salarios mínimos mensuales; c) plazos no mayores de 60 días hábiles, para las infracciones que impliquen medidas de ingeniería complejas e inversiones para subsanar arriba de los 14 salarios mínimos mensuales; d) para las infracciones que impliquen un riesgo inminente, no se fijarán plazos, sino que se ordenarán medidas de aplicación inmediata. Si las infracciones se puntualizan a una institución de la administración pública, los plazos podrán modificarse conforme a lo estipulado en la LACAP.

### **Multas y procedimiento sancionador.**

Finalizado el procedimiento de inspección y reinspección, de existir un incumplimiento a esta ley laboral, sea por acciones u omisiones de los empleadores, las autoridades competentes iniciarán un procedimiento sancionatorio, a través del cual, al ser plenamente comprobada la infracción cometida y valorada la magnitud de su gravedad, impondrán una multa de carácter económico (ver multas en Cuadro 4).

67 Los mismos plazos y lineamientos aplican para las infracciones del Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor.

### Cuadro 4 Sobre las multas

Ley	Justificación legal de la multa	Multa (en \$)	
Art. 627, Código de Trabajo	Infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III del Código de Trabajo	\$57.14	
Art. 56, LOFSTPS	No registrar una empresa o establecimiento en la DGIT del MTPS.	\$57.14 - \$1,142.86	
Art. 59, LOFSTPS	Obstrucción a las diligencias de inspección	\$57.14 - \$571.42	
	Agresión, injuria o amenazas a funcionario del MTPS	\$57.14 - \$1,142.86	
Art. 82 LGPRLT <sup>68</sup>	Infracción leve, Art. 78 LGPRLT	4 a 10 salarios mínimos	Sector comercio y servicios: \$1200.00 - \$3000.00
			Sector industria y maquila textil: \$1180.00 - \$2950.00
	Infracción grave, Art. 78 LGPRLT	14 a 18 salarios mínimos	Sector comercio y servicios: \$4200.00 - \$5400.00
			Sector industria y maquila textil: \$4,130.00 - \$5,310.00
	Infracción muy grave, Art. 78 LGPRLT	22 a 26 salarios mínimos	Sector comercio y servicios: \$6600.00 - \$7800.00
			Sector industria y maquila textil: \$6490.00 - \$7670.00

De acuerdo a datos de la DGIT, se han realizado 24 diligencias de inspección en dependencias policiales a nivel nacional (ver Cuadro 5), infraccionándose situaciones como incumplimiento de los requisitos legales para los pasillos de circulación, falta de asientos de conformidad a la labor que desempeñan, ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general, inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y no proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice (ver Cuadro 6).

68 A efectos del presente estudio, la PNC puede ser inspeccionada para verificar el cumplimiento de la LGPRLT, en consecuencia, de infringir la referida ley puede ser multada de acuerdo a la tipificación de la infracción cometida, siempre y cuando no haya subsanado las infracciones en inspección y reinspección.

Como se puede advertir, las infracciones más recurrentes son las relacionadas con el comité y el Programa de Prevención. De estas diligencias, diez se han archivado, nueve están en reinspección y cinco han pasado al procedimiento sancionatorio para la imposición de multas.

**Cuadro 5**  
**Diligencias de inspección en dependencias policiales, por departamento**

Oficinas	No. de diligencias de inspección
Chalatenango	6
La Unión	12
Morazán	3
San Salvador	3
TOTAL	24

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador (agosto de 2017).

**Cuadro 6**  
**Diligencias de inspección en dependencias policiales, por departamento**

Infracción	Cita legal	Cantidad de infracciones
Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.	Art. 78 núm. 2 LGPRLT	3
No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.	Art. 78 núm. 3 LGPRLT	6
La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.	Art. 79 núm. 1 LGPRLT	5
La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley.	Art. 79 núm. 2 LGPRLT	7
El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.	Art. 79 núm. 3 LGPRLT	12
No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.	Art. 79 núm. 10 LGPRLT	1

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador (agosto de 2017).





## Capítulo III Bienestar Policial en la Policía Nacional Civil de El Salvador

### 3.1. Institucionalidad del Bienestar Laboral en la Policía Nacional Civil.

Según la comisionada Zelma Escalante,<sup>69</sup> en el año 1995 nació el Departamento de Bienestar Social,

*“con funciones de administración y prestación de servicios al personal, bajo la subordinación jerárquica y administrativa de la entonces División de Personal. El Departamento de Bienestar Social se organizó en secciones y sus funciones básicas eran tramitar el seguro de vida, seguro social, compra de lentes, auxilio funerario por fallecimiento de padres e hijos, programas de recreación, entre otros”.*

En el año 1999, el departamento se transformó en la “División de Bienestar Policial” y sus secciones se convirtieron en departamentos.<sup>70</sup>

Desde sus inicios, la Policía realiza esfuerzos, no siempre eficaces y con notoria deficiencia a veces, en la aplicación de normas de seguridad y salud ocupacional del personal. Sin embargo, en 1997 se fundó la Sección de Salud Ocupacional, asumiendo la responsabilidad de desarrollar actividades en beneficio del personal en materia de Prevención de Riesgos, tales como la creación de comités. En 1999, dicha sección se convirtió en el Departamento de Salud Ocupacional, creando a su vez, la nueva Sección de Higiene y Seguridad Laboral.

La consolidación de la DIBIPO, según la comisionada Escalante, “significó un crecimiento organizativo, cuantitativo y cualitativo; sus áreas de trabajo se convirtieron en apuestas estratégicas para la corporación”. Por esa razón,

*“no es casualidad que los últimos dos Planes Estratégicos Institucionales (PEI) hayan empujado el desarrollo de la DIBIPO debido a dos factores fundamentales: en primer lugar, la coyuntura de escalada de la violencia que ha sufrido nuestro país, ha conducido a la exposición de los policías a riesgos más altos, los cuales se han traducido en un incremento de las incapacidades, discapacidades y asesinatos de los policías; y en segundo lugar, factores como el aumento de la edad de los policías y la cantidad de miembros policiales, entre otros factores como el impulso de ejes transversales como la rendición de cuentas, planificación, seguimiento y evaluación”.*<sup>71</sup>

69 Entrevista del día 12 de mayo de 2017, a la comisionada Zelma Escalante, J. d., Lic. Roberto Antonio Castillo, J. d., & Lic. Boris Montoya, J. d. Aspectos generales de la División de Bienestar Policial. (L. C. Muñoz, Entrevistador).

70 *Ibidem.*

71 *Ibidem.*



El asidero legal de la existencia de la DIBIPO se sitúa en el texto del artículo 12 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil:<sup>72</sup> “bajo la autoridad de las subdirecciones funcionarán divisiones cuya organización y áreas de actuación será conforme a las necesidades administrativas, tanto de la institución como del Estado... su estructura, régimen jurídico, organización y funcionamiento serán definidos por los reglamentos”.

La autoridad de la PNC está facultada para crear las subdirecciones y unidades que estimen convenientes para el cumplimiento de sus fines; en tal sentido, como se indicó anteriormente, la DIBIPO nació como un apoyo administrativo para la conducción del recurso humano de la corporación, pero, especialmente, para alentar, aliviar e incentivar la labor de los policías y para construir sentido de pertenencia e identidad entre el miembro policial y la institución.

En un inicio, tal como estipulaba el artículo 12 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PNC, la DIBIPO dependía de la Subdirección de Administración y Finanzas. No obstante, dicha subdirección ha experimentado cambios sensibles conforme a las reformas institucionales que ha tenido la misma PNC, de tal modo que, desde septiembre de 2013<sup>73</sup> pasó a denominarse solo como Subdirección de Administración y pasó de la estructura de cinco divisiones y dos unidades a cuatro divisiones más las Comisiones de Bienes Institucionales.

De hecho, en un análisis posicional de las unidades organizativas expresadas en los organigramas (ver Cuadro 7), se puede observar que en los organigramas de junio de 2008 hasta el de septiembre de 2013, la DIBIPO se colocaba en tercera posición. En el último organigrama aprobado por el director general, comisionado Howard Cotto, en febrero de 2016, la DIBIPO se ubicó en segunda posición. Este cambio posicional es interesante porque refleja la mirada institucional de valoración positiva de su recurso humano, el policía, pieza clave para su funcionamiento y la conquista de sus metas.<sup>74</sup>

72 Decreto Legislativo No. 653, del 6 de diciembre de 2001, publicado en Diario Oficial No. 240, Tomo 353, el 19 de diciembre de 2001.

73 Ese mes y año, el director general Ing. Rigoberto Pleités, emitió un nuevo organigrama institucional.

74 Este breve análisis no pretende refutar la teoría de Henry Fayol, quien manifiesta que las unidades administrativas representadas en un organigrama mixto, poseen la misma autoridad direccional independientemente la posición que ocupen dentro de dicho organigrama. Esto significa que todas las divisiones poseen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización y, por tanto, no existe subordinación de una a otra. La idea de revalorización del elemento humano surge a partir que las divisiones de Talento Humano y Bienestar Policial ocupan las primeras posiciones, lo cual llama la atención a los suscritos investigadores, ya que no se considera que haya sido una decisión casual o fortuita colocarlas en ese orden. Todo lo contrario, es positivo que la PNC valore su talento humano como recurso fundamental e indispensable para su funcionamiento.

### Cuadro 7

## Organigrama de la Subdirección de Administración y Finanzas 2008-2016

Subdirección de Administración y Finanzas (Junio 2008)	Subdirección de Administración y Finanzas (Mayo 2011)	Subdirección de Administración (Septiembre 2013)	Subdirección de Administración (Febrero 2016)
División de Logística	División de Logística	División de Logística	División de Talento Humano
División de Personal	División de Personal	División de Personal	DIVISIÓN DE BIENESTAR POLICIAL
DIVISIÓN DE BIENESTAR POLICIAL	DIVISIÓN DE BIENESTAR POLICIAL	DIVISIÓN DE BIENESTAR POLICIAL	División de Logística
División de Infraestructura	División de Infraestructura	División de Infraestructura	División de Infraestructura
División de Informática y Telecomunicaciones	División de Informática y Telecomunicaciones		Comisiones de Bienes Institucionales
Unidad Secundaria Ejecutora Financiera			
Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional			

Fuente: Elaboración propia a partir de organigramas de la PNC, correspondientes a los años 2008-2016.

Por su parte, desde el año 2015 la DIBIPO se divide en cuatro departamentos, un centro y una unidad (ver Gráfico 17): Departamento de Prestaciones, Departamento de Salud Ocupacional, Departamento de Proyección Social, Departamento de Acondicionamiento Físico y Recreación y el Centro Médico Policial. Además, cuenta con la unidad de Apoyo Técnico-Administrativo.

**Gráfico 17**  
**Estructura de la División de Bienestar Policial**



Fuente: Elaboración propia a partir del Organigrama 2015, DIBIPO.

### 3.2. La División de Bienestar Policial en el Plan Estratégico Institucional.

En enero del año 2015, se promulgó el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la PNC para el período 2015-2019. De forma muy sugestiva, el documento plantea un diagnóstico institucional efectuado a través de un proceso de consulta amplio y participativo externo e interno. La consulta interna supuso la realización de 80 grupos focales a nivel nacional, en los cuales participaron 1183 personas de todas las categorías policiales, administrativos, mujeres, personal con discapacidad, entre otros; generando aproximadamente 5500 opiniones sobre diferentes aspectos. La consulta se centró en conocer la opinión sobre la percepción de los avances del PEI 2009-2014, los problemas de ejecución, los temas que no deben faltar en el nuevo plan estratégico e identificar algún tipo de discriminación al interior de la institución.

En la pregunta sobre lo que no se cumplió del PEI 2009-2014, resalta que el 68.7%<sup>75</sup> opinó que no se ha atendido lo relacionado con el bienestar del personal y el 49% que no se ha mejorado la infraestructura policial (ver Gráfico 18). En cuanto a las medidas de mejora, el 78.7% respondió que se deben ejecutar acciones que motiven al personal<sup>76</sup> (ver Gráfico 19).

75 Porcentajes calculados en base a la cantidad de grupos focales que escogieron el ítem. El 68.7% equivale a 55 grupos focales y el 49% a 27 grupos focales.

76 En otro ítem, el 60.3% del personal considera que la desmotivación es uno de los principales problemas, el 94.5% considera que poco o nada se han incrementado las acciones institucionales de motivación al personal.

**Gráfico 18**

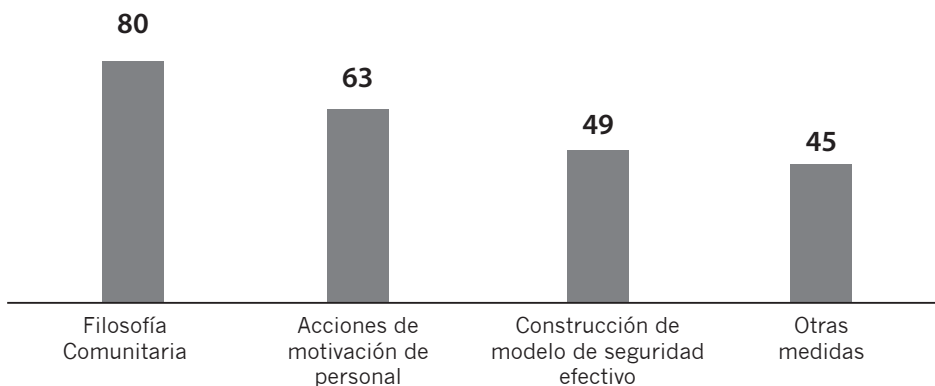
**Causas de incumplimiento del PEI 2009-2014**



Fuente: Programa Estratégico Institucional de la PNC, 2015-2019.

**Gráfico 19**

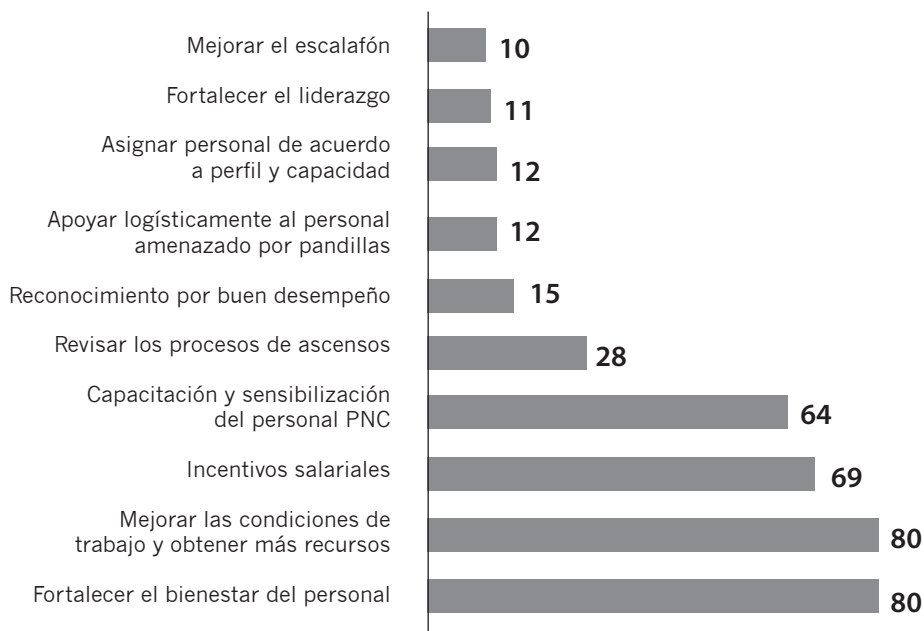
**Acciones de mejora para cumplir con el PEI 2015-2019**



Fuente: Elaboración propia a partir de Programa Estratégico Institucional de la PNC, 2015-2019.

Para elevar la motivación y el compromiso institucional (ver Gráfico 20), se proponen acciones como fortalecer el bienestar del personal (100%), mejorar las condiciones de trabajo (100%), otorgar incentivos salariales (86.2%) y la capacitación y sensibilización del personal (80%).

**Gráfico 20**  
**Acciones de elevar la motivación y compromiso institucional para el PEI 2015-2019**



Fuente: Programa Estratégico Institucional de la PNC, 2015-2019.

En consecuencia con estos resultados, la conclusión del PEI es contundente:

*“los problemas que deben atenderse con prioridad en los próximos años (...) Entre los de carácter interno podrían mencionarse **la motivación y el compromiso del personal**, afectada por diferentes causas: la falta de coincidencia de los objetivos institucionales con los personales, un débil funcionamiento de la carrera policial, profesional y administrativa, lo que no permite utilizar de la mejor manera las capacidades y la experiencia del personal, aunado con una **falta de condiciones adecuadas para desarrollar el trabajo**. Esta desmotivación se identifica principalmente en los niveles jerárquicos más bajos. Hace falta articular las capacidades del personal con la motivación, para lograr cumplir con la misión y visión institucional”.*

Fruto de esa reflexión, el PEI 2015-2019 formula la política institucional número tres, denominada “Seguridad y salud ocupacional para el personal de la institución”, la cual apunta que:

*“La Policía Nacional Civil deberá promover condiciones laborales internas para disponer de medidas, medios y procedimientos razonables que permitan identificar condiciones y actos inseguros, a efecto de proteger, eliminar o minimizar los riesgos en el puesto de trabajo administrativo y operativo, con la finalidad de garantizar razonablemente la seguridad y salud del personal de la Institución en el desempeño de sus tareas y funciones”.*

En lo documental, se prueba que la Policía ha evolucionado hacia la conciencia de la vinculación entre objetivos y metas institucionales y el cuidado y la gestión integral de su talento humano. Por ejemplo, el objetivo específico institucional manifiesta la relación gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño: “Implementar la gestión del recurso humano sobre la base del desarrollo de capacidades, la generación de condiciones sociolaborales y personales que contribuyan a mejorar el desempeño, **el bienestar y la satisfacción de las necesidades del personal**”.

Las líneas estratégicas 4 y 6 consistentes en “gestión del desarrollo y bienestar del recurso humano” y “fortalecimiento de la organización y coordinación institucional”, responden al desarrollo de políticas relacionadas con el tema del bienestar del personal y la adquisición y el mantenimiento de bienes inmuebles para asegurar condiciones dignas para el trabajo y el servicio. Pese a este importante esfuerzo, en el contenido de las líneas estratégicas, acciones operativas e indicadores del PEI, no se observa la incorporación de aspectos concretos y específicos referentes a la seguridad y a la salud ocupacional.

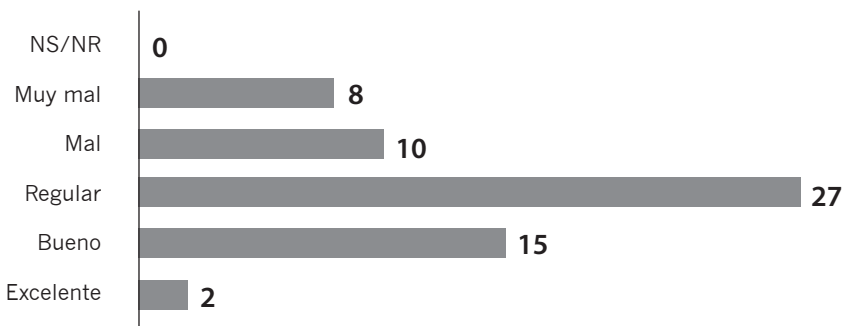
### **3.3. Competencias y resultados de la División de Bienestar Policial: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.**

Como introducción al desarrollo de las competencias de la DIBIPO, se muestran los resultados de las encuestas de percepción realizadas al personal policial acerca del trabajo de esta. Respecto a la valoración de la DIBIPO (ver Gráfico 21), los resultados son neutros, ya que las respuestas positivas y negativas son equivalentes<sup>77</sup> y únicamente una mayoría lo califica como regular.

77 En adelante, cuando en los análisis de resultados de las encuestas se mencione la categoría respuesta o saldo positivo, se une el total de respuestas del apartado “excelente” y “bueno”; en la categoría respuesta o saldo negativo, se une el total de respuestas del apartado “muy mal” y “mal”.

**Gráfico 21**

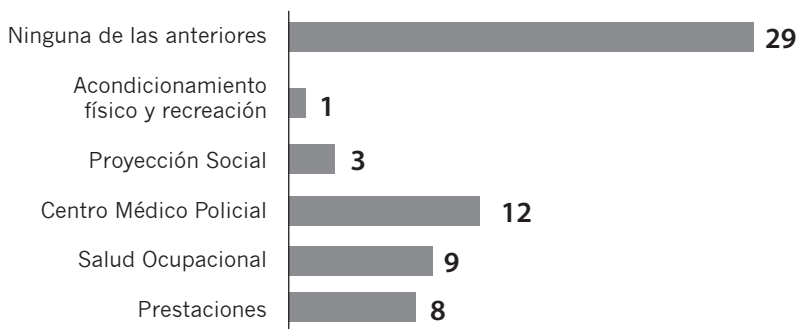
**Calificación de la gestión de la División de Bienestar Policial**



En segundo lugar, se les requirió su evaluación sobre cuál de los departamentos pertenecientes a la DIBIPO se desempeñaba de forma más eficiente y eficaz (ver Gráfico 22). El mejor evaluado es el Centro Médico Policial con un 19.4% (12), seguido de Salud Ocupacional con 14.5% y Prestaciones con 12.9% (8). No obstante, debe resaltarse que casi la mitad de los encuestados (29 de 62) no califican de forma positiva a ninguno de los departamentos.

**Gráfico 22**

**¿Cuál es el departamento de la División de Bienestar Policial que a su juicio realiza una mejor gestión y presenta un desempeño más eficiente y eficaz?**

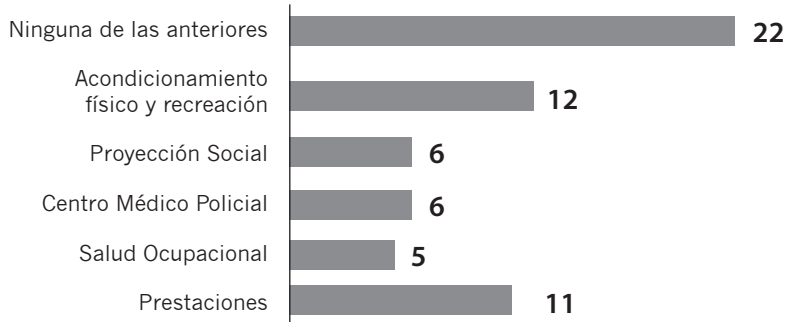




Los departamentos peor calificados de la DIBIPO (ver Gráfico 23) son Acondicionamiento Físico y Recreación con un 19.4% (12) y Prestaciones con 17.8% (11). Por su parte, una tercera parte de los encuestados (22 de 62), no evalúa de forma negativa a ningunos de los departamentos.

**Gráfico 23**

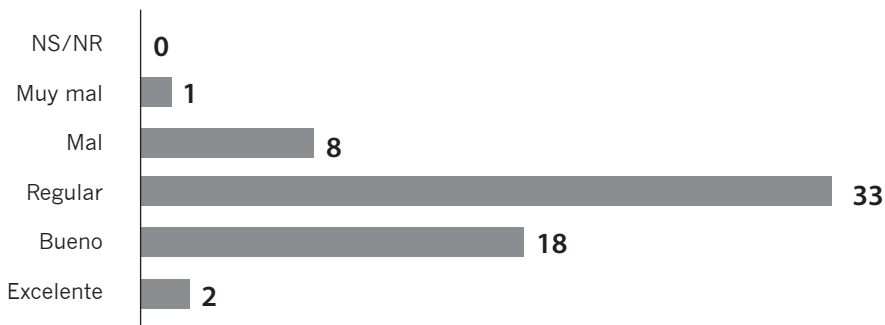
**¿Cuál es el Departamento de la División de Bienestar Policial que a su juicio realiza una peor gestión y presenta un desempeño más deficiente y poco útil?**



En cuanto a la valoración sobre si la DIBIPO cumple su función de “desarrollo humano institucional” en la PNC (ver Gráfico 24), la mitad respondió que regular (33 de 62); las respuestas positivas fueron mayores a las negativas (20 contra 9).

**Gráfico 24**

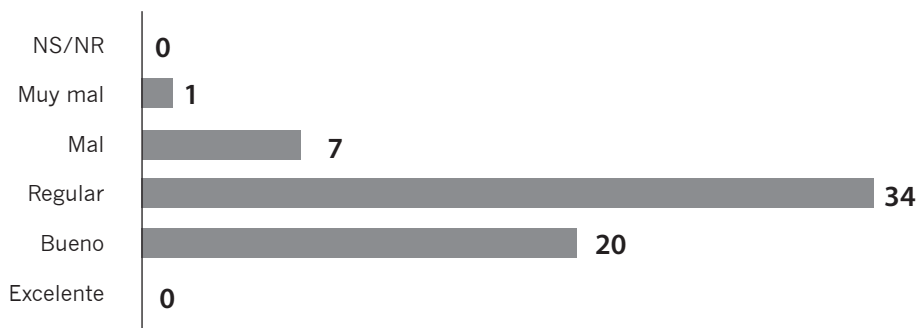
**¿En qué grado la División de Bienestar Policial cumple su función de “desarrollo humano institucional” en la PNC?**



A la pregunta sobre si el nivel el trabajo y competencias de la DIBIPO están orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales de la PNC (ver Gráfico 25), la mayoría respondió que regular (34 de 62) y las respuestas positivas aventajaron a las negativas (20 contra 9).

**Gráfico 25**

**¿En qué nivel el trabajo y las competencias de la División de Bienestar Policial están orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales de la PNC?**



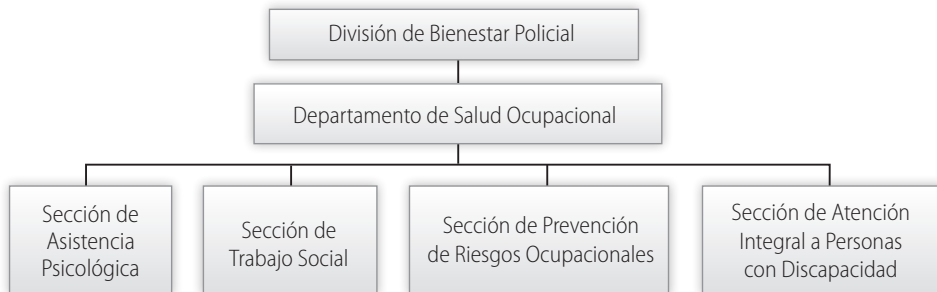
Por tanto, se concluye que las valoraciones del personal policial hacia el trabajo de la DIBIPO no son desalentadoras. Si bien la tendencia se sitúa en la medianía o regularidad, ocurre que no hay una percepción desfavorable hacia la DIBIPO; por ejemplo, las valoraciones negativas oscilan entre el 12% y el 29% en el peor de los casos. Se entiende, por tanto, que la DIBIPO tiene abierta una ventana de oportunidad para posicionarse positivamente en la vida laboral del personal policial, lo cual en términos prácticos significa responder a sus demandas y necesidades.

**El Departamento de Salud Ocupacional.**

Las funciones del DSO son atender psicológicamente a los familiares en primer grado de consanguinidad de los empleados de la PNC, entregar constancia y resultados de evaluación psicológica para portación de armas de fuego a empleados de la PNC que no presenten indicadores patológicos que puedan afectar el cumplimiento de su deber, reevaluar los lugares de trabajo visitados a través del formulario de inspección de higiene y seguridad laboral, proporcionar seguimiento personalizado a los casos de alcoholismo por un período mínimo de tres meses y coordinar todo lo relacionado a visitas de los empleados de la institución. Esto lo ejecuta a través de las cuatro secciones que lo integran (ver Gráfico 26): Sección de Asistencia Psicológica, Sección de Trabajo Social, Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales y Sección de Atención Integral a Personas con Discapacidad.

Gráfico 26

Secciones del Departamento de Salud Ocupacional



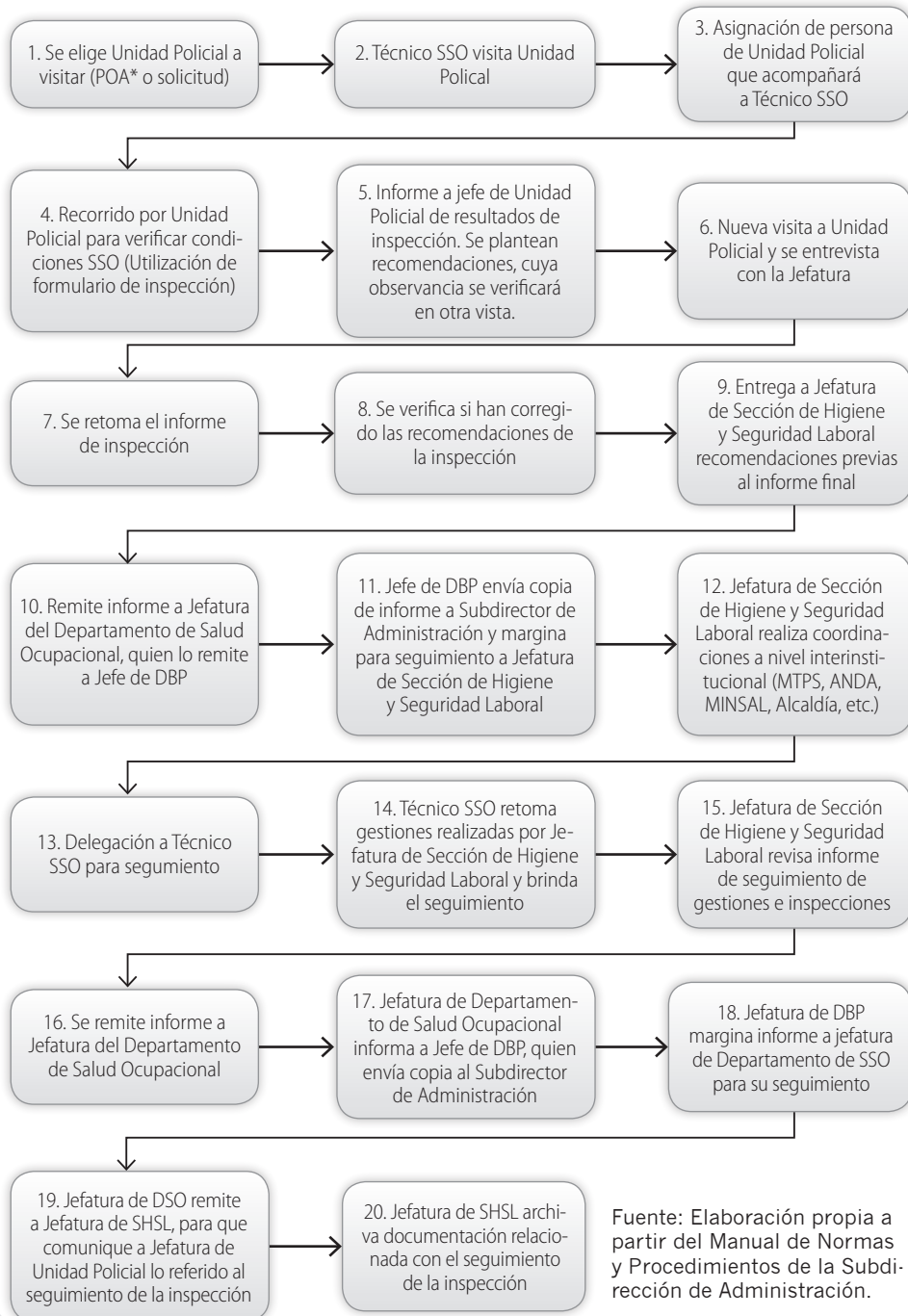
Fuente: Departamento de Salud Ocupacional (PNC, 2017).

Para el desarrollo de sus funciones, el Manual de Normas y Procedimientos de la Subdirección de Administración, establece diez procedimientos para el DSO: 1) jornadas de inducción psicológica y antisuicidio, 2) consulta psicológica, 3) evaluación psicológica a personal de la PNC que solicita autorización para la portación de armas de fuego, 4) evaluación psicológica para la suspensión de portación de arma de fuego, 5) atención psicológica a personal operativo y administrativo discapacitado por problemas mentales, 6) visita domiciliar y hospitalaria al personal con problemas de alcoholismo, 7) inspección y seguimiento referido a higiene y seguridad laboral, 8) conformación de Comité de higiene y seguridad laboral, 9) evaluación sociolaboral, y 10) visita a personal incapacitado y discapacitado en hospital, domicilio y puesto de trabajo. En atención a la materia en estudio, a continuación se analizarán los procedimientos 7 y 8.

El procedimiento No. 7 (ver Gráfico 27), concerniente a la “**inspección y seguimiento referido a higiene y seguridad laboral**”, tiene como objetivo “identificar, evaluar, prevenir y corregir los factores de riesgos en los centros de trabajo”. El asidero legal de este procedimiento, lo definen: la Constitución de la República (Art. 44), el Código de Trabajo (Arts. 314-315), la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (Art. 57), las Normas de Control Interno de la Corte de Cuentas Específicas para la PNC (Art. 86), las Normas Técnicas de Control Interno de la Corte de Cuentas (Arts. 2-10) y el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo (Arts. 55-59). El fundamento legal del procedimiento No. 7 parte de dos deficiencias en sus premisas: la primera, no aparece la principal ley secundaria en materia de seguridad y salud ocupacional, la LGPRLT; la segunda, el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, ha sido derogado por el Decreto Ejecutivo No. 89, de fecha 27 de abril de 2012, llamado “Reglamento General para la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”.

Gráfico 27

**Procedimiento No. 7: Inspección y seguimiento referido a higiene y seguridad laboral**



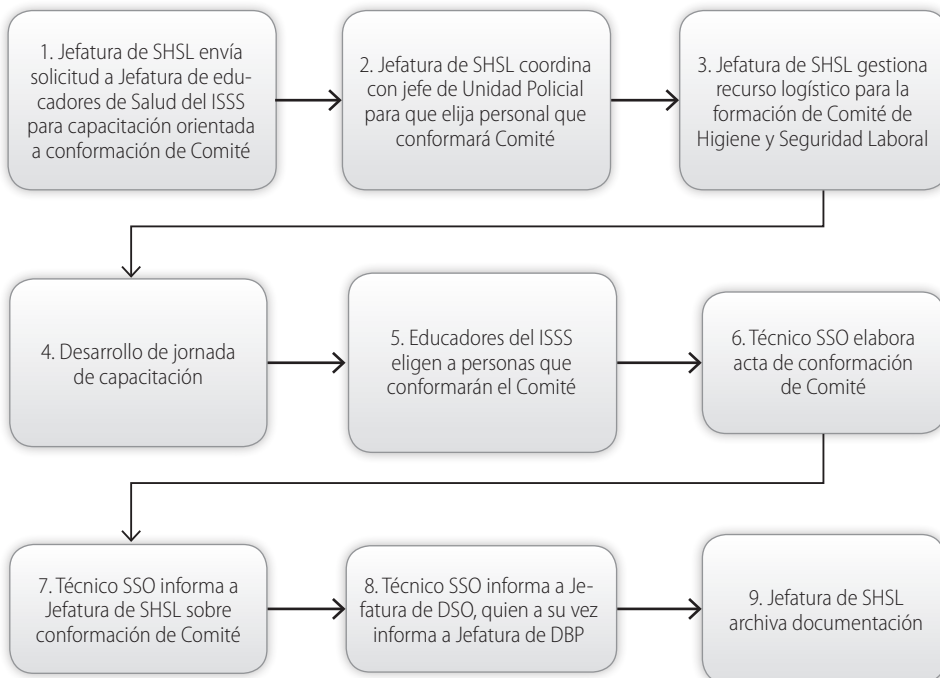
Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Normas y Procedimientos de la Subdirección de Administración.

En cuanto al procedimiento No. 8 (ver Gráfico 28), “**Conformación de Comité de higiene y seguridad laboral**”, este tiene como objetivo:

*“Organizar, capacitar y comprometer a un grupo de personas que velarán por la higiene y seguridad laboral en los centros de trabajo dirigidas a minimizar riesgos, condiciones, acciones inseguras para prevenir accidentes, enfermedades comunes y profesionales, también para saber intervenir y organizar en caso de desastres”.*

La base legal citada es la misma del procedimiento No. 7, por tanto, presenta las mismas deficiencias normativas. Ahora bien, el señalamiento no tiene pretensiones leguleyas ni bizantinas, sino apuntar que dejar fuera las regulaciones de la LGPRLT y sus reglamentos, siendo esta la legislación laboral más moderna y novedosa del país de las últimas décadas, pone en tela de juicio la legalidad, la integralidad y la profundidad de los procedimientos en sí mismos.

**Gráfico 28**  
**Procedimiento No. 8: Conformación de comité de higiene y seguridad laboral**



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Normas y Procedimientos de la Subdirección de Administración.

Pese a la deficiencia normativa en el manual, la SEPRO está trabajando por cumplir las disposiciones básicas de la LGPRLT y sus reglamentos, entiéndase la conformación de los comités y la formulación del programa. Referente a los comités, existe un Plan de Trabajo de la SEPRO para el período de mayo de 2016 a mayo de 2017, que comienza diciendo que la SEPRO es la unidad responsable dentro de la PNC, de “la ejecución básica para la prevención de riesgos para la salud del personal (...), por medio de actividades de base científica y tecnológica, el impulso para la organización de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (C.S.S.O.)”. La intención está en “garantizar lo exigido por la legislación laboral nacional así como tratados internacionales relacionados con la prevención de riesgos, en particular por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo”.

La comisionada Zelma Escalante manifestó que:

*“La LGPRLT es una oportunidad institucional, porque involucra a toda la DIBIPO, a sus empleados y jefaturas. Es el caso de la conformación de los comités, cuya tarea no ha sido fácil... las tareas de seguridad, sobre todo los imprevistos o acciones delictuales que demandan una intervención inmediata, variables de las que no se tienen control, no permiten que el policía de una subdelegación esté disponible siempre para este tipo de actividades”.*<sup>78</sup>

La SEPRO reconoce que el enfoque organizativo y participativo de la LGPRLT, requiere de:

*“La generación de planificación de actividades y el funcionamiento de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional. Con este nuevo marco legal -léase la LGPRLT y sus reglamentos-, la realización de acciones en su cumplimiento, se convertirán en [la] línea transversal del trabajo en la PNC, contando con un plan y una política institucional que garanticen la disminución de personal afectado por riesgos ocupacionales, desarrollar una cultura de prevención de riesgos ocupacionales, mejoramiento del ambiente de trabajo y el clima organizacional, mayor rendimiento policial, integrar la acción preventiva en la gestión diaria de trabajo policial y controlar de manera permanente la diversidad de factores de riesgos en la institución”.*<sup>79</sup>

Los objetivos y metas del Plan de Trabajo son ambiciosos (ver Cuadro 8), demandando un empoderamiento tanto de jefaturas como de subalternos, sin embargo, es obligación primaria de las jefaturas generar las condiciones de cumplimiento para que, en un segundo momento, también estén obligados los empleados a acatar las directrices y obligaciones sobre el tema. Pero además, el plan reconoce que la ejecución de todas las actividades que se plantean, demandan de esfuerzo humano e institucional, ya que requiere la:

78 Entrevista del día 12 de mayo de 2017, a la comisionada Zelma Escalante, J. d., Lic. Roberto Antonio Castillo, J. d., & Lic. Boris Montoya, J. d. Aspectos generales de la División de Bienestar Policial. (L. C. Muñoz, Entrevistador).

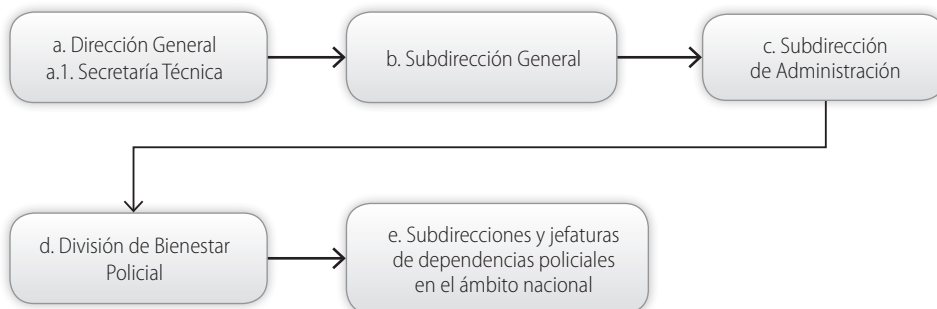
79 *Ibidem.*

*“Dotación de recursos logísticos y especialmente talento humano con formación académica en prevención de riesgos en suficiencia para la SEPRO de la DIBIPO o colaboradores de los comités en las unidades policiales y garantizar el soporte logístico en las dependencias policiales en el ámbito nacional, y del apoyo profesional de los Departamentos de Bienestar Policial”.*

La descripción de las líneas de acción (ver Cuadro 8), destaca el apoyo a la formulación del programa y a la organización de los comités en las dependencias policiales, para garantizar la elaboración y la ejecución del programa; registro de inspecciones de factores de riesgos;<sup>80</sup> refuerzo actitudinal con estricta fundamentación teórica de estándares de seguridad y salud ocupacional, con actividades de instrucción y capacitación dirigidos al personal en general, miembros de comités y jefaturas territoriales; la asignación de promotores de la SEPRO, para el apoyo del funcionamiento técnico y administrativo de los comités; registro digital que contendrá la información de las investigaciones de riesgos ocupacionales del personal de la PNC, en las que se registren datos del personal, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, tipo de lesiones, atención médica-hospitalaria, incapacidades, pérdida material, causas directas del riesgo, daños a terceros; vigilancia para que se aplique como directriz político-administrativa de seguridad y salud del trabajo policial, la Política Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional, con énfasis en las responsabilidades de autoridades y personal en general, con el objeto de armonizar los intereses profesionales y los de la institución policial; supervisiones de las actividades preventivas y de organización externas (inspectores del MTPS, técnicos de Prevención de Riesgos de la PNC y jefaturas territoriales); por mencionar los aspectos más destacados.

**Gráfico 29**

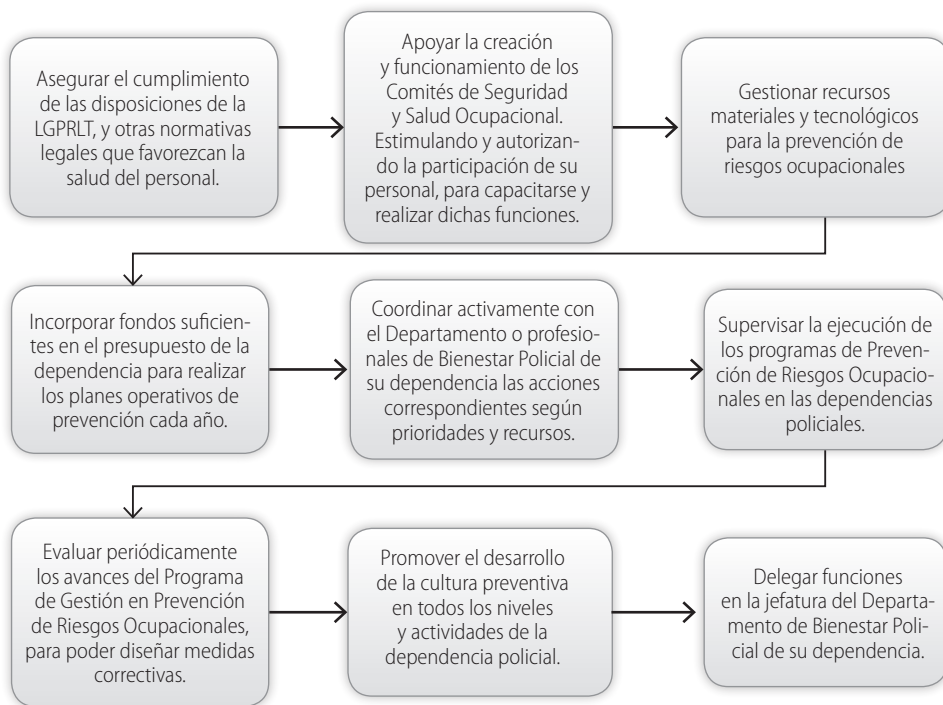
**Cadena jerárquica de responsabilidades para la ejecución del plan de trabajo de la SEPRO, mayo 2016 - mayo 2017**



80 El registro de las inspecciones debe servir para mantener una base de información que permita evaluar o diagnosticar los índices de exposición a factores de riesgo en las unidades y procedimientos, así como del grado de cumplimiento de normas de prevención.

Para el cumplimiento de este cometido, se designan las responsabilidades al interior de las unidades de la PNC (ver Gráficos 29 y 30), con la finalidad que la información llegue a todas las sedes policiales y que todos los miembros de la PNC conozcan los beneficios y obligaciones de la LGPRLT y la normativa internacional. El plan señala los mecanismos de comunicación intrainstitucionales e interinstitucionales, el responsable de la ejecución y supervisión técnica, los pasos procedimentales, descripción de funciones y competencias y el cronograma con las principales actividades.

**Gráfico 30**  
**Funciones de las subdirecciones y jefaturas de dependencias policiales en el ámbito nacional**



En otro esfuerzo institucional que no debe soslayarse, la SEPRO emitió en el mes de junio del año 2015, un “Manual de Normas para Elaboración del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales en Dependencias Policiales”, con el objeto de apoyar o convertirse en una “guía estándar” para los comités en su tarea de formulación de los programas, lograr aportar en la protección y cuidado de la salud en el trabajo de la PNC y cumplir con el requisito legal exigido por la LGPRLT y las supervisiones del MTPS. En su contenido, se dice que se garantizará que las dependencias de la institución reciban un ejemplar del manual, en coordinación con la unidad de comunicaciones, previa autorización del director general.



### Cuadro 8

## Objetivos, metas y líneas de acción del Plan de Trabajo de SEPRO, mayo 2016 - mayo 2017

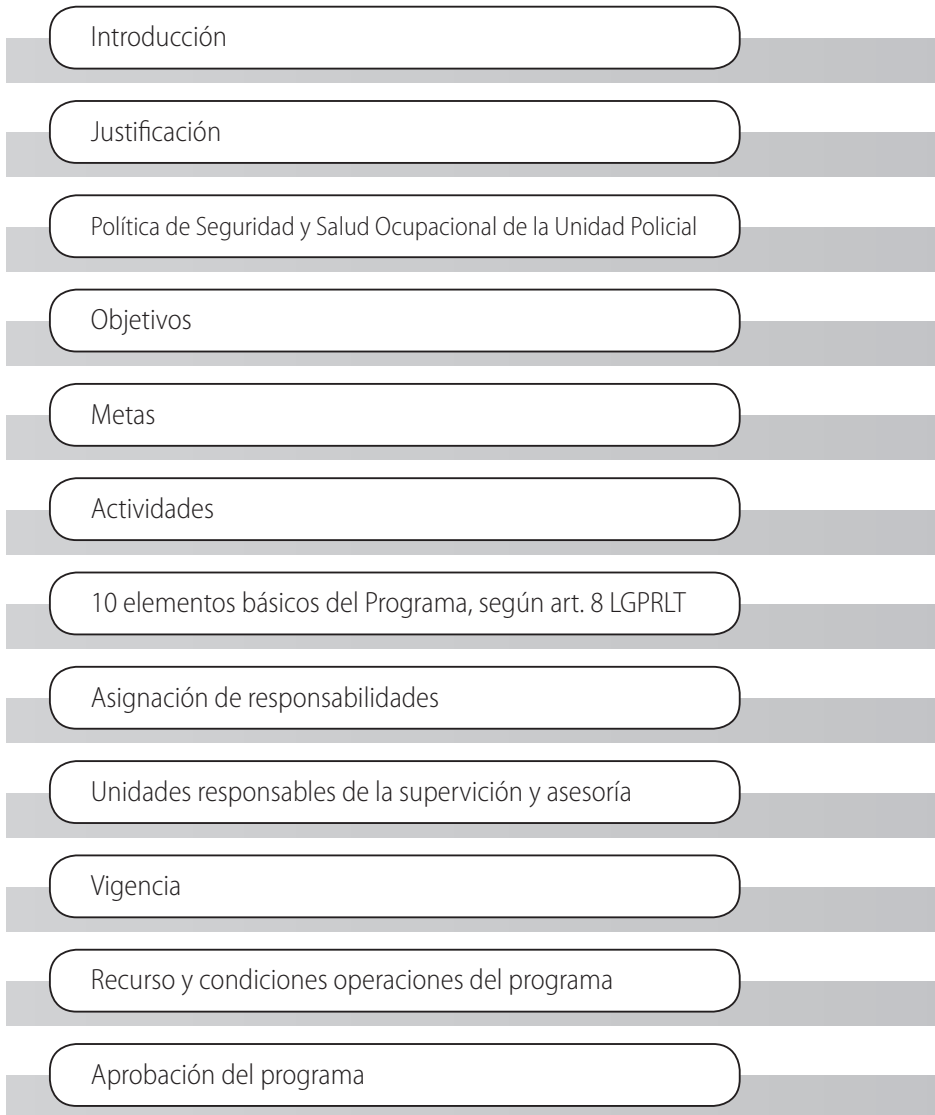
Objetivo general	Objetivos específicos	Metas	Líneas de acción
Generar las bases administrativas mínimas en las dependencias policiales para el ejercicio de la gestión y prevención de riesgos ocupacionales por medio de asistencia técnica al personal y a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.	Dar cobertura a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y a las Brigadas de emergencia, con apoyo técnico bajo conceptos teórico-científicos y legales en su organización, capacitación y apoyo en su gestión.	Dar cobertura de apoyo técnico para la gestión de la prevención de riesgos ocupacionales a un mínimo de 67 dependencias policiales y sus Comités de Seguridad y Salud Ocupacional en el plazo del presente plan.	Apoyo en la elaboración de Programas de Gestión para la Prevención de Riesgos Ocupacionales, organización de C.S.S.O. y brigadas de emergencia.
	Incidir en la disminución de la ocurrencia de riesgos ocupacionales, en el personal de la PNC, por medio de la participación en procesos de refuerzo actitudinal con contenidos basados en un enfoque técnico-científico y legal en prevención de riesgos.	Dar cobertura en instrucción sobre normas de prevención de riesgos ocupacionales al menos al 75% del personal adscrito de las 67 dependencias policiales que se tienen con cobertura de personal de la Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales, en el periodo mayo 2016-mayo 2017.	Refuerzo actitudinal integral por medio de instrucción de normas de prevención de riesgos ocupacionales a los comités, brigadas y personal en general.
	Generar bases de información para el personal y jefaturas de las necesidades de mantenimiento en logística e infraestructura, modernización de recursos y formación policial, por medio de inspecciones de evaluación de factores de riesgos ocupacionales de locales y procedimientos.	Crear un registro físico de inspecciones de factores de riesgos del local y procedimientos en cada dependencia de las 67 atendidas para la consulta y proyección de mejoramiento de las mismas.	Desarrollo de competencias de personal colaborador de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional en las dependencias policiales.
	Sistematizar la evaluación de los efectos de los riesgos ocupacionales del personal, que permita la obtención de indicadores que orienten la inversión formativa y logística en el desarrollo profesional y la prevención de riesgos ocupacionales.	Crear un registro de riesgos laborales sufridos por el personal de la PNC, con datos específicos de interés institucional y particular en cada dependencia policial, centralizándose digitalmente la información en la Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la División de Bienestar Policial.	Creación del registro digital centralizado de riesgos ocupacionales del personal de la PNC por la Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Objetivo general	Objetivos específicos	Metas	Líneas de acción
Generar las bases administrativas mínimas en las dependencias policiales para el ejercicio de la gestión y prevención de riesgos ocupacionales por medio de asistencia técnica al personal y a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.	Lograr el dominio técnico-conceptual en el personal profesional, miembros de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y brigadistas de emergencias por medio de capacitación suficiente para la prevención de riesgos ocupacionales.	Capacitar al menos al 80% del personal miembro de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (C.S.S.O) y brigadas de emergencia de las 67 dependencias policiales que se atienden, en materia de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias bajo normas legales y técnicas vigentes.	Vigilancia de aplicación de la Política Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional.
		Gestionar la contratación de al menos ocho profesionales con formación académica superior y experiencia en prevención de riesgos ocupacionales en el plazo de ejecución del presente plan, para dar cobertura en asesoría a promotores, dependencias policiales y Comités de Seguridad en el ámbito nacional.	Supervisiones de la ejecución de las acciones de prevención.
		Gestionar la designación de un promotor de la Sección de Riesgos Ocupacionales al menos en cada una de las 67 dependencias policiales atendidas, como enlace y colaborador de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.	Creación de registro digital centralizado de información de control de factores de riesgo por medio de inspecciones a los locales policiales y procedimientos en general.

Conviene destacar del manual, la propuesta del modelo de programa, que desarrolla pormenorizadamente los elementos identificados en el Gráfico 31. El manual destaca por tres aspectos: 1) lo amigable de su redacción permite que pueda ser comprendido por miembros de los comités que no tienen experticia en la materia; 2) la ejemplificación y aplicación práctica en cada uno de los apartados del modelo; 3) la libertad concedida a los comités para que la formulación del programa responda a la propia realidad de cada dependencia policial. Pese a este importante esfuerzo, no se pudo tener acceso a información atinente a su implementación, como por ejemplo el alcance de la divulgación, número de consultas sobre su puesta en práctica, los obstáculos y desafíos, la receptividad en las unidades policiales y oficinas administrativas, entre otros, lo cual hubiese permitido una valoración más integral sobre esta genial iniciativa.

### Gráfico 31

## Modelo general de Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, de la SEPRO



Fuente: Elaboración propia a partir de Manual de Normas para Elaboración del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales en Dependencias Policiales.

Por otra parte, la Programación y Seguimiento de Actividades Específicas para el año 2016 (ver Cuadro 9), en la Línea Estratégica 4 “Gestión del desarrollo y bienestar del recurso humano”, Acción Operativa 4.1 “Implementar un sistema integral de bienestar del Recurso Humano, que permita mejorar la calidad de vida y elevar los niveles de identificación, satisfacción y efectividad en el trabajo del personal de la institución”; contiene como actividad específica el “Ejecutar un programa de prevención y asistencia psicológica, de trabajo social, higiene y seguridad laboral en cada dependencia de la institución”.

El indicador de resultados arrojó lo siguiente: jornadas de instrucción sobre normas técnicas de prevención de riesgos ocupacionales, con 2225 jornadas programadas y una ejecución de 8832; asesorías técnicas y organizativas a los comités, se programaron 12 y se ejecutaron 341; inspecciones de identificación de factores de riesgo en sedes policiales, ejecutadas, se programaron 21 y se ejecutaron 37; investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizadas, se programaron 4 y se ejecutaron 14, aunque “con limitaciones procesales y logísticas diversas”.

A la luz de los datos oficiales, se aprecia que la meta anual programada fue sobrepasada, lo cual, por un lado, es reflejo de la alta demanda institucional y la obligación asumida por buena parte de las dependencias de la PNC; por otro, denota el esfuerzo de la SEPRO por dar cumplimiento a la LGPRLT a pesar de las limitaciones que se tienen, especialmente, en el tema del recurso humano. Significa que, con más apoyo técnico, las coberturas aumentarían en cantidad y calidad. Ahora bien, los indicadores no muestran la tarea pendiente o el porcentaje de la cobertura alcanzada dentro de la PNC, lo que es indispensable para tener una idea más concreta de los avances obtenidos.

### Cuadro 9

## Resultados de la Programación de Actividades Específicas 2016, División de Bienestar Policial

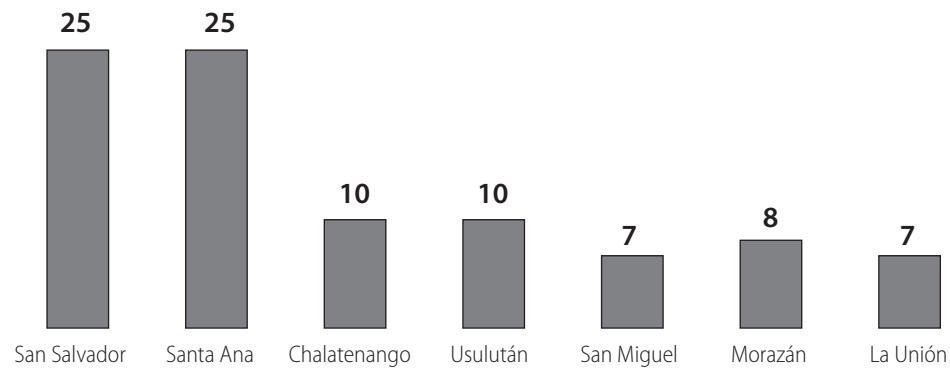
Línea Estratégica 4	Acción Operativa 4.1	Actividad específica	Indicador de resultados	Meta anual programada	
Gestión del desarrollo y bienestar del recurso humano.	Implementar un sistema integral de bienestar del recurso humano, que permita mejorar la calidad de vida y elevar los niveles de identificación, satisfacción y efectividad en el trabajo del personal de la institución.	Ejecutar un programa de prevención y asistencia psicológica, de trabajo social, higiene y seguridad laboral en cada dependencia de la institución.	Jornadas de instrucción sobre normas técnicas de prevención de riesgos ocupacionales	Programada	2225
				Ejecutada	8832
			Asesorías técnicas y organizativas a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.	Programada	12
				Ejecutada	341
			Inspecciones de identificación de factores de riesgo en sedes policiales, ejecutadas.	Programada	21
				Ejecutada	37
			Investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, realizadas.	Programada	4
				Ejecutada	14

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Programación y Seguimiento de Actividades Específicas para el año 2016.

Además, en el memorándum de fecha 18 de abril de 2017, dirigido a la jefatura de la SEPRO, se informa de la conformación y acreditación de nueve comités, con la guía y el acompañamiento del MTPS. Esta comunicación interna sintoniza con una información compartida por el jefe de la SEPRO,<sup>81</sup> quien manifestó que a abril de 2017, se registraban 92 comités acreditados en legal forma, a nivel nacional (ver Gráfico 32). Empero, no se tiene la certeza del número total de comités que deben existir en la corporación, para medir y valorar adecuadamente los avances en el trabajo de la SEPRO y la DIBIPO.

**Gráfico 32**

**Total de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional conformados y acreditados en la PNC**



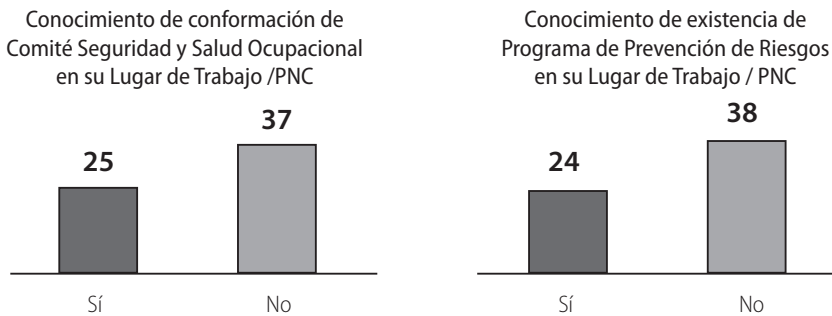
La percepción del personal respecto al conocimiento de la conformación del comité y la existencia del programa en su lugar de trabajo (ver Gráfico 33), es mayoritariamente negativa (59.7% y 61.3%, respectivamente). Estos datos contrastan con los esfuerzos documentados por la SEPRO, lo que denota falta de cobertura o falta de comunicación con el personal acerca de la existencia del comité y/o programa.<sup>82</sup>

81 Entrevista del día 12 de mayo de 2017, a la comisionada Zelma Escalante, J. d., Lic. Roberto Antonio Castillo, J. d., & Lic. Boris Montoya, J. d. Aspectos generales de la División de Bienestar Policial. (L. C. Muñoz, Entrevistador).

82 Si el argumento es la falta de cobertura, esta realidad es acorde a la resolución del oficial de información, quien adujo la inexistencia de los documentos que respaldan la existencia de comités y programas; pero, si el argumento es deficiencia en la comunicación, esta situación también es un problema, ya que de existir comité y programa, es ineludible que deben hacerse del conocimiento del personal.

Gráfico 33

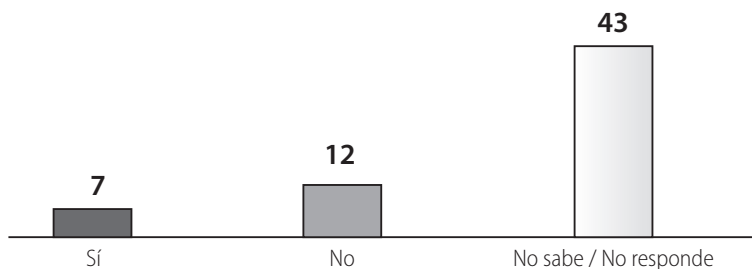
### Conocimiento de conformación de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y existencia de Programa de Prevención de Riesgos en su Lugar de Trabajo/PNC



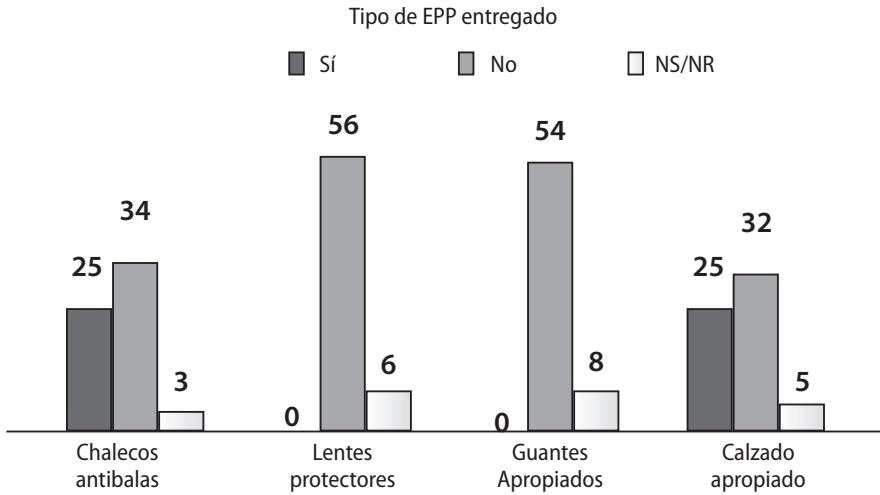
En las encuestas también se abordaron algunos aspectos que son requeridos por la LGPRLT y sus reglamentos, como el tema de la entrega de Equipo de Protección Personal (EPP), (ver Gráfico 34), a lo que solo el 11.3% (7) respondió afirmativamente, el 19.4% (12) de forma negativa y el 69.3% (43) no sabe o no quiso responder a la pregunta. En la siguiente pregunta (ver Gráfico 35), se especifican los implementos del EPP que la PNC debe entregar al personal policial; en ese sentido, el 54.8% (34) dijo que no ha recibido chaleco antibalas y el 40.3% (25) dijo que sí; el 90.3% (56) respondió que no ha recibido lentes protectores; el 87.1% (54) expresó que no ha recibido guantes apropiados para su trabajo; el 51.6% (32) declaró que no ha recibido el calzado apropiado y el 40.3% (25) declaró que sí.

Lo que se puede advertir es la percepción negativa de los policías acerca de la entrega del EPP, ya que de los 4 tipos de EPP, solamente el calzado apropiado y el chaleco han sido entregados a un aproximado del 40% del personal policial, lo cual es insuficiente. Y por otra parte, nadie expresa haber recibido lentes protectores y guantes especiales.

Gráfico 34  
Entrega de Equipo de Protección Personal

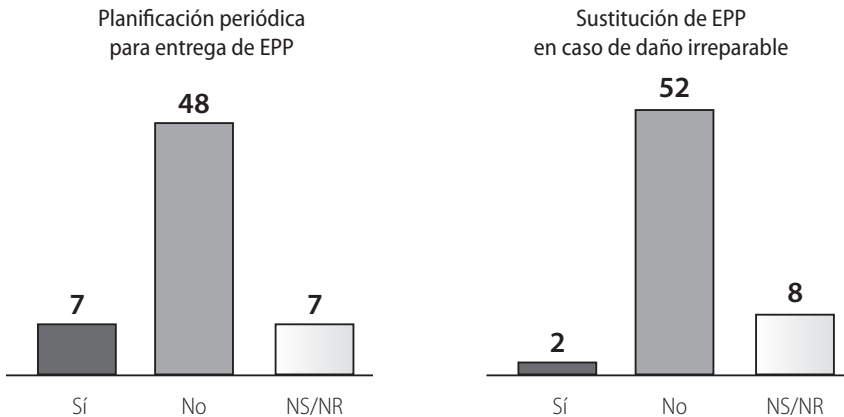


**Gráfico 35**  
**Tipo de Equipo de Protección Personal entregado**



En cuanto a la planificación periódica en la entrega de EPP y su sustitución oportuna en caso de daño irreparable (ver Gráfico 36), un 77.4% (48) del personal manifiesta que no existe planificación y un 83.9% (52) contestó que no se sustituye oportunamente el EPP dañado. Por consiguiente, el personal policial determina que no hay planificación para una entrega periódica de EPP, ni una sustitución oportuna en caso que el EPP se dañe por el término de su vida útil o un daño irremediable en su uso.

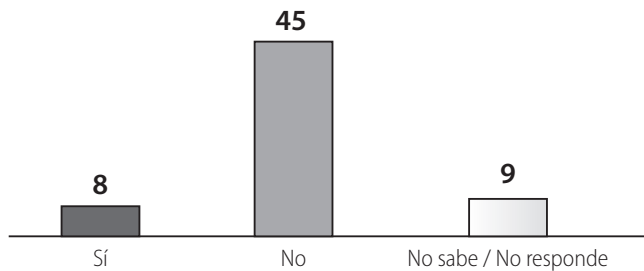
**Gráfico 36**  
**Percepción de planificación periódica de entrega de Equipo de Protección Personal y sustitución del mismo en caso de daño irreparable**





Finalmente, referente a un lugar apropiado donde resguardar el EPP (ver Gráfico 37), la mayoría respondió en forma negativa 72.6% (45). En conclusión, sobre el tema referente al EPP, la percepción del personal policial es negativa: no se entrega el EPP mínimo para salvaguardar la integridad física del policía,<sup>83</sup> no existe un plan periódico para la entrega del EPP, ni se le reemplaza oportunamente cuando sufre daño irreparable y no existen lugares adecuados para resguardarlo.

**Gráfico 37**  
**Lugar apropiado para resguardar el Equipo de Protección Personal**



En referencia al tema de las capacitaciones sobre prevención de riesgos ocupacionales, se exploró el conocimiento que tiene el personal policial sobre la existencia y la participación en las mismas (ver Cuadro 10). Los resultados indican rotundos saldos negativos en ambos aspectos (conocimiento de existencia y participación en capacitaciones), en todas las temáticas rastreadas, salvo en el rubro de la salud mental donde se registran los sal-

83 En el documental “La Cara y Cruz de un Policía”, se exponen diversos aspectos a considerar respecto al EPP. En primer lugar, se pone de manifiesto que el chaleco antibalas es un implemento del EPP que debe utilizar un agente de la Policía, pues hacen más segura su labor; sin embargo, no es un EPP que todos los agentes policiales poseen, y si lo tienen, es posible que se encuentre desfasado o vencido. Tal como lo expresa Ricardo Sosa, especialista en Seguridad y Criminología, la vida útil de un chaleco antibalas es de 4 a 5 años; pero, este año 2017, el director general entregó 7700 nuevos chalecos antibalas de última generación, cuya vida útil es de 7 a 8 años. En las condiciones propias del policía salvadoreño, es posible que se acorte la vida útil del chaleco, por lo que la PNC y su personal técnico deben revisarlo periódicamente (PNC, 2017).

Otra situación expuesta en el reportaje es la falta de recursos; aunque ha habido esfuerzos y apoyo para mejorar este aspecto, éstos no son suficientes, pues aún hay escasez de vehículos y si hay, no se les da el adecuado mantenimiento. Existe falta de armas especializadas, munición, gasolina, condiciones de infraestructura lamentables, entre otros aspectos. En algunas ocasiones los mismos policías se ven en la necesidad de comprar sus propias municiones, debido a que la institución no se las proporciona con la frecuencia debida.

Finalmente, una idea importante que expone el reportaje y que es relevante para el presente estudio, es que el bienestar de los policías entraña un adecuado sistema de incentivos internos, ascensos y políticas de Recursos Humanos, especialmente en los agentes del Nivel Básico, quienes son los más vulnerables y expuestos a ser atacados por grupos delincuenciales. Relacionado a esto, el documental expone la inconformidad y desmotivación por parte del personal policial, sea por el salario que perciben (ya que no se encuentra en la debida proporción a sus necesidades y las de su familia y menos a la naturaleza del servicio que prestan), los horarios de trabajo y turnos que deben realizar y la falta de condiciones adecuadas de los lugares donde deben desempeñar sus labores.

“La Cara y Cruz de un Policía”, producido por Audiovisuales UCA de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA, El Salvador), emitido el 31 de agosto de 2017, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=LkMa3AolsvoS>

dos menos desalentadores (conocimiento de existencia, un positivo del 50%; participación, 33.87%), seguido de lejos por la sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres (conocimiento de existencia, un positivo del 33.87%; participación, del 27.42%) y el manejo de estrés (conocimiento de existencia, un positivo del 33.87%; participación, del 29.03%). Por tanto, en general, la percepción en el rubro de las capacitaciones es irrefutablemente negativa, colocándose en una posición antagónica a los registros de los documentos oficiales, los cuales registran un denuedo en el trabajo en esta área. ¿Por qué este contraste? Sin duda, aunque la labor de la DIBIPO y sus unidades es encomiable, la demanda institucional supera sus capacidades instaladas.

**Cuadro 10**  
**Conocimiento y participación de personal policial**  
**en capacitaciones de la DIBIPO**

Temática	Conocimiento de existencia de capacitaciones a cargo de la División de Bienestar Policial			Participación personal en las capacitaciones de la División de Bienestar Policial		
	Sí	No	No sabe/ No responde	Sí	No	No sabe/ No responde
Consumo de alcohol y drogas.	12	46	4	10	46	6
Prevención de infecciones de transmisión sexual.	7	48	7	5	43	14
VIH/SIDA	8	43	11	7	43	12
Salud mental	31	25	6	21	23	18
Salud reproductiva	4	45	13	4	43	15
Sensibilización sobre violencia hacia las mujeres	21	33	8	17	33	12
Acoso sexual	11	41	10	8	41	13
Acoso laboral	8	45	9	8	41	13
Manejo de estrés	21	36	5	18	32	12

En cuanto al clima laboral, en las encuestas también se registró la valoración y percepción del personal policial en esta temática (ver Cuadros 11 y 12). En general, las valoraciones manifiestan una fuerte percepción negativa a los aspectos de clima laboral como el apoyo al desarrollo profesional (30.65% negativos contra 19.35% positivos); ascensos, mejoras salariales y proyección profesional (62.9% negativos contra 6.45% positivos); remuneración acorde a las responsabilidades del cargo (54.84% negativos contra 6.45% positivos); y mantenimiento adecuado de las instalaciones, (48.39% negativos contra 14.51% positivos). La única temática con saldo favorable es la referente a la conciliación de jornadas y horarios de trabajo con la vida familiar (27.42% positivos contra 20.97% negativos).

**Cuadro 11**  
**Valoración de aspectos de clima laboral**

Temática a valorar	Excelente	Bueno	Regular	Mal	Muy mal	NS/NR
El diseño de las jornadas y horarios de trabajo de la corporación policial facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.	3	14	23	6	7	9
La corporación policial facilita o brinda el apoyo necesario para el desarrollo profesional de sus miembros.	0	12	21	11	8	10
La corporación policial propicia las condiciones para que sus miembros alcancen sus objetivos individuales como ascensos, mejoras salariales y proyección profesional.	0	4	9	12	27	10
El salario y las bonificaciones, son acordes al nivel de responsabilidad de las funciones de su cargo.	1	3	16	15	19	8
El entorno físico de su lugar de trabajo presenta un mantenimiento adecuado de sus instalaciones, acorde a la prevención de riesgos laborales.	2	7	14	15	15	9

Por otra parte, en relación a la percepción de cumplimiento de obligaciones de índole laboral, las temáticas a valorar han recibido diferente estimación. Por ejemplo, las temáticas con saldos positivos son las categorías de limpieza del lugar de trabajo (53.23% negativos contra 46.77% positivos), pasillos de circulación libre de obstáculos (51.61% positivos contra 48.39% negativos) y el reconocimiento que deben existir dormitorios en sus lugares de trabajo por la naturaleza de sus funciones<sup>84</sup> (82.26% positivos contra 16.13% negativos); en sentido contrario, con saldos rojos aparecen la entrega de sillas o asientos (41.94% positivos contra 58.06% negativos), espacio adecuado para tomar alimentos (38.71% positivos contra 61.29% negativos), existencia de suficientes dormitorios para el personal (24.19% positivos contra 75.81% negativos) y dormitorios y camas de buena calidad (12.90% positivos contra 87.1% negativos).

84 De hecho, esta temática no evalúa si la PNC dispone de dormitorios para el personal de turno, ni mucho menos la suficiencia y calidad de los mismos. Esta temática mide únicamente si el personal reconoce que la existencia de dormitorios es parte de la esfera de derechos que le deben ser concedidos, da la naturaleza de sus funciones.

**Cuadro 12**  
**Percepción de cumplimiento de aspectos de clima laboral**

Temática a evaluar	Sí	No	NS/NR
La limpieza de su lugar de trabajo no implica un riesgo grave para la integridad y la salud de los miembros policiales.	33	29	0
Los pasillos de circulación de su lugar de trabajo se encuentran libres de todo obstáculo.	32	30	0
La corporación policial proporciona asientos o sillas suficientes para el desarrollo de sus funciones laborales.	26	36	0
Existe un espacio adecuado para que los miembros policiales de la delegación o subdelegación tomen sus alimentos.	24	38	0
Por la naturaleza de las funciones de su trabajo, ¿es necesario que existan locales destinados para uso de dormitorios, dado que se ven obligados a dormir dentro del establecimiento?	51	10	1
¿Existen dormitorios y camas suficientes para el personal?	15	47	0
Los dormitorios y camas del lugar de trabajo ¿son de buena calidad?	8	54	0

En conclusión, las valoraciones y percepciones de cumplimiento de las obligaciones relacionadas a las temáticas o categorías de clima laboral, presentan saldos rojos; en otras palabras, los esfuerzos institucionales de la Policía respecto a estos puntos no alcanzan un nivel de favorabilidad en su personal. Esto debe preocupar, ya que el clima laboral es un aspecto fundamental en la esfera de un bienestar laboral. La investigación no ha tenido a disposición otro tipo de información que contraste o fortalezca esta conclusión, como pueden ser presupuestos institucionales que desglosen la inversión realizada en estos puntos y las acciones implementadas; sin embargo, la percepción y la valoración de este segmento poblacional de los policías hace inferir que el trabajo desarrollado por la DIBIPO aún no es suficiente.

Finalmente, se plantean los resultados atinentes a las acciones desarrolladas respecto a la prevención de accidentes y atención en casos de emergencia (ver Cuadro 13). En esta oportunidad, la percepción del personal policial acerca de estas temáticas es totalmente desfavorable: señalización de salud y seguridad ocupacional visible y comprensiva (19.35% positivos contra 80.65% negativos), capacitación e información sobre planes de emergencia en caso de accidentes o desastres (18.33% positivos contra 58.06% negativos), existencia de brigadas de primeros auxilios, contra incendios y evacuación de desastres (14.51% positivos contra 77.41% negativos), pertenencia a una de las brigadas de emergencia (4.84% positivos contra 93.55% negativos) y participación de capacitaciones para brigadas (4.84% positivos contra 90.32% negativos).

Debe alarmar que este tópico sea mal evaluado por los miembros de la Policía. La impresión es que poco o nada se ha trabajado al respecto. Como en el ítem anterior referente al clima laboral, en este tampoco no se cuenta con documentación oficial que contraste estos datos. No obstante, la percepción del recurso humano no puede deslegitimarse, por tanto, la Policía necesita reforzar y fortalecer las competencias de la DIBIPO, ya que la prevención de accidentes y atención en casos de emergencias, son puntos que coadyuvan al cuidado y al bienestar de la población policial y, como se ha repetido hartamente, eso propicia condiciones preferibles para un cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales.

Es necesario que la administración dedique o redoble esfuerzos para mejorar, debido a que el país presenta altos índices de vulnerabilidad en casos de incendios, inundaciones y sismos; así como también por la naturaleza especial de los servicios policiales y porque el personal, por el mero hecho de ser personas y ostentar la calidad de ser servidores públicos, merecen cuidado y respeto. Arnau Baulenas, coordinador jurídico del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (IDHUCA), entre sus comentarios respecto de la actual situación delictiva que debe combatir la Policía, expresó:

*“La mejor forma de proteger a los agentes policiales es, en primer lugar, dotándoles de las herramientas de trabajo necesarias y, segundo, dándoles un buen espacio de convivencia, donde puedan tomar sus alimentos y descansar (...) en las ocasiones en que miembros de la institución policial han acudido a solicitar el apoyo del IDHUCA, entre sus inquietudes no faltan las quejas de no poseer un espacio adecuado para reposar en sus lugares de trabajo y las extensas jornadas de trabajo que no les permiten gozar el tiempo suficiente con sus familias”. (Baulenas, 2017).*

**Cuadro 13**  
**Prevención de accidentes y atención en casos de emergencias**

Temática a evaluar	Sí	No	NS/NR
¿Existe señalización de seguridad y salud ocupacional visible y de comprensión general?	12	50	0
¿Se le ha informado y capacitado sobre los planes de emergencia en caso de accidentes o desastres?	11	36	15
¿Existen brigadas de primeros auxilios, contra incendios y evacuación en caso de desastres?	9	48	5
¿Forma parte de alguna brigada de primeros auxilios, contra incendios y evacuación en caso de desastres?	3	58	5
¿Ha recibido capacitaciones de acuerdo a la brigada que pertenece?	3	56	6

## Conclusiones

1. De los documentos aportados, se considera que la Policía se encuentra realizando acciones para el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud ocupacional contenidas en la LGPRLT y sus reglamentos, entre los que resalta la Política Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional, el Plan de Trabajo de la SEPRO y el Manual de Normas para la Elaboración de Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en Dependencias Policiales. Dichas acciones son impulsadas por la DIBIPO, a través del DSO y la SEPRO. Esta instancia ha retomado el tema de la organización de comités en las dependencias policiales, la asesoría para la formulación de los programas y la supervisión de las condiciones de trabajo, clima laboral y seguridad y salud ocupacional; por medio de inspecciones periódicas en los diversos lugares de trabajo. Además, los planes y programas de trabajo de la DIBIPO tienen sus metas, indicadores y cronogramas definidos con meridiana claridad, para dar cumplimiento a estos aspectos en razón de los recursos de los que dispone.

En vista de lo anterior, la primera conclusión es que el aspecto documental tiene una razonabilidad aceptable, consecuente con las exigencias legales de la LGPRLT y sus reglamentos y con la cantidad de recurso humano y financiero del que se dispone.

No obstante, ninguno de los documentos proporciona una visión concreta del estado actual de la PNC, es decir, falta conocer con certeza los avances alcanzados y los desafíos pendientes, para lo cual se requiere saber el porcentaje de conformación de comités, porcentaje de formulación de programas, porcentaje de entrega de EPP, registro de inspecciones realizadas en las dependencias policiales y oficinas administrativas con datos de los hallazgos obtenidos y sus principales deficiencias y fortalezas; entre otras. Es el caso que, a excepción de la Programación y Seguimiento de Actividades Específicas de la DIBIPO para los años 2011 a 2016, no se tuvo a disposición ningún informe consolidado de resultados de la ejecución de los planes de trabajo de la SEPRO y de los manuales de apoyo. Por tanto, no es posible constatar la existencia de registros de las acciones concretas que hayan sido llevadas a cabo por parte de las dependencias policiales. Es preciso que la institución genere documentos que respalden el trabajo llevado a cabo por la SEPRO, a partir de los que pueda concluirse, si los resultados han sido efectivos, han sido los esperados o proyectados, o si necesitan reevaluarse para el mejor cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud ocupacional.

2. La LGPRLT establece que es obligación de los empleadores formular y ejecutar el programa, asignando los recursos necesarios para su ejecución. En efecto, el programa es un documento muy complejo que abarca la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores; registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos; plan de emergencia y evacuación; entrenamiento de manera teórica y práctica en forma inductora y permanente a los trabajadores sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo; programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH-SIDA, salud mental y reproductiva; programas preventivos de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

A partir de dichos puntos, debe enfatizarse que su ejecución conlleva a la obtención de un buen grado de bienestar en el personal policial. Sin embargo, a partir de las encuestas podemos concluir que el personal no conoce la existencia del programa en su lugar de trabajo, debido a que fue más elevado el número de agentes encuestados que manifestaron tal situación. Además, cabe mencionar que durante la presente investigación no se tuvo a la vista ningún programa de las dependencias policiales, ni de ninguna de las subdelegaciones que fueron tomadas como muestra. Al contrario, el oficial de información de la Unidad de Acceso a la Información Pública de la PNC, denegó la entrega de los programas alegando su inexistencia en los archivos institucionales. Si bien es cierto que la SEPRO ha producido un “Manual de normas para la elaboración de Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en las Dependencias Policiales”, se ha constatado que la formulación y ejecución de los programas es una asignatura pendiente de la PNC, cuando menos no alcanza la cobertura completa en la institución.<sup>85</sup> En ese sentido, las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dan un parámetro de medición de cumplimiento: de 24 diligencias de inspección, en 12 oportunidades se ha infraccionado el incumplimiento de formulación y ejecución del programa.

85 Considerar que el artículo 12 de la LGPRLT, menciona que todo lugar de trabajo tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Inclusive, por la naturaleza de las funciones y los servicios que presta la Policía (“seguridad pública”), estas podrían situarse en la calificación de “labores peligrosas”, por lo que no podrá exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa a ninguna dependencia policial, indistintamente del número de personas que allí laboren. Ahora bien, la calificación de labor peligrosa le compete a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad al artículo 109 del Código de Trabajo.

3. En sintonía con el ítem anterior, el tema de los comités se encuentra en similares condiciones. Los comités, por definición, son órganos consultivos de promoción, investigación, verificación y vigilancia de los aspectos específicos sobre seguridad y salud ocupacional; sus funciones se encuentran detalladas en el artículo 17 de la LGPRLT y es obligatoria su existencia en los lugares de trabajo donde laboren 15 o más trabajadores. Sus miembros deben reunirse ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente las veces que sea necesario y el programa debe contener la planificación de las actividades y reuniones del comité. Cada comité poseerá un reglamento de funcionamiento que atenderá a las condiciones particulares de cada lugar de trabajo.

En relación a esto, como ya se mencionó anteriormente, la Policía cuenta con un registro de los comités conformados en las dependencias policiales, siendo asesorados sus miembros por personal de la SEPRO y encontrándose algunos acreditados o en proceso de obtener dicha acreditación. Sin embargo, durante la presente investigación, no ha sido posible evidenciar la operatividad de dichos comités, la cual se concretiza con las actas de las sesiones mensuales, en las cuales se discute sobre las recomendaciones de seguridad y salud que hayan surgido de las observaciones, investigaciones, inspecciones, vigilancia o sugerencias para el control de los riesgos profesionales. Posteriormente, las recomendaciones deben plantearse ante las instancias definidas en los planes de trabajo y los manuales de procedimientos. Pese a lo anterior, la labor de los comités no está siendo conforme lo exigido por la LGPRLT y sus reglamentos, debido a que sus miembros no se encuentran disponibles para este tipo de actividades, sea por el concurso de variables fuera de control -acciones de emergencia de seguridad pública, incapacidades por enfermedad, entre otras-; situación que frena el trabajo referente a la salud y la seguridad ocupacional y, en consecuencia, no existe una adecuada ocupación de los riesgos laborales de los policías.

Esta dificultad de los comités se constató, por medio de los resultados de las encuestas, que los policías no tienen conocimiento de la existencia del comité en su lugar de trabajo, lo que pone en tela de juicio la labor realizada por la Policía. Es más, los datos proporcionados por las encuestas coinciden con la denegatoria del oficial de información de la Unidad de Acceso a la Información Pública de la PNC, quien en su resolución denegó la entrega de las acreditaciones y actas de los comités alegando su inexistencia en los archivos institucionales. Además, de las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se obtiene un dato interesante de cumplimiento: de 24 diligencias de inspección, en 7 oportunidades se ha infraccionado el incumplimiento de conformación y acreditación del comité en las dependencias policiales.



4. Respecto al uso, entrega, resguardo y sustitución en caso de daño irreparable del equipo de protección personal o finalización de su vida útil; de forma general, el resultado de las encuestas expresan que no existe una planificación periódica para la entrega de EEP, ni para su sustitución, ni existe un resguardo adecuado. Para la muestra, por entrega de EPP se entendía la entrega de 4 implementos: chalecos antibalas, calzado apropiado, lentes de protección y guantes especiales. En las encuestas, la mayoría de policías no respondieron o expresaron no saber sobre la entrega del EPP; sin embargo, cuando se preguntó individualmente por cada uno de los 4 implementos, una parte significativa manifestó haber recibido chalecos antibalas y calzado apropiado, pero una inmensa mayoría respondió no haber acusado el recibo de lentes de protección y guantes especiales. En consecuencia, no existe una despreocupación del tema de parte de la PNC, pero los recursos financieros son insuficientes para cubrir la demanda para todo el personal policial.
5. En relación a las capacitaciones que señala el programa que como mínimo deben ser impartidas en los lugares de trabajo, los resultados de las encuestas muestran, por una parte, que una minoría de policías ha participado de las capacitaciones; por otra, se desprende una manifiesta insatisfacción y una apreciación negativa de las capacitaciones de parte de los agentes policiales. Por tanto, como se ha indicado en párrafos anteriores, esto impide que los agentes se preparen y gocen de condiciones adecuadas en el desempeño de sus labores, debido a que el contenido de dichas capacitaciones apunta a la prevención de enfermedades físicas y mentales y en consecuencia, contribuyen a un bienestar de los miembros de la institución, lo que trae consigo mayor productividad en las labores.
6. Como conclusión general, en base a las encuestas realizadas y a los documentos presentados, se ha verificado que existe una deficiencia en la coordinación de las actividades entre las dependencias encargadas sobre el tema de seguridad y salud ocupacional, debido a que las acciones se ejecutan de forma aislada; la DSO cuenta con las secciones de Trabajo Social, Psicología, Prevención de Riesgos, Acondicionamiento Físico y de Atención a Personas con Discapacidad, no obstante, no se encuentran indicativos que permitan afirmar que la integración de cada una de las secciones, desde sus respectivas funciones, lleve encaminado el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud ocupacional contenidas en la LGPRLT y sus reglamentos, por lo que se pierde su propósito y no se logran las metas estimadas en el Plan de Trabajo y en la Política Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional.

La falta de coordinación en el trabajo para impulsar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud ocupacional, la ausencia de programas y comités en las dependencias policiales, obstaculizan el goce de

bienestar y salud física y emocional. En otras palabras, se verificó que no existe una real y efectiva prevención de los riesgos, en consecuencia, la Policía ha implantado condiciones organizacionales que propician la disminución de la productividad de la prestación de servicios de seguridad pública, la elevación de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales y el incremento de las discapacidades en los agentes policiales.

7. En cuanto a la SEPRO, es evidente que existen áreas que deben ser fortalecidas para cumplir con las obligaciones que se han planteado. Durante la entrevista a la jefatura de la DIBIPO, pudo confirmarse que no ha existido un concurso de las diferentes dependencias policiales, ya que se ha actuado de forma aislada y no integral, lo que a su consideración ha traído como consecuencia que el trabajo respecto de la salud y seguridad ocupacional sea incompleto, poco eficaz y con exigua incidencia. Por otra parte, se evidencia la necesidad de apoyar y formar a todas las jefaturas, para que se interesen por el bienestar de los miembros de las dependencias policiales y se obtengan resultados positivos; para ello es preciso contar con el personal formado académicamente para brindar la asesoría técnica pertinente.<sup>86</sup> Por tanto, es imprescindible que la SEPRO sea fortalecida y empoderada a través de un respaldo institucional manifestado con un refuerzo presupuestario que se ocupe en aumentar su recurso humano y logístico.

Las encuestas demuestran que los agentes policiales perciben que la labor de la DIBIPO no ha sido del todo eficaz, pero también los resultados no arrojan un descalabro o desconfianza total hacia la división.<sup>87</sup> Por esa razón, la DIBIPO tiene una ventana de oportunidad, en tanto que el personal está ávido de mejorar sus condiciones laborales, o sea, no ha renunciado a la aspiración de alcanzar su bienestar en la Policía.

86 Por ejemplo, las jefaturas de DSO y SEPRO explicaron que sus unidades cuentan con promotores de Prevención de Riesgos Ocupacionales, quienes a su vez son elementos policiales capacitados en la temática para cumplir con la responsabilidad de ejecutar acciones de salud y seguridad ocupacional en las dependencias policiales. Sin embargo, estos promotores no están cumpliendo con su finalidad, debido a que por la urgencia y por la necesidad de las labores relacionadas a la seguridad pública, las jefaturas de las dependencias policiales los envían a realizar tales funciones, alejándoles del verdadero objetivo para el cual habían sido nombrados.

87 La valoración positiva es equivalente a la valoración negativa y se evidencia una tasa alta de valoración regular. Por tanto, la percepción “valórica” de la DIBIPO está en un punto neutro.

## Recomendaciones

1. Con el objetivo de iniciar una efectiva mejora en las condiciones de trabajo de los agentes policiales, lo principal a concretizar es la elaboración de los programas y su ejecución, por cada una de las delegaciones, subdelegaciones y demás dependencias policiales y oficinas administrativas, ya que por medio de este instrumento se identificarán los riesgos ocupacionales de los agentes policiales, la forma de prevenir accidentes y muertes, conocer la situación de entrega del EPP adecuado para sus funciones y su apropiado manejo y resguardo. En general, procurar la salud física y mental de los policías, desde el trabajo de la salud y seguridad ocupacional y la prevención de riesgos ocupacionales. En este sentido, también es necesaria la conformación y acreditación de los comités que hacen falta, respaldar el trabajo de los mismos y darles seguimiento.

Para esto es indispensable una reformulación en ciertos indicadores, por ejemplo: a) Porcentaje de comités conformados y acreditados: (Número de comités conformados y acreditados a la fecha/Número total de comités que se requieren conformar y acreditar en la PNC)\*100; b) Porcentaje de programas formulados: (Número de programas formulados/Número total de programas que se requieren formular)\*100; c) Entrega de EPP (se puede especificar por tipo de EPP: chalecos antibalas, calzado y otros): Números de EPP entregados por año; d) Porcentaje de EPP entregado (Número de EPP entregado/Número total de EPP que debe entregarse)\*100; esto puede plantearse con su respectivo desglose de implementos de EPP (chalecos antibalas, calzado y otros); e) Porcentaje de personal capacitado en (especificar el tipo de capacitación): (Número de personal capacitado/Número total del personal que debe capacitarse)\*100.

2. Para optimizar los esfuerzos que a la fecha la PNC ha estado llevando a cabo, se recomienda que las políticas y planes de trabajo que se elaboren a futuro por las dependencias de la DIBIPO, estén enfocadas a realizar un trabajo coordinado entre las mismas, de ser posible incluyendo la asesoría externa de profesionales en la rama de seguridad y salud ocupacional.
3. Para dar continuidad a los proyectos, planes y acciones de trabajo al interior de la PNC, a través de la DIBIPO, es importante contar con el suficiente personal idóneo y capacitado en el tema de seguridad y salud ocupacional, para cubrir la demanda institucional.

Para el caso, en razón del tamaño del personal y de la cantidad de dependencias de la PNC,<sup>88</sup> es innegable que la tarea de capacitación a los miembros de los comités y demás personal involucrado en garantizar el cumplimiento del programa, sea una tarea titánica y demandante de una gran cantidad de tiempo efectivo. Por tanto, además del refuerzo del talento humano que la DSO y la SEPRO, que indiscutiblemente amerita, debe hacerse una planificación minuciosa de su trabajo, que considere criterios como eficiencia y eficacia (convocatorias que equilibren cantidad de participantes y calidad en el contenido), territorialidad (realizar capacitaciones por zonas o regiones), prestación de servicios de seguridad pública (equilibrio entre derecho a capacitarse de los policías y derecho a la seguridad pública de la población) y prioridad a quienes no han participado en capacitaciones o su participación haya sido menor.

4. Para obtener un mejor resultado, y dada la participación y el protagonismo que deben tener las jefaturas policiales, es preciso elaborar un programa de capacitación continuo para los mismos, enfatizando en que son los principales encargados de garantizar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud ocupacional, en apoyo de los comités conformados para tal fin y de los delegados de Prevención, en caso de que hayan sido nombrados en alguna dependencia policial.
5. Es irrefutable que lo ideal fuese disponer de mayor cantidad de recursos financieros para cubrir toda la demanda institucional, contratar personal y aumentar la inversión logística. No se puede negar que se deben redoblar esfuerzos para incrementar la inversión presupuestaria de la DIBIPO. Pero, en esta coyuntura de contención del gasto público, lo primero es optimizar los recursos financieros otorgados por el Presupuesto General de la Nación. En un segundo momento, la búsqueda de más recursos es indispensable para la contratación de más personal especializado, compra de EPP, la logística para la supervisión e inspección de las dependencias policiales, así como el mantenimiento y mejora de las instalaciones respecto a minimizar los riesgos y garantizar que las labores se desarrollen en lugares de trabajo seguros y cualificados.
6. Como se ha mencionado, los comités son órganos consultivos de promoción, investigación, verificación y vigilancia de los aspectos específicos sobre seguridad y salud ocupacional; en razón de esas funciones, adquieren especial relevancia en el cumplimiento del contenido del programa, por tanto, es recomendable que los miembros de dichos comités, de todas las dependencias policiales, deban mantenerse en sus respectivas dependencias y no ser trasladados durante el tiempo para

88 La PNC es una entidad pública de naturaleza eminentemente territorial. Su personal y su establecimiento están distribuidos por todo el territorio nacional.

el cual han sido elegidos y nombrados; igual condición debe aplicarse con los delegados de Prevención nombrados por la Policía o los miembros del comité.

Además, es altamente recomendable que a los comités se les permita su efectivo funcionamiento. Esto significa que se les permita sesionar una vez al mes, de forma ordinaria, y las ocasiones que sean necesarias, de forma extraordinaria; se les capacite en la materia (ya se ha mencionado que después de su capacitación inicial de 8 horas, deben ser capacitados por un mínimo de 48 horas); desarrollen las inspecciones en su lugar de trabajo y emitan recomendaciones que deben ser consideradas por la Administración. Hay otros aspectos, pero estos se citan a modo de ejemplo.

7. Es precisa la integración de los documentos institucionales existentes, lo cual significa, por ejemplo, actualizar las Normas del Manual de Procedimientos con la LGPRLT y sus reglamentos y eliminar del mismo la normativa derogada, equiparar la formulación de líneas de acción, actividades, indicadores de la programación anual con los planes de trabajo y con los manuales existentes y todo documento institucional vigente.
8. Finalmente, para generar la cultura de la salud y la seguridad ocupacional, así como la prevención de riesgos ocupacionales, es importante que la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) incorpore los contenidos de esta materia en el plan básico de estudios de los aspirantes a policías y en el plan complementario de formación profesional, bajo la óptica de la LGPRLT, para que el futuro policía conozca que su trabajo debe ser seguro y saludable, se concientice y trabaje intensamente por minimizar los riesgos laborales en el desempeño de sus labores y cumpla con sus obligaciones, de tal forma que se conviertan en actores participativos en la implementación de la LGPRLT y sus reglamentos, de los programas y del funcionamiento de los comités.

## Bibliografía

- Brown, J. (1998), Servicios de seguridad y emergencia. Funcionarios de la Policía. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Ginebra, Suiza. Recuperado el 1 de noviembre de 2017, de: <http://passthrough.fw-notify.net/download/587612/http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo3/95.pdf>
- Burton, J. (2010, agosto 1). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. *Revista Virtual Pro*. Recuperado de <http://www.revistavirtualpro.com/biblioteca/entornos-laborales-saludables-fundamentos-y-modelo-de-la-oms-contextualizacion-practicas-y-literatura-de-apoyo>
- Coca, C. (2014). Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales, *Revista Policía y Seguridad Pública, Vol. 1, Año 2014*, Centro de Investigación Científica de la Academia Nacional de Seguridad Pública (CINC-ANSP), pp. 163-208.
- Coca, C. (2017). Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica, *Revista Policía y Seguridad Pública Año 7, Vol. 1*, Centro de Investigación Científica de la Academia Nacional de Seguridad Pública, (CINC-ANSP), pp. 99-171.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, pp. 71-84. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>
- Escalante, D. (24 de septiembre de 2017). Pandilleros asesinan a una sargento de la Policía en Chalatenango. *elsalvador.com (El Diario de Hoy)*. Recuperado de: [www.elsalvador.com/noticias/nacional/400678/pandilleros-asesinan-a-una-sargento-de-la-policia-en-chalatenango/](http://www.elsalvador.com/noticias/nacional/400678/pandilleros-asesinan-a-una-sargento-de-la-policia-en-chalatenango/)
- García, T. (2015, octubre). El estrés policial. *Revista del Instituto de Empleo y Seguridad de España*, pp. 15-26. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev\\_INSHT/2015/84/sst\\_84\\_enlaces.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/84/sst_84_enlaces.pdf)
- Henríquez, J. F., López, M. J., y Cortez, A. I. (2004). *Análisis de las innovaciones de la Constitución de 1950 en relación a la Constitución de 1983 y su proyección a la fecha*. San Salvador, El Salvador: Universidad Francisco Gavidia.
- Hernández, A., Malfavón, N., y Fernández, G. (2006). *Seguridad e higiene industrial*. México D.F., México: Limuga Noriega Editores.

Laborda, A., Obeso, C., y Sayeras, J. (11 de julio de 2013). *El bienestar en el trabajo y su influencia sobre el absentismo*. Recuperado de Esade Knowledge: <http://www.esadeknowledge.com/view/el-bienestar-en-el-trabajo-y-su-influencia-sobre-el-absentismo-168652>

Baulenas, A. (10 de septiembre de 2017). Denuncias contra el Estado de El Salvador en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Focos*. (K. F. Arismendi, entrevistador) El Salvador. Recuperado de: <https://www.focostv.com/entrevista/2017/9/10/idhuca-estado-salvadoreo-avala-ejecuciones-extrajudiciales>

Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo*. (19ª. Edición). Madrid, España: Editorial Tecnos, S.A.

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda. *Revista Universitaria de Investigación*, pp. 143-147.

OIT, O. I. (Enero de 2014). *Acerca de la OIT*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2007). *World Health Organization*. Recuperado el 4 de noviembre de 2017, de Occupational Health: [http://www.who.int/occupational\\_health/about/en](http://www.who.int/occupational_health/about/en)

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.

Peiró, J. M., Tordera, N., Lorente, L., Rodríguez, I., Ayala, Y., y Latorre, F. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos. *Psiencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, pp. 133-135. Recuperado de: <http://www.psiencia.org/ojs/index.php/psiencia/article/view/158>

Pérez, M. E. (2011, octubre). La protección socio-jurídica-laboral de los policías de México. *Revista Jurídica Jalisciense* (43-45), pp. 123-148.

Policía Nacional Civil. (2017). *Entregan equipo tecnológico y de protección a personal policial*. Recuperado el 6 de noviembre de 2017, de: <http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/novedades/noticias/Entregan%20equipo%20tecnol%F3gico%20y%20de%20protecci%F3n%20a%20personal%20polic#.WgHM08aWblU>

Ramírez, C. (2007). *Seguridad industrial. Un enfoque integral* (Tercera edición ed.). México D.F., México: LI-MUSA Noriega Editores.

Rauda, N. y Valencia, D. (4 de agosto de 2015). *En 2014-2015 se han asesinado la misma cantidad de policías que en 2009-2013*. *Periódico Digital El Faro*. Recuperado de: <https://elfaro.net/es/201508/noticias/17249/En-2014-2015-se-han-asesinado-la-misma-cantidad-de-policias-que-en-2009-2013.htm>

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=5TwfW6F>

Roskam, E. (1999). *Introducción a la salud y la seguridad laborales*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo de la OIT.

Sánchez, J., Sanz, M., Apellaniz, A., Pascual A. (2001). *Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica*, Recuperado de: [http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n\\_4/polestres.pdf](http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf)

UCA, A. (Dirección). (2017). *La cara y cruz de un policía* [Película]. El Salvador. Obtenido el 1 de Septiembre de 2017, de <https://www.youtube.com/watch?v=LkMa3Aolsvo>

Valverde, F. E. (2005). Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. En J. C. Rubio Romero, *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales* (pp. 3-17). España: Edición Díaz Santos.

Vega, M. L. (2010). Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la Ley en América Latina. El papel central de la inspección de trabajo. En O. I. Trabajo, *Inspección del Trabajo para el Siglo XXI*. (pp. 23-34). Santiago, Chile: Oficina Subregional de la OIT.

## Legislación

- Constitución de la República de El Salvador  
Decreto No. 38, 15 de diciembre de 1983  
Diario Oficial No. N° 234, Tomo N° 281, Fecha: 16 de diciembre de 1983
- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.  
Decreto Legislativo No. 30, 15 de junio del 2000.  
Diario Oficial No. 348, 19 de julio de 2000.
- Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil  
Decreto Legislativo No. 653, 6 de diciembre de 2001.  
Diario Oficial No. 240, Tomo 353, Fecha: 19 de diciembre de 2001.
- Ley de Acceso a la Información Pública.  
Decreto Legislativo No. 534, 2 de diciembre de 2010.  
Diario Oficial No. 70, Tomo No. 391, 8 de abril de 2011.
- Ley de la Carrera Policial  
Decreto Legislativo No. 773, 26 de julio de 1996.  
Diario Oficial No. 144, Tomo 332, Fecha: 7 de agosto de 1996.



- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo  
Decreto Legislativo No. 254, del 21 de enero de 2010.  
Diario Oficial No. 82, Tomo No. 387, del 5 de mayo de 2010.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social  
Decreto Legislativo No. 682, 11 de abril de 1996.  
Diario Oficial No. 81, Tomo No. 331, 3 de mayo de 1996.
- Código de Trabajo  
Decreto Legislativo No. 15, 23 de junio de 1972.  
Diario Oficial No. 142, Tomo No. 236, 31 de julio de 1972
- Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo.  
Decreto Ejecutivo No. 55, 8 de junio de 2007.  
Diario Oficial No. 105, Tomo 375, 11 de junio de 2007.
- Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo  
Decreto Ejecutivo No. 86, del 27 de abril de 2012.  
Diario Oficial No. 78, Tomo 395 del 30 de abril de 2012
- Reglamento General de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo  
Decreto Ejecutivo No. 86, del 27 de abril de 2012.  
Diario Oficial No. 78, Tomo 395 del 30 de abril de 2012.

## Documentos institucionales

Manual de Normas y Procedimientos de la Subdirección de Administración y Finanzas (2008).

Planes y Programas Anuales de Trabajo de la División de Bienestar Policial y del Departamento de Salud Ocupacional de los años 2009 a 2017.

Plan Estratégico Institucional 2015-2019.

Política Institucional de Seguridad y Salud Ocupacional de la Policía Nacional Civil, de abril de 2015.

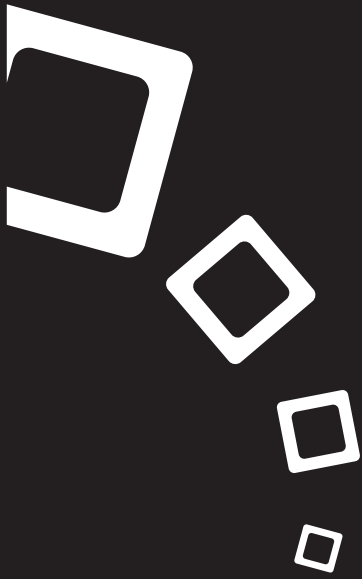
Manual de Normas para la elaboración de Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en las Dependencias Policiales, de junio de 2015.

Organigramas de la Policía Nacional Civil desde el año 2009 a 2016.

Organigrama de la División de Bienestar Policial de los años 2009 a 2016.

Plan de Trabajo de la Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales de mayo de 2016 a mayo de 2017.





## Percepciones sobre alimentación, salud y autocuidado en personal de la Policía Nacional Civil de El Salvador\*

Walter Antonio Fagoaga López

Instituto Especializado de Educación Superior de Profesionales de la Salud de El Salvador, El Salvador  
fagoagagolf@hotmail.com

**Recibido:** octubre 9 de 2017  
**Aceptado:** noviembre 15 de 2017

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2,227-300]

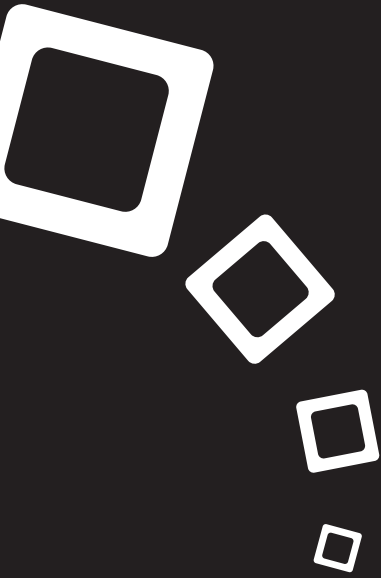
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5466>

### Resumen

**El objetivo:** de la investigación fue identificar la percepción sobre la alimentación, salud y autocuidado en miembros de la Policía Nacional Civil de El Salvador. **La metodología:** la investigación fue de carácter descriptivo y basada en percepciones y opiniones de los participantes, que fueron 300 miembros de la corporación policial seleccionados a conveniencia, a quienes se les administró un instrumento *ah doc* de preguntas categorizadas referentes a las variables en estudio. **Resultados:** el 40.7% está en el primer nivel de obesidad, 33.3% con sobre peso, 15% presentó obesidad mórbida, 5.3% tiene el peso ideal, 5.0% obesidad tipo 2 y un 0.7% por debajo del peso normal. **Conclusiones:** La alimentación, salud y autocuidado en el personal de la Policía tiene importantes déficit de atención, considerando las valoraciones y prácticas que fueron identificadas durante esta investigación.

### Palabras clave

Bienestar policial, salud, autocuidado, alimentación



## Perceptions about food, health and self-care in personnel of the National Civil Police of El Salvador\*

Walter Antonio Fagoaga López

Instituto Especializado de Educación Superior de Profesionales de la Salud de El Salvador, El Salvador  
fagoagagolf@hotmail.com

**Received:** october 9, 2015  
**Accepted:** november 15, 2016

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 227-300]

DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5466>

### Abstract

The objective of the research was to identify the perception of food, health and self-care in members of the National Civil Police of El Salvador. The methodology: the research was descriptive and based on perceptions and opinions of the participants, which were 300 members of the police corporation selected at their convenience, to whom an ah doc instrument of categorized questions related to the variables under study was administered. Results: 40.7% are in the first level of obesity, 33.3% with overweight, 15% presented morbid obesity, 5.3% have the ideal weight, 5.0% obesity type 2 and 0.7% below normal weight. Conclusions: The food, health and self-care of the police personnel has significant attention deficit, considering the valuations and practices that were identified during this investigation.

### Keywords

Police welfare, health, self-care, food

## I. Introducción

La alimentación es un factor importante en la vida humana, representa más allá de todo, el momento donde se ingieren las sustancias que el cuerpo necesita para poder realizar las tareas propias de la actividad humana (Bellido y De Luis, 2006).

La alimentación también tiene una importante relación con la dieta, ya que e en buena parte está definida por un estilo de vida y también, porque es la forma de ingerir alimentos que favorezcan la integralidad de la persona (Durá, 2013).

También debe valorarse la salud, que es según la OMS (2017e), “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Es decir, que el concepto deriva hacia una situación de bienestar individual, sin embargo, no es una definición acorde a realidades particulares en regiones, algo que actores como Hernán San Martín (1992) han valorado, y han visto la necesidad de tener un concepto ecológico de la salud, sosteniendo la urgente “desmedicalización” de su concepto, llevándolo hacia una visión bio-psico-social.

También se debe considerar como un elemento fundamental el autocuidado, referido a prácticas, acciones o desempeño para autocuidarse y que incluye lo realizado para evaluar, tomar decisiones y actuar en beneficio de la persona (Campos, et. al., 2008).

Con estas tres variables, se consideró abordar esta investigación en la población de la corporación de la Policía Nacional Civil de El Salvador, bajo la consideración de los siguientes objetivos, a saber:

- Identificar la percepción de los miembros de la corporación policial sobre la alimentación.
- Caracterizar la percepción de los miembros de la corporación policial sobre el autocuidado.
- Describir la percepción de la salud en miembros de la corporación policial

Se considera que es necesario hacer un análisis de estas variables, ya que dentro de la estructura orgánica de la Policía se encuentra la División de Bienestar Policial, la cual forma parte de la Subdirección de Administración. Esta división tiene una serie de funciones las cuales cumple en aras de proporcionar beneficios a sus miembros y una serie de servicios encaminados a una mejora de su calidad de vida.

Dentro del Plan Estratégico 2015-2019 de la Policía Nacional Civil de El Salvador, se contempla la siguiente política:

*“La Policía Nacional Civil deberá promover y regular acciones para la asignación, desarrollo y bienestar del recurso humano, con apego a la normativa y procedimientos, deberes, derechos y responsabilidades del personal, orientado al logro de los objetivos institucionales en un adecuado clima organizacional”. (p.26)*

Esto conlleva, precisamente, a valorar el importante papel que tiene el recurso humano de la corporación en el contexto de su trabajo, pero también, la necesidad de establecer mecanismos a través de los cuales es necesario proporcionar servicios de atención para mejorar no solo el clima laboral, sino también la incidencia del trabajo policial en toda la sociedad.

En ese marco, la investigación desarrollada obedece a generar al interior de la corporación, una discusión sobre la temática referente a la alimentación, la salud y el autocuidado; particularmente en cómo estas tres variables forman parte de un elemento fundamental de la vida humana, pero también de la vida laboral.

De esta forma, se pretende además, contribuir con elementos conceptuales a establecer un panorama general de como los miembros de la corporación valoran su alimentación, su salud y su autocuidado, ya que en buena parte, existen como en cualquier profesión, aspectos que pueden reñir con estos elementos y por lo tanto, es de suma urgencia su identificación.

Por ello, a continuación se presentan algunos antecedentes del problema, considerando algunos estudios realizados en lugares y tiempos diversos.

En el año 2008 se realizó en Argentina, un estudio sobre el estado nutricional de la Policía Marplatense (Compagnucci, 2008), donde caracterizó una muestra de 150 agentes policiales, encontrando que solo el 25.33% presentaba valores normales de peso, el resto tenía distintos grados de excesos nutricionales. En el riesgo cardiovascular, el 41.22% de los hombres y el 57.89% de las mujeres participantes, presentaron valores normales, los otros porcentajes no. Consideró, además, una baja ingesta de alimentos ricos en nutrientes tales como la verduras, frutas y lácteos.

Una investigación realizada con un grupo de policías retirados en el año 2009 (García, 2010), donde se definió que el problema de la obesidad está presente en buena parte de los policías en retiro, mostró que el 51.25% presentó sobrepeso, el 17.5% obesidad tipo I y el 1.25% obesidad tipo II. El estudio concluye que el 70% de los pensionados, presentan alteración de la nutrición por exceso, que conllevarían a problema crónico de salud.



Un estudio realizado en Perú durante el año 2012 (Cárdenas, 2013) con miembros de la Policía, determinó que el 58% no tenían estilos de vida saludables y solo un 42% si los tenían. En cuanto al Índice de Masa Corporal (IMC)<sup>1</sup> el 48% presentaba obesidad grado I, el 38% sobrepeso y solamente un 14.0% tenían su peso en los valores normales. En cuanto a la definición de sus estilos de vida, el 61% no tenía una alimentación balanceada, el 76% no realizaba actividad física y el 51% no asistía a sus controles médicos.

También hay una investigación realizada en el año 2015 en Ecuador que aborda la situación de la alimentación y la condición física de policías (Sai- lema, 2015), la cual determinó que la alimentación nutritiva era de muy baja calidad, lo cual no permite que se tenga un adecuado rendimiento físico, además que esto repercute en una deficiente condición física para generar una orientación hacia su trabajo.

En el caso de El Salvador, al buscar estudios sobre temas relacionados con la dieta, nutrición y salud en agentes policiales, no se encontró ninguno específico para este grupo de población, pero se tienen estudios realizados en cuanto a la población salvadoreña en general y a grupos en estudiantes de niveles básicos.

La “Encuesta Nacional de Enfermedades Crónicas no Transmisibles en población adulta de El Salvador” presentada en el año 2017 por el Ministerio de Salud a través del Instituto Nacional de Salud, demostró que la población salvadoreña adulta, tiene graves problemas nutricionales y que esto genera obesidad y padecimientos crónicos degenerativos en gran medida y que impactan el estilo y la calidad de vida de estos.

La “Encuesta mundial de salud escolar, resultados El Salvador 2013”, que realizó el Ministerio de Salud en colaboración con otros organismos públicos e internacionales, logra determinar que la nutrición en escolares en el país es deficiente y que esto está generando obesidad en los jóvenes, llevándolos a padecer enfermedades crónicas antes de cumplir los 30 años.

Este marco, permite valorar en gran medida el rumbo del estudio particularmente porque es un campo fértil de trabajo y, sobre todo, presenta una oportunidad para analizar con detenimiento cómo los agentes de la corporación policial se encuentran con respecto a su dieta, salud y autocuidado; bajo el precepto que su función y responsabilidad ante la sociedad es vasta, requiriéndose una persona sana y de buena condición física, para llevar a cabo las tareas que le demanda su profesión.

---

1 El Índice de Masa Corporal es, según la OMS, un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos. Se calcula dividiendo el peso de una persona en kilos por el cuadrado de su talla en metros (kg/2).



## II. Metodología

### 2.1. Diseño metodológico.

Este estudio se desarrolló bajo un método cuantitativo, de tipo descriptivo, observacional, y con un diseño de recolección transversal a través de las percepciones de los participantes.

Se consideró el método cuantitativo, tanto en la recolección, como en el procesamiento y en el análisis de la información. Además, se ha valorado el empleo del componente estadístico para visualizar las variables que se han definido estudiar.

Se considera de tipo descriptivo, porque la información recolectada se empleará para caracterizar las variables en estudio, sin llegar a la inferencia estadística, sino solo a analizarlas a fin de determinar aspectos que puedan llevarse a otro alcance en futuros estudios.

El diseño desarrollado fue observacional, porque las variables en estudio se analizaron de forma natural y sin intervención anticipada con los participantes, a efectos que sus respuestas fuera conforme a su percepción actual y sin algún sesgo que previamente pudo generarse, en caso de informárseles con antelación del estudio a realizar.

El diseño de recolección fue transversal, administrando el instrumento de recolección de información en un solo momento, considerando los tiempos de las sedes policiales que fueron contactadas para tal fin.

A partir de lo anterior, se definieron tres variables de estudio que fueron:

- Percepción de la alimentación.
- Percepción de la salud.
- Percepción del autocuidado.

A efecto de visualizar su análisis, se presenta la matriz de operacionalización de las variables en estudio a continuación:



## Matriz 1 Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Percepción de la alimentación.	Valoración que tienen los participantes sobre los hábitos e ingesta de alimentos.	Dieta o sugerencia alimentaria.	¿Actualmente, practica alguna dieta o sugerencia de alimentación? Sí /___/ (1) No /___/ (2)
			Si su respuesta fue si, ¿cuál es la razón? Indicación médica /___/ (1) Decisión propia /___/ (2) Es parte de su rutina /___/ (2) Otra, indique_____
		Ingesta de alimentos durante el día.	¿Usted realiza el desayuno? Siempre /___/ (1) Casi siempre /___/ (2) A veces /___/ (3) Nunca /___/ (4)
			¿Usted realiza el almuerzo? Siempre /___/ (1) Casi siempre /___/ (2) A veces /___/ (3) Nunca /___/ (4)
			¿Usted realiza la cena? Siempre /___/ (1) Casi siempre (2) A veces /___/ (3) Nunca /___/ (4)
		Inventario de alimentación diaria.	¿Nos podría proporcionar su menú de comida que comúnmente realiza en su rutina diaria? (últimas 24 horas) Desayuno _____ Almuerzo _____ Cena _____
		Consumo y frecuencia de ingesta de alimentos.	¿Cuántas veces por semana consume snacks (yuca frita o salcochada, papas, churros, etc.)? 1 vez o menos /___/ (1) De 2 a 3 veces /___/ (2) De 4 a más veces /___/ (3) En ocasiones /___/ (4)
			¿Cuántas veces a la semana ingiere comida rápida o "chatarra"? Menos de 1 /___/ (1) 1 a 3 veces /___/ (2) Más de 4 /___/ (3)
			¿Cuántas raciones de fruta come al día? Cinco a más /___/ (1) 3 a 4 /___/ (2) 2 o menos /___/ (3) De vez en cuando /___/ (4)
			¿Cuántas raciones de verdura come al día? Cinco o más /___/ (1) 3 a 4 /___/ (2) 2 o menos /___/ (3) De vez en cuando /___/ (4)

Variable	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Percepción de la alimentación.	Valoración que tienen los participantes sobre los hábitos e ingesta de alimentos.	Consumo y frecuencia de ingesta de alimentos.	¿Cuántos vasos de gaseosas o bebidas carbonatadas consume diariamente? Ninguna /___/ (1) De vez en cuando /___/ (2) De 1 a 2 /___/ (3) 3 a más /___/ (4)
			¿Cuántas veces por semana come legumbres, pollo o pescado? 3 o más veces /___/ (1) De 1 a 2 veces /___/ (2) Menos de 1 vez /___/ (3) De vez en cuando /___/ (4)
			¿Cuántas veces por semana come postres dulces, pan dulce o similar? 3 o más veces /___/ (1) De 1 a 2 veces /___/ (2) Menos de 1 vez /___/ (3) De vez en cuando /___/ (4)
			En sus comidas, ¿cuánta margarina, mantequilla o grasa animal (manteca) se utiliza? Muy poco /___/ (1) algo /___/ (2) Mucho /___/ (3) No sabe /___/ (4)
			¿Cuántos vasos de agua ingiere al día? 1 a 3 /___/ (1) De 4 a 7 /___/ (2) de 8 a 11 /___/ (3) Más de 12 /___/ (4)
			¿La ingesta de sus alimentos la realiza de forma rutinaria o en horas específicas? Sí /___/ (1) No /___/ (2) A veces /___/ (3)
		¿Con qué frecuencia consume azúcares o bebidas y alimentos que la contienen? Siempre /___/ (1) Casi siempre /___/ (2) A veces /___/ (3) Nunca /___/ (4)	
		Valoración sobre la alimentación en su trabajo.	Por parte de la corporación policial ¿existen programas para mejorar su nutrición y hábitos alimenticios? Sí /___/ (1) No /___/ (2) No sabe /___/ (3) Mencione _____

Variable	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Autocuidado	Valoración que tienen los participantes sobre el cuidado que deben tener de forma individual sobre su salud.	Práctica de actividad física.	¿Cuántas veces a la semana realiza actividad física (caminar, correr, nadar, etc.) Todos los días /___/ (1) De 3 a 5 veces /___/ (2) de 1 a 2 veces /___/ (3) Nunca /___/(4)
			¿Practica algún deporte? Sí /___/(1) No /___/(2) A veces /___/(3) Si respuesta fue sí, ¿cuál deporte es? _____
		Hábitos alimentarios.	¿Su alimentación es baja en grasa? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Ingieres sus alimentos a la hora correspondiente? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Su ingesta de líquidos es constante? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Consume al menos dos litros de agua (ocho vasos) o líquidos (jugos naturales) al día? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Consume bebidas naturales? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
		Consumo de alcohol y tabaco.	¿Con que frecuencia consume bebidas alcohólicas? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Con que frecuencia consume cigarrillos? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
		Cuidado de evacuación fisiológica.	¿Su evacuación intestinal es diaria y sin molestias? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Su eliminación urinaria es sin molestias? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
		Salud mental.	¿Se deja tiempo para reposar entre sus actividades diarias? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Comparte tiempo con sus familiares y amigos? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)
			¿Realiza actividades para distraerse? Siempre /___/ (1) A veces /___/ (2) Nunca /___/ (3)

Variable	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Percepción sobre salud.	Valoración que tienen los participantes sobre su situación de salud y las enfermedades que afectan su actividad diaria.	Prácticas preventivas	¿Se ha realizado en el último año algún examen de colesterol y triglicéridos? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2)
			¿Se ha realizado en el último año medición de la presión arterial? Sí / ___ / (1) b) No / ___ / (2)
			¿Se ha realizado en el último año algún examen visual? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2)
			¿Se ha realizado en el último año algún examen odontológico? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2)
			Si es mujer ¿visita al ginecólogo y se realiza la citología vaginal cada año? Sí / ___ / (1) No / ___ / (1) A veces / ___ / (3)
			Si es mujer ¿se realiza el auto examen de mamas cada mes? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2) A veces / ___ / (3)
			Si es hombre ¿visita al urólogo cada año? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2) A veces / ___ / (3)
			Si es hombre ¿se realiza exploración testicular cada mes? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2) A veces / ___ / (3)
		Identificación y control de enfermedades.	¿Padece de infecciones en las vías urinarias periódicamente? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2) A veces / ___ / (3)
			¿Ha tenido colesterol y triglicéridos altos en los últimos dos años? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2) No sabe / ___ / (3)
Si su respuesta anterior fue si, ¿se encuentra en tratamiento con un médico para tratarse esta situación? Sí / ___ / (1) No / ___ / (2) Si respuesta fue no, ¿cuál es la razón?			

Variable	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Percepción sobre salud.	Valoración que tienen los participantes sobre su situación de salud y las enfermedades que afectan su actividad diaria.	Identificación y control de enfermedades.	¿Usted tiene diagnóstico con Diabetes Mellitus? Sí / __ / (1) No / __ / (2) No sabe / __ / (3)
			¿Ha sido diagnosticado con hipertensión arterial? Sí / __ / (1) No / __ / (2) No sabe / __ / (3)
			Si su respuesta anterior fue sí, ¿se encuentra en tratamiento con un médico para tratarse esta situación? Sí / __ / (1) No / __ / (2) Si respuesta fue no, ¿cuál es la razón? _____
		Valoración de los servicios de salud.	¿Cada cuánto tiempo visita al médico?  De 1 a 2 veces al año / __ / (1) De 3 a 4 veces al año / __ / (2) Más de 5 veces / __ / (3) Solo cuando me enfermo / __ / (4) Cuando me dejan el control / __ / (5)
			¿Qué servicios de salud utiliza Ud. con mayor frecuencia?  Seguro Social / __ / (1) Red pública de salud del MINSAL / __ / (2) Servicios privados de salud / __ / (3) Bienestar policial / __ / (4) Otras, mencione: _____
			¿Por qué hace uso con mayor frecuencia de estos servicios?  Por su costo / __ / (1) Por la calidad del servicio / __ / (2) Mayor accesibilidad / __ / (3) Otra, mencione: _____

Fuente: Elaboración propia.

## 2.2. Población y muestra.

La población objeto de estudio de esta investigación, son miembros de la Policía Nacional Civil de El Salvador; considerando los siguientes criterios de inclusión y exclusión para su definición:

Criterios de inclusión:

- Mayor de 18 años.
- Ambos sexos.
- Tener al menos un 1 año de laborar en la institución.

Criterios de exclusión:

- No mostrarse dispuesto(a) a completar la información.
- Haber participado en el estudio en otra sede.

Considerando lo anterior, la muestra se determinó por conveniencia (Bonilla, 1999), considerando cuatro delegaciones representativas del país que se definieron por ser de las de mayor presencia territorial, asignándoles una cuota por cada una para su participación, de la siguiente manera:

**TABLA 1. Delegación**

Delegación	Frecuencia	Porcentaje
San Miguel	65	21.7
Santa Ana	88	29.3
San Salvador	77	25.7
La Libertad	70	23.3
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la relación de género, también se buscó que pertenecieran a ambos, según la representatividad que se tiene a nivel de la corporación policial, así:

**Tabla 2. Género según participantes**

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	215	72.5
Femenino	85	27.5
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

Fue importante también distinguir sobre su función dentro de la Policía Nacional Civil, distribuyéndose así:

**Tabla 3. Función asignada en la corporación policial**

Función	Frecuencia	Porcentaje
Personal operativo	237	79.0
Personal administrativo	63	21.0
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

En relación a las edades de los participantes en el estudio, se determinó a través del perfil demográfico nacional, tratándose de reflejar la concentración del dato en los grupos de edad de mayor representación en la corporación policial.

**Tabla 4. Rangos de edad**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	34	11.7
26 a 35 años	93	30.7
36 a 45 años	113	36.6
46 a 55 años	51	17.2
Más de 56 años	9	3.6
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento, se pasó un cuestionario “*ad hoc*” de preguntas categorizadas, elaborado a partir de las variables en estudio (que se presentaron en la matriz de operacionalización) y considerando los elementos teórico-conceptuales de diversos autores y organismos multilaterales relacionados al tema en cuestión. Solo en el caso de los relacionados con la salud mental y el estrés, se empleó el test del Instituto Mexicano del Seguro Social (2017), que es de acceso libre y elaborado para analizar tales dimensiones de análisis.

El instrumento fue validado previamente con especialistas y se hizo una prueba piloto con personas que cumplieran las características de la población objetivo de estudio.

Para el caso de las medidas antropométricas, se consideraron los valores e indicadores que proporcionan organismos como el Fondo de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Para la recolección de la información, se trabajó con profesionales en el área de medicina y enfermería, quienes también tomaron las medidas antropométricas y evaluaron el Índice de Masa Corporal (IMC) de cada participante.

### 2.4. Procesamiento y análisis de la información.

En el caso del procesamiento de la información, se utilizó el *software* PSPP de código abierto para procesar la información y así poder definir cruces y medidas estadísticas que se pudieran generar en el proceso de la investigación.

Para el análisis de la información, se consideró la estadística descriptiva, principalmente para establecer el análisis e interpretación de los resultados.

### 2.5. Consideraciones éticas.

Durante el proceso de la investigación, se respetaron todos los procedimientos éticos de resguardo de la autonomía, beneficencia e identidad de cada participante. Por lo cual, el llenado de los instrumentos fue de forma anónima, no identificándose a fin de resguardar su información.



### III. Resultados

#### 3.1. Percepción de la alimentación.

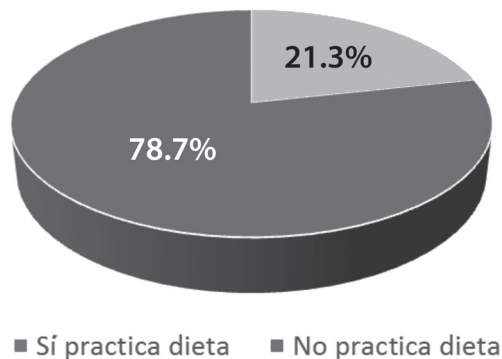
La alimentación es un proceso fundamental en la vida humana, determina su existencia misma. A continuación, se analizará la variable relacionada con la percepción que tienen los participantes de la investigación sobre esta, considerando los aspectos relacionados a diversos indicadores, a fin de determinar cómo valoran esta situación, como parte de una práctica vital de su vida.

Para estos efectos, el análisis de los indicadores trata de mostrar la caracterización de estas valoraciones de los miembros de la corporación policial, en cuanto al tema alimentario y, sobre todo, algunas prácticas que realizan en su cotidianidad.

#### Práctica de dieta actualmente

GRÁFICO 1

¿Actualmente practica alguna dieta o sugerencia de alimentación?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta<sup>2</sup>

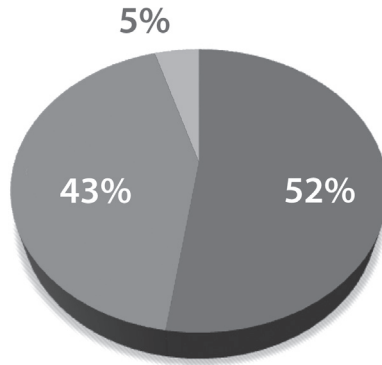
El desarrollo de una dieta alimenticia, es un factor importante para la mejora significativa en la salud y en el bienestar de la persona (Hernández et al, 2015).

Al consultarle al personal de la corporación, el 21.3% mencionó que sí se encuentran desarrollando algún tipo de dieta o sugerencia alimenticia actualmente, mientras el 78.7% contrariamente no se encuentra bajo ningún régimen alimentario concreto, haciéndose valorar que existe una situación que se describirá con mayor precisión más adelante.

2 Todos los gráficos han sido elaborados por el autor en base a datos recolectados de primera mano en la encuesta.

## Indicación de la dieta

**GRÁFICO 2**  
**Indicación de la dieta**



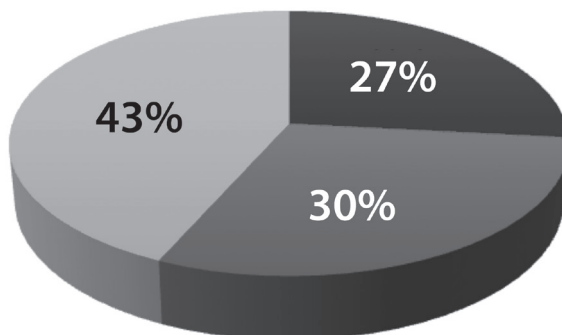
En consideración a la pregunta anterior, se les consultó únicamente a quienes expresaron que sostenían alguna dieta o régimen alimentario en particular, sobre cuál era la razón principal del porqué lo hacían.

El 43% manifestó que era una decisión propia, mientras el 52% dijo que era por una indicación médica y un 5% era parte de la rutina.

Como se evidencia, mayoritariamente las personas llegan a definir su régimen alimentario en el momento en el cual existe alguna alteración en su salud, previamente pasan por alto esto, aunque hay un buen porcentaje de quienes lo deciden con antelación.

## Orientación de la dieta

**GRÁFICO 3**  
**Orientación profesional de la dieta**



Como se mencionó antes, realizar alguna dieta puede dar beneficios importantes a la persona, sin embargo, esta debe realizarse bajo la orientación de un profesional pertinente.

Al consultar a los participantes en el estudio, quien les orientaba sobre su situación nutricional, el 43% manifestó que a discreción personal habían tomado la decisión de la dieta y no tienen una orientación profesional, mientras el 30% la recibe a través de un médico y el 27% por un profesional nutricionista. Esto puede propiciar que, aunque exista un importante esfuerzo, se tienda a una alimentación no balanceada y generar otros problemas de salud.

### Ingesta de tiempos de comida recomendados

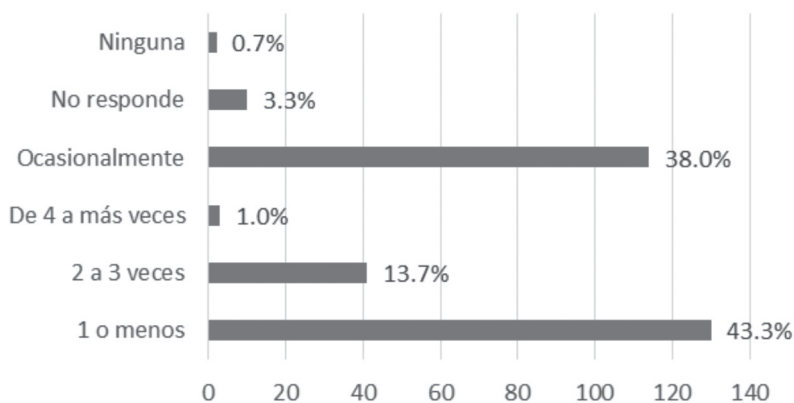
Un aspecto importante en la nutrición es mantener la regularidad en los tiempos de la ingesta de los alimentos (Marín, 1998), por tal razón, se consultó a los participantes al respecto.

En el caso del almuerzo, resulta ser el tiempo que se respeta con mayor precisión, siguiéndole la cena y el desayuno, el cual reduce su frecuencia significativamente, aunque estudios sugieren que es el más relevante para efectos de la nutrición, siempre y cuando se haga adecuadamente (Durá, 2013).

### Consumo de snacks a la semana

GRÁFICO 4

¿Cuántas veces por semana consume snacks (yuca frita, salcochada, papas, churros, etc.)



Los *snacks* son un tipo de alimento que se utiliza para satisfacer temporalmente la sensación de hambre, pero su aporte nutricional, dependiendo de su elaboración, puede variar (Requejo y Ortega, 2002).

Al consultarles a los participantes en el estudio sobre el consumo de estos, la mayoría (43.3%) lo hace al menos 1 vez a la semana, mientras un porcentaje representativo (38.0%) solo de forma ocasional. Esto es algo positivo en la medida que puede plantearse que existe un consumo bastante reducido de estos alimentos de forma azarosa, es decir, sin existir un hábito en su consumo. Esto puede tener implicaciones en la situación de nutrición y salud, considerándose más adelante.

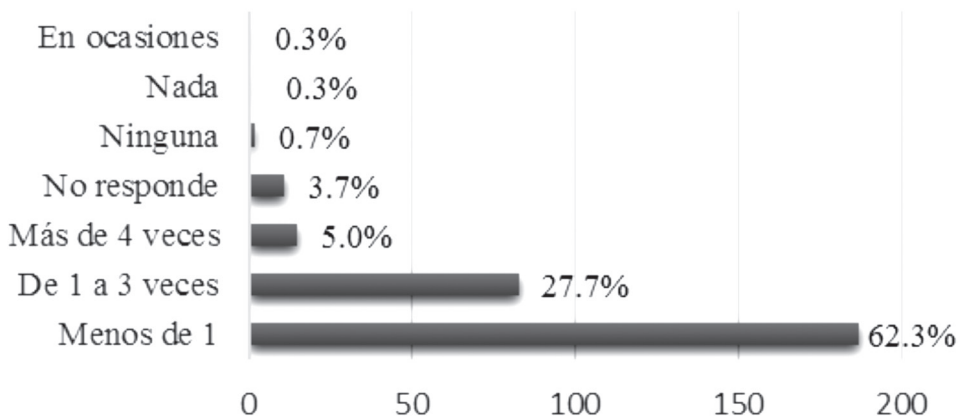
### Consumo de comida “rápida” o “chatarra” a la semana

Las denominadas comidas “rápidas” o “chatarra”, son un tipo de alimentación basado en una preparación rápida y con un costo económico menor, sin embargo, su aporte nutricional es alto en grasas y azúcares, lo que genera obesidad y algunos trastornos alimenticios serios (Meléndez, 2008).

Al consultar a los encuestados, se evidenció que el 27% consume este tipo de alimentos de 1 a 3 veces a la semana, mientras un 5% lo realiza más de 4 veces, es decir, que cerca de un 30% de la población en estudio tiene una situación que merece mayor atención, aunque el 62.3% expresó que no es parte de su consumo semanal porque lo realiza menos de 1 vez.

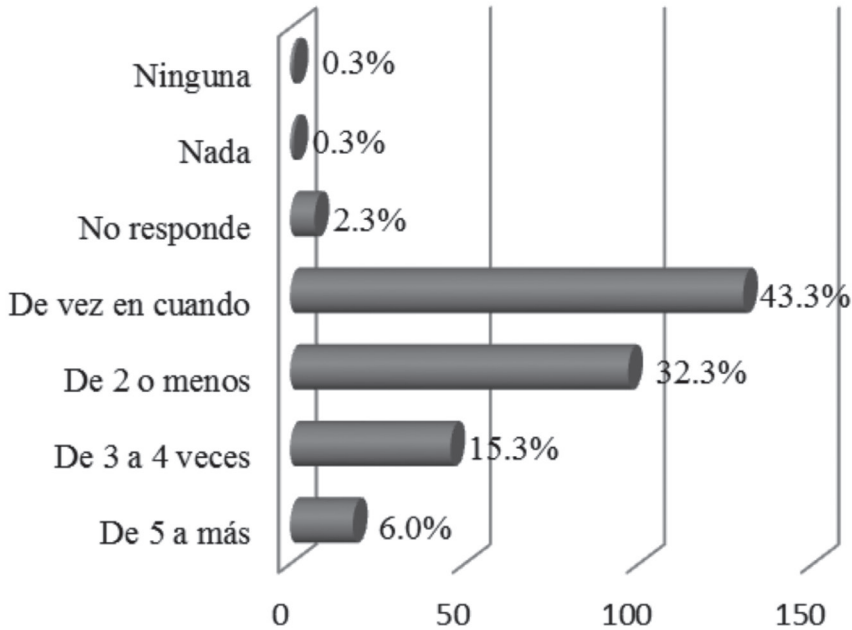
GRÁFICO 5

#### ¿Cuántas veces a la semana ingiere comida rápida o chatarra?



## Consumo de frutas por día

**GRÁFICO 6**  
**¿Cuántas raciones de frutas consume al día?**



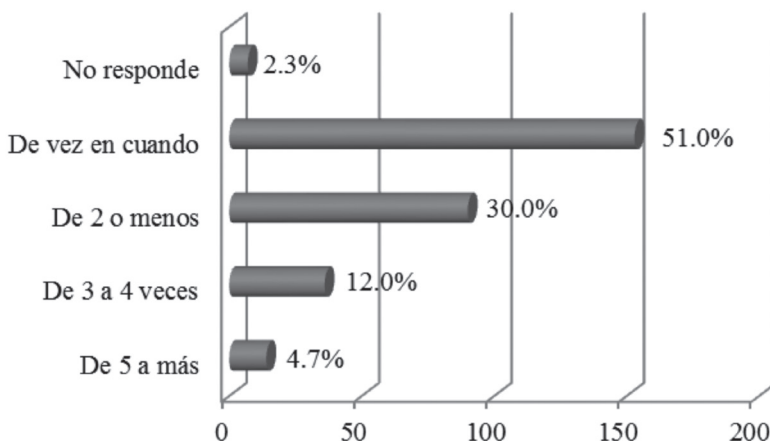
El consumo de frutas es clave para una nutrición balanceada, ya que permite que se generen nutrientes importantes para diversos procesos fisiológicos (Marín, 1998) y su consumo es recomendado a diario en tres porciones (Gil, 2010).

Al consultar a los participantes, se evidencia que el consumo de frutas durante el día es mínimo, ya que solamente un 15.3% hizo mención que de 3 a 4 veces y un 6.0% 5 a más, mientras el 43.3% mencionó que solamente de vez en cuando y un 32.3% de 2 o menos. Esto indica que existe un bajo consumo de este importante nutriente, el cual es fundamental para el balance alimenticio de una persona, siendo una recomendación que debe dársele un seguimiento importante.

## Consumo de verduras por día

GRÁFICO 7

¿Cuántas raciones de verduras come al día?



Al igual que las frutas, las verduras son fundamentales para una adecuada nutrición, ya que sus propiedades posibilitan una serie de beneficios en pro de la salud (Gil, 2010).

Por ello se les consultó a los participantes sobre su práctica de consumo, no obstante, de igual forma que la anterior, más de la mitad no tiene la correcta ingesta de estos, ya que solamente un 12% lo hace de 3 a 4 veces a la semana y un mínimo del 4.7% más de 5.

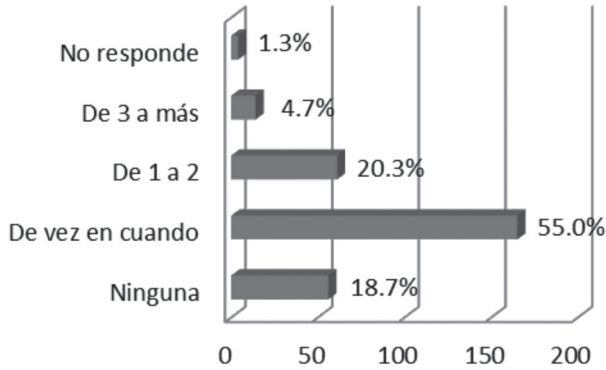
## Consumo de bebidas carbonatadas por día

El consumo de bebidas carbonatadas se ha convertido en parte de la dieta diaria de muchas personas, a pesar de sus consecuencias en la salud, como afirman algunos estudios (Durán, et al, 2015).

En la información recolectada se puede observar que un 4.7% las ingiere de 3 a más veces, el 20.3% de 1 a 2 veces, el 55% de vez en cuando y el 18.7% no las consume en ningún momento. Estas bebidas no contribuyen a una dieta saludable, porque sus contenidos de azúcares y carbohidratos exacerbados pueden inclusive afectar la salud.

**GRÁFICO 8**

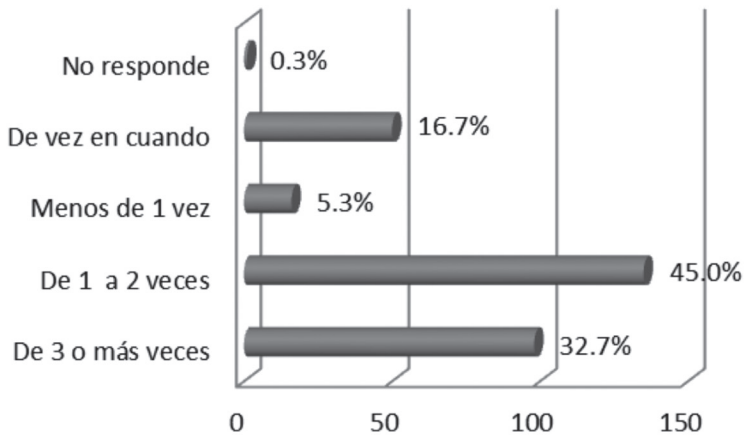
**¿Cuántos vasos de gaseosa o bebidas carbonatadas consume diariamente?**



**Consumo de legumbres y carnes blancas**

**GRÁFICO 9**

**¿Cuántas veces por semana come legumbres y carnes blancas?**



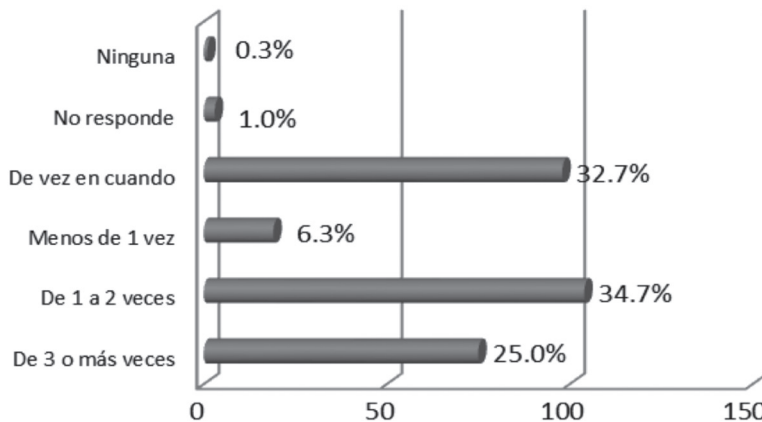
El consumo de legumbres y carnes blancas es vital para el establecimiento de una dieta balanceada, ya que ambos tipos de ingestas, contienen nutrientes que posibilitan importantes aportes al estado nutricional (Gil, 2010).

Al consultar sobre el consumo de estos alimentos, se puede observar que resulta ser variado, ya que un 45% menciona que solo lo hace de 1 a 2 veces por semana, mientras un 32.7% de 3 o más veces.

## Consumo de azúcares

GRÁFICO 10

¿Cuántas veces por semana come postres dulces, pan dulce o similar?



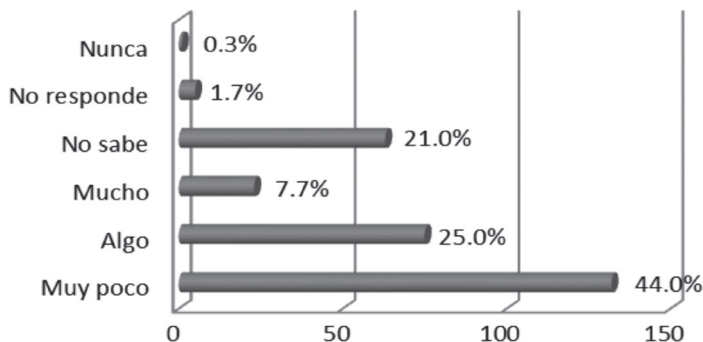
El consumo de azúcares en exceso puede generar una serie de trastornos metabólicos y conllevar también al padecimiento de obesidad y diabetes (Meléndez, 2008).

A partir de lo anterior, se consultó a los participantes, sobre su consumo ya sea en postres, dulces, pan dulce y otros; teniéndose que el 25% los consume más de 3 veces a la semana, mientras el 34.7% de 1 a 2 veces. Como se muestra, el consumo de azúcar en por lo menos 3 de cada 10 personas es elevado, tomando en consideración que este tipo de alimentos puede propiciar trastornos metabólicos y enfermedades crónicas degenerativas.

## Consumo de mantequillas y grasas de origen animal

GRÁFICO 11

En su comida, ¿Cuánta margarina, mantequilla o grasa animal (manteca) utiliza?



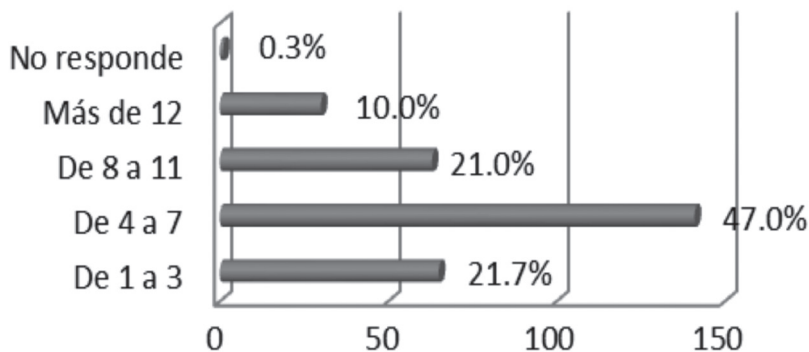


El consumo de grasas de origen animal, es un factor que podría derivar en diversos padecimientos de salud. Por otra parte, en la actualidad, ha aparecido una serie de productos que buscan tener una mayor incidencia en la nutrición de las personas, pero aun así, su aporte no es el óptimo (Valenzuela, Yáñez, y Golusa, 2010).

Respecto a este aspecto, el 44% hizo la mención que es muy poco el consumo en sus alimentos de estas grasas y un 25% es cantidades mínimas. Solamente un 7% hizo la mención que es representativa en sus alimentos.

### Consumo de agua

**GRÁFICO 12**  
**¿Cuántos vasos de agua consume al día?**



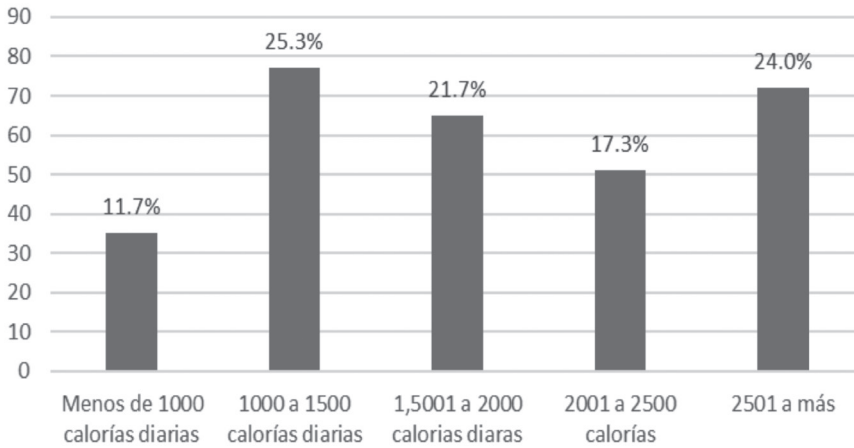
El consumo de agua es un aspecto fundamental en la nutrición humana, por el papel que juega el vital líquido en el funcionamiento del cuerpo, recomendándose ingerir al menos ocho vasos al día. (Ayus, Tejedor y Caramelo, 2007).

Al consultarles a los participantes, se obtuvo que solamente un 21% está consumiendo la cantidad de agua requerida por el organismo, ya que cerca de un 70%, consume menos de ocho vasos diarios, lo que podría generar en el futuro problemas renales, entre otros. Además, se debe considerarse que la tarea del policía es principalmente en el área operativa, lo cual lleva un esfuerzo de trabajo donde podrían generarse episodios de deshidratación, por no ingerir dosis adecuadas de agua.

## Consumo de calorías diarias

GRÁFICO 13

### Consumo calórico calculado por inventario alimenticio de 24 horas



El organismo humano necesita energía para poder subsistir, esta se obtiene de la alimentación, la cual es una fuente para hacer funcionar la maquinaria humana a partir del consumo de calorías, las cuales varían según algunos indicadores; sin embargo, existe una medición de las necesidades energéticas mínimas, dictaminadas por la FAO (2008), la cual es de 1690 para la zona urbana y 1650 para la zona rural, además, se relaciona a factores como el peso, la edad, el sexo, entre otros.

Con base a eso, se elaboró un inventario de alimentación diaria, considerando la técnica de consulta de la ingesta de 24 horas, para así definir el consumo de calorías. Al respecto, el 11.7% consume menos de 1000 calorías diarias, el 25.3% de 1000 a 1500 calorías, el 21.7% de 1501 a 2000 calorías, el 17.3% de 2001 a 2500 calorías y el 24% más de 2501 calorías. Esto indica que con base a los factores antes mencionados, no existe un balance alimentario adecuado, de hecho, al consultarles sobre los alimentos que se consumen en los diversos tiempos, generalmente estos fueron: pupusas revueltas, pan dulce, tamales, yuca frita, entre otros.

En el caso de las bebidas, usualmente son café, chocolate y bebidas carbonatadas. Las bebidas naturales son de mínima mención y generalmente se dispone de alguna de tipo enlatado o en envase de plástico.

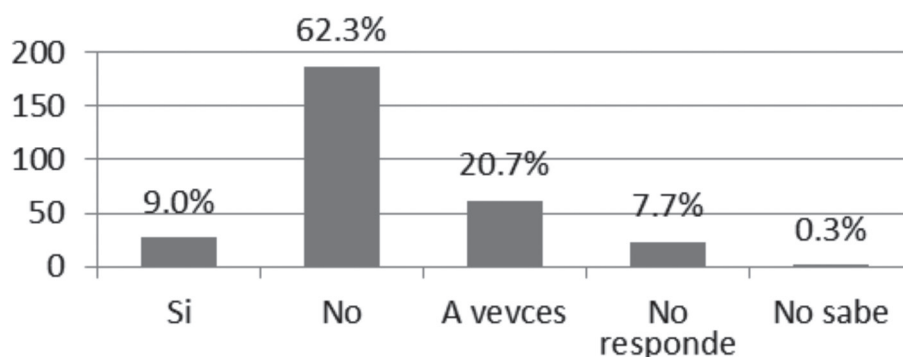
Con respecto al consumo de frutas y verduras, es bastante mínimo. Es un número muy bajo el que consume frutas después de determinados tiempos y las verduras de igual forma son de menos aceptación.

En el marco de la recolección de la información, muchos miembros de la corporación hicieron ver que por su trabajo, el régimen alimentario es difícil, particularmente porque no cuentan con el tiempo y la disposición de alimentos con mejores valores nutricionales. Aparte de esto, en las ventas o comedores que se encuentran ya sea dentro de las sedes o en sus alrededores, no se cuenta con un menú saludable, de ahí que las pupusas y los alimentos de ese orden se convierten en parte de la dieta diaria.

### Control del consumo de calorías

**GRÁFICO 14**

**¿Controla usted el consumo de calorías en sus alimentos a diario?**



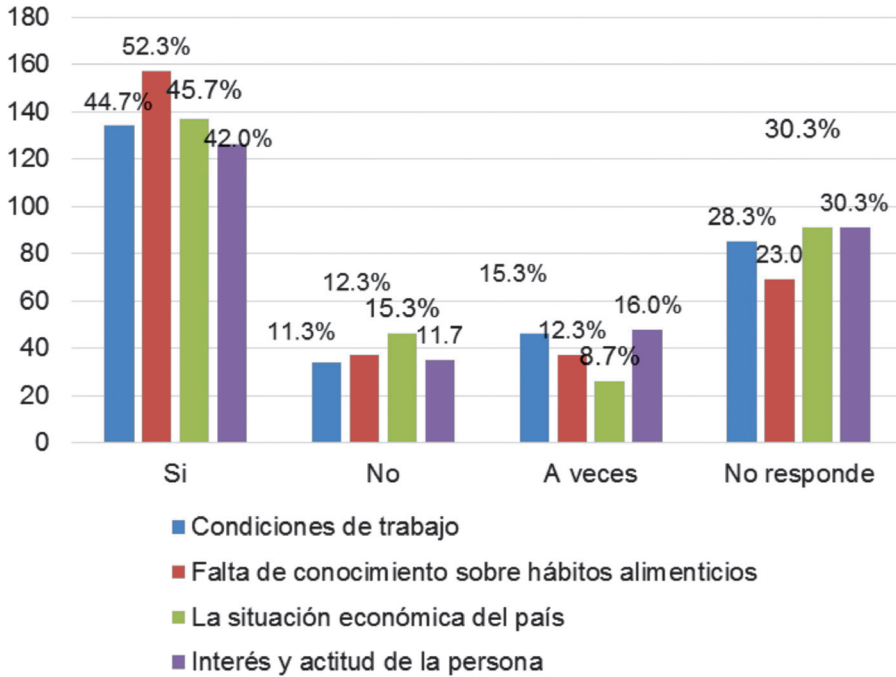
El consumo de calorías, como ya se mencionó, es fundamental para el funcionamiento del cuerpo humano, sin embargo, si no se logra un consumo balanceado, se puede o bien caer en desnutrición o en obesidad (Bellido y De Luis, 2006).

Al consultar a los participantes en el estudio, el 62% mencionó que no tiene un control sobre el consumo calórico diario, mientras que un 21% dijo que a veces y un 9% que sí. Como se puede mostrar con la evidencia recolectada, no existe mayoritariamente un hábito hacia la forma en que se alimentan, por lo cual no se tiene un control de lo consumido, situación que puede generar problemas asociados a la obesidad o la desnutrición, aparte de la falta de energías para la realización de las actividades del día.

## Aspectos que afectan la nutrición

GRÁFICO 15

A su criterio, ¿Cuáles de los siguientes factores afectan su nutrición y alimentación



La alimentación saludable puede verse afectada por diversos factores, entre los cuales están aquellos que son propios de la actividad diaria y otros, derivados de la educación nutricional que se haya recibido (Marín, 1998).

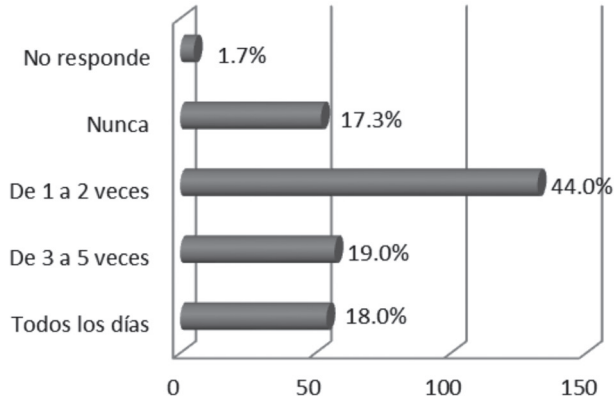
En ese sentido, se consultó a los participantes, sobre qué factores afectaban su nutrición, y el mayor porcentaje se ubicó en la “falta de conocimientos sobre hábitos alimenticios”, posteriormente aparece la situación económica del país, le sigue la condición del trabajo y por último la actitud e interés de la persona.

### 3.2. Percepción del autocuidado.

#### Actividad física

GRÁFICO 16

¿Cuántas veces la semana realiza actividad física?



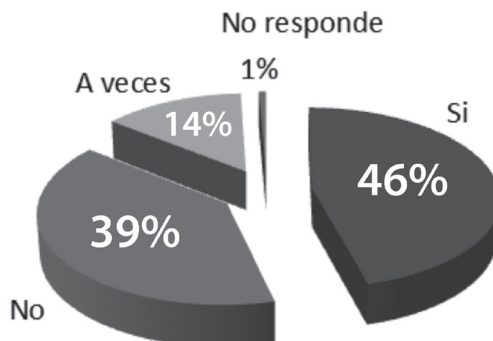
La actividad física constante es un factor importante para el autocuidado de una persona, porque posibilita un mejor funcionamiento del organismo y, además, se previenen múltiples enfermedades crónicas degenerativas (Ochoa, Rivas, Miguel-Soca, Batista, y Leyva, 2015).

Al consultar sobre la realización de actividad física, un 18% mencionó que todos los días y el 19% de 3 a 5 días, es decir, que casi el 60%, equivalente a 6 de cada 10 personas, no realiza actividad física de forma continua, exponiéndose de esa manera a una complicación en su salud en el futuro.

#### Práctica de deporte

GRÁFICO 17

¿Practica algún deporte?



Siempre, con relación al tema de la actividad física, se consultó sobre la práctica de algún deporte ya que esta constituye también una importante forma de quemar calorías y mantener un cuerpo sano y fuerte (Ramírez, Vinaccia, y Suárez, 2004).

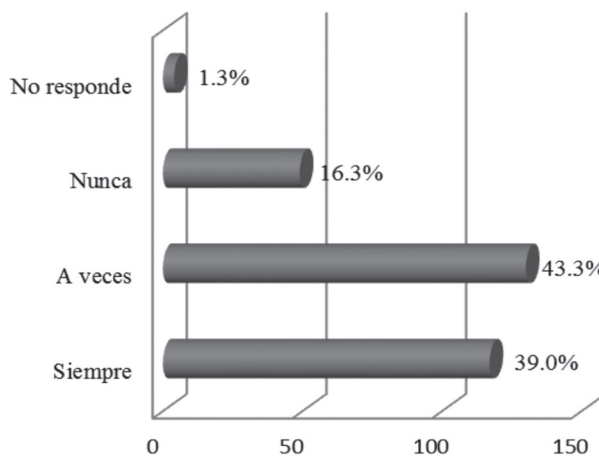
Sobre la consulta de la práctica de deportes, se obtuvo que el 46% sí realiza, pero el 39% no y solamente un 14% a veces. Con esto se muestra que la realización de actividad física, incluyendo el deporte, no es algo constante en todo el personal de la corporación, situación que puede tener consecuencias en el futuro.

### **Caminar diariamente**

Como se ha visto, la actividad física es importante para el autocuidado. Evitar la vida sedentaria puede propiciar una mejoría importante en la salud de las personas, por ello, se recomienda caminar al menos 30 minutos al día, para darle al sistema cardiovascular, una adecuada oxigenación y evitar enfermedades vinculadas a este (Romero, 2009).

Al preguntar si se caminaba al menos 30 minutos diarios, un 39% expresó que sí, pero un 43.3% que no y un 16.3% que nunca. Esto muestra en buena parte, que el sedentarismo es evidente, y recalca el hecho que la práctica de actividad física a diario en períodos repetitivos durante la semana, puede favorecer significativamente la salud de la persona, además de prevenir el padecimiento de enfermedades coronarias e inclusive, contribuir a la salud mental, reduciendo la ansiedad y el estrés (Ramírez, Vinaccia y Suárez, 2004).

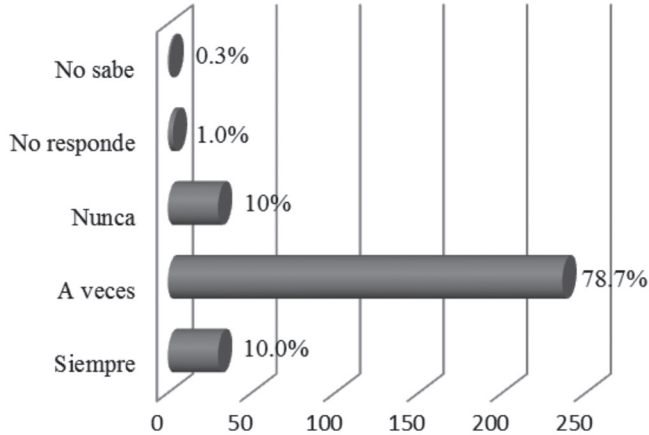
**GRÁFICO 18**  
**¿Camina al menos 30 minutos diarios?**



## Alimentación baja en grasas

GRÁFICO 19

¿Su alimentación es baja en grasa?



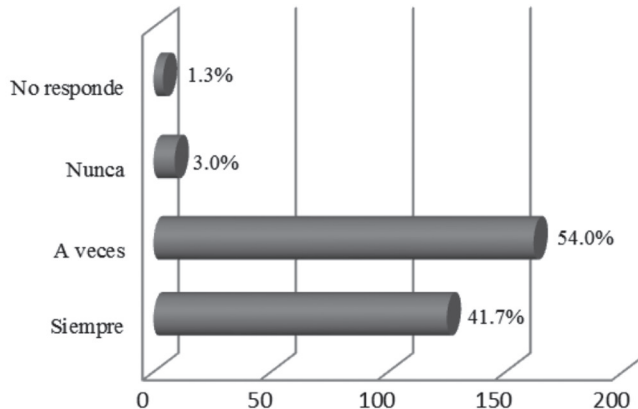
Aunque el componente nutricional se abordó anteriormente, es necesario considerar a nivel de autocuidado, cuánto las personas gestionan su alimentación en referencia al consumo de grasas, ya que el consumo de estas -más aún si son trans-, puede generar padecimientos de salud en el futuro (Meléndez, 2008).

Al consultar al respecto, se obtuvo que el 78.7% de participantes, mencionaron que a veces su alimentación es baja en contenido grasoso y un 10% que siempre, solamente un 10% mencionó que nunca.

## Frecuencia de ingesta de líquidos

GRÁFICO 20

¿Su ingesta de líquidos es constante?



La ingesta de líquidos es importante, particularmente por la hidratación y los efectos que corresponden en la salud humana (Ayus, Tejedor, y Caramelo, 2007).

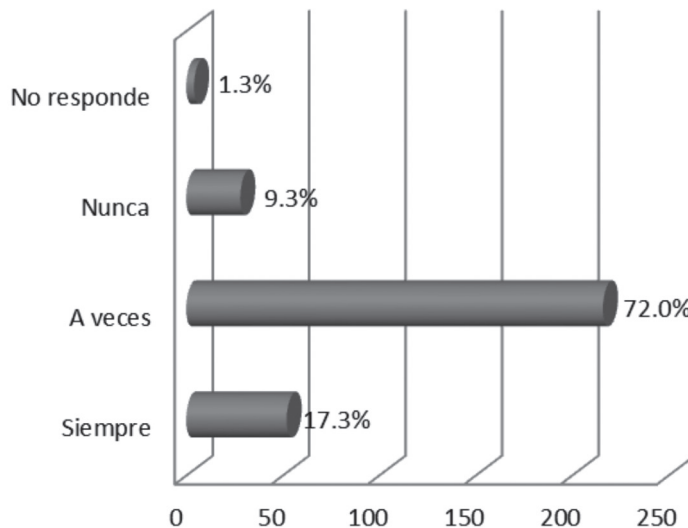
Hay que recordar que el personal operativo de la Policía Nacional Civil, se encuentra muchas veces en situaciones de constante actividad, por ello, este dato es relevante.

Según lo planteado por el 54% de los encuestados, la ingesta constante de líquidos la realizan solo a veces, sin embargo, el 41.7% menciona que siempre. Esto muestra que, mayoritariamente, existe el hábito del consumo de líquidos, que como se mencionó antes, surte un efecto importante para el bienestar y la salud de los agentes de la corporación.

### Consumo de jugos naturales

GRÁFICO 21

¿Consume jugos naturales sin preservantes?



El consumo de bebidas naturales es un importante hábito, ya que estas brindan mayores beneficios nutricionales, aparte de vitaminas y minerales esenciales (Requejo y Ortega, 2002).

Al consultarle a los participantes del estudio, el 72% manifestó que a veces consume jugos de origen natural, mientras que el 17.3% siempre lo realiza y un 9.3% nunca.



## Consumo de bebidas alcohólicas

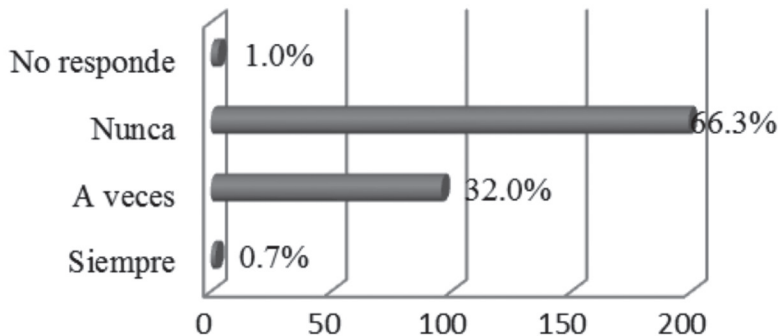
El consumo excesivo de bebidas alcohólicas es parte de un hábito no recomendable para la salud de las personas, además, las consecuencias no solo generan afecciones físicas, sino también emocionales y sociales (Laespada, 2014).

Por otra parte, el consumo de alcohol puede conllevar a problemas psiquiátricos y períodos de depresión, que trágicamente llevan algunas veces al suicidio (Goldman y Schafer, 2013).

En tal sentido, se consultó sobre el consumo de bebidas alcohólicas entre el personal en estudio de la corporación policial. Al respecto, el 66.3% mencionó que nunca ingiere, mientras que un 32% lo realiza a veces y un 0.7% siempre. Lo visto en la evidencia, denota que al menos 3 de cada 10 agentes consumen bebidas alcohólicas y 1 de cada 10 tiene problemas de adicción a la misma, situación que puede ser preocupante.

GRÁFICO 22

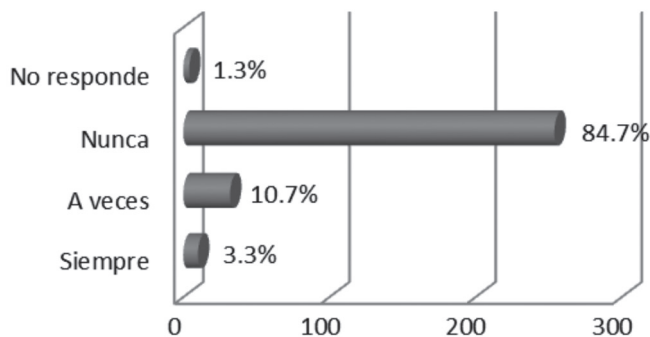
¿Con qué frecuencia consume bebidas alcohólicas?



## Consumo de tabaco

GRÁFICO 23

¿Con qué frecuencia consume cigarrillos?



El consumo de tabaco es considerado un factor detonante de diversos padecimientos crónicos degenerativos y enfermedades mortales como el cáncer (Samet, 2002).

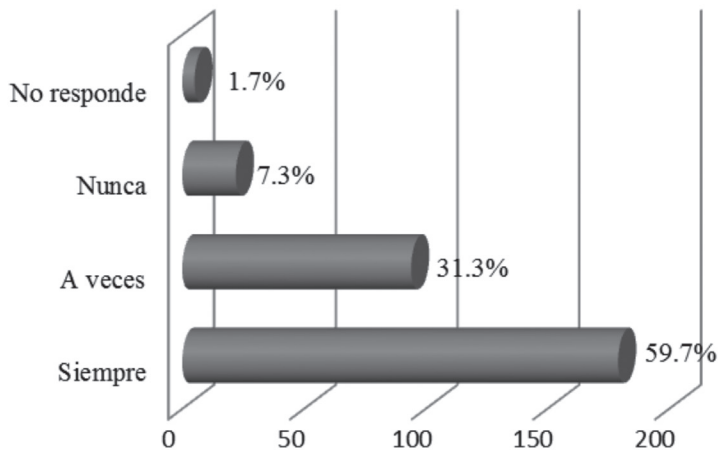
Según la OMS (2017d), cada año mueren 7 millones de personas por el tabaco, de las cuales, casi un millón son fumadores pasivos y el resto activo.

En vista de lo anterior, se consultó a los participantes sobre su consumo de tabaco, encontrándose que cerca del 85% no son consumidores de tabaco, pero un 10% lo realiza a veces y un 3.3% siempre. Esto muestra que a pesar que el consumo del tabaco es reducido, es un factor de riesgo también para quien no lo consume, es más, resulta más riesgoso para quien no lo hace que para quien si lo hace.

### Evacuación intestinal

GRÁFICO 24

¿Su evacuación intestinal es diaria o sin molestia?



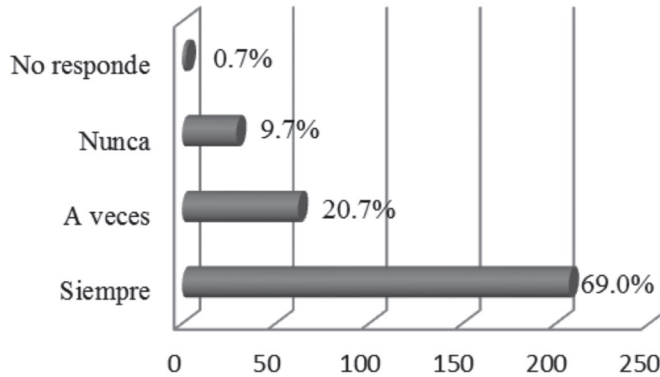
La salud del aparato digestivo es importante para un buen funcionamiento de este, por otra parte, existen padecimientos que pueden ser prevenibles si son detectados a tiempo, siendo un parámetro la evacuación diaria, a la cual al prestársele atención puede brindar un indicador para la prevención (Díaz y Rey, 2007).

Al consultar a los entrevistados sobre su evacuación intestinal diaria, el 59.7% expresó que es siempre sin molestias y de forma diaria, sin embargo, un 31.3% dijo que a veces es así y un 7.3% que nunca es así. Por ello, se puede valorar que cerca de un 40%, es decir 4 de cada 10 personas, tienen algún problema con respecto a esto, que puede estar vinculado a padecimientos gastrointestinales crónicos o inclusive a alguna enfermedad más grave, por tanto se debería prestar atención a esto de forma oportuna.

## Frecuencia de eliminación urinaria

GRÁFICO 25

¿Su eliminación urinaria es sin molestia?



La salud del aparato urinario es importante por todas las implicaciones que este tiene para el funcionamiento de todo el cuerpo humano. Tanto en el hombre como en la mujer, su cuidado también se asocia a la prevención de diversas enfermedades (Cataño, De los Ríos, Díaz, Samacá, y Wilde, 2006).

Al consultar al respecto, el 69% mencionó que no tiene ninguna molestia al momento de evacuar la orina, sin embargo, un 20.7% mencionó que a veces y un 9.7% que siempre. Estos últimos, en el caso de ser hombres, inclusive podrían estar en una situación de riesgo de padecimientos vinculados a problemas de próstata (Cataño et al., 2006).

### Tiempo para reposar entre sus actividades diarias

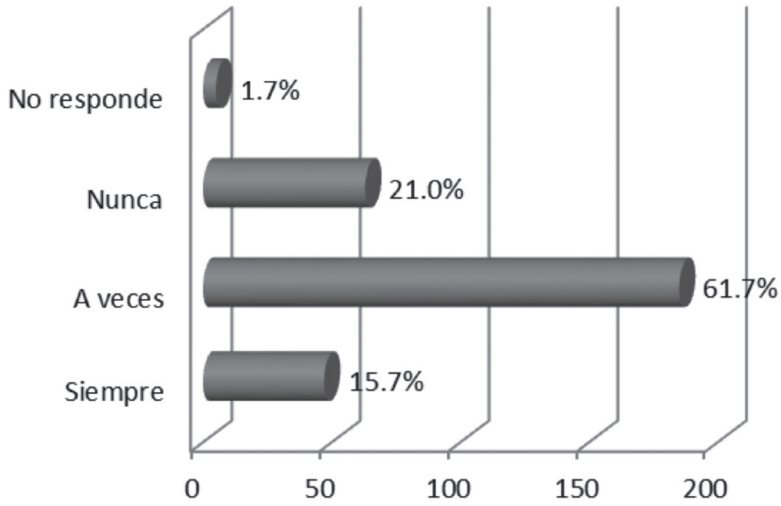
El descanso es parte importante para una persona, particularmente cuando las jornadas de trabajo son extenuantes y llenas de conflictos, y donde se vuelve necesario generar espacios de paliativos en función de propiciar un manejo de situaciones afectivas (Elizondo, 2001).

A ese respecto, se consultó si se dejaba tiempo para reposar entre las actividades laborales diarias, encontrándose que solamente un 15.7% lo hace siempre, mientras un 61.7% a veces y un 21.0% nunca.

Esto muestra que el descanso no siempre es posible, las diversas actividades que se realizan y los hábitos ya establecidos se configuran a fin de no propiciarlo adecuadamente.

**Gráfico 26**

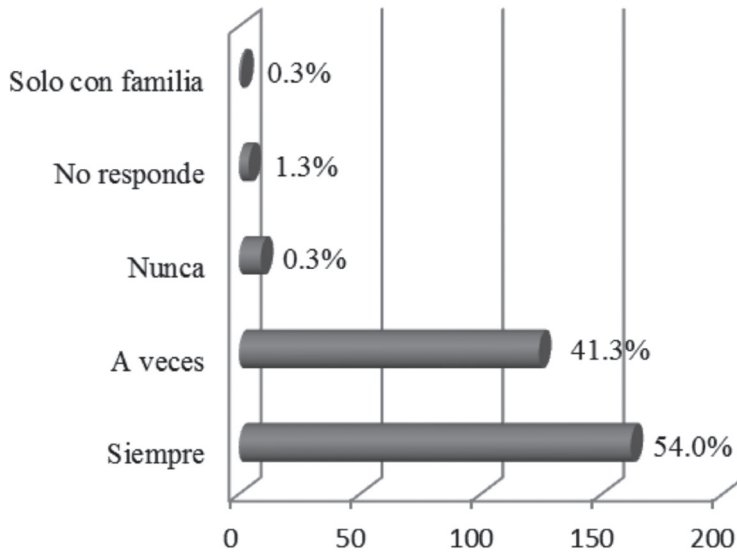
**¿Se deja tiempo para reposar entre sus actividades diarias?**



**Frecuencia de relaciones sociales sanas**

**GRÁFICO 27**

**¿Comparte tiempo con sus familiares y amigos?**



El manejo adecuado de relaciones personales puede generar un importante elemento para la salud mental de la persona, particularmente si las mantiene con sus familiares y amigos más cercanos (Elizondo, 2001).

El resultado muestra que el 54% expresa que comparte tiempo con sus familiares y amigos, mientras que un 41.4% lo hace a veces.

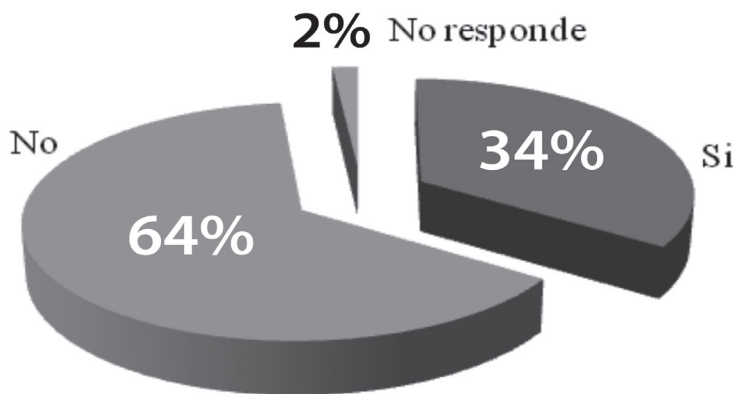
Como se muestra, la mayoría mantiene una relación de compartimiento adecuada con la familia, algo que es bastante propicio para la generación de vínculos afectivos y también contribuye a la salud mental de los miembros de la corporación.

### 3.3. Percepción de la salud.

#### Colesterol y triglicéridos

GRÁFICO 28

¿Se ha realizado en el último año examen de colesterol y triglicéridos?



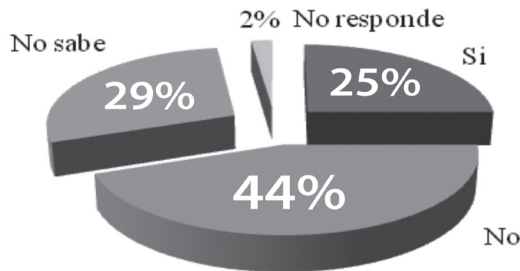
El colesterol y los triglicéridos son sustancias que se encuentran en la sangre y que son vitales para el funcionamiento del organismo humano, sin embargo, cuando sobrepasan la cantidad necesaria, pueden repercutir gravemente en la salud de las personas (Richardson, 2004).

Al consultarles a los entrevistados, el 64% mencionó que no se ha realizado estas pruebas y solamente un 34% mencionó que sí se las ha realizado en el último año. Esto muestra que, al menos 6 de cada 10 personas, no tienen un diagnóstico sobre la presencia de colesterol o triglicéridos elevados.

## Valoración sobre el diagnóstico de colesterol y triglicéridos elevados

GRÁFICO 29

¿Ha tenido colesterol o triglicéridos altos en los últimos dos años?



El diagnóstico oportuno de un nivel de colesterol y triglicéridos altos, puede propiciar la atención oportuna y evitar las complicaciones que derivan de estos (Richardson, 2004).

A los participantes del estudio se les consultó si habrían tenido en los últimos 2 años un diagnóstico de colesterol o triglicéridos elevados del nivel normal.

Según los resultados, el 44% expresó que su diagnóstico era negativo, sin embargo, un 25% mencionó que sí tenía un diagnóstico de colesterol o de triglicéridos elevados, pero un 29% desconoce su situación, algo que puede ser perjudicial para su salud posterior.

### Medición de la presión arterial

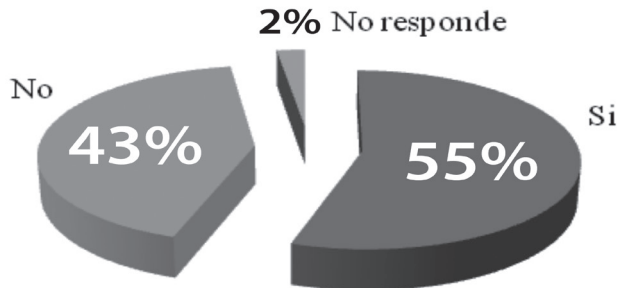
La hipertensión arterial es una condición de salud, que de no ser tratada de forma adecuada y oportuna, puede conllevar a problemas cardiacos, renales y visuales, entre otros (Elizondo, 2001).

La toma de la presión arterial permite establecer un diagnóstico sobre el desarrollo de una hipertensión, a fin de detectarla a tiempo y evitar sus complicaciones.

Al consultar a los participantes en el estudio, si se habría realizado un chequeo en su presión arterial, el 55% asegura que sí, pero un 43% dijo que no.

GRÁFICO 30

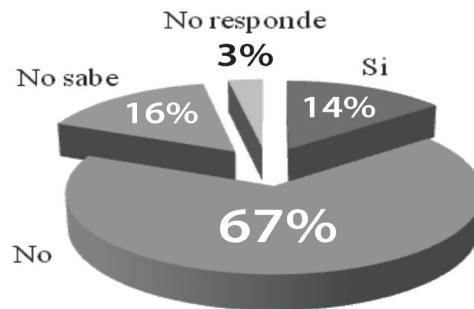
¿Se ha realizado en el último año medición de la presión arterial?



Valoración de diagnóstico de hipertensión

GRÁFICO 31

¿Ha sido diagnosticado con hipertensión arterial?



La hipertensión debe ser detectada a tiempo, ya que sus secuelas suelen ser graves para el organismo, y además pueden ser confundidas con otros padecimientos o simplemente pasar desapercibidas; de ahí que ha sido denominada como “el asesino silencioso” (García de Guadiana, 2002).

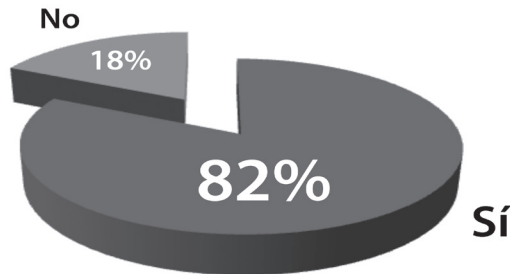
Un chequeo periódico de la presión arterial, puede permitir establecer un diagnóstico oportuno para así comenzar las indicaciones dadas por un médico.

Al consultarle a los participantes si tenían un diagnóstico de hipertensión, el 14% mencionó que sí, mientras que el 67% dijo que no. No obstante, un 16% prefirió manifestar que no sabe aún. Esto muestra que existen por lo menos de 1 a 2 de cada 10 personas de la corporación policial, con este padecimiento crónico degenerativo, que debe ser tratado oportunamente para no derivar en sus consecuencias para la salud.

## Tratamiento de la hipertensión

Gráfico 32

Si su respuesta anterior fue sí, ¿Se encuentra en tratamiento con un médico para tratarse esta situación?



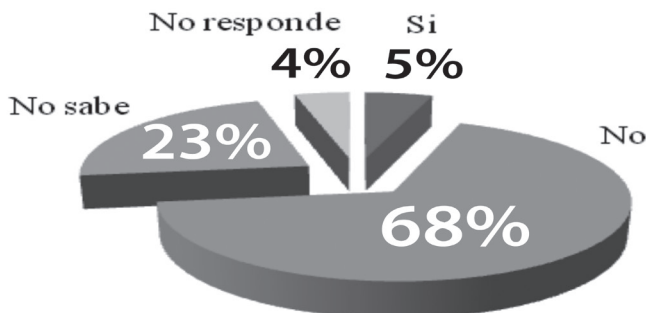
El diagnóstico de hipertensión debe ser tomando con seriedad y, sobre todo, llevar el tratamiento al pie de la letra como lo indica el médico, sobre todo cuando se realizan diversas pruebas para determinar el factor de riesgo (García de Guadiana, 2002).

Al consultarle a las personas que tienen el diagnóstico de hipertensión y excluyendo a quienes no hicieron mención de tenerlo, se obtuvo que el 82% se encuentra recibiendo un tratamiento médico y lo completan según lo indicado, sin embargo, un 18% mencionó que no lo lleva a cabo, lo cual está asociado a que las personas no le prestan la suficiente atención a la enfermedad o aducen que no tienen el tiempo para ir a sus controles médicos.

## Valoración del padecimiento de diabetes

GRÁFICO 33

¿Usted tiene diagnóstico de diabetes mellitus?





La diabetes es una enfermedad crónica degenerativa que se genera cuando el páncreas no produce insulina suficiente o el organismo no es capaz de utilizarla eficazmente (Tebas y Escobar, 2009).

Según la OMS (2017c), el número de personas con diabetes ha aumentado de 108 millones en 1980 a 422 millones en 2014, provocando para 2015 la muerte de 1.6 millones de personas a nivel mundial.

Al consultar a los participantes si tenían un diagnóstico de diabetes, se encontró que un 5% manifestaron que sí, mientras un 68% dijo que no y un 23% que no sabía. Como puede verse en la muestra, hay un porcentaje que evidencia la existencia de esta enfermedad crónica degenerativa, la cual es de vital importancia prestarle la atención oportuna.

### Tratamiento de diabetes

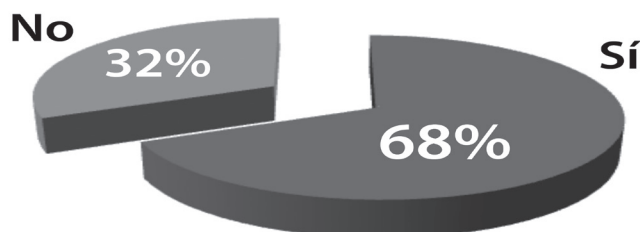
La diabetes puede tratarse, evitarse o retrasar sus consecuencias; para ello, se requiere que el paciente tenga un peso normal y evite el consumo de tabaco, además de la dieta, la medicación y exámenes periódicos (OMS, 2017c).

Al consultar a los participantes que expresaron que tenían el diagnóstico de esta enfermedad, el 68% mencionó que sí se encuentra recibiendo un tratamiento médico, mientras un 32% dijo lo contrario, atribuyendo a la falta de tiempo tal situación.

La diabetes debe ser atendida oportunamente, para evitar sus complicaciones, además, en un régimen de trabajo, deben adecuarse algunas condiciones para que la persona con este diagnóstico tenga ciertas concesiones en cuanto a funciones que podrían derivar en una complicación de su salud.

Gráfico 34

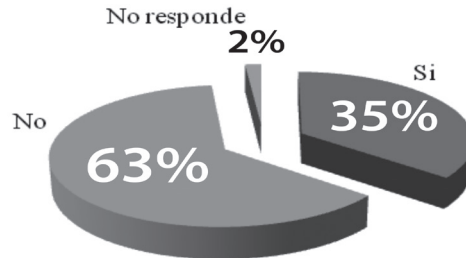
Si su respuesta anterior fue sí,  
¿Se encuentra en tratamiento con un médico?



## Salud visual

GRÁFICO 35

¿Se ha realizado en el último año examen visual?



La salud visual es una situación muy particular, pero importante en la medida en que muchos padecimientos asociados a esta pueden ser prevenibles, si son detectados a tiempo (OMS, 2013b).

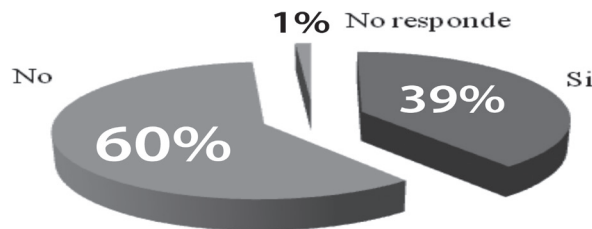
En el año 2010, según la OMS (2013b), habían en el mundo cerca de 285 millones de personas que padecían discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas; se considera entonces que el 80% de las causas de discapacidad visual pueden ser prevenibles.

En tal sentido, se consultó a los participantes si se habían realizado un examen visual en el último año, para lo cual el 63% expresó que no, mientras un 35% que sí. Por ello, se corrobora que la parte de salud visual aún no logra tener mayor demanda, a pesar de ser tan fundamental para las tareas y actividades diarias, en tal sentido, se debe valorar este indicador, ya que un diagnóstico temprano puede evitar consecuencias futuras.

## Salud bucal

GRÁFICO 36

¿Se ha realizado en el último año examen odontológico?



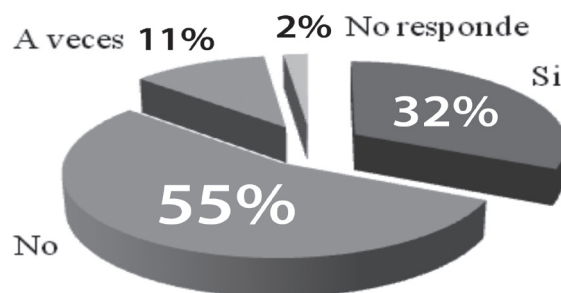
Según la OMS (2012), la salud bucal es fundamental para el goce de una buena salud y está definida por la ausencia de dolor orofacial, cáncer de boca o garganta, infecciones y llagas bucales, entre otras.

Según este organismo (OMS, 2012), alrededor del 30% de la población entre los 65 y los 74 años no tiene dientes naturales. Por esta razón, se les consultó a los participantes si se había realizado un examen odontológico durante el último año, teniéndose que el 60% no y el 39% sí. Esto indica que 6 de cada 10 personas, no cuentan con una adecuada práctica preventiva de su salud bucal, por ende, están expuestos a los padecimientos derivados, que incluyen la extracción de una pieza dental o el padecimiento de alguna enfermedad asociada a esta falta de atención.

### Enfermedades gastrointestinales

GRÁFICO 37

¿Padece de enfermedades gastrointestinales (gastritis, colitis, reflujo, etc.)



Las enfermedades gastro-intestinales comprenden un conjunto de padecimientos, los cuales están vinculados directamente al funcionamiento del aparato digestivo y a las funciones que de este derivan y que pueden generar una serie de síntomas diversos que afectan la calidad de vida de las personas (Feldman y Friedma, 2004).

Por otra parte, las enfermedades gastrointestinales tienen diversas causas, entre las que se pueden mencionar están la ingesta de alimentos y el estrés.

Al consultar con los participantes, se encontró que el 32% padece alguna enfermedad de este tipo, mientras que un 11% únicamente a veces, mostrándose una tendencia que de cada 10 miembros de la corporación, 4 tienen algún problema gastrointestinal.

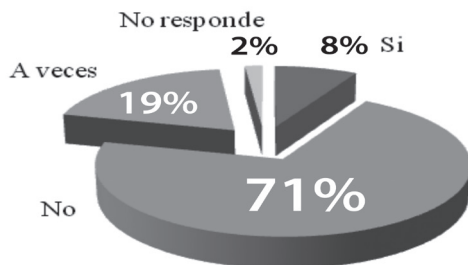
## Padecimiento de infecciones urinarias

Las infecciones en las vías urinarias tienen diversas causas y pueden ocurrir en diversas partes del aparato urinario, además, su presencia recurrente puede estar asociada a otros padecimientos que las provocan a los cuales se les debería prestar atención oportuna (Dalet y Del Río, 1997).

Aspectos como la edad, embarazo y algunas enfermedades como la diabetes, problemas de vejiga, incontinencias intestinales, próstata agrandada, cálculos renales, entre otros; están vinculados a la recurrencia de infecciones urinarias (Dalet y Del Río, 1997).

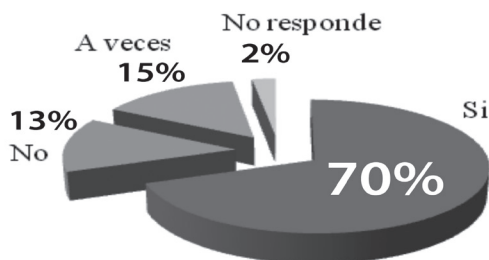
En ese sentido, al consultar a los participantes en el estudio, el 71% mencionó que no tiene infecciones urinarias de forma recurrente, sin embargo, un 8% expresó que sí y un 19% dijo que a veces. Esto muestra que sí existe una parte del personal de la corporación que debe considerar la realización de algún examen que le permita establecer la causa por la que se presentan las infecciones.

**GRÁFICO 38**  
**¿Padece de infecciones urinarias periódicamente?**



## Salud de la mujer: toma de citología anual

**Gráfico 39**  
**Si es mujer, ¿realiza la citología cada año?**



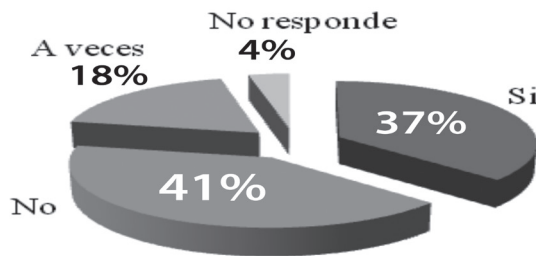
En la salud de la mujer, un punto importante es la toma de la citología, la cual permite diagnosticar entre otras cosas, un posible cáncer cérvico uterino, que es causado por infecciones de transmisión sexual por determinados tipos del virus del papiloma humano (Alonso de Ruiz, Lazcano y Hernández, 2005).

Según la OMS (2015), para el año 2012 aproximadamente 270 000 mujeres murieron en el mundo a causa del cáncer cérvico uterino, que a la vez se convierte en la segunda causa de muerte más frecuente en las mujeres, principalmente en las regiones menos desarrolladas. Al consultar a las mujeres participantes, el 70% manifestó que sí se realiza el examen una vez año, sin embargo, un 13% dijo que no y un 15 que a veces.

### Salud de la mujer: autoexamen de mama

GRÁFICO 40

Si es mujer, ¿Se realiza el auto examen de mama cada mes?



Según la OMS (2017a), el cáncer de mama es el más frecuente en las mujeres, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados y para el año 2004, provocó la muerte de 519 000 mujeres y para el año 2012, se estimó la detección de al menos 1,7 millones de casos nuevos, según un informe del mismo organismo.

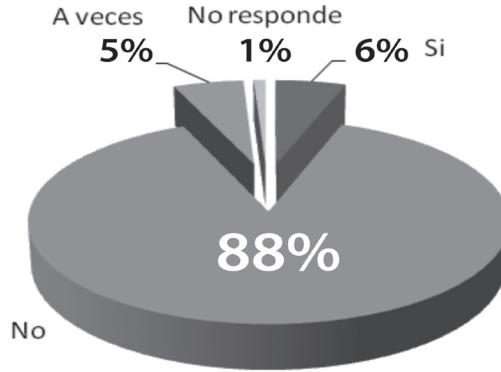
El cáncer de mama puede ser prevenible y detectable fácilmente en sus primeras etapas, para lo cual es necesario realizarse la autoexploración, a partir de una prueba que es fácil, pero cuyos resultados pueden obrar para salvar una vida (Lostao, 2001).

Al consultarles a las mujeres participantes en el estudio, solamente un 37% se realiza la autoexploración de mama, mientras un 41% no lo hace y un 18% mencionó que a veces. Este dato es preocupante, ya que solamente 4 de cada 10 mujeres, realiza esta práctica, colocando a las otras 6 en un riesgo eminente.

### Salud del hombre: visita al urólogo

GRÁFICO 41

Si es hombre, ¿visita al urólogo cada año?



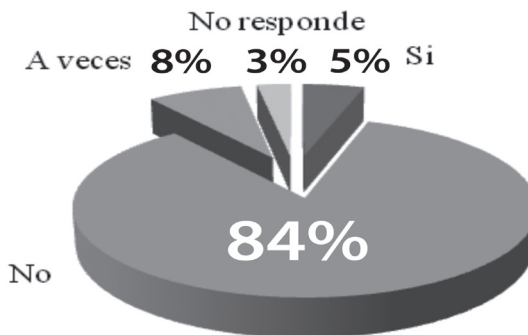
En el hombre, el cuidado de la salud de su aparato reproductor pasa necesariamente por el control y visita periódica al urólogo, sin embargo, según los estudios, la frecuencia es baja a pesar de que se recomienda realizarse periódicamente (Vinaccia, Fernández, Monsalve, y Quiceno, 2008).

Por ello y considerando que las edades de los participantes sobrepasan los 30 años mayoritariamente, se les consultó si visitaban al urólogo una vez al año, sobre lo cual el 88% mencionó que no, un 6% dijo que si lo visita y un 5% que a veces. Esto muestra que existe para el caso de los hombres, una situación de déficit de autocuidado al no tener la práctica de una visita periódica al especialista.

### Salud del hombre: autoexploración testicular

GRÁFICO 42

Si es hombre, ¿Se realiza la exploración testicular cada mes?



En el hombre, un aspecto importante de su autocuidado es la exploración testicular, en la cual se deben buscar nódulos o bultos duros así como también cambios perceptibles como engrosamiento y tumoraciones (Gutiérrez y Zapata Boluda, 2016).

En este sentido y considerando la necesidad de la salud en el hombre, se consultó sobre la exploración testicular, encontrándose que el 84% no se la realiza, mientras que un 8% dijo que lo hacía a veces y un 5% que sí.

Con esta información, se corrobora en buena parte la noción de que el hombre tiende a ser menos cuidadoso con su salud que la mujer (Vinaccia, Fernández, Monsalve, y Quiceno, 2008).

### Visita anual al médico

La visita periódica al médico es parte de un importante autocuidado, porque es una forma a través de la cual se puede facilitar la prevención de enfermedades y el tratamiento de otras, siendo un hábito para la salud en general, recomendable por lo menos una vez al año cuando no se tiene ningún problema de salud (Elizondo, 2001).

Al consultar en el estudio sobre esta práctica, el 41% mencionó que visita al médico de 1 a 2 veces al año, mientras el 27.3% solo lo realiza al tener una enfermedad.

Como se muestra en el resultado, la visita al médico entre los miembros de la corporación policial, varía en cuanto al tiempo, pero se muestra una tendencia positiva, a pesar de que no es la deseada.

**GRÁFICO 43**  
**¿Cada cuanto tiempo visita al médico?**



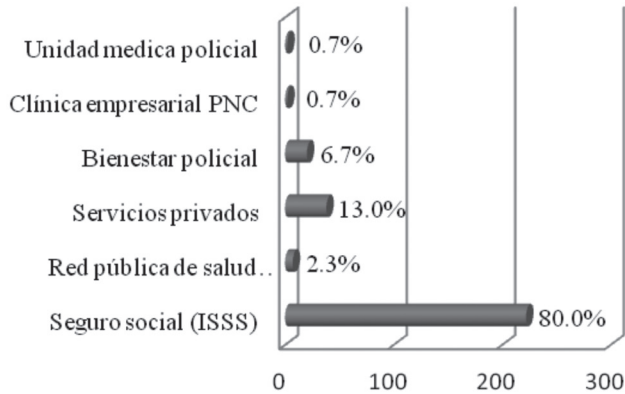
## Cobertura de salud

En cuanto a la cobertura de salud, se consultó a los participantes sobre qué servicios de salud utilizaban con mayor frecuencia. Al respecto cabe recordar que en El Salvador, según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (DIGESCTYC, 2016), el 63% de la población consulta en establecimientos públicos y cerca de un 20% en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y un 17% en hospitales y clínicas privadas.

Para el caso de este estudio, se puede notar que el 80% de los miembros de la corporación policial, mencionó que lo hace a través del ISSS, mientras que un 13% hizo la mención que en unidades privadas, y solo un 6.7% en la clínica de bienestar policial.

**GRÁFICO 44**

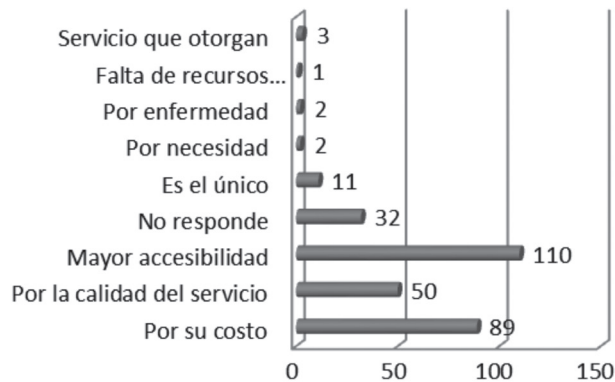
**¿Qué servicios de salud utiliza con mayor frecuencia?**



## Valoración de los servicios de salud

**GRÁFICO 45**

**¿Por qué hace uso con mayor frecuencia de estos servicios?**





También es importante considerar porqué los usuarios se acercan a este tipo de cobertura, sobre todo para considerar el valor que le dan a la atención.

Al respecto, entre los consultados, el 36% expresó que, por la mayor accesibilidad, el 29.7% por el costo y el 16.7% por la calidad del servicio.

Estas son las menciones mayoritarias por parte de los participantes en el estudio, confirmándose que la manera en que perciben los servicios de salud, tiene que ver en buena parte con aspectos propios de la ventaja de estos y no tanto –a pesar de que fue una mención– del factor económico, sino del acceso y de la calidad de los servicios.

### Situación de salud mental y estrés

La salud mental es, según la OMS (2013a):

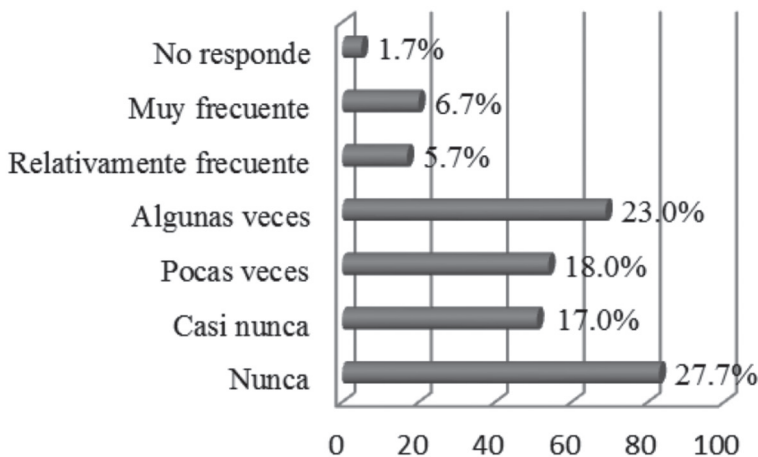
*“Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (p.1).*

A continuación, se analizarán los indicadores del test de estrés laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2017), en cotejo de la labor de los miembros de la corporación policial.

### Imposibilidad de conciliar el sueño

GRÁFICO 46

#### Imposibilidad de conciliar el sueño

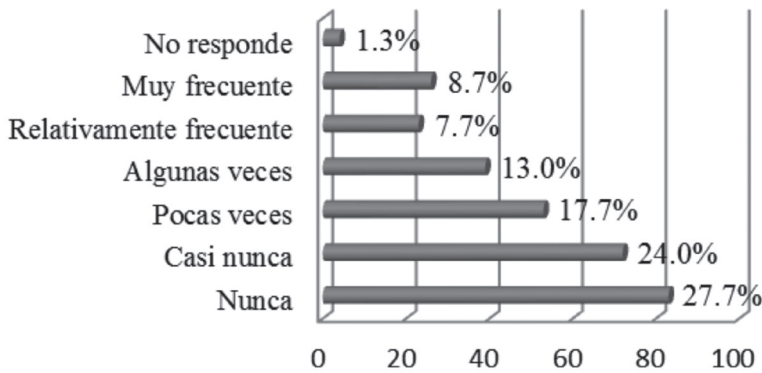


El sueño y el descanso, son factores importantes para la persona, sobre todo en función de sus beneficios para la salud. Sin embargo, cuando no se realizan adecuadamente, pueden propiciar afectaciones y denotar algún síntoma de estrés.

Al respecto, al consultarle a los participantes, el 27.7% mencionó que nunca lo padece, el 17.0% casi nunca, el 18.0% pocas veces, el 23% algunas veces, el 5.7% relativamente frecuente y un 6.7% manifiesta que lo padece de forma muy frecuente. Como se muestra, este indicador se encuentra presente en buena parte de la población entrevistada.

### Jaquecas y dolor de cabeza

**GRÁFICO 47**  
**Jaquecas y dolor de cabeza**



Se consultó sobre las jaquecas y el dolor de cabeza. Al respecto un 27.7% nunca lo padece, un 24.0% casi nunca, un 17.7% pocas veces, un 13% algunas veces, un 7.7% con relativamente alguna frecuencia, el 8.7% muy frecuentemente y únicamente el 1.3% no respondió.

Como se muestra, este indicador también se hace presente en un porcentaje significativo entre los participantes del estudio.

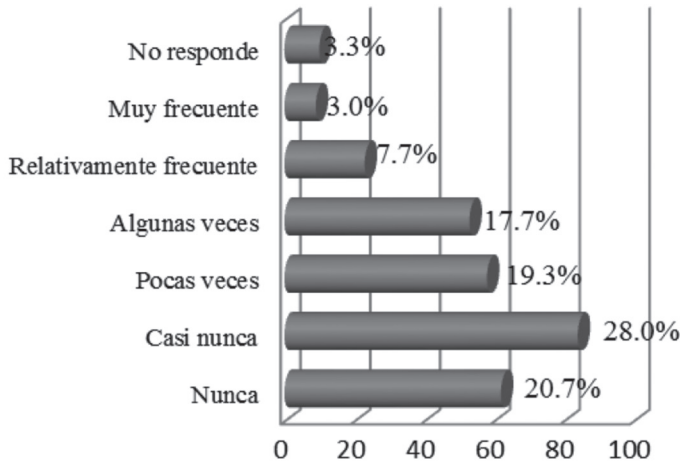
### Indigestión o molestias gastrointestinales

La frecuencia de las enfermedades gastrointestinales, puede estar relacionada a problemas de estrés, ya que este desemboca en algunas afecciones como por ejemplo el síndrome del colon irritable (Vinaccia et al., 2005), el cual se hace recurrente cuando se tienen problemas laborales o personales.

Al consultar a los participantes sobre la presencia de enfermedades gastrointestinales de forma periódica el 20.7% manifiesta que nunca ha tenido, el 28% menciona que casi nunca, el 19.3% pocas veces, el 17.7% algunas veces, el 7.7% los tiene con relativamente alguna frecuencia y un 3.0% comenta tener dichas enfermedades de manera frecuentemente. Observando los resultados, puede evidenciarse la presencia de este indicador de estrés entre los participantes, de forma reiterativa en por lo menos 4 de cada 10 de ellos.

**GRÁFICO 48**

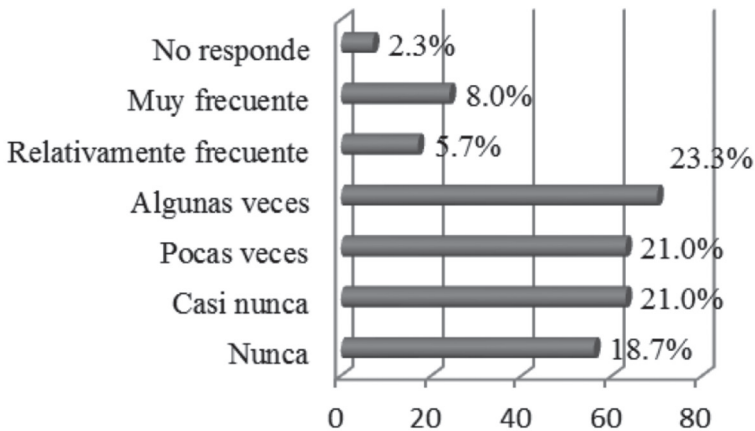
**Indigestiones o molestias gastrointestinales**



**Agotamiento y cansancio**

**GRÁFICO 49**

**Sensaciones de cansancio o extremo agotamiento**

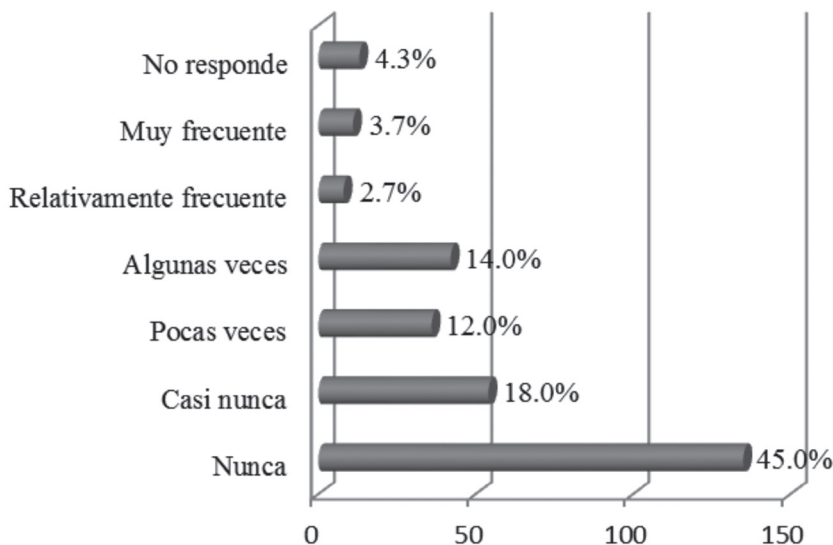


Un indicador del estrés es la sensación de cansancio extremo o agotamiento continuo (Bethelmy y Guarino, 2008), el cual se manifiesta en los trabajadores que están sometidos a cargas emocionales elevadas durante sus labores diarias.

Al consultar sobre estas situaciones al personal de la corporación policial, el 18.7% manifiesta nunca haberlo percibido, el 21% casi nunca, el 21% pocas veces, algunas veces el 23.3%, relativamente frecuente el 5.7% y un 8% muy frecuentemente. Como puede notarse, en cerca del 70% de los participantes se ha presentado este síntoma de presencia de estrés, que es lo más recurrente y un indicador importante para comenzar a valorar la necesidad de apoyo.

### Disminución del deseo sexual

**GRÁFICO 50**  
**Disminución del deseo sexual**



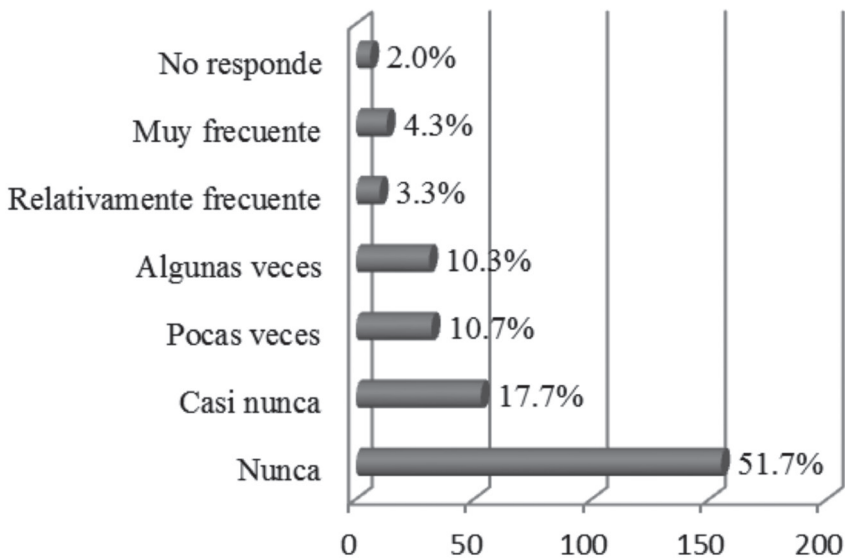
La sexualidad humana es compleja y forma parte de un componente fundamental de la vida. El sexo y el erotismo, representan fuerzas motoras de la actividad de los seres humanos (Giddens, 1995).

La ausencia del deseo sexual, puede ser generado por varias razones tanto fisiológicas como psicológicas, particularmente vinculadas al estrés (Castelo, 2005).

Al consultar a los participantes, el 45% mencionó que no había percibido este síntoma, un 18% casi nunca, el 12% pocas veces, el 14% algunas veces, el 2.8% relativamente frecuente y un 3.7% frecuentemente. Es de mencionar que este indicador suele ser evadido, sin embargo, en la intimidad de cada persona se encuentra la respuesta y, en el caso de este estudio, se manifiesta en por lo menos 3 de cada 10 personas.

### Respiración y asfixia

**GRÁFICO 51**  
**Respiración entrecortada o sensación de ahogo**



Otro indicador que puede expresar una situación de estrés compleja en el organismo es la respiración, ya que esta se ve afectada, al momento en el cual el organismo sufre en mayor medida del apareamiento de este (Peiró, 2009).

En este sentido, se consultó a los participantes y se obtuvo que el 51% no ha percibido nunca este síntoma, mientras que un 17.7% casi nunca, el 10.7% pocas veces, el 10.3% algunas veces, para el 3.3% es relativamente frecuente y para el 4.3% muy frecuente. Como muestran estos datos, este síntoma está presente en por lo menos 2 de cada 10 participantes.

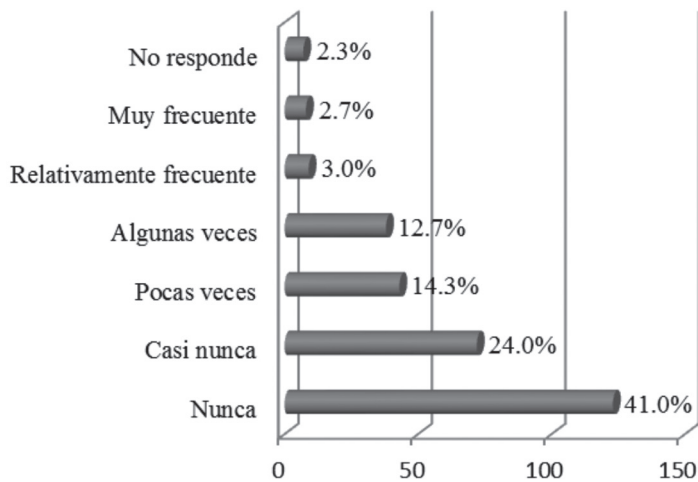
## Disminución del apetito

El apetito es una parte importante de la vida saludable, porque representa el interés del ser humano por la alimentación y, al mismo tiempo, permite la ingesta de las calorías necesarias para la subsistencia diaria (Elizondo, 2001).

Al considerar los resultados, se observa que el 41% no ha percibido falta de apetito, el 24% casi nunca, el 14.3% pocas veces, el 12.7% algunas veces, el 3% con relativa frecuencia y únicamente el 2.7% muy frecuentemente.

Cabe señalar, que la falta de apetito puede repercutir en otro tipo de trastornos psicosomáticos que pueden llevar incluso a la muerte (Elizondo, 2001). Por tanto, es de relevancia que se le preste la debida atención.

**Gráfico 52**  
**Disminución del apetito**



## Temblores musculares

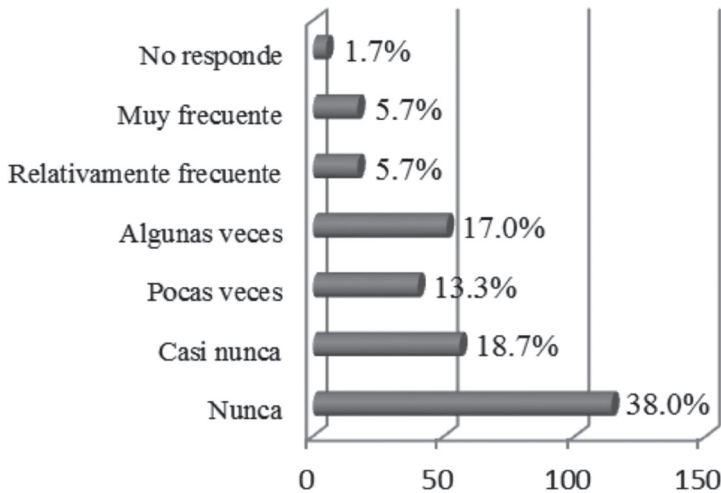
Uno de los efectos más notables en el estrés es lo relacionado con los temblores musculares como tics nerviosos o parpadeos, que surgen cuando el sistema nervioso central, tiende a resentir las consecuencias de la carga, producto de situaciones de presión y sobreesfuerzo (Peiró, 2009).

Al respecto, el 38% de los participantes mencionó que nunca ha percibido esta situación, el 18.7% casi nunca, el 13.3% pocas veces, el 17% algunas veces, el 5.7% lo ha percibido con relativamente alguna frecuencia, el

5.7% muy frecuentemente y el restante 1.7% no responde. Como se puede observar, este síntoma del estrés está presente en buena parte de los participantes, y denota una situación que amerita ser analizada y tratada.

**GRÁFICO 53**

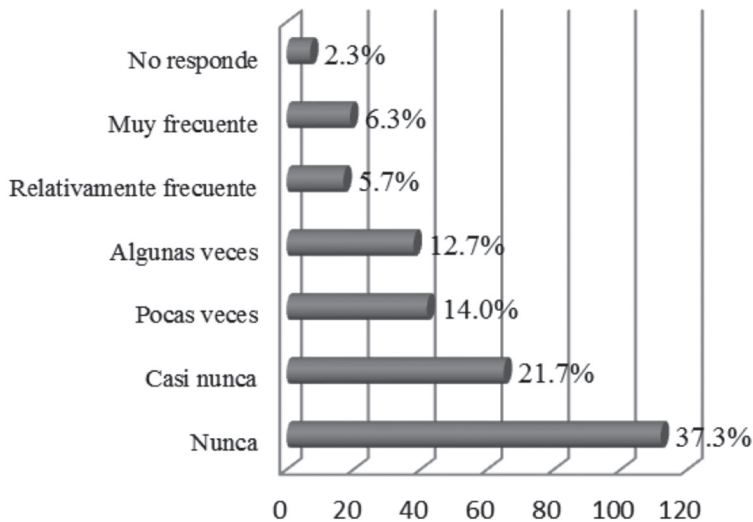
**Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)**



**Pinchazo o sensaciones dolorosas en el cuerpo**

**GRÁFICO 54**

**Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo**



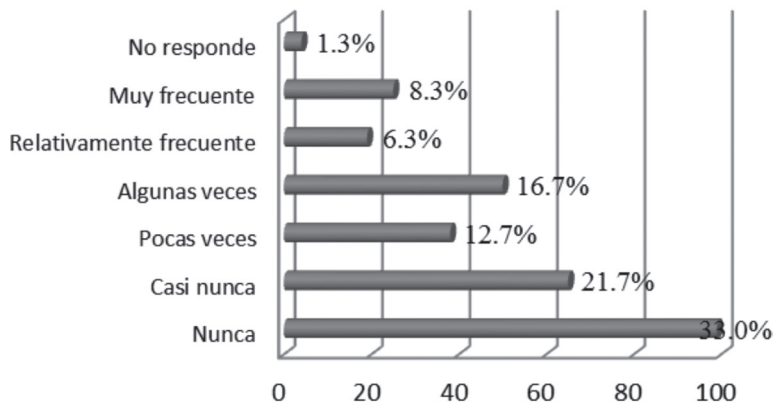
Otro importante síntoma de estrés son las sensaciones de pinchazos y sensaciones dolorosas, manifestadas en diversas partes del cuerpo, que pueden estar significando un desequilibrio en el sistema nervioso central, debido a la presión del trabajo o problemas alrededor de este (Bethelmy y Guarino, 2008).

Los resultados identificados en los participantes, denotan que el 37.3% nunca antes ha sentido eso, que un 21.7% casi nunca, un 14% pocas veces, el 12.7% algunas veces, el 5.7% con relativa frecuencia y el restante 6.3% muy frecuentemente. Es decir, que en por lo menos 2 de cada 10 personas, se ha manifestado de forma reiterativa este tipo de síntoma asociado al estrés laboral, algo que puede estar vinculado a las tareas y funciones que se desarrollan.

### Tentación fuerte de no levantarse por la mañana

GRÁFICO 55

#### Tentación fuerte de no levantarse por la mañana



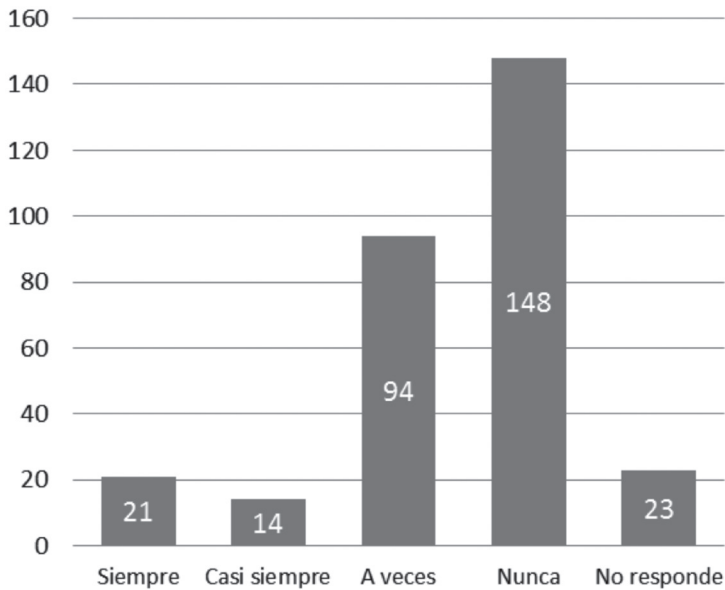
El cansancio constante y esa idea de no tener energías, puede llegar a ser un síntoma de estrés profundo que puede llegar inclusive a convertirse en un padecimiento conocido como el síndrome de Burnout por sus rasgos característicos (Cruz y Puentes, 2017).

Con respecto a lo anterior, los participantes, en un 33% dijeron nunca haber sentido esos deseos, un 21.7% casi nunca, 12.7% pocas veces, el 16.7% algunas veces, el 6.3% relativamente frecuente y el restante 8.3% muy frecuentemente. Por lo que se puede plantear que cerca de 3 de cada 10 personas, de alguna manera han percibido un cansancio y un agotamiento excesivo, que pudiera explicarse en términos de un estrés laboral.



## Percepción de depresión

**GRÁFICO 56**  
**¿Se siente deprimido?**



La depresión es compleja de definir, sin embargo, se entiende como un estado de melancolía que es patológico y normal, donde las personas experimentan episodios de frustración y desarraigo, además de una pérdida de su personalidad y puede tener consecuencias letales sino es tratada adecuadamente (Jervis, 2005).

Sobre este tema, los participantes en un 49.3% manifestaron que nunca han padecido depresión, sin embargo, un 31.3% dijo que a veces, un 4.7% casi siempre y un 7% que siempre. Como se observa, casi 5 de cada 10 personas tienen algún nivel de percepción sobre la depresión, llamando la atención que 1 de cada 10 mantiene una depresión constante.

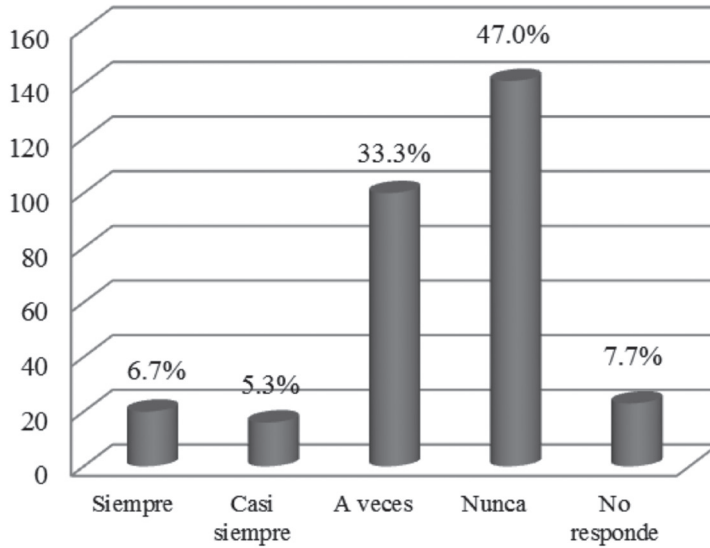
## Percepción de ansiedad

La ansiedad se presenta como una reacción a ciertos estímulos que perciben las personas, como por ejemplo la sensación de peligro y puede generar síntomas neurovegetativos, conductuales y vivenciales (Mardomingo, 1994).

En ese sentido, la ansiedad como estado propio de afectación emocional, puede derivar en una serie de experiencias que ponen a la persona en una condición no adecuada para su salud mental.

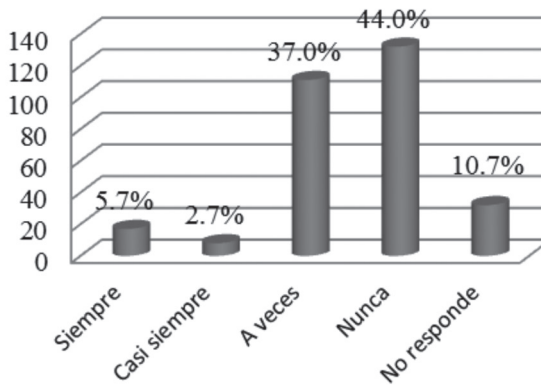
En ese plano, se obtuvo que un 47% nunca ha sentido ansiedad, un 33.3% a veces, el 5.3% casi siempre y un 6.7% siempre. El restante 7.7% no respondió a esta interrogante. Estos datos muestran que en por lo menos 4 de cada 10 personas encuestadas, la ansiedad se presenta como parte de un síntoma propio de estrés.

**GRÁFICO 57**  
**¿Se siente con ansiedad?**



### Miedo y temores

**GRÁFICO 58**  
**¿Ha sentido sensación de miedo?**

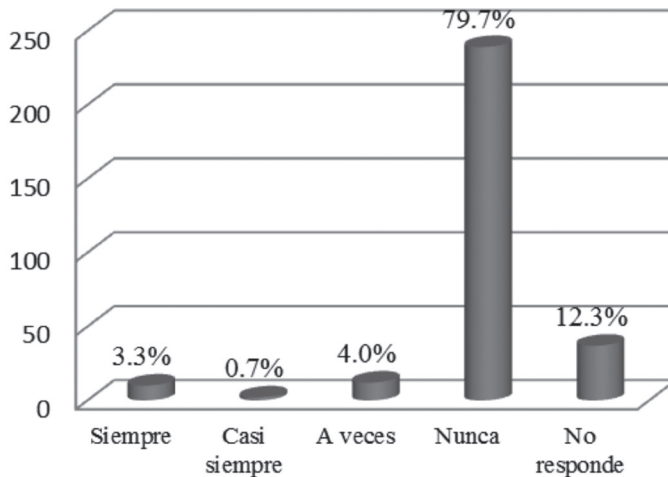


El miedo, como una condición psíquica, se encuentra asociado a una serie de factores diversos, los cuales devienen en contextos particulares (Mardomingo, 1994).

Contextos como el que viven los miembros de la corporación policial, los puede llevar a situaciones extremas donde la sensación de miedo puede hacerse presente. Sobre este particular, la investigación reflejó que el 44% nunca siente miedo, pero un 37% a veces, un 2.7% casi siempre y un 5.7% siempre.

### Sentimientos suicidas

**GRÁFICO 59**  
**¿Siente deseos suicidas?**



Los efectos de una salud mental no adecuada, pueden generar como consecuencia el suicidio, el cual según la OMS (2017), cobra la vida de más de 800 000 mil personas al año, siendo la población en el rango de los 15 a los 29 años la más afectada, y por tanto representa la primera causa de defunción de este grupo etario.

El suicidio es la consecuencia de diversos episodios de depresión, a los cuales la persona llega ante la falta de una atención oportuna (Mardomingo, 1994).

Al consultarles a los entrevistados, se encontró que el 3.3% siempre siente estos deseos, el 0.7% casi siempre y el 4.0% a veces. Esto muestra que existe una parte del personal que se encuentra en una situación crítica a la cual se le debe prestar atención oportuna.

## Principales factores de estrés

GRÁFICO 60

### ¿Qué situaciones le generan mayor estrés?



El tema del estrés es producido por diversos factores, los cuales, al conjuntarse en muchos aspectos, pueden considerarse desencadenantes de diversos procesos de carga laboral y emocional (Bethelmy y Guarino, 2008).

Al consultar al respecto, para el 31.3% de los participantes, la situación del trabajo representa el principal factor de estrés, mientras la inseguridad y delincuencia el segundo con un 24.4% y la situación económica llega a un tercer lugar con un 19.3%.

Al valorar el gráfico, se pone de manifiesto que las situaciones que se asocian al estrés, constituyen básicamente los problemas tanto de tipo personal, como la situación del contexto del país y, en gran medida, están vinculados a la labor policial.

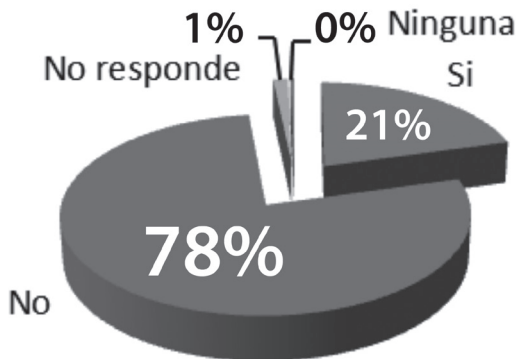
### Valoración de la asistencia psicológica por parte de la corporación policial

La atención psicológica comprende una serie de componentes que permiten establecer la búsqueda del bienestar psicosocial de la persona, algo que no solo debe ser visto de forma clínica sino integral (Oblitas y Becoña, 2000).

En ese marco, se consultó a los participantes en el estudio, sobre si actualmente habían recibido alguna asistencia psicológica por parte de la corporación policial en función a su trabajo, y los resultados reflejaron que al 78% no se le ha brindado dicha asistencia, mientras que al 21% sí. Lo que muestra que casi 8 de cada 10 personas no cuentan con un apoyo psicológico que les permita drenar emocionalmente las situaciones que viven como resultado del trabajo que realiza.

GRÁFICO 61

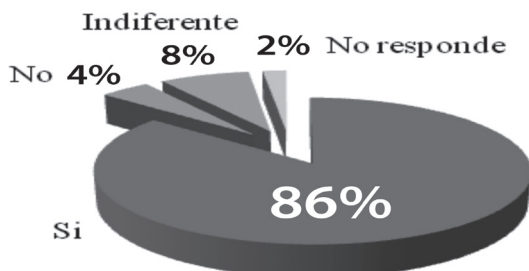
¿Ha recibido alguna asistencia psicológica por parte de la corporación policial?



### Importancia de la atención psicológica

GRÁFICO 62

¿Considera importante que se desarrollen programas de apoyo psicológico de parte de la corporación policial?



Siendo el componente psicológico, elemental para los efectos del contexto actual y la labor de los miembros de la corporación policial, se les consultó si valorarían el desarrollo de programas de apoyo.

Los resultados fueron contundentes, el 86% considera que, si son necesarios, al 8% le es indiferente y solamente el 4% valora que no son necesarios.

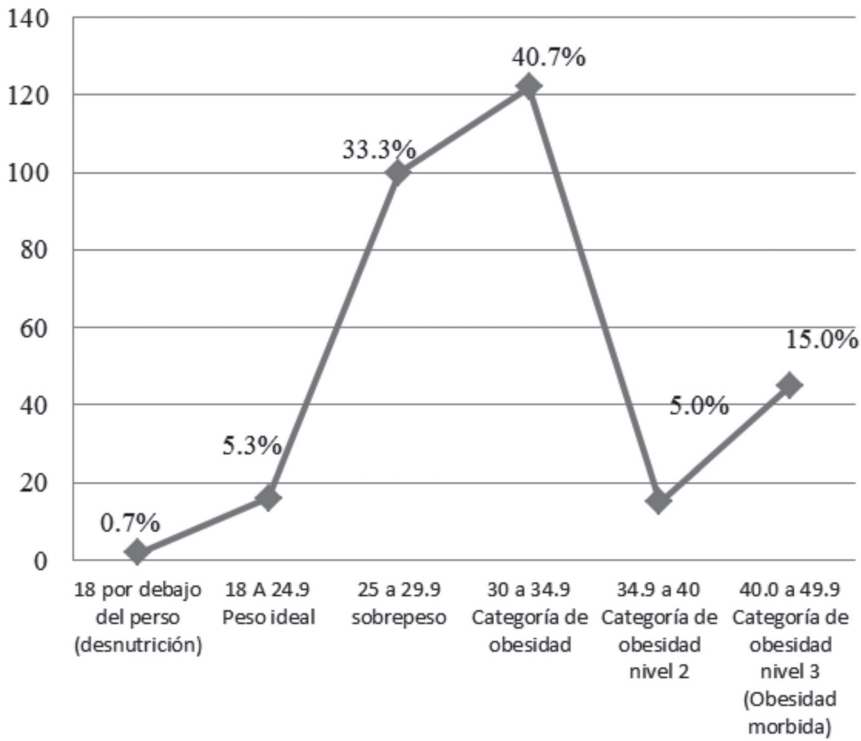
No obstante, cerca de 9 de cada 10 persona, considera que sería necesario que estos programas fueran permanentes y con suficiente atención en función de plantear mecanismos de afrontamiento ante situaciones, que a diario se vive como parte de la acción policial y del trabajo con sus propias dificultades, además de su vida personal que se conjuga en este sentido.

#### IV. Discusión de resultados

Con respecto a los resultados, se hizo una consolidación de la información obtenida y, en función a ella, se han realizado algunos aportes de discusión y se han comparado con otros estudios revisados.

#### Índice de Masa Corporal (IMC)

GRÁFICO 63  
Índice de masa corporal (IMC)



JULIO · DICIEMBRE 2017 • REVISTA POLICÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA

El Índice de Masa Corporal (IMC), es uno de los principales indicadores para establecer los riesgos en la salud y la presencia de obesidad o trastornos en el peso corporal, siendo establecido a partir de la relación entre estatura y peso, para establecer las escalas de relación con el tipo de peso y condición nutricional de las personas (Jiménez, 2007).

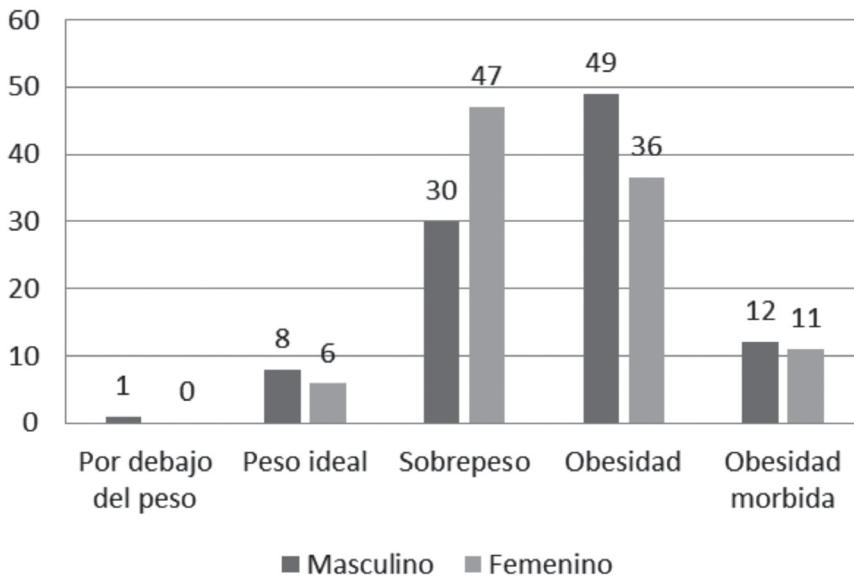
Al considerar la situación de la muestra tomada para el estudio de la población de la corporación policial, se nota que solamente un 5.3% se encuentra en el rango de peso ideal, mientras cerca del 33.3% aparece con sobrepeso, el 40.7% en categoría de obesidad, el 5% en segunda categoría de obesidad y un 15% en la categoría de obesidad mórbida.

A nivel del país, según los resultados de la Encuesta Nacional de Enfermedades Crónicas No Transmisibles en Población Adulta de El Salvador 2014-2015 (MINSAL/INS, 2017), el 39.5% de la población tiene un nivel de sobrepeso, mientras un 19.5% está en el nivel de obesidad.

De igual manera, el comportamiento hacia esta tendencia es también recurrente en poblaciones focalizadas como los adolescentes salvadoreños, donde un estudio reveló (Soriano, Kann, Kinche y Razeghi, 2013) que el 28.8% tiene problema de sobrepeso y un 9.6% de obesidad, considerándose una edad en la cual la actividad física es una cuestión fundamental de su diario vivir.

En tal sentido, la situación presentada por este estudio, en comparación con otros, revela un rasgo conductual de país que está afectando significativamente a la población, y esto se puede segmentar también por género, en miras de valorar algunos contrastes en este sentido.

**GRÁFICO 64**  
**Índice de masa corporal por género**



Como se puede observar en el gráfico, el género femenino tiende a presentar un menor Índice de Masa Corporal en cuanto a la obesidad, sin embargo, es superior por lo menos un 15% en sobrepeso.

En el caso del género masculino, la obesidad se presenta en un mayor porcentaje en comparación a la mujer, ya que llega a casi 5 de cada 10 hombres, mientras la obesidad mórbida está casi equiparada en ambos géneros, lo que indica una grave situación en cuanto a la probabilidad de padecimientos crónicos degenerativos en el futuro como plantean una serie de estudios (Blanco, et al., 2017).

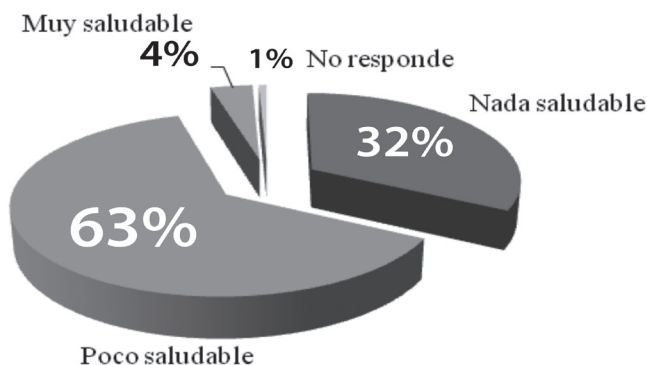
Por otra parte, otra variable que es importante analizar en cuanto al tema de la nutrición, es la relación entre el Índice de Masa Corporal y su función dentro de la corporación policial, ya que podría considerarse que ser personal administrativo u operativo marcaría una diferencia.

Al cruzar los datos se muestra, en el caso del peso ideal, que existe una considerable diferencia entre el personal operativo y el personal administrativo, ya que solamente un 1.8% del personal administrativo tiene su peso ideal.

Otra diferencia notable es la obesidad mórbida, donde el personal administrativo dobla al personal operativo, es decir que por cada persona operativa con obesidad mórbida, existen dos personas administrativas en la misma condición. Esta situación estaría siendo explicada en parte, por la diferencia de funciones, ya que a nivel administrativo se tiene en teoría, menos actividad física que conduciría a un estilo de vida más sedentario y proclive a desarrollar doblemente una obesidad de este tipo (Ortega, López, y Pérez, 2013).

### Caracterización del menú y hábitos alimentarios

**GRÁFICO 65**  
**Tipo de dieta**



Lo anterior tiene una importante relación con los hábitos alimenticios que fueron identificados durante el estudio.

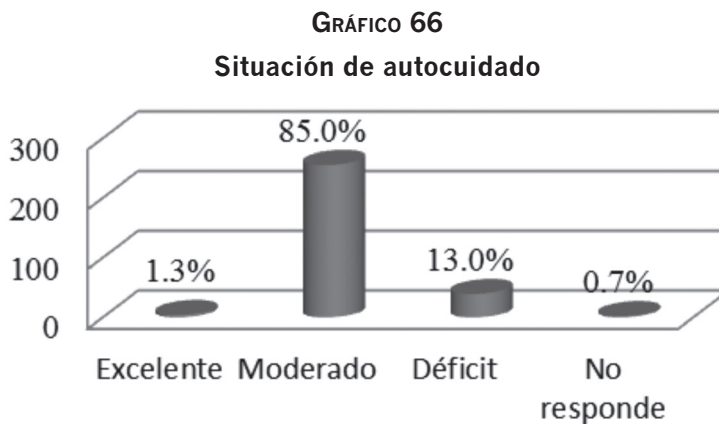


Al consolidar los diversos indicadores relacionados a los hábitos de alimentación y al menú que ingieren los participantes, además de la valoración del consumo calórico, se logró determinar que el 63% tiene hábitos poco saludables y el 32% nada saludables, además solamente un 4% tiene hábitos saludables.

Esto muestra que casi en un 90% existe un problema nutricional grave, que se agrava con la falta de actividad física y otros factores asociados a problemas metabólicos y de la edad como sugieren algunos estudios (Albala, Sánchez, Lera, Bárbara, y Cea, 2011).

En el caso del país, la situación nutricional también es una consideración de alerta, ya que los estudios encontrados (MINSAL/INS, 2017), hacen ver que el consumo de alimentos saludables para el caso de frutas y verduras es bajo, en cerca de un 93.8% de la población, situación que también ha sido identificada en esta investigación.

### Condición de autocuidado



Al valorar lo anterior, se evidencia que el autocuidado, como una condición personal para darle seguimiento a la búsqueda de un estilo de vida saludable, en la población participante del estudio es moderada, en casi el 85%, ya que existen factores que realizan de manera no frecuente, sin embargo el déficit de autocuidado es cercano a un 13%, es decir, que cerca de 1 de cada 10 personas se encuentra en esta condición, donde requiere de una intervención (Vega y González, 2017).

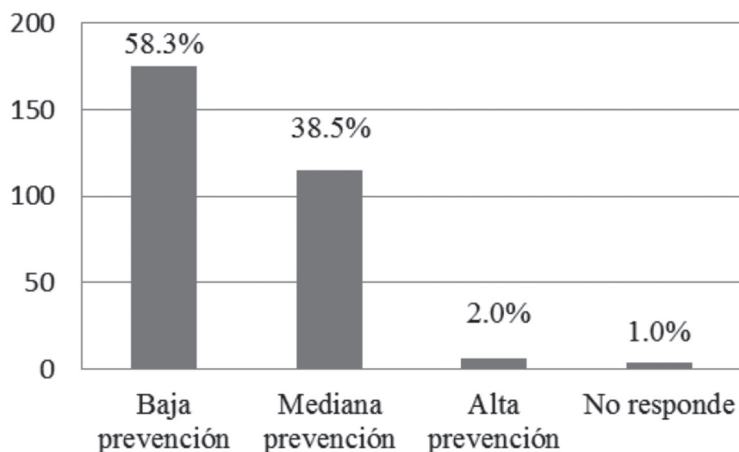
## Condición de prevención de la salud

También fue necesario valorar lo referente al nivel de prevención de la salud, ya no como autocuidado, sino en función a su acercamiento al personal especializado y medidas en función de tener un estado de salud acorde a la calidad de vida.

A partir de ello, en este estudio es evidente que el nivel de prevención está en una situación baja, ya que no todos los miembros de la corporación policial que fueron encuestados expusieron prácticas de salud acordes a una expresión real del cuidado de esta.

La situación de prevención al consolidarse, es preocupante, ya que 6 de cada 10 personas no tienen hábitos preventivos eficientes que incidan en la posibilidad de una mejor calidad de vida, algo que pasaría por una acertada búsqueda de estilos de vida saludables (Muir y Fowler, 1990), sin embargo, al verificar la evidencia empírica, una buena parte de los participantes y a nivel de país, prácticas como el sedentarismo se presentan en cerca del 40% de la población (MINSAL/INS, 2017).

**GRÁFICO 67**  
**Nivel de prevención de salud**



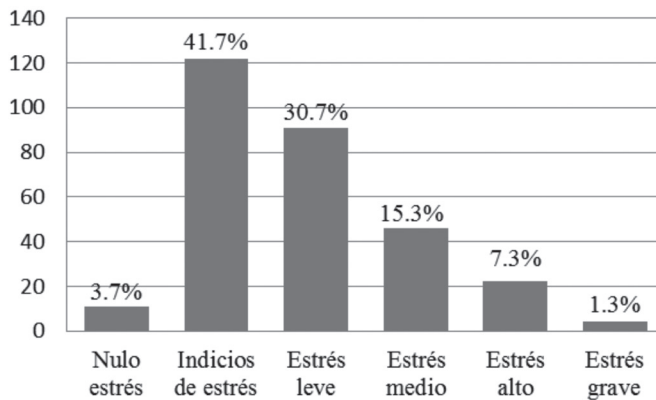
## Caracterización del estrés

Otra consideración importante es el estrés, que también constituye un importante complemento de la salud.

Al tipificar el estrés, con base al test del Instituto Mexicano del Seguro Social (2017), solamente un 3.7% no presentó síntomas, sin embargo, en por lo menos 2 de cada 10 personas, la situación amerita observación y de oportuna atención.

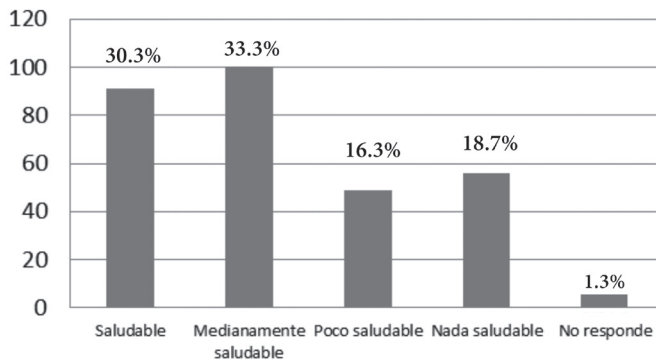
Hay que recordar que el trabajo del policía tiene sus propios bemoles que hacen que los agentes tengan elementos de estrés que, aunados con los propios del medio social y familiar, coadyuvan a una situación crítica en cuanto a su salud mental y al riesgo laboral (Barcelón et al., 2012).

**GRÁFICO 68**  
**Tipificación del estrés**



## Situación de salud

**GRÁFICO 69**  
**Situación de Salud**



Para la OMS (2017e), la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”; implicando una serie de observaciones por autores diversos donde es necesario considerar la inequidad (Hernández y Bejarano, 2017).

Al considerar los indicadores vinculados a la situación de salud, se pudo definir que un 30.3% se encuentra en una condición saludable y un 33.3% tiene una salud aceptable, sin embargo, cerca de 4 de cada 10 personas tienen una situación de salud que no es la deseada.

Dentro del grupo de participantes, se mencionó además, el padecimiento de enfermedades crónicas, como la hipertensión, la diabetes, las dislipidemias, entre otros. A nivel de país, según los datos de la Encuesta Nacional de Enfermedades Crónicas no Transmisibles en población adulta de El Salvador (MINSAL/INS, 2017), hay situaciones que se comparan con este estudio y aún más preocupantes. Por ejemplo, un 27.2% se encuentra con prehipertensión y un 37% con hipertensión; un 26.9% presentan dislipidemia, el 25.2% tiene un cuadro de prediabetes y 12.5% tiene diabetes mellitus; finalmente, un 12.6% aparece con la enfermedad renal crónica.

En este estudio, los padecimientos de salud se encuentran determinados a partir de las situaciones antes mencionadas, las cuales tendrían que valorarse por el bajo nivel de autocuidado y de prevención de la salud que se ha observado.

De hecho, los estudios (Zubeldía, Quiles, Vinuesa y Rendón, 2016) consideran que la prevalencia de este tipo de padecimientos crónicos está asociados a la edad, al sobrepeso y al estilo de vida de las personas.

En este marco, la situación asociada a la salud del personal de la corporación policial debe atenderse oportunamente, y se debe valorar cómo la atención integral debe ir acompañada de factores como la salud mental, la convivencia sana y el estímulo para construir lazos familiares y sociales sólidos.

## Conclusiones

Algunas conclusiones que se deben considerar son las siguientes:

- La alimentación, como se mostró, se basa en un consumo calórico no acorde a lo establecido por los parámetros reconocidos a nivel mundial por organismos multilaterales, observándose a partir del inventario que se realizó del consumo de 24 horas, que las ingestas están condicionadas a un entorno que no brinda opciones nutritivas adecuadas y la práctica de hacer ingestas solo por un tema fisiológico, sin prestarle atención a lo que realmente se le está brindando al organismo para su nutrición.
- Con respecto al autocuidado, se logra evidenciar un déficit significativo particularmente en cuanto a un estilo de vida saludable, particularmente con respecto a prácticas que pudieran afectar en el futuro el cuidado particular de cada uno.
- Con respecto a la percepción de la salud preventiva, se debe destacar que también presentó un déficit importante, en el caso de las mujeres, el tema de la toma de la citología y la autoexploración de mama resulta un punto de preocupación significativa. En el caso de los hombres, de igual manera la mínima respuesta a la prevención de padecimientos asociados al aparato reproductor y demás.
- La situación de salud mental y el estrés, resulta también preocupante en la medida que hay una tendencia del grupo a estar en una situación de alto estrés y algunos, hasta con ideas suicidas, lo cual puede repercutir en su bienestar y en el de sus familias. El pensamiento suicida manifestado por algunos elementos, es preocupante como también el consumo de drogas, alcohol y cigarrillos.
- En cuanto a la valoración de salud, es preocupante que se estén presentando padecimientos crónicos degenerativos y enfermedades vinculadas a la situación del estrés, en cuanto a los aspectos propios del estudio, se puede afirmar que la condición de salud del grupo de encuestados es preocupante y sí es necesario superar el déficit de atención, a pesar de que, aunque se tiene cobertura y atención en establecimientos de salud, la prevención es aún mínima.
- Por último, considerar que, con la evidencia recolectada, es necesario que las autoridades de la corporación, particularmente en lo relacionado a la unidad de bienestar policial, aporten mediante la generación de programas de atención preventiva, dada la urgencia de capacitación en temas de nutrición, autocuidado y salud mental.

## Recomendaciones

- A partir de los resultados de la investigación, se han generado las siguientes recomendaciones, para ser implementadas desde la división de bienestar policial:
- Generar al interior de cada sede y establecimiento policial, un manual de alimentación y nutrición balanceada “ad hoc” a las condiciones del país y a la dieta disponible.
- Considerar la estimulación para la práctica de actividad física, generando espacios de recreación y, de ser posible, instalar gimnasios o equipos para la práctica de estos.
- Promover el énfasis en la salud mental y en la prevención de depresiones y pensamientos suicidas, ya que se identificaron este tipo de casos, los cuales son de urgente atención.
- Desarrollar jornadas de educación para el autocuidado de la salud, para lo cual debe hacerse énfasis en prácticas que posibiliten la prevención de enfermedades crónicas degenerativas y enfermedades mortales como el cáncer, que en particular se debe prestar atención al personal femenino, ya que un buen porcentaje no se realiza la autoexploración de mama ni el examen de citología de forma periódica.
- Propiciar alianzas con instituciones públicas y privadas, de los diversos sectores, a fin de propiciar alcances significativos en materia de la salud integral, ya que para dar una atención oportuna, los recursos internos no son suficientes.
- Por último, realizar las pruebas diagnósticas de exámenes de laboratorio y toma de presión arterial de forma más continua, para determinar con mayor precisión el apareamiento de signos de enfermedades crónicas degenerativas en el personal.

## Referencias

- Albala, C., Sánchez, H., Lera, L., Bárbara, A., y Cea, X. (2011). Efectos sobre la salud de las desigualdades socioeconómicas en el adulto mayor. Resultados basales del estudio, expectativas de vida saludable y discapacidad. *Revista médica de Chile*, 139(10), pp. 1276-1285. doi:<https://dx.doi.org/10.4067>
- Alonso de Ruiz, P., Lazcano, E. y Hernández, M. (2005). *Cáncer Cervicouterino. Diagnóstico, prevención y control*. (Segunda ed.). México. D. F., México: Médica Panamericana.
- Ayus, J. C., Tejedor, A., y Caramelo, C. (2007). *Agua, electrolitos y equilibrio ácido-base*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Barcelón, S., Carrero, C., González, S., Iglesia, V., Moreno, A., Navas, M., y Quirós, J. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administración Pública*. Madrid, España: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Bellido, D., y De Luis, D. A. (2006). *Manual de nutrición y metabolismo*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Bethelmy, L., y Guarino, L. (2008). Estrés laboral, afrontamiento, sensibilidad emocional y síntomas físico y psicosociales en médicos venezolanos. *Revista colombiana de psicología*, 43-58. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80411803003>
- Blanco, R., Pérez, P., López, J., Martínez, J., Delgado, J., Van Ommen, B., . . . López, J. (2017). HDL cholesterol efflux normalised to apoA-I is associated with future development of type 2 diabetes: from CORDIOPREV trial. *Nature*, 7(1), pp. 1-10. doi:[10.1038/s41598-017-12678-9](https://doi.org/10.1038/s41598-017-12678-9)
- Bonilla, G. (1999). *Métodos prácticos de Inferencia Estadística* (Octava ed.). San Salvador, El Salvador: UCA Editores.
- Cárdenas, S. V. (2013). *Estilos de vida e índice de masa corporal de los policías que laboran en la Comisaría Alfonso Ugarte Lima*. Recuperado de: [http://200.62.146.130/bitstream/cybertesis/1046/1/C%c3%a1rdenas\\_gs.pdf](http://200.62.146.130/bitstream/cybertesis/1046/1/C%c3%a1rdenas_gs.pdf)
- Castelo, C. (2005). *Sexualidad humana: una aproximación integral*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Cataño, J. G., De los Ríos, S., Díaz, J. E., Samacá, Y., y Wilde, T. (2006). *Urología práctica*. (J. M. Silva, Ed.) Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Campos, C., Jaimovich, S., Moore, J., Pawloski, L., Gaffner, K., & González, M. (2008). Operaciones de Autocuidado asociadas a la nutrición en madres de escolares chilenos. *Horizon Enferm*, 19(2), Vol. 19, no 2, p. 45-54 recuperado de: [http://horizonteenfermeria.uc.cl/images/pdf/19-2/operaciones\\_autocuidado.pdf](http://horizonteenfermeria.uc.cl/images/pdf/19-2/operaciones_autocuidado.pdf)

- Compagnucci, D. I. (2008). *Estado nutricional de la Policía Marplatense*. Recuperado de: [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/612/2008\\_n\\_119.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/612/2008_n_119.pdf?sequence=1)
- Cruz, D. M., y Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Borbout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), pp. 268-281. doi:<https://dx.doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Dalet, F., y Del Río, G. (1997). *Infecciones urinarias*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Díaz, M., y Rey, E. (2007). *Trastornos motores del aparato digestivo* (Segunda ed.). Madrid, España: Médica Panamericana.
- DIGESCTYC. (2016). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)*. Ciudad Delgado, San Salvador: Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGECTYC). Recuperado de: <http://www.digesctyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>
- Durá, T. (2013). *Análisis nutricional del desayuno y almuerzo en una población universitaria*. doi:10.3305/nh.2013.28.4.6597
- Durán, S., Record, J., Encina, C., Salazar de Ariza, J., Cordón, K., Cerdeza, M., y Espinoza, S. (2015). Consumo de edulcorantes no nutritivos en bebidas carbonatadas en estudiantes universitarios en algunos países de América Latina. *Nutrición Hospitalaria*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309233495056>
- Elizondo, L. (2001). *Cuidemos nuestra salud*. México, D. F., México: Editorial Limusa.
- FAO. (Octubre de 2008). *Actualizando las necesidades energéticas mínimas*. Obtenido de Sitio oficial de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: [http://www.fao.org/fileadmin/templates/ess/documents/food\\_security\\_statistics/metadata/FAO\\_MetodologiaPrivacionAlimentaria.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/templates/ess/documents/food_security_statistics/metadata/FAO_MetodologiaPrivacionAlimentaria.pdf)
- Feldman, M., y Friedma, L. S. (2004). *Enfermedades gastrointestinales y hepáticas*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- García de Gadiana, G. H. (2002). *Guía de hipertensión arterial* (Segunda ed.). Madrid, España: Norma - Capitel.
- García, H. F. (2010). Caracterización del estado nutricional del adulto mayor pensionado de la Asociación Tolimense de Policías en Retiro "ATOLPORE" residentes en la ciudad de Inagué durante el período de septiembre -noviembre 2009. *Revista Manos al Cuidado*. Recuperado de: <http://revistas.ut.edu.co/index.php/manosalcuidado/article/view/1129>



- Giddens, A. (1995). *La transformación de la intimidad: sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid, España: Cátedra.
- Gil, Á. (2010). *Tratado de nutrición* (Segunda ed., Vol. Tomo II: Composición y calidad nutritiva de los alimentos). México, D. F, México: Médica Panamericana.
- Goldman, L., y Schafer, A. I. (2013). *Tratado de medicina interna* (24 ed.). Barcelona, España: Elsevier.
- Gutiérrez, M. I., y Zapata, R. M. (2016). Prevención del cáncer masculino y femenino: autoexploración y exploración. En R. M. Zapata Boluda, y M. I. Gutiérrez Izquierdo, *Salud sexual y reproductiva* (pp. 211-2117). Almería, España: Editorial Universidad de Almería.
- Hernández, D. F., y Bejarano, J. E. (2017). Aporte de la universalización al logro de la equidad en salud. *Revista de Salud Pública*, 19(2), pp. 199-203.
- Hernández, E., Severiche, D., Romero, D., López, M., Espitia, V., y Rodríguez, A. (2015). Promoción de alimentación saludable en hogares comunitarios infantiles del municipio de Sopó (Colombia) bajo la estrategia de Atención Primaria en Salud. *Salud*. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522015000300008&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522015000300008&lng=en). <http://dx.doi.org/10.14482/sun.31.3.7632>.
- IMSS. (2017). *Estrés laboral*. Recuperado de: Instituto Mexicano del Seguro Social: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Jervis, G. (2005). *La depresión: entre la necesidad y el negocio*. Madrid, España: Fundamentos.
- Jiménez, A. (2007). Entrenando a poblaciones especiales. En A. Jiménez Gutiérrez, *Entrenamiento personal* (pp. 305-317). Barcelona, España: INDE.
- Laespada, M. T. (2014). *Consumo de alcohol en jóvenes y adolescentes. Una mirada ecológica*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Lostao, L. (2001). *Detección precoz del cáncer de mama. Factores asociados a la participación en un programa de screening*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Mardomingo, M. J. (1994). *Psiquiatría del niño y del adolescente*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Marín, Z. R. (1998). *Elementos de nutrición humana*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED).
- Meléndez, G. (2008). *Factores asociados con sobrepeso y obesidad en el ambiente escolar*. México, D. F, México: Panamericana.

- MINSAL/INS. (20 de marzo de 2017). *Encuesta nacional de enfermedades crónicas no transmisibles*. Recuperado de: Ministerio de Salud de El Salvador: <http://www.salud.gob.sv/20-03-2017-minsal-presenta-encuesta-nacional-de-enfermedades-cronicas-no-transmisibles-en-adultos/>
- Muir, J. A., y Fowler, G. (1990). *Fundamentos de medicina preventiva*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Oblitas, L., y Becoña, E. (2000). *Psicología de la salud*. México, D.F., México: Plaza y Valdés.
- Ochoa, K., Rivas, M., Miguel-Soca, P. E., Batista, A., y Leyva, Y. (2015). Ensayo no aleatorizado: impacto de cambios en la dieta y ejercicios físicos en pacientes adultos con síndrome metabólico. *Correo Científico Médico*, 19(13), pp. 465-482. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812015000300008&lng=es&tling=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812015000300008&lng=es&tling=es).
- OMS. (Abril de 2012). Salud bucodental. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs318/es/>
- OMS. (Diciembre de 2013a). Salud mental: un estado de bienestar. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- OMS. (2013b). *Salud ocular universal: un plan de acción mundial para 2014-2019*. Madrid, España: Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (Marzo de 2015). *Papiloma virus humanos (PVH) y cáncer cervicouterino*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs380/es/>
- OMS. (2017a). *Cáncer de mama: prevención y control*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/cancer/breastcancer/es/index1.html>
- OMS. (Mayo de 2017b). *Cifras del tabaco*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs339/es/>
- OMS. (Julio de 2017c). *Diabetes*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs312/es/ng=es&tling=es>
- OMS. (2017d). *La batalla mundial contra el cáncer no se ganará únicamente con tratamiento*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2014/cancer-report-20140203/es/>
- OMS. (2017e). *Preguntas más frecuentes*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- OMS. (2017f). *Suicidio*. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs398/es/>

- Ortega, R. M., López, A. M., & Pérez, N. (2013). Associated factors of obesity in Spanish representative samples. *Nutrición hospitalaria*, 28(5), pp. 56-62. doi:10.3305/nh.2013.28.sup5.6918
- Peiró, J. M. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Valencia, España: Universitat de València.
- Ramírez, W., Vinaccia, S., y Suárez, G. R. (2004). El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, la cognición, la socialización y el rendimiento académico: una revisión teórica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, pp. 67-75.
- Requejo, A., y Ortega, R. M. (2002). *Nutrición en la adolescencia y juventud*. Madrid, España: Complutense.
- Richardson, M. (2004). *Enciclopedia de la salud*. Barcelona, España: Amat Editorial.
- Romero, T. (2009). Hacia una definición de sedentarismo. *Revista chilena de cardiología*, 28(4), 409-413. Recuperado de doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-85602009000300014>
- Sailema, F. I. (2015). *La alimentación nutritiva en la condición física de los policías de la Sub Zona Pastaza*. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/14841/1/TESIS%20FINAL%20SAILEMA%20ABRIL.pdf>
- Samet, J. M. (2002). Los riesgos del tabaquismo activo y pasivo. *Salud Pública de México*, 44(1), pp. 144-160. Recuperado de: doi:<https://dx.doi.org/10.1590/S0036-36342002000700020>
- San Martín, H. (1992). *Tratado general de la salud en las sociedades humanas*. México D. F., México: Ediciones científicas, la Prensa Médica Mexicana.
- Soriano, M., Kann, L., Kinche, S., y Razeghi, G. (2013). *Encuesta mundial de salud escolar. Resultados El Salvador 2013*. San Salvador, El Salvador: Ministerio de Salud El Salvador, Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: [http://w2.salud.gob.sv/archivos/comunicaciones/archivos\\_comunicados2015/pdf/Encuesta\\_mundial\\_salud\\_escolar\\_el\\_salvador2014.pdf](http://w2.salud.gob.sv/archivos/comunicaciones/archivos_comunicados2015/pdf/Encuesta_mundial_salud_escolar_el_salvador2014.pdf)
- Tebas, F. J., y Escobar, F. (2009). *La Diabetes Mellitus en la práctica clínica*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Valenzuela, A., Yáñez, C. G., y Golsa, C. (2010). ¿Mantequilla o margarina? Diez años después. *Revista Chilena de Nutrición*, 37(34), pp. 505 - 513.
- Vega, O., y González, D. (2017). Teoría del déficit del autocuidado: interpretación desde los elementos conceptuales. *Revista Ciencia y Cuidado*, 4(1), pp. 28-35. doi:<http://dx.doi.org/10.22463/17949831.919>

Vinaccia, S., Fernández, H., Monsalve, M., y Quiceno, J. (2008). Diseño de un cuestionario psicométrico para evaluar creencias, actitudes y conocimientos asociados a la hiperplasia prostática benigna. *Suma psicológica*, 14(1), pp. 73-92. doi:<http://dx.doi.org/10.14349/sumapsi2007.38>

Vinaccia, S., Fernández, H., Amador, O., Tamayo, R. E., Vásquez, A., Contreras, F., . . . Sandin, B. (2005). Calidad de vida , ansiedad y depresión en pacientes con diagnóstico del síndrome del colon irritable. *Terapia psicológica*, 23(74), pp. 65-74. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78523207>

Zubeldía, L., Quiles, J., Vinuesa, J., y Rendón, J. (2016). Prevalencia de la hipertensión arterial y de sus factores asociados en población de 16 a 60 años en la Comunitat Valenciana. *Revista Española de Salud Pública*, 90(1), pp. 1-10. Recuperado de: [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272016000100405&lng=en&tlng=es](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272016000100405&lng=en&tlng=es).

### Documentos institucionales

Plan Estratégico 2015-2019 de la Policía Nacional Civil de El Salvador.




Informes Estratégicos

- \* La carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador y sus repercusiones en el desarrollo organizacional y territorial, así como en la atención integral a la ciudadanía, año 2014.

*Douglas Vladimir Rivas Hernández,  
Marco Antonio López Ortíz,  
Saúl Ernesto Tobar Portillo*

- \* El entorno laboral y su impacto en las enfermedades crónicas no transmisibles en la Policía Nacional Civil, año 2014.

*Otto Hugo Urrutia  
Carlos Dagoberto Marroquín  
Héctor Antonio Arévalo Mata*

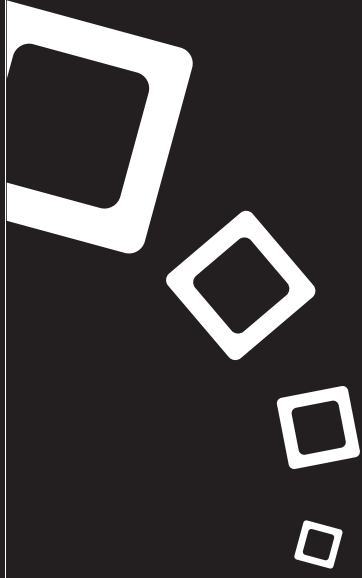
- 
- \* The lack of proper and adequate infrastructure in the National Civil Police (PNC) of El Salvador and its repercussions on organizational and territorial development, as well as comprehensive attention to citizenship, year 2014.

*Douglas Vladimir Rivas Hernández,  
Marco Antonio López Ortíz,  
Saúl Ernesto Tobar Portillo*

- \* The work environment and its impact on chronic noncommunicable diseases in the National Civil Police, 2014

*Otto Hugo Urrutia  
Carlos Dagoberto Marroquín  
Héctor Antonio Arévalo Mata*

Strategic Reports



**La carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador y sus repercusiones en el desarrollo organizacional y territorial, así como en la atención integral a la ciudadanía, año 2014\***

Douglas Vladimir Rivas Hernández

Marco Antonio López Ortíz

Saúl Ernesto Tobar Portillo

Policía Nacional Civil, El Salvador  
drivas@pnc.gob.sv

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 303-360]

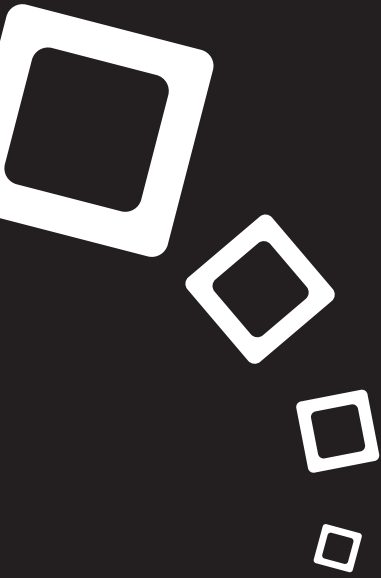
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rsp.v7i2.5467>

## Resumen

Investigación que explora el estado de la infraestructura en la Policía Nacional Civil, sus repercusiones en el desarrollo organizacional y la proporción de servicios de seguridad pública. Cómo afecta la situación de infraestructura en la eficiencia y eficacia policial. Para ello se aplicaron 299 encuestas a personal policial y ciudadanía. Se concluye con hallazgos relevantes sobre la situación jurídica de inmuebles y otros efectos de la organización que restan fuerza a los aspectos críticos ya mencionados.

## Palabras clave

Infraestructura, organización policial, eficiencia policial, eficacia policial, motivación laboral.



**The lack of proper and adequate infrastructure in the National Civil Police (PNC) of El Salvador and its repercussions on organizational and territorial development, as well as comprehensive attention to citizenship, year 2014\***

Douglas Vladimir Rivas Hernández

Marco Antonio López Ortíz

Saúl Ernesto Tobar Portillo

Policía Nacional Civil, El Salvador  
drivas@pnc.gob.sv

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 303-360]

DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5467>

## **Abstract**

Research that explores the state of the infrastructure in the National Civil Police, its repercussions in the organizational development and the proportion of public security services. How the infrastructure situation affects police efficiency and effectiveness. To this end, 299 surveys were applied to police personnel and citizens. It concludes with relevant findings on the legal situation of real estate and other effects of the organization that detract from the critical aspects already mentioned.

## **Keywords**

Infrastructure, police organization, police efficiency, police efficiency, work motivation.

“Policía y Seguridad Pública” journal, year 7, volume 2, july - december 2017

\* Original report written for publication in the “Policía y Seguridad Pública” Journal.



## Introducción<sup>1</sup>

La Policía Nacional Civil es una de las instituciones principales, si no la más importante, surgida de los Acuerdos de Paz, la cual constitucionalmente tiene la tarea de “garantizar la seguridad y tranquilidad pública, tanto en el ámbito rural como urbano”, pero principalmente bajo la autoridad civil, situación que le da un carácter especial y diferente a los antiguos cuerpos de seguridad pública que existieron en el país, por más de 100 años.

Siendo una institución organizada para cubrir todo el país, ha desplegado aproximadamente 600 dependencias de carácter operativo, administrativo e investigativo a nivel nacional, pretendiendo darle cobertura territorial y funcional a los más de 6 millones de salvadoreños y a todas las personas extranjeras que radican o visitan este país.

En la actualidad, con el auge de las amenazas delictivas locales y globales que afectan nuestra sociedad, así como las perspectivas económicas de los últimos años, la institución policial tiene el reto de fortalecer tanto su estructura organizativa y administrativa como la funcional y territorial, que le permita enfrentar los nuevos retos del milenio y proyectarse como una institución permanente y clave para coadyuvar al desarrollo de la sociedad salvadoreña.

Un aspecto estratégico, unido estrechamente a la eficiencia y a la efectividad policial, así como a la atención integral a la ciudadanía y al personal interno; es la utilización de infraestructura adecuada para darle soporte a los diferentes ámbitos de la función policial, un elemento de valor comprobado a partir de experiencias de instituciones policiales de otros países de la región.

Tomando en cuenta las características especiales de la función policial, y la experiencia propia de la Policía Nacional Civil a través de los más de 20 años de su existencia, la infraestructura adecuada para el funcionamiento policial debe ser concebida como una política de país, que garantice los diseños, la ubicación estratégica y, por supuesto, la propiedad o tenencia; que le permita cumplir con la misión encomendada.

Según datos actualizados hasta el año 2013 por la División de Infraestructura de la Policía Nacional Civil, la institución utiliza 619 instalaciones a nivel nacional, de las cuales solo 47 son consideradas legalmente propias, y más del 61% (378) son arrendadas, la mayoría de las cuales no reúnen los requisitos de espacio, diseño y ubicación necesarios para la función policial, puesto que originalmente fueron construidas para otras finalidades muy distantes de la dinámica institucional y funcional de la Policía.

1 Nota del editor: este artículo es una versión abreviada de un trabajo de graduación amplio presentado al tercer curso de ascenso para optar al grado de Subcomisionado de la Policía Nacional Civil (PNC), programa impartido por la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) en 2014. Ha sido editado por el equipo de la revista “Policía y Seguridad Pública” para adecuarlo a las normas de publicación de rigor.

Es importante mencionar que el 31% (194) restante de los inmuebles utilizados por la Policía Nacional Civil, se han obtenido por diferentes modalidades; desde donaciones, comodatos, transferencias y préstamos, entre otras. Pero también, la mayoría no reúne las condiciones necesarias para la función policial. Esta situación se complica cuando en casi todos los casos, no se han realizado los procedimientos administrativos y judiciales que le permitan a la institución utilizarlos legalmente, generando incertidumbre debido a que muchos de ellos están siendo reclamados por las instituciones u organismos que los habían cedido.

La institución policial realiza gastos significativos en el alquiler de la infraestructura utilizada para su funcionamiento, cancelando alrededor de 375.000 dólares americanos al mes,<sup>2</sup> es decir, un aproximado de 4.5 millones de dólares al año; afectando con esto un mejor desempeño, al disminuir la capacidad presupuestaria para invertir en otras áreas estratégicas para el equipamiento, atención integral a la ciudadanía y para el bienestar policial.

En síntesis, la institución policial tiene una significativa carencia de infraestructura propia y adecuada, que afecta su organización funcional y administrativa en beneficio de la atención integral a la ciudadanía y al personal que labora en la institución.

Independientemente del origen y del desarrollo de esta problemática, lo importante es buscar entre todas las instituciones y grupos de poder involucrados, una solución integral que le permita a la Policía Nacional Civil, cumplir con la misión encomendada, alcanzar los más altos estándares de calidad en el servicio a la población, en la dignificación del servicio y la carrera policial y, por supuesto, contribuir significativamente al desarrollo de país, posicionándose como una de las instituciones policiales más efectivas y reconocidas a nivel regional e internacional.

Conscientes que el abordaje de este problema es complejo, es necesario que se diseñen las estrategias a corto, mediano y largo plazo; pero más importante aun es iniciar acciones inmediatas, para garantizarle a las nuevas generaciones un clima de paz y tranquilidad para su desarrollo integral.

Este documento está estructurado en capítulos y cada uno aborda de manera puntual aspectos claves de la investigación. Todo ello se desarrolla en el siguiente orden.

El **Capítulo I** trata sobre la **situación problemática y el planteamiento del problema**, el cual expresa la complejidad del problema en estudio al considerar todos los aspectos que influyen y causan la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil y las repercusiones en su desarrollo organizacional y territorial, así como en la atención a la

2 En todo el documento, las referencias a dólares de circulación en El Salvador deben entenderse como dólares de los Estados Unidos de América.

ciudadanía: Tanto los aspectos relacionados con el gasto que hace la institución en el arrendamiento de locales, y de cómo influye en las condiciones de trabajo, descanso y en la motivación en el personal; la manera en que afecta el desempeño laboral y el impacto que causa a la ciudadanía en el servicio que se le brinda. También contempla los objetivos de la investigación, la delimitación espacial, temporal y de los sujetos de estudio, así como la justificación de la misma.

En el **Capítulo II** se establece el marco empírico de la investigación. Se dejan sentadas las condiciones bajo las cuales los policías tienen que desempeñar su trabajo y el desarrollo de sus actividades, se hace referencia al presupuesto asignado a la institución, el incremento del personal policial, los gastos en que incurre la institución en el arrendamiento de inmuebles, la cantidad de inmuebles utilizados y en qué situación jurídica los administra, y las experiencias en países de la región en la obtención de infraestructura propia y adecuada para la función policial.

La presentación de hipótesis y variables es tratada en el **Capítulo III: Hipótesis**, donde se consideraron tres hipótesis generales y nueve específicas; cada una de las hipótesis posee variables independientes, dependientes e intervinientes; y cada una de estas sus respectivos indicadores.

El **Capítulo IV** desarrolla la **metodología de la investigación**, la población y muestra, los alcances y las limitaciones de la misma. Sobre la metodología para la recolección de la información, se pasaron tres instrumentos: Un cuestionario con 15 preguntas para jefaturas de unidades y mandos policiales; un cuestionario con 16 preguntas para personal del nivel básico y otro cuestionario con seis preguntas para el público usuario de servicios policiales. La población consta de 22 477 policías de todo el país. La muestra fue de 235 policías de tres regiones del país (occidental, central y oriental), además de 35 jefes y mandos policiales y 29 personas particulares.

El **Capítulo V** contiene un resumen de la **tabulación de resultados**, recogidos de las muestras y ordenados por ejes temáticos, señalando la muestra específica que brinda las respuestas presentadas (jefaturas policiales, policías de nivel básico y ciudadanos que demandan servicios policiales).

En el **Capítulo VI** se expone el **análisis de datos** y todo ello se coteja con lo expuesto en el marco empírico.

Finalmente, el **Capítulo VII** contiene las principales **propuestas de solución al problema investigado**, las cuales se plantean al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, a la Dirección General de la PNC y a la Inspectoría General de la PNC. Conlleva el análisis de las verificaciones de hipótesis y hallazgos, a través de lo cual se obtiene la fuerza suficiente para formular las **conclusiones y recomendaciones** que se encuentran en el **Capítulo VIII**.

## Capítulo I. Planteamiento del problema

### 1. Situación problemática

Los Acuerdos de Paz fueron el resultado de un largo proceso de negociación entre el Gobierno y el FMLN (Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional), que se había iniciado a mediados de la década de los 80, en donde uno de los puntos principales era la creación de una nueva Policía. En dichos acuerdos quedó plasmado, que esta sería el único cuerpo policial en el país y de inmediato comenzó a estudiarse con mayor profundidad las implicaciones relativas a la organización y el desarrollo de esta institución.

La Policía Nacional Civil de El Salvador es una Institución de Gobierno que depende del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, siendo este, un esquema novedoso y el ideal para contar con una nueva Policía de carácter civil, profesional, eficiente y al servicio de la comunidad; a la luz de una nueva doctrina, la cual nació para darle cumplimiento a lo establecido en los Acuerdos de Paz firmados en Chapultepec (México) y a lo señalado en la Constitución de la República. Se estableció como entidad subordinada al poder civil, enmarcada en los principios democráticos y formada por personas con una serie de cualidades que reflejan su servicio a la comunidad.

La institución ha obtenido un desarrollo prolongado debido a sus años de funcionamiento, en los cuales, ha alcanzado madurez funcional en el esfuerzo de garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades de las personas, así como de prevenir y combatir toda clase de delitos; tal como el espíritu de los Acuerdos de Paz lo expresa.

Siendo la Policía Nacional Civil, la sustitución de los antiguos cuerpos de seguridad que existían antes de los Acuerdos de Paz, se retoma el control de la seguridad pública del país con pocos recursos logísticos, principalmente de infraestructura, teniendo que instalarse en casas o inmuebles particulares, debido a que los antiguos cuerpos de seguridad no entregaron la mayoría de inmuebles que estaban utilizando hasta el momento de su desintegración; los cuales, por su dependencia orgánica, pasaron al Ministerio de la Defensa Nacional.

Esta situación se dio también, por el interés del nuevo cuerpo de seguridad, de desligarse de la imagen y estigmas de los antiguos cuerpos de seguridad como violadores de los derechos humanos. Para albergar a las nuevas unidades policiales, surgió la necesidad de arrendar o alquilar inmuebles a personas particulares, jurídicas, fundaciones etc.<sup>3</sup> en las diferentes ciudades y pueblos en donde se instalaban los nuevos contingentes de policías garantes de la seguridad pública.

3 Datos obtenidos de la División de Infraestructura de la PNC.

Después de 22 años, la Policía Nacional Civil enfrenta graves problemas, aún mayores que los de sus inicios, debido a que hoy es una institución que ha crecido en función de contrarrestar las diferentes coyunturas delictivas y la evolución del crimen organizado; de hecho, a través de las distintas administraciones que la institución policial ha tenido, se ha requerido la creación de diferentes especialidades policiales, como son: Tránsito, Policía Rural, Medio Ambiente, Antipandillas, Antiextorsiones, Crimen Organizado, etc. además de otras que han sido creadas según decisiones de orden político, económico y social; por lo que la institución policial ha tenido que crecer, no en forma planificada o estratégica, sino producto de los factores antes mencionados y del desarrollo mismo de la comunidad.

El crecimiento cuantitativo y organizativo acelerado que ha tenido la institución, no ha permitido que los recursos que lo debieran potenciar crezcan a la misma velocidad. Un claro ejemplo de esta desigual evolución es la carencia de infraestructura propia y adecuada, lo cual imposibilita la prestación de un servicio policial óptimo a nivel nacional y sus repercusiones de carácter presupuestario, de transparencia, de la dignificación del trabajo policial y de un servicio integral a la comunidad, lo cual es el objeto de estudio de esta investigación.

## 2. Formulación del problema

El problema que se investigará es el siguiente: ¿Qué efectos provoca la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil y qué repercusiones tiene en el desarrollo organizacional, territorial y en la atención integral a la ciudadanía?

Se destaca la importancia de este problema, considerando que actualmente la institución policial, usa una gran cantidad de inmuebles alquilados para desempeñar sus funciones, de tal manera que de los 619<sup>4</sup> inmuebles utilizados por la Policía, 378 son arrendados y por los cuales la institución policial está cancelando un total de \$374,971.24<sup>5</sup> al mes, es decir \$4,499,654.88 al año, equivalente al 1.6% del presupuesto general de la Policía Nacional Civil y equivalente al 10.68% de lo asignado al rubro de Adquisición de Bienes y Servicios. Paralelo a lo anterior, es importante señalar que 241 inmuebles no son arrendados, dado que se han obtenido por diferentes modalidades (16 en donación, 45 en comodato, 72 en préstamo, 52 por transferencias, 47 propios y 9 no determinados),<sup>6</sup> de las instalaciones arrendadas el 85.5% son utilizadas por unidades operativas con cobertura nacional y solo el 14.5% son utilizadas por unidades administrativas y dirección.<sup>7</sup>

4 Información proporcionada por la División de infraestructura de la PNC.

5 Información proporcionada por la División de infraestructura de la PNC.

6 Documento presentado por la División de Infraestructura de la PNC.

7 Información proporcionada por la División de infraestructura de la PNC.

Adicionalmente a estos problemas de orden financiero, la falta de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil, genera efectos que se a su vez se convierten en problemas de otra índole, pero que impactan en la óptima ejecución de las funciones y en el buen desempeño del personal, entre los que se pueden mencionar:

- **Reducción de la capacidad presupuestaria para invertir en otras áreas de la PNC**

Esto como producto de los altos gastos que se generan en la institución para alquilar locales y darle cobertura a la población; lo anterior agravado por el hecho que algunos propietarios muchas veces se aprovechan de la situación para rentarlos a mayor precio. Lo anterior trae como consecuencia que la cantidad de dinero que se utiliza para el alquiler sea grande y a la vez prioritaria, este gasto impide invertir en otras áreas de gran importancia para la operatividad de la PNC, como por ejemplo el incremento de salarios, entrega de bonos, compra de vehículos, equipo tecnológico y el mejoramiento de condiciones adecuadas para el bienestar del personal y la adecuada atención a la ciudadanía.

- **Aumento del riesgo de actuaciones inadecuadas e ilícitas**

El proceso de arrendamiento de locales históricamente en la institución policial, no ha sido estandarizado ni transparente por diferentes razones, lo cual ha dejado abierta la posibilidad de actos inadecuados o ilícitos por los diferentes intervinientes, posibilitando con ello algún tipo de manipulación de personas, documentos y avalúos excesivos.

- **Gastos en infraestructura que no revierten beneficios cualitativos para la institución**

Dentro de los gastos generados a la institución por el arrendamiento de inmuebles, también se incluyen los destinados a remodelar los locales para adecuarlos a las funciones específicas que la institución desempeña, debido a que las casas que se alquilan están diseñadas para que sean habitadas por una familia nuclear, y no para brindar servicios policiales, en los que se ven involucrados muchas personas entre policías y ciudadanos. Aunado a lo anterior, existe la necesidad de darle mantenimiento mientras dure el uso del inmueble y, al finalizar del contrato, se tiene que devolver la vivienda tal como la entregó el dueño, resultando que el dinero que se ocupa para el mantenimiento y la readecuación de los locales, podría redundar en beneficio del dueño del mismo, ya que cuando termina el contrato, este no ha gastado en el mantenimiento de su propiedad.

- **Ubicación inadecuada de inmuebles en relación a requerimientos operativos y estratégicos**

Debido principalmente a que no se realiza un estudio para ubicar la sede policial en un lugar estratégico, de fácil acceso a la población y que permita dar una respuesta inmediata ante las emergencias. Actualmente, la corporación no hace un estudio sobre el índice delictivo, entre otros, que oriente sobre ubicaciones idóneas, limitándose a adquirir inmuebles de acuerdo a la disponibilidad existente u otras acciones que considere el jefe de la unidad policial que necesita ese inmueble, sin tomar aspectos técnicos, lo cual se puede prestar a favorecimientos, actos ilegales o antiéticos, provocando posibles actos de corrupción (referidos anteriormente) y una posible deficiente atención a la ciudadanía y a las necesidades derivadas de esta. El problema se agrava cuando los inmuebles no tienen el suficiente espacio para la atención integral a las demandas de la población y se hace necesario segregarse los servicios que se brindan, teniendo la necesidad de arrendar más locales para albergar servicios como: Tránsito Terrestre, Investigaciones, Solvencias, Bases de Policía Rural etc., afectando dar un servicio integral de todos los departamentos que conforman una delegación.

- **Desmotivación del personal policial ante condiciones de infraestructura inadecuadas**

No se puede dejar de lado un aspecto importante y prioritario para el buen funcionamiento del cuerpo policial, como lo es la motivación del personal, la cual se ve disminuida al no contar con instalaciones adecuadas. Se puede verificar que existe hacinamiento, debido a lo inadecuado de sus instalaciones, además no hay una distribución espacial óptima para realizar un mejor trabajo, esto provoca que las áreas se reduzcan, y los locales se vuelvan insuficientes, y sin contar con instalaciones dignas para realizar las tareas encomendadas, ya que no tienen áreas idóneas para planificar tareas operativas, de instrucción, descanso, aseo personal, recreación y área de comedor que guarde las medidas higiénicas para el bienestar del personal. Esto fomenta la insalubridad y el hacinamiento, provocando aumento en la incidencia de enfermedades transmisibles, casos que son comunes al existir aglomeraciones de personas en espacios reducidos. Debido al índice de afectación, se incrementan las consultas y el personal disponible se reduce afectando el buen desempeño y la cobertura de los servicios policiales.

Otro aspecto que afecta la motivación del cuerpo policial es que su personal se ve obligado a rentar locales para descansar luego de su jornada diaria, ya que los dormitorios de las unidades son insuficien-

tes. Esto genera un gasto adicional al personal, afectando su economía familiar, situación que a largo plazo puede ser un factor acelerante que lleve a provocar desintegración familiar, dado que es sabido que una de las principales causas de separación son las situaciones económicas apremiantes en los hogares; debido a esto, el personal se puede ver vulnerable a otros efectos como el alcoholismo, la drogadicción, el acometimiento de delitos y algunas veces hasta el suicidio.

- **Dificultad de adopción y ejecución de la “Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género”**

Generalmente, los diseños de los inmuebles utilizados por la Policía, no tienen los espacios necesarios y adecuados para garantizar el tratamiento integral de la “Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género” de la misma institución, que en su Línea Estratégica 9, dice: “Garantizar que la infraestructura, mobiliario, vestuario y equipo policial, ofrezca condiciones apropiadas a las necesidades, características y medidas antropométricas diferenciadas de hombres y mujeres que laboran en la institución, incluidas aquellas situaciones particulares como la discapacidad y el embarazo”.<sup>8</sup> Actualmente, laboran 2,496 mujeres policías en la corporación policial; lo que representa un aproximado del 11% de la plantilla a nivel nacional y un total de 1 336 mujeres administrativas, que representa un 27% del personal administrativo de la PNC; las que en total representan el 14% de todo el personal de la institución (operativo y administrativo); lo anterior es también importante porque muchas personas que acceden a los servicios policiales son mujeres.

- **Condiciones inadecuadas para personal con discapacidad**

Generalmente, las instalaciones arrendadas no cuentan con los espacios ni con los diseños apropiados para el desempeño de todas sus actividades laborales y el descanso del personal con discapacidad, los cuales representan un 2.3% del total de personal operativo y administrativo de la institución;<sup>9</sup> esto también dificulta la atención integral de las personas que hacen uso de los servicios policiales que padecen de algún tipo de discapacidad.

- **Inestabilidad inminente ante los requerimientos de devolución de infraestructura facilitada por instituciones del Gobierno central y local**

Otra de las dificultades serias y apremiantes es que las instituciones del Gobierno central y local que han dado en comodato, préstamo o transferencia áreas y locales a la Policía, ya están solicitando hacer

8 PNC. (2013). P. 32.

9 642 personas con discapacidad (Moreno, Peñate y Roque, 2013).



efectiva su devolución, para utilizarla en proyectos propios de su función, lo cual generará (si esto sucede), más crisis y gastos a la institución, al tener que arrendar otros edificios para albergar la unidades policiales que actualmente ocupan esos inmuebles, lo que conllevaría a generar más causales de anomalías como las consignadas anteriormente.

Además, muchos de los inmuebles recibidos como donaciones, no han sido legalizados aún, lo cual pone en riesgo la pérdida por parte de la institución, teniendo nuevamente (si esto sucede) que gastar más dinero para el alquiler de nuevos locales. Ninguna de las administraciones policiales anteriores ha hecho efectiva la legalización de las escrituras para obtener la posesión legal de dichos inmuebles.

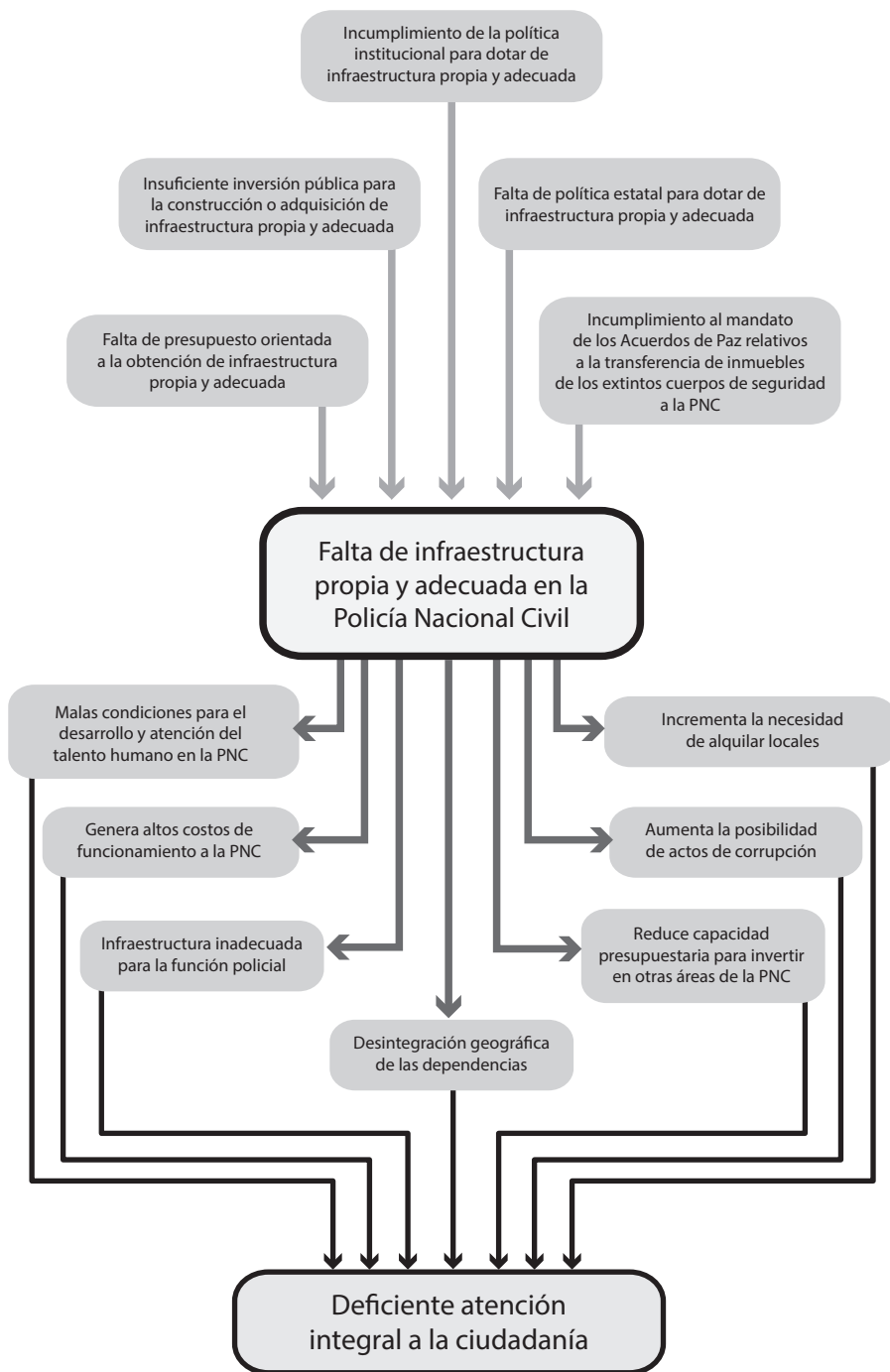
A pesar de que el Plan Estratégico Institucional 2009-2014, en su línea estratégica número 5 que se refiere al “Bienestar policial” y en su actividad operativa 5.6 contempla “la gestión y mejora en la infraestructura policial”, no se ha desarrollado un avance que realmente cause un impacto en la institución, durante estos últimos 5 años, aún cuando su descripción es muy específica al decir que:

*“Constituye uno de los ejes principales alrededor del cual se basará el logro de uno de los grandes objetivos institucionales: La motivación para el cambio actitudinal del personal. Incluye acciones orientadas al logro de incentivos para todo el personal y su núcleo familiar, al mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la atención médica, psicológica, legal y la seguridad social, así como al respeto y trato con equidad”. (PNC, 2010)*

Se debe agregar a esto, que la ayuda que ha recibido la institución por parte de la cooperación internacional, específicamente para la mejora de su infraestructura, ha sido orientada hacia el área de construcción y mejora de las “bartolinas policiales”, es decir, ha estado enfocada al tema de reos, (que no es una función policial, sino de la Dirección General de Centros Penales y de la Corte Suprema de Justicia, pero que ha sido retomada por la institución policial) y no ha estado orientada a las áreas para beneficio de la ciudadanía y del personal policial.

Todos estos factores mencionados y otros que puedan surgir, hacen de esta situación un problema apremiante que debe ser resuelto con visión estratégica, con procesos a corto, mediano y largo plazo; pero sobretodo, que sean orientados a la dignificación del trabajo policial y a la atención integral a la comunidad.

FIGURA 1. Árbol del problema



Fuente: Elaboración propia.

### 3. Justificación de la investigación

La inquietud de profundizar en este problema nació de la información previamente recopilada y de las apreciaciones del equipo investigador, así como de las opiniones de personal policial de los diferentes niveles, tanto administrativos como operativos. Está claro que este problema repercute en el servicio brindado a la ciudadanía, ya que por no contar con infraestructura propia y adecuada, se generan otras dificultades que impiden el normal desarrollo de las funciones emanadas del mandato constitucional; aspectos que justifican el desarrollo de la investigación en un sentido práctico. A continuación se detallan algunas dimensiones puntuales que habilitan el potencial de impacto de este estudio:

#### A. Económica-financiera

Durante más de 20 años, el gasto en arrendamiento y mantenimiento de locales que no son adecuados para ejercer eficazmente la función policial, ha sido onerosa y, además, no le ha permitido a la institución ser dueña de su propia infraestructura y desarrollar otras actividades relacionadas a la eficacia policial; por tanto, es importante establecer que a partir del ahorro gradual que la institución haga al dejar de pagar \$4.5 millones de dólares al año en alquileres, este se podría asignar a otras áreas que también demandan recursos financieros para necesidades de la institución, asimismo, se generaría un beneficio social a la comunidad al brindarle servicios policiales de calidad.

#### B. Dignificación del trabajo policial

Si se poseyeran instalaciones adecuadas (con diseño específico), esto generaría mayor motivación en el personal, propiciando un ambiente laboral atractivo y adecuado para la prestación integral de la atención a la ciudadanía, incrementando además el bienestar laboral, al tener los espacios dignos para el descanso, reuniones, capacitaciones, recreación, alimentación, aseo y otras propias de las necesidades humanas y el trabajo policial.

#### C. Mejora en la operatividad

Las instalaciones propias y adecuadas potenciarían la mejora de los servicios prestados a la comunidad a través de una correcta e integral atención al público, la oportuna respuesta a emergencias, implementación de la gestión de procesos, ubicación estratégica de la instalación, policías más satisfechos con su trabajo y, por consiguiente, más eficientes en el cumplimiento de la misión encaminada a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

A los investigadores que son policías, les preocupa el hecho que la institución policial ya tiene 22 años desde su creación y no se han hecho gestio-

nes estratégicas para que su personal esté en condiciones dignas y que la población se sienta satisfecha con el servicio que se le brinda a través del cumplimiento de la misión y fin por la que fue creada la Policía Nacional Civil.

Es preocupante que después de 22 años de administración, no se tenga una infraestructura propia en la mayoría de instalaciones y que algunos locales que fueron proporcionados por otras instituciones ya sea en comodato, préstamos, transferencias, incluso en donación; están a punto de perderse por no hacer las gestiones necesarias para su legalización.

#### **4. Objetivos**

##### **A. General**

Proponer estrategias destinadas a la obtención de instalaciones propias y adecuadas para la mejora del servicio policial y la atención integral a la ciudadanía.

##### **B. Específicos**

Investigar las causas y consecuencias que ocasionan la carencia de infraestructura propia y adecuada en las dependencias policiales a nivel nacional.

Crear un documento técnico analítico que justifique la importancia de poseer instalaciones propias, a fin de hacer más eficiente a la Policía Nacional Civil de El Salvador.

Proveer los marcos de referencia necesarios a los tomadores de decisiones, para la comprensión de la importancia que tiene la obtención de una infraestructura propia y adecuada, y su repercusión en la dignificación y en la eficiencia del trabajo policial en beneficio de la ciudadanía.

#### **5. Delimitación de la investigación**

##### **A. Delimitación espacial**

La investigación se realizó con muestra representativa del personal que utiliza las instalaciones a nivel nacional.

##### **B. Delimitación temporal**

La investigación se realizó en el periodo comprendido entre los meses de enero a abril del año 2014 y abarcará el periodo fiscal del año 2013.

##### **C. Delimitación financiera**

El estudio se desarrollará principalmente con los recursos disponibles por el equipo de investigación y aquellos que en razón del estudio sean proporcionados por la Academia Nacional de Seguridad Pública y por la Policía Nacional Civil.

## D. Delimitación técnica

La investigación se apoyó en fuentes documentales (física, digital, audiovisual, entre otras) de carácter institucional o pública, en el ámbito nacional y regional, aplicación de encuestas, toma de entrevistas, análisis estadísticos y otros relativos al tema en estudio.

## Capítulo II. Marco empírico de la investigación

### 1. Desarrollo histórico de la necesidad de utilizar infraestructura para albergar unidades de la Policía Nacional Civil

El 16 de enero de 1992, se firmaron los Acuerdos de Paz entre el Gobierno de El Salvador y la Comandancia General del FMLN, los cuales dieron fin a una guerra civil de más de 11 años. Con la firma se estampaba el inicio de un nuevo El Salvador, y con él, una nueva institución de seguridad pública: La Policía Nacional Civil, la cual debía ser guiada por un verdadero espíritu de servicio a favor de la dignidad humana.

En 1993, el entonces presidente de la República de El Salvador Lic. Alfredo Cristiani Burkard, nombró como primer director de la Policía Nacional Civil al Lic. José María Monterrey. En este contexto, y mientras se preparaban los nuevos agentes y oficiales de policía, que suplantarían a la Policía Nacional, se creó la Policía Auxiliar Transitoria (PAT). El primer e histórico despliegue de la Policía Nacional Civil se dio el 13 de marzo de 1993, en el Departamento de Chalatenango, el segundo y tercer despliegue de la Policía Nacional Civil, se dio en octubre de 1993, en Morazán y la Unión, extendiéndose posteriormente a San Miguel, Usulután, San Vicente y La Paz y, finalmente, en 1994, se extendió hasta San Salvador en todos sus municipios.

Posteriormente, el ingeniero Rodrigo Ávila, como Director General (1994-1999), inició el proceso de creación de áreas especializadas, como la División de Fronteras, Finanzas, Antinarcóticos, Medio Ambiente, Investigación Criminal, Tránsito Terrestre, Seguridad Pública y la División de Armas y Explosivos. En 1994, se completó el despliegue de la nueva Policía Nacional Civil a nivel Nacional, con 19 delegaciones y 151 puestos policiales.

Con el cumplimiento de este despliegue, la Policía creó la Inspectoría General, la Unidad de Investigación Disciplinaria, la Unidad de Control y la Unidad de Asuntos Internos, la División de Policía Comunitaria, el nuevo sistema de emergencia policial 1-2-1, el Grupo de Reacción Policial (GRP), Hurto y Robo de Vehículos, Unidad de Cuello Blanco, la División de Investigación del Crimen Organizado (DICO) y el Grupo Aéreo Policial.

En 1999, fue nombrado como nuevo director de la Policía Nacional Civil el Lic. Mauricio Sandoval, quien disolvió la División de Investigación Criminal

(DIC) creando en sustitución la División Especializada contra el Crimen Organizado (DECO), también creó la División de Protección al Transporte, la Policía Montada, e instaló cinco nuevas subdirecciones, bajo el mando inmediato de la Subdirección General, siendo estas la Subdirección de Seguridad Pública, la Subdirección de Investigación, la Subdirección de Áreas Especializadas, la Subdirección de Tránsito Terrestre y la Subdirección de Administración y Finanzas.

Posteriormente, y como parte del desarrollo implícito en la función policial, se crearon 15 mandos regionales, 5 de Tránsito Terrestre, 5 de Seguridad Pública y 5 de Investigaciones; uno de cada especialidad por región, siendo estas la Región Oriental, la Región Occidental, la Región Paracentral, la Región Central, y la Región Metropolitana.

Durante el mandato del presidente Francisco Flores (1999-2004), se nombró por primera vez a un policía de carrera como director de la Policía Nacional Civil, al comisionado Ricardo Mauricio Meneses Orellana, quien creó la Subdirección de Policía Rural. Tiempo después, el presidente Antonio Saca decidió dar nuevamente la dirección de la Policía Nacional Civil al Ing. Rodrigo Ávila, quien le dio vida nuevamente a la División de Investigación Criminal (DIC), creó la unidad especializada en la investigación del homicidio (DIHO) y la Unidad Antiextorsiones, y reacomodó las regionales quitando diez mandos y centralizándolos en cinco regionales.

Las elecciones presidenciales del año 2009, dejaron como ganador al candidato del principal partido de izquierda FMLN, el periodista Mauricio Funes, quien en el año 2012, designó como director general de la PNC al General de División Francisco Salinas, militar de carrera que creó la Subdirección de Antipandillas y la Subdirección Antiextorsiones.

Puede observarse como una constante a lo largo del tiempo, que la institución policial ha tenido que desplegarse a nivel nacional, estableciendo unidades policiales que estén cerca de las comunidades para atender sus necesidades y desarrollar su labor de manera más eficiente, para ello, ha requerido a lo largo del tiempo, utilizar inmuebles que no reúnen las condiciones idóneas para un servicio policial efectivo y que no son parte de su patrimonio.

## 2. Origen de la falta de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil

La Subcomisión Policial de la Comisión para la Consolidación de la Paz, incorporó en la Ley Orgánica<sup>10</sup> el artículo 63, que dispuso, con buen criterio, que los bienes muebles e inmuebles del ramo de seguridad pública existentes el 31 de diciembre de 1991, así como los saldos de las partidas

10 Ley Orgánica de La Policía Nacional Civil de El Salvador.

presupuestarias al 16 de junio de 1992 (fecha en que la Guardia Nacional y la Policía de Hacienda fueron disueltas), debían ser trasladados a la presidencia de la República. La idea era poner a disposición del presidente los bienes del sector, así como los saldos del presupuesto de 1992, correspondientes a los cuerpos disueltos. De esta manera, el presidente tendría capacidad financiera para crear las nuevas instituciones (PNC y ANSP).

El anterior párrafo describe la intensión que tuvo la Subcomisión Policial para la Consolidación de la Paz para crear las nuevas instituciones y que estos recursos fueran aprovechados. Pero según un informe del Congreso de los Estados Unidos del año 1992 (citado por Costa, 1999), en su página cinco dice: “A pesar de que la Fuerza Armada Salvadoreña parece contar con capacidad instalada ociosa en la actualidad, no ha proporcionado a la nueva Policía ni medios de transporte o comunicación, ni locales”. La negativa de ceder los recursos de estos cuerpos a las nuevas instituciones era más que evidente, inclusive en la asignación presupuestaria durante la transición de la seguridad pública del país, el Gobierno destinó más recursos a la Policía Nacional que a la Policía Nacional Civil y a la Academia Nacional de Seguridad Pública juntas.

Sumado a esto, otras recomendaciones hechas por las Naciones Unidas, condujeron el Gobierno en turno a poner a disposición de la ANSP las instalaciones del Centro de Instrucción Técnica Policial (CETIPOL), ubicado en Santa Tecla y posteriormente las Instalaciones del Batallón Bracamonte, ubicado en el municipio de San Luis Talpa, departamento de La Paz; estas instalaciones fueron entregadas por la Fuerza Armada, en condiciones deplorables, sobre esto en el informe del Congreso de 1992, citado por Costa (1999) anteriormente dice:

*“La nueva Academia aún no cuenta con instalaciones adecuadas y permanentes, provisionalmente está ubicada en lo que fue una escuela de formación de la Fuerza Armada Salvadoreña. Este local, sin embargo, es muy pequeño para alojar a todos los alumnos de la Academia. Asimismo, antes de abandonarlo los militares lo desvalijaron completamente, llevándose las camas, las chapas de las puertas, las ventanas e incluso los focos de luz”.*

Por su parte, la PNC, careció de local propio para la Dirección General, ya que desde el nombramiento en julio de 1992 de su primer director José María Monterrey, este utilizó su oficina particular para esos efectos. Durante la gestión del entonces viceministro de Seguridad Hugo Barrera, la PNC se trasladó al Cuartel General de La Policía Nacional y, además, le fueron cedidos unos cuantos locales de la extinta Policía Nacional, ya que según decisión de la presidencia en turno, todos ellos pertenecían a la Fuerza Armada.

Los anteriores hechos demuestran que la actitud del Gobierno ante la creación de estas nuevas instituciones, no fue entusiasta y la falta de apoyo para su funcionalidad fue más que evidente, al ser este proyecto fruto de los Acuerdos de Paz, no fue dotado de todos los recursos necesarios. Esta negativa puede deberse a que se trató de evitar el descontento que había en los integrantes de esos cuerpos de seguridad que se estaban desmovilizando.<sup>11</sup>

Desde esas fechas hasta la actualidad, la PNC ha crecido de manera rápida, pasando por coyunturas, las cuales han impulsado la creación de nuevas unidades y con esto agravar más la necesidad de alquilar locales, ante la falta de una política de Estado que permita proveer de este recurso a la institución.

Ante esta situación de necesidad y la falta de una política estatal para dotar a la Policía de los recursos necesarios, se puede interpretar que la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil, podría tener un origen de tipo político-ideológico, debido a que desde el desmontaje de los antiguos cuerpos de seguridad y su independencia del Ministerio de la Defensa Nacional, se ve reflejada una negativa de proveer recursos a las nuevas instancias.

El informe de la ONU conocido como el S/1994/561, citado por Gino Costa (1999), refleja el interés de las autoridades de esa época en mantener a las nuevas instituciones surgidas de los Acuerdos de Paz, con pocos recursos para su funcionamiento y desarrollo sostenible, y ante tal situación el informe consigna:

*“El Gobierno destinó más recursos a la Policía Nacional (77 millones de dólares) que a la Policía Nacional Civil (45 millones de dólares) y a la Academia Nacional de Seguridad pública (20 millones de dólares) juntas, durante el periodo de transición. En 1994, año en que la Policía Nacional iba a desaparecer, su presupuesto ascendió a 22 millones de dólares, es decir, las 2 terceras partes del presupuesto de la Policía Nacional civil (33 millones de dólares). Esto resulta paradójico, pues mientras la Policía Nacional estaba en proceso de reducción, la Policía Nacional Civil se encontraba en pleno despliegue. Más importante todavía, los recursos asignados a la Policía Nacional se basaban en un estimado de efectivos policiales que estaba sobredimensionado”. (Costa, 1999)*

### **3. Situación de la infraestructura, personal y presupuesto en la Policía Nacional Civil**

Los cambios naturales y necesarios, así como los coyunturales en el desarrollo de la institución policial, han generado modificaciones significativas y determinantes en la estructura orgánica de la misma, a tal grado que casi cada nuevo director hace modificaciones estructurales y funcionales, algunos incluso, en el juego de deshacer lo realizado por la anterior administración, aun y cuando las funciones son las mismas.

11 Costa, 1999.



En esa dinámica de crear, modificar y deshacer; actualmente se tiene una estructura organizativa compleja que intenta darle funcionamiento a la institución policial, la cual se refleja en el organigrama autorizado por la actual Dirección General.<sup>12</sup>

Esta estructura organizativa institucional, determina la cantidad de 455 unidades policiales,<sup>13</sup> incluidas desde dirección, gestión e investigaciones hasta operativas, cada una de las cuales tiene su propia organización interna. Para albergar todas estas unidades a nivel nacional, se necesita una gran cantidad de inmuebles, situación que se incrementa con la disgregación de los servicios que cada una de ellas presta a la ciudadanía. Esto se puede apreciar en el siguiente cuadro sobre las unidades policiales a nivel nacional.

**CUADRO 1. Unidades policiales de dirección, gestión y operativas a nivel nacional, de acuerdo a organigrama institucional PNC, 2014**

Unidades	Cantidad
Dirección general	1
Secretarías	3
Subdirecciones	9
Divisiones	31
Unidades	18
Grupos	4
Inspectoría	1
Centros	4
Institución (ANSP)	1
Regiones	5
Delegaciones	22
Subdelegaciones	96
Puestos de seguridad pública	232
Puestos de policía turística	4
Puestos de medio ambiente	6
Base de Policía Comunitaria	1
Puesto de Policía Montada	1
Casetas	1
Bases de Policía Rural	15
Total	455

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por Centro de Operaciones y Servicios Central, PNC, 2014.

12 Organigrama autorizado por el señor director general Ing. Rigoberto Pleités, 2014.

13 Centro de Operaciones y Servicios Central, SDG, PNC, cuadro de unidades policiales a nivel nacional, febrero 2014.

En cumplimiento al mandato constitucional de ser una institución que atiende las necesidades de la ciudadanía a nivel nacional, tanto en el ámbito rural como en el urbano, la Policía Nacional Civil ha tenido que establecerse en todo el país, para lo cual ha tenido que utilizar inmuebles obtenidos de diferentes maneras, pero principalmente, por medio del arrendamiento, los cuales no son los idóneos para el albergue de una unidad policial por las características que su función presenta, ya que son inmuebles ideados para uso familiar, o que fueron diseñados para otra función que no fuera la de brindar un servicio policial adecuado. A pesar de eso, la Policía se ha distribuido a lo largo y ancho del territorio nacional principalmente con sus unidades operativas.

En el mismo contexto en que se fueron creando unidades policiales de acuerdo a las necesidades de atención a la ciudadanía y al surgimiento y/o incremento de las diferentes modalidades delincuenciales, el personal operativo y administrativo de la institución fue aumentando, presentando a febrero de 2014, un total de 27,374 (22,477 operativos y 4,897 administrativos).<sup>14</sup> En esa misma línea fue incrementando la participación de las mujeres en la institución, a pesar de que al inicio de la Policía fueron pocas las que ingresaron, ya sea por paradigmas o porque las condiciones no eran las más apropiadas para el desarrollo de ellas en el trabajo policial. Actualmente son aproximadamente el 14% de la plantilla policial general, es decir, 3,841 entre operativos y administrativos. Esta cantidad de personal está distribuida en los diferentes niveles y categorías del personal operativo y en los diferentes puestos de trabajo del personal administrativo, tal como lo muestran los cuadros de personal operativo y administrativo que la institución lleva para su respectivo control y manejo.

**CUADRO 2. Personal policial operativo por categoría y sexo en la Policía Nacional Civil.**  
(Actualizado hasta febrero de 2014)

Personal	Hombre	Mujer	Total
Comisionado general	0	0	0
Comisionados	57	9	66
Subcomisionados	57	8	65
Inspectores jefes	39	4	43
Inspectores	216	22	238
Subinspectores	223	24	247
Sargentos	832	50	882
Cabos	1,598	200	1,798
Agentes	16,950	2,188	19,138
<b>Total</b>	<b>19,972</b>	<b>2,505</b>	<b>22,477</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Operaciones y Servicios Central, SDG, PNC, 2014.

14 Centro de Operaciones y Servicios Central, SDG, PNC, plantilla policial, febrero 2014.

### CUADRO 3. Personal administrativo de la Policía Nacional Civil por cargo y sexo.

(Actualizado hasta febrero de 2014)

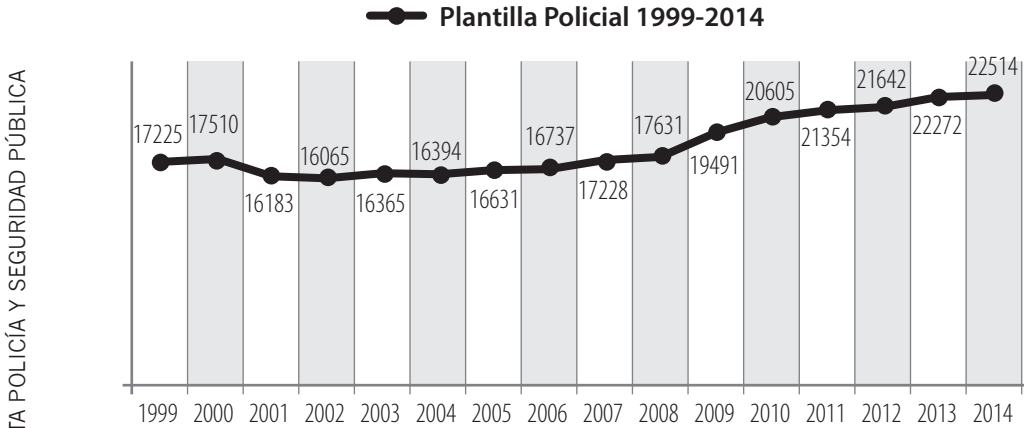
Personal administrativo	Hombre	Mujer	Total
Asesor	28	32	60
Auditor	7	7	14
Auxiliar de servicio	38	30	68
Auxiliar médico	18	31	49
Colaborador administrativo	414	378	792
Coordinador de área	33	24	57
Especialista	7	1	8
Jefatura	29	20	49
Mecánico	77		77
Médico	31	27	58
Motorista	612	7	619
Obrero	148	3	151
Ordenanza	183	128	311
Perito	79	28	107
Psicólogo	6	13	19
Secretaria	7	235	242
Supernumerario	1408	105	1513
Técnico	157	98	255
Técnico profesional	74	75	149
Telefonista	18	16	34
Otros	187	78	265
<b>Total</b>	<b>3561</b>	<b>1336</b>	<b>4897</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Operaciones y Servicios Central, SDG, PNC, 2014.

Todo este personal necesita un lugar adecuado para realizar su trabajo y en el caso del personal operativo para realizar sus actividades personales, ya que ellos por los roles de trabajo que realizan necesitan permanecer mucho tiempo en sus unidades, esto significa que las instalaciones deben contener las condiciones necesarias para la convivencia, el descanso y las necesidades biológicas, en buen estado y funcionales para la satisfacción y la dignificación del trabajo policial.

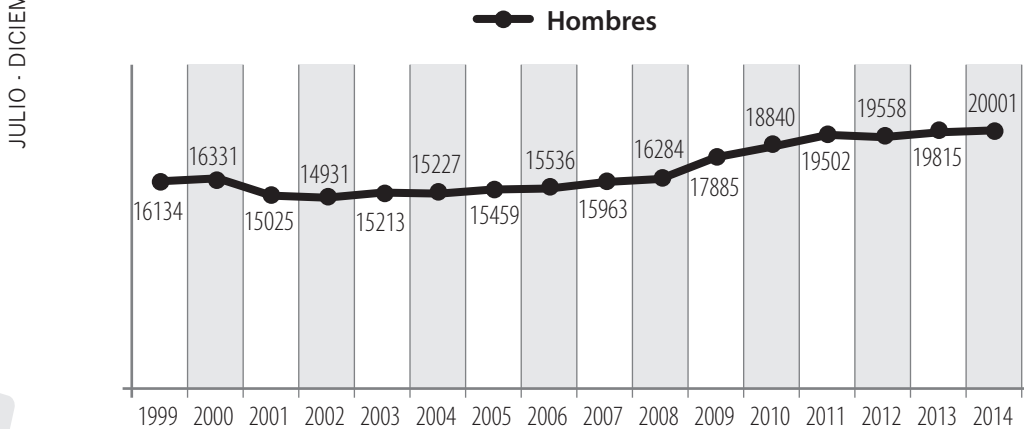
El incremento de la plantilla policial operativa desde un inicio ha sido constante, logrando un aumento mayor en los últimos años; después de la depuración significativa realizada en los años 2001 y 2002 bajo la conducción del director general Mauricio Sandoval, la cual se puede evidenciar en el siguiente gráfico.<sup>15</sup>

**GRÁFICO 1. Platilla policial general PNC, 1999-2014**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

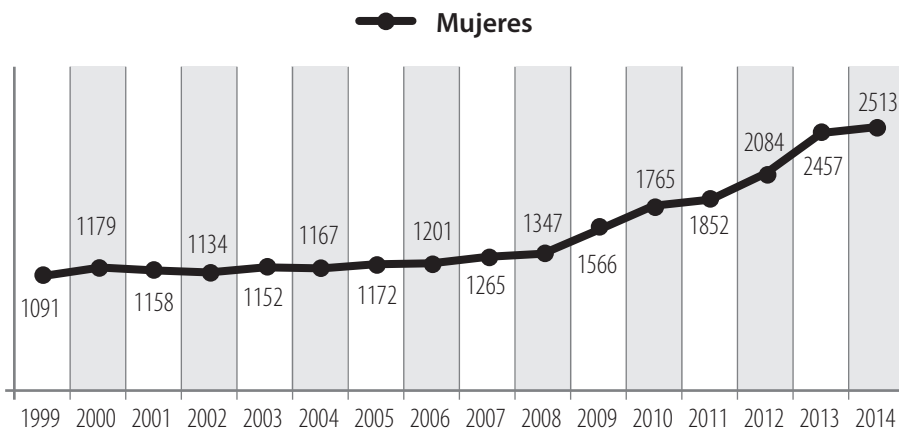
**GRÁFICO 2. Platilla policial PNC: Hombres, 1999-2014**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

15 Centro de Operaciones y Servicios Central, SDG, PNC, plantilla policial, 1999-2013.

**GRÁFICO 3. Platilla policial PNC: Mujeres, 1999-2014**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

Para garantizar el funcionamiento de una institución como la Policía Nacional Civil, el Estado debería dotar de los recursos necesarios que le permitan cumplir con la misión encomendada.

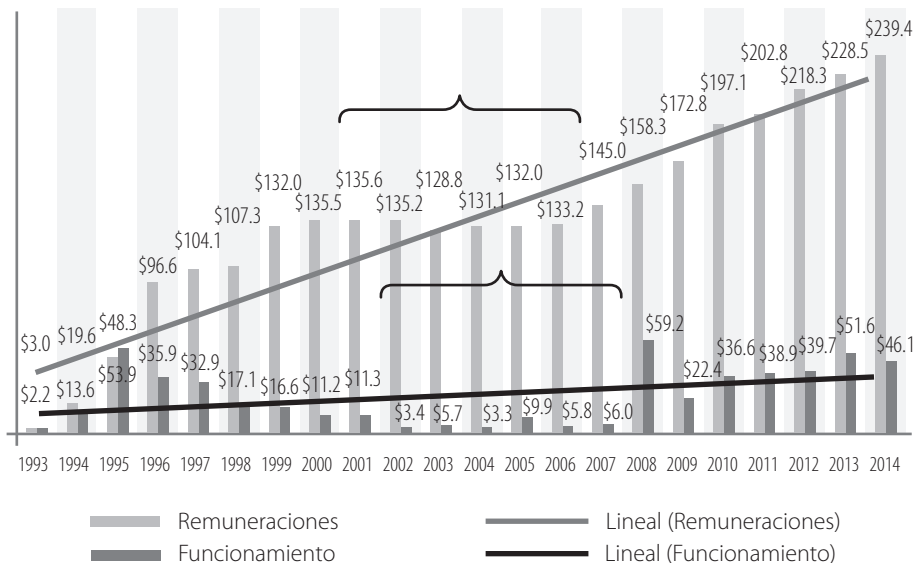
Entre esos recursos, el principal es el presupuesto, el cual siempre ha sido insuficiente para la institución, de tal manera que la mayor parte de ese presupuesto, es destinado al rubro de remuneraciones y una mínima parte queda para cubrir otras necesidades, entre ellas, el arrendamiento de infraestructura necesaria para albergar a todas las unidades policiales disgregadas a nivel nacional. En ese contexto, la adquisición de inmuebles propios y adecuados para la institución es casi imposible con el presupuesto ordinario entregado a la Policía.

El presupuesto asignado a la institución, ha tenido incrementos sustanciales como se puede apreciar el siguiente gráfico,<sup>16</sup> no obstante, nunca ha sido suficiente para cubrir todas las necesidades que se presentan.

Un aspecto importante es que a partir del año 1995, cuando la institución estaba desplegada a nivel nacional, el presupuesto fue creciendo en general, pero el rubro de remuneraciones es al que se le asignan más fondos, lo cual es lógico porque tiene que cubrir el incremento de salarios, pero no se explica cómo ese crecimiento de personal se mantiene casi con el mismo presupuesto destinado para su funcionamiento. Más increíble es el hecho que desde 1995, el presupuesto para funcionamiento haya disminuido hasta 2007, situación que ha cambiado a partir de 2008, año en el cual tuvo un incremento sustancial debido principalmente a un fideicomiso.

16 Subdirección de Administración, presupuesto votado por la Asamblea Legislativa para la PNC, 1993-2014.

**GRÁFICO 4. Presupuesto aprobado para la PNC por la Asamblea Legislativa, desde 1993 hasta 2014. Rubros remuneración y funcionamiento en millones de dólares.**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

Este presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa, en un 83% es utilizado para el rubro de remuneraciones, destinando solamente el 17% para el funcionamiento de la institución, en donde se incluyen los rubros de adquisición de bienes y servicios, inversiones en activos fijos y otros, como lo demuestra el cuadro sobre rubros de agrupación del presupuesto de la PNC 1993-2014.<sup>17</sup>

17 Subdirección de Administración, rubros de agrupación del presupuesto votado por la Asamblea Legislativa para la PNC, 1993-2014.

**CUADRO 4. Comparativos de rubros de agrupación del presupuesto anual de la PNC, años 1993-2014**

Rubro de agrupación		1993	1994	1995	1996
Gastos corrientes		\$ 5,268,951	\$ 33,351,584	\$ 102,374,213	\$ 132,643,224
51	Remuneraciones	3,048,771	19,685,050	48,394,711	96,694,781
54	Adquisición de bienes y servicios	756,984	8,723,793	30,274,235	25,807,419
55	Gastos financieros y otros				
56	Transferencias corrientes		45,943	345,303	217,888
61	Inversiones en activos fijos	1,463,195	4,896,798	23,359,963	9,923,136
Proyectos de inversión		\$-	\$-	\$-	\$-
54	Adquisición de bienes y servicios				
61	Inversiones en activos fijos				
<b>Total</b>		<b>\$ 5,268,951</b>	<b>\$ 33,351,584</b>	<b>\$ 102,374,213</b>	<b>\$ 132,643,224</b>
Rubro de agrupación		2004	2005	2006	2007
Gastos corrientes		\$ 134,500,000	\$ 134,500,000	\$ 134,500,000	\$ 146,550,535
51	Remuneraciones	131,193,055	132,042,840	133,217,690	145,092,425
54	Adquisición de bienes y servicios	2,738,945	2,039,550	891,310	1,154,610
55	Gastos financieros y otros	568,000	408,300	391,000	303,500
56	Transferencias corrientes		9,310		
61	Inversiones en activos fijos				
Proyectos de inversión		\$ 80,000	\$ 7,515,020	\$ 4,592,710	\$ 4,623,295
54	Adquisición de bienes y servicios				
61	Inversiones en activos fijos	80,000	7,515,020	4,592,710	4,623,295
Fideicomiso		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54	Adquisición de bienes y servicios				
61	Inversiones en activos fijos				
<b>Total</b>		<b>\$ 134,580,000</b>	<b>\$ 142,015,020</b>	<b>\$ 139,092,710</b>	<b>\$ 151,173,830</b>

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

Como dato adicional de contexto, la Policía Nacional Civil, a nivel regional y centroamericano, es una de las que tiene el mayor porcentaje del presupuesto en relación al presupuesto total del país, según se visualiza en el siguiente cuadro sobre presupuestos de las Policías de Centroamérica, México y el Caribe.<sup>18</sup>

**CUADRO 5. Comparativo regional-internacional de presupuestos policiales, años 2011-2012**

País	2011			2012		
	Total institución	% con respecto al nacional	Salario	Total institución	% con respecto al nacional	Salario
Belice	ND	ND	\$450.00	ND	ND	\$450.00
Costa Rica	\$ 119,480,119	1.09	\$822,23	\$ 124,812,704	1.05	\$852.00
El Salvador	\$ 242,724,528	5.38	\$425.00	\$ 258,068,975	5.86	\$425.00
Guatemala	\$ 319,004,326	4.52	\$480.00	\$ 331,479,367	4.29	\$480.00
Honduras	\$ 182,994,351	4	\$325,86	\$ 173,507,106	4	\$334,04
Nicaragua	\$ 53,032,598	4	\$141.00	\$ 77,574,925	4	\$141.00
Panamá	\$ 279,528,900	0.28	\$490.00	\$ 319,818,816	0.34	\$590.00
Centroamérica	\$1,149,245,523.79	-	\$447,73	\$1,222,398,148.45	-	\$467,43
República Dominicana	\$ 132,420,722	1.39	\$133.00	\$ 143,215,147	1.37	\$153.00
México	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de Anuario Estadístico Policial 2011-2012.

Por la cantidad de personal y por las unidades de dirección, gestión y operativas que tiene la Policía Nacional Civil y los presupuestos asignados; ha tenido que utilizar 619 inmuebles<sup>19</sup> a nivel nacional para darle cobertura a todo el país. Dichos inmuebles se están utilizando en diferentes condiciones de tenencia y uso, desde algunos propios, hasta los arrendados a personas y sociedades particulares, como se observa en el siguiente cuadro<sup>20</sup> sobre el estado de los inmuebles utilizados por la Policía.

18 Anuario Estadístico Policial 2011-2012. Subcomisión de Estadísticas de la Comisión de Jefes de Policía de Centroamérica, México y el Caribe, 2013.

19 División de Infraestructura de la PNC, listado de inmuebles utilizados a nivel nacional, 2014.

20 Elaboración propia con información de la División de Infraestructura de la PNC.



## CUADRO 6. Situación de los inmuebles utilizados por la PNC, año 2014

Estado	Cantidad	Porcentaje
Arrendados	378	61.1
Propios	47	7.6
Donados	16	2.6
Comodato	45	7.3
Préstamo	72	11.6
Transferencia	52	8.4
n/d	9	1.5
<b>Total</b>	<b>619</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

Según se observa en el cuadro anterior, el 61.1% de los inmuebles utilizados por la Policía, son alquilados o arrendados, situación que le genera a la institución, gastos por el pago de los alquileres que representan el 1.6% de su presupuesto asignado y el 10.7% de lo destinado al rubro de adquisición de bienes y servicios; de tal manera que el gasto en este rubro afecta la existencia de fondos para otras áreas de interés como la gestión del talento humano, la dotación de equipo al personal, entre otras.

El gasto de la institución en arrendamiento de infraestructura para albergar a sus unidades para el año 2013 fue el siguiente:

## CUADRO 7. Monto de alquiler de inmuebles en la PNC, 2013

Total mes	Total año
\$374,971.24	\$4,499,654.88

Fuente: Elaboración propia con información de la División de Infraestructura de la PNC.

Si se toma en cuenta este total anual, en los 22 años de existencia de la institución policial se han gastado aproximadamente \$98,992,407.36, en concepto de arrendamiento de infraestructura, la cual no es parte del patrimonio institucional y la mayoría no tienen las condiciones físicas adecuadas para la función policial.

### CUADRO 8. Comparativo de gasto en arrendamiento en las policías de la región, año 2013

País (Moneda)	Gasto anual en arrendamiento de inmuebles y terrenos (en sus respectivas monedas)	Cambio de moneda del país al dólar	Gasto anual de alquiler inmuebles y terrenos en dólares	Gasto de El Salvador con relación a otros países
El Salvador (Dólar)	\$ 4,499,654.88	\$1	\$4,499,654.88	1.00
Costa Rica <sup>21</sup> (Colón)	\$ 13,946,400.00	\$535.88	\$260,252.30	17.29
Nicaragua <sup>22</sup> (Córdoba)	\$ 6,180,835.00	\$25.27	\$244,591.81	18.40
Guatemala <sup>23</sup> (Quetzal)	\$ 1,500.000.00	\$7.59	\$197,628.46	22.77

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

Como se observa en el cuadro anterior, los diferentes países del área gastan menos dinero en el pago del alquiler de infraestructura para el funcionamiento de sus instituciones policiales, de tal manera que El Salvador gasta 17.29 veces más dinero que Costa Rica, 18.40 más veces que Nicaragua y 22.77 veces más que Guatemala.

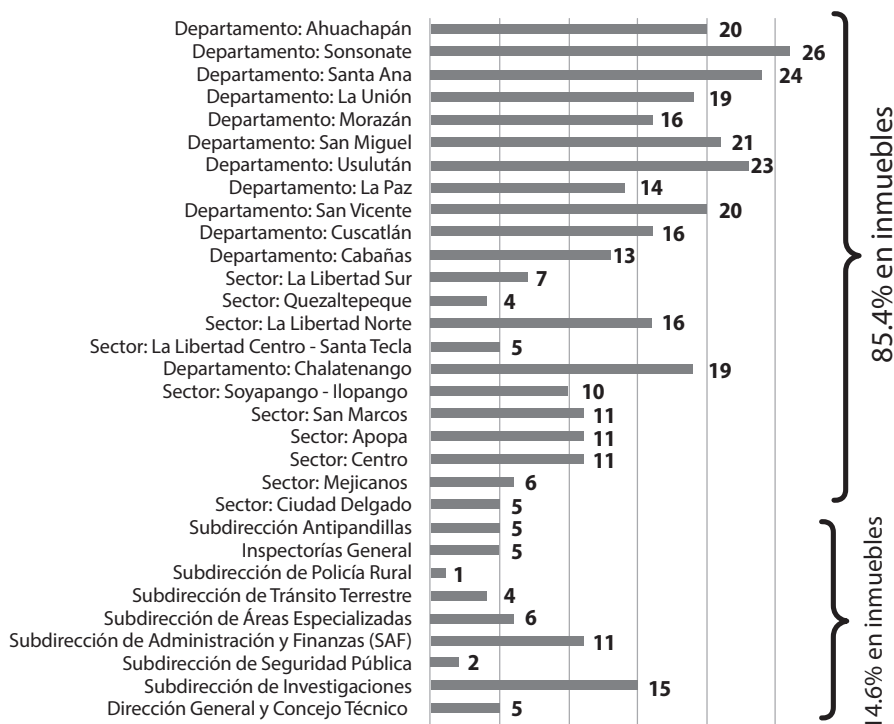
Del total de infraestructura que la institución policial alquila para albergar a las unidades policiales en el territorio nacional, existen diferentes grupos, entre estos existe un grupo que es utilizado para las áreas de dirección, gestión y especialidades; que representa el 14.6% del total y el 85.4% restante es el que es utilizado por las unidades operativas diseminadas en todo el territorio nacional, como se puede observar en el gráfico siguiente.

21 Recuperado de: <http://www.hacienda.go.cr/contenido/425-ley-de-presupuesto-2013> [http://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.hacienda.go.cr/docs/51cdc7d4244a0\\_Ley2013\\_tit\\_2095.xls](http://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.hacienda.go.cr/docs/51cdc7d4244a0_Ley2013_tit_2095.xls)

22 Recuperado de: [http://www.hacienda.gob.ni/hacienda/presupuesto2013/D\\_08\\_03\\_MIGOB.pdf](http://www.hacienda.gob.ni/hacienda/presupuesto2013/D_08_03_MIGOB.pdf)

23 Recuperado de: [http://uip.mingob.gob.gt/images/documentos/dgpnc/numeral8/POLICIA NACIONAL\\_NUMERAL\\_8\\_EJECUCION\\_PRESUPUESTARIA\\_DICIEMBRE\\_2013.pdf](http://uip.mingob.gob.gt/images/documentos/dgpnc/numeral8/POLICIA NACIONAL_NUMERAL_8_EJECUCION_PRESUPUESTARIA_DICIEMBRE_2013.pdf)

**GRÁFICO 5. Distribución del gasto que destina en alquileres de inmuebles la PNC, para uso operativo y administrativo**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

De estos inmuebles arrendados por la Policía, existe un total de 11 que pagan entre \$5,041,80 hasta \$7,800, es decir, que en su totalidad pagan más de \$68,000 mensuales; 97 pagan entre \$1,000 y \$5,000, y en su totalidad suman mensualmente más de \$195,000; y 262 inmuebles que pagan entre \$100 y \$1,000, en su totalidad representan mensualmente más de \$111,000; finalmente hay ocho inmuebles que cancelan menos de \$100, incluso unos que aparecen con pagos de \$1 (no se tiene explicación del dato).<sup>24</sup>

Existen inmuebles que la institución ha estado arrendando casi desde su creación, los cuales incluso son utilizados para actividades que no son la misión principal y exclusiva de la Policía, como es el caso de los terrenos rústicos del cantón Changallo del municipio de Ilopango, los cuales son utilizados para mantener los vehículos decomisados, polígono de tiro y otras funciones; los cuales se alquilan a la Policía en diferentes costos

24 Elaboración propia con información proporcionada por la División de Infraestructura, PNC, 2013.

(\$1,678.86, \$2,834.29, \$800, \$2,400 y \$4,400),<sup>25</sup> en su conjunto el propietario (que es el mismo) recibe la cantidad de \$12,913.15 mensualmente, es decir, que al año la Policía le paga la cantidad de \$154,957.80; si se toma en cuenta que estos terrenos están siendo utilizados aproximadamente desde 1994 (hace 20 años), se le ha cancelado un total de \$3,099 156; dinero con el cual se habrían comprado varias veces esos terrenos.

Así como estos casos, hay otros que con lo que se les ha cancelado en concepto de alquiler a sus propietarios, ya se hubieran comprado o construido edificios propios y adecuados para el funcionamiento de la unidad policial.<sup>26</sup>

La institución policial solamente cuenta con 47 inmuebles propios;<sup>27</sup> además, como ya se ha mencionado, es evidente que los inmuebles que utiliza, incluyendo los arrendados, podrían no ser aptos para la función policial, principalmente por el área de construcción, que no es suficiente para albergar al personal y las áreas para atender dignamente a la ciudadanía, las cuales deberían contar con las medidas mínimas<sup>28</sup> que son las siguientes: para las delegaciones 4,162.50 m<sup>2</sup> (45 x 92.50 m), para las subdelegaciones 3,200.00 m<sup>2</sup> (40 x 80 Mts.) y para los puestos 357 m<sup>2</sup> (17 x 21 m); al verificar las áreas de algunas instalaciones utilizadas por la institución, se establece que no cuentan con las medidas requeridas.

#### CUADRO 9. Muestra ilustrativa de unidades policiales y su correspondencia con medidas mínimas sugeridas por la PNC

Unidad policial	Área construida (m <sup>2</sup> )	Área libre (m <sup>2</sup> )	Área sugerida por infraestructura (m <sup>2</sup> )
Delegación La Libertad Norte	280.08	913.42	4162.50
Subdelegación Campos Verdes	229.66	346.19	3200
Subdelegación Ciudad Arce	242.18	186.03	3200
Subdelegación San Juan Los Planes	205.66	81.25	3200
Subdelegación Jayaque	253.85	0.00	3200
Puesto Tepecoyo	265.31	50.60	357
Puesto San Pablo Tacachico	240.34	392.51	357
Puesto Talnique	175	32	357

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

Uno de los retos que tiene que cumplir la PNC, según la ley, es prestar servicios y atención a la ciudadanía. En tal sentido, un 86% de los usuarios

25 Ídem.

26 Cuadro de inmuebles arrendados, División de Infraestructura, PNC, 2013.

27 Elaboración propia con información proporcionada por la División de Infraestructura, PNC, 2013.

28 Área de construcción mínimas requeridas en unidades policiales, Departamento de Ingeniería, División de Infraestructura, PNC, 2013.

directamente entrevistados manifiesta que no existe temor para realizar visitas a las delegaciones, y que el tiempo de estadía en la delegación lo consideran adecuado aun cuando la infraestructura no es la más adecuada para realizar las gestiones policiales.<sup>29</sup>

Al preguntarle al personal (en la pregunta No. 18 del instrumento), si “las condiciones físicas donde trabaja son las adecuadas, el 73% manifiesta que no y el 27% manifiesta que sí; y cuando se les pregunta ¿por qué? el 32% responde porque falta espacio, agua, ventilación y servicios; el 7% dice que falta espacio para el personal y el 6% que no tiene las condiciones adecuadas.<sup>30</sup>

### Capítulo III. Hipótesis

#### 1. Hipótesis generales<sup>31</sup>

- A. La carencia de infraestructura propia y adecuada para la función policial genera deficiente administración y organización institucional.
- B. Las instalaciones inadecuadas para el desarrollo de la convivencia interna afectan significativamente la motivación del personal policial.
- C. Las instalaciones inadecuadas para el desarrollo de la función policial afectan significativamente la atención integral a la ciudadanía.

#### 2. Hipótesis específicas

- A. La falta de política estatal para la obtención de infraestructura propia y adecuada para la PNC, genera deficiente administración y organización institucional.
- B. A mayor crecimiento de la PNC, mayor gasto del presupuesto en arrendamientos y adecuaciones de infraestructura.
- C. A mayor asignación de presupuesto a la PNC, mayor oportunidad de adquirir inmuebles propios y adecuados para la función policial.
- D. A mayor necesidad de alquiler de inmuebles para la PNC, mayor riesgo de actuaciones inadecuadas o ilícitas (posibilidad de actos de corrupción).
- E. Las malas condiciones físicas de la infraestructura de la Policía, genera mayor desmotivación en el personal para el desempeño de sus funciones.

29 Ídem, p. 31.

30 Gutiérrez, A. P. (Junio de 2009). pp. 252-253.

31 Las hipótesis representaron guías para la investigación, no se trata de un ejercicio de comprobación cuantitativa en sentido tradicional.

- F. El incremento de personal policial, genera mayor necesidad de espacio físico en las instalaciones policiales.
- G. Las malas condiciones físicas de la infraestructura policial aumentan la posibilidad de incidencia de enfermedades transmisibles.
- H. El incremento en el uso de inmuebles inadecuados para la función policial genera mayor disgregación geográfica de las dependencias policiales.
- I. A mayor disgregación de las dependencias policiales, mayor deficiencia en el servicio integral a la ciudadanía.

#### **Capítulo IV. Metodología de la investigación**

Para la presente investigación, el equipo utilizó el método científico, que permitió identificar el problema, analizar las causas y los efectos relacionados a la problemática, recopilar información de carácter histórico-político, técnico, financiero-económico, tanto nacional como regional; esto permitió formular hipótesis, aplicar razonamientos deductivos, contrastar y analizar datos, llegando así a establecer relaciones entre variables que permitieron definir correspondencia con las hipótesis anteriormente formuladas.

##### **Población**

El universo de la investigación será todo el personal operativo de la Policía Nacional Civil desplegado en las diferentes delegaciones policiales a nivel nacional. Aplicando el método aleatorio probabilístico, se seleccionó a las delegaciones de la Región Central (Delegación San Salvador Centro), de la Región Oriental (Delegación de San Miguel) y de la Región Occidental (Delegación de Santa Ana), por considerarse las más representativas de la población.

##### **Muestra**

Para determinar el tamaño de la muestra del nivel básico, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, con un universo de 22 477 policías, con un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y una proporción de ocurrencia del evento de 80% (0.8), dando como resultado un total de 230 policías para la aplicación de encuestas; sin embargo, por la disposición del personal se realizaron cinco encuestas adicionales, de modo que el total de persona básico encuestado fue de 235 (218 agentes, 12 cabos y 5 sargentos; de los cuales 193 fueron hombres y 42 mujeres).

Por otra parte, se aplicaron encuestas a 35 jefaturas policiales (2 administrativos, 5 comisionados, 1 inspector y 2 inspectores jefes; de los cuales 31 fueron hombres y 4 mujeres). Los cuales realizan sus labores en las delegaciones policiales de interés.

Finalmente, se aplicaron 29 encuestas a usuarios de servicios policiales en las áreas de interés (20 hombres y 9 mujeres).

### A. Determinación de área de aplicación de la muestra

Por medio del método aleatorio probabilístico, se establecieron los lugares donde aplicar los instrumentos según la proporcionalidad de la muestra, de la siguiente manera:

Se decidió tomar muestras de las tres regiones geográficas a nivel nacional, las cuales son: la Región Oriental, la Región Occidental y la Región Central; según el porcentaje de personal policial de seguridad pública asignado a cada una de ellas, lo que se detalla en el cuadro siguiente:

**CUADRO 10. Muestra de personal policial del nivel básico encuestado por región**

Región	Porcentaje en relación al total nacional	Cantidad de personal encuestado
Occidental	23.57	54
Central	58.65	135
Oriental	17.78	41
Total	100	230

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por PNC.

### B. Metodología de recolección de datos

**Primer momento:** Aplicación de un instrumento tipo encuesta (aplicado en modalidad de entrevista) dirigido a personal policial y administrativo con cargos de jefatura de unidades o áreas importantes de la institución.

**Segundo momento:** Aplicación de un instrumento tipo encuesta (aplicado en modalidad de auto-llenado) dirigido a personal policial del nivel básico.

**Tercer momento:** Aplicación de un instrumento tipo encuesta (aplicado en modalidad de entrevista) dirigido a personas particulares que han solicitado algún servicio policial a la institución.

**CUADRO 11. Matriz de congruencia lógica de la investigación (parte uno)**

Nombre del tema	Situación problemática	Formulación del problema	
<p><b>Carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil</b></p>	<p><b>Causas del problema:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incumplimiento al mandato de los Acuerdos de Paz relativos a la transferencia de inmuebles de los extintos cuerpos de seguridad a la PNC.</li> <li>2. Falta de política estatal para dotar de infraestructura propia y adecuada.</li> <li>3. Incumplimiento de la política institucional para dotar de infraestructura propia y adecuada.</li> <li>4. Insuficiente inversión pública para la construcción o adquisición de infraestructura propia y adecuada.</li> <li>5. Falta de presupuesto orientado a la obtención de infraestructura propia y adecuada.</li> </ol> <p><b>Efectos del problema:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Necesidad de alquilar locales.</li> <li>2. Aumenta la posibilidad de actos de corrupción.</li> <li>3. Reduce capacidad presupuestaria para invertir en otras áreas de la PNC.</li> <li>4. Desintegración geográfica de las dependencias.</li> <li>5. Infraestructura inadecuada para la función policial.</li> <li>6. Genera altos costos de funcionamiento a la PNC.</li> <li>7. Malas condiciones para el desarrollo y atención del talento humano en la PNC.</li> <li>8. Falta de atención integral a la ciudadanía.</li> </ol>	<p>¿Qué efectos provoca la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil y qué repercusiones tiene en el desarrollo organizacional, territorial y en la atención integral a la ciudadanía?</p>	

Fuente: Elaboración propia.



Delimitación	Objetivos	Justificación
<p><b>Espacial:</b></p> <p>La investigación se realizó con una muestra representativa de las instalaciones utilizadas por las dependencias policiales a nivel nacional.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Proponer estrategias destinadas a la obtención de instalaciones propias y adecuadas para la mejora del servicio policial y la atención integral a la ciudadanía.</p>	<p><b>Económica-financiera</b></p> <p>Durante más de 20 años, el gasto de la institución policial en concepto de arrendamiento y mantenimiento de locales que no son adecuados, ha sido oneroso y no le ha permitido a la institución ser dueña de su propia infraestructura ni desarrollar otras actividades relacionadas a la eficacia policial.</p>
<p><b>Temporal:</b></p> <p>La investigación se realizó en las fechas que comprende entre enero a abril de 2014 y abarcará el periodo fiscal del año 2013.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Investigar las causas y consecuencias que le ocasiona a la Policía Nacional Civil la carencia de infraestructura propia y adecuada en sus dependencias a nivel nacional.</p>	<p><b>Dignificación del trabajo policial</b></p> <p>El poseer instalaciones adecuadas (con diseño específico), generaría mayor motivación en el personal, construyendo un ambiente laboral atractivo y adecuado para la prestación integral de la atención a la ciudadanía, mejorando significativamente el bienestar laboral.</p>
<p><b>Financiera</b></p> <p>El estudio se desarrolló con recursos disponibles del equipo de investigación y aquellos que en razón del estudio sean proporcionados por la Academia Nacional de Seguridad Pública y la Policía Nacional Civil.</p>	<p>Crear un documento técnico analítico que justifique la importancia de poseer instalaciones propias a fin de hacer más eficiente a la Policía Nacional Civil de El Salvador.</p>	<p><b>Mejora en la operatividad</b></p> <p>Las instalaciones propias y adecuadas, potenciarían la mejora de los servicios prestados a la comunidad a través de una adecuada e integral atención al público, la oportuna respuesta a emergencias y la implementación de la gestión de procesos.</p>
<p><b>Técnica</b></p> <p>Se realizó a través de investigación documental (física, digital, audiovisual, entre otras) de carácter institucional o pública en el ámbito nacional y regional; aplicación de encuestas; toma de entrevistas; análisis estadísticos y financieros.</p>	<p>Proveer los marcos de referencia necesarios a los tomadores de decisiones, para la comprensión de la importancia que tiene la obtención de infraestructura propia y adecuada, su repercusión en la dignificación y en la eficiencia del trabajo policial en beneficio de la ciudadanía.</p>	

**CUADRO 12. Matriz de congruencia lógica de la investigación (parte dos)**

Problema de investigación	Metodología y estrategia del trabajo de campo	Instrumentos de recolección de información
<p>¿Qué efectos provoca la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil y qué repercusiones tiene en el desarrollo organizacional, territorial y en la atención integral a la ciudadanía?</p>	<p><b>A. Población</b></p> <p>El universo de la investigación fue todo el personal operativo de la Policía Nacional Civil, desplegado en las diferentes delegaciones policiales a nivel nacional.</p>	<p>1. Aplicación de un instrumento tipo encuesta dirigido a personal policial con cargos de jefatura de unidades o áreas importantes de la institución.</p>
	<p><b>B. Muestra</b></p> <p>Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, con un universo de 22 477 policías, con un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y una proporción de ocurrencia del evento de 80% (0.8), dando como resultado un total de 230 policías a encuestar.</p>	<p>2. Aplicación de un instrumento tipo encuesta dirigido a personal policial básico y mandos medios de la institución.</p>
	<p><b>C. Estrategia</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se decidió tomar muestras de las 3 regiones geográficas a nivel nacional, las cuales son: Región Oriental, Región Occidental y Región Central; según el porcentaje de personal policial de seguridad pública asignado a cada una de ellas</li> <li>2. Debido a la carga académica en la ANSP y a la poca disponibilidad de tiempo para la aplicación de los instrumentos, se solicitó a la Escuela de Investigación de Ingeniería Industrial de la UES, el apoyo de 2 de sus estudiantes de 4° año de Ingeniería industrial.</li> <li>3. Se visitaron las delegaciones de San Salvador Centro, Santa Ana y San Miguel y algunas de sus dependencias para la aplicación de los instrumentos.</li> <li>4. Para fortalecer la investigación de campo, se aplicó un instrumento adicional dirigido a jefes de unidades policiales y mandos policiales claves; así como a personas particulares que habían realizado trámites policiales en las unidades policiales mencionadas.</li> </ol>	<p>3. Aplicación de un instrumento tipo encuesta dirigido a personas particulares que han solicitado algún servicio policial a la institución.</p>

Fuente: Elaboración propia.

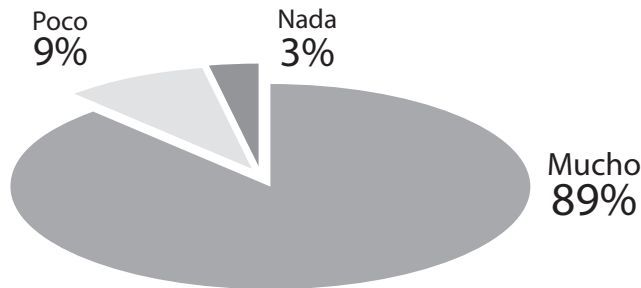
## Capítulo V. Resultados

A continuación se presentan los principales resultados de la investigación, ordenados por área temática crítica, en total, seis temas relacionados a las hipótesis de la investigación.

### 1. Falta de política estatal – plan estratégico institucional

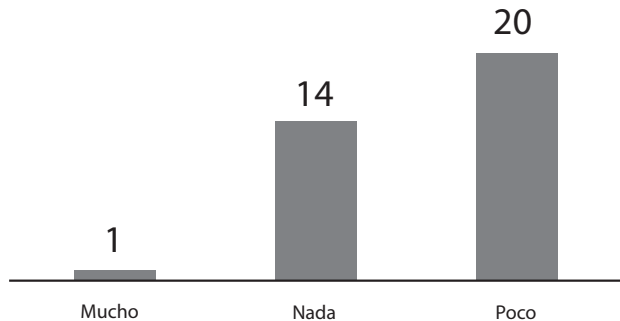
Ante la falta de una política estatal definida para la obtención de infraestructura propia y adecuada para la institución policial, es evidente que una política institucional como la establecida en el Plan Estratégico Institucional 2009-2014, no es suficiente para resolver este problema, por lo que se hace necesario un esfuerzo permanente a nivel de Gobierno. Así lo expresan las jefaturas entrevistadas, tal como se puede verificar en los siguientes gráficos.

**GRÁFICO 6. Incidencia de la falta de política estatal sobre infraestructura, en la deficiente organización y administración en la PNC, de acuerdo a jefaturas policiales**



Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO 7. ¿Es suficiente la línea estratégica 6.5 del PEI para resolver el problema de infraestructura en la PNC? Según jefaturas policiales**

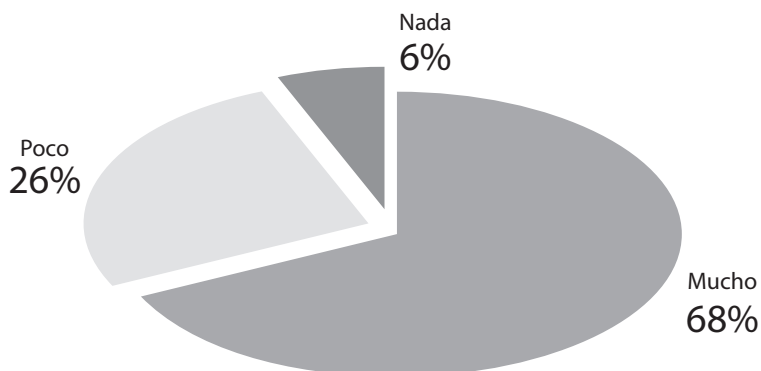


Fuente: Elaboración propia.

## 2. Riesgo de actuaciones inadecuadas o ilícitas en el proceso de arrendamiento de inmuebles - conocimiento de situaciones irregulares en el proceso de arrendamiento de inmuebles.

De acuerdo a la experiencia de las jefaturas, el 68% de ellos considera que se favorece mucho la realización de actuaciones inadecuadas o ilícitas durante el proceso de arrendamiento de locales, situación que lo confirma un 43% que manifestó haber tenido conocimiento de situaciones irregulares en el proceso de inmuebles. Asimismo, dentro de los hallazgos encontrados en la entrevista realizada al titular de la Unidad de Auditoría Interna, él manifestó que conoce de auditorías internas que señalan irregularidades en el proceso de arrendamiento de locales.

**GRÁFICO 8. Riesgo de actuaciones inadecuadas o ilícitas, de acuerdo a jefaturas policiales**



Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO 9. Conocimiento de situaciones irregulares o ilícitas, de acuerdo a jefaturas policiales**

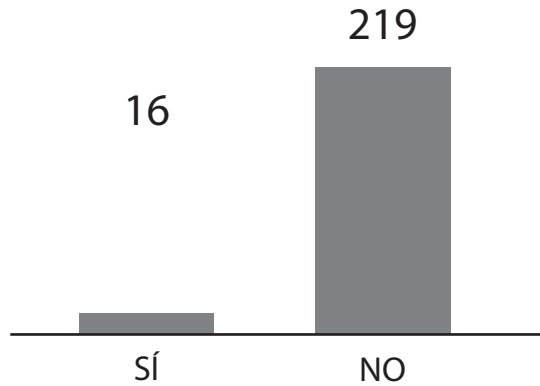


Fuente: Elaboración propia.

### 3. Espacio físico adecuado para albergar al personal – contagio de enfermedades transmisibles en el trabajo

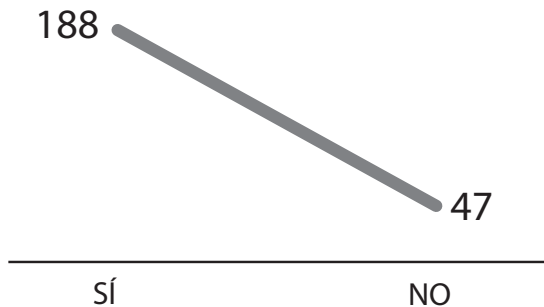
Es previsible que una unidad policial que no cuente con el espacio físico adecuado para albergar al personal policial, no tenga condiciones para el desenvolvimiento del talento humano en las actividades que le corresponden, tal como lo manifiesta el 93% del personal encuestado; quienes afirman que ello les genera hacinamiento y los expone irremediamente a contraer enfermedades transmisibles en el interior de las unidades, tales como gripes, diarreas, infecciones de la piel, conjuntivitis, paludismo y dengue; entre otras.

**GRÁFICO 10. Valoraciones del personal encuestado (nivel básico) sobre la idoneidad del espacio físico en la PNC**



Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO 11. Oportunidad para contraer enfermedades transmisibles en las instalaciones policiales, valoraciones hechas por el personal encuestado (nivel básico)**

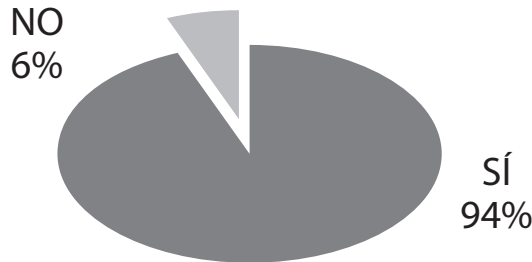


Fuente: Elaboración propia.

#### 4. Afectación en la motivación del personal – labor policial eficiente a la población.

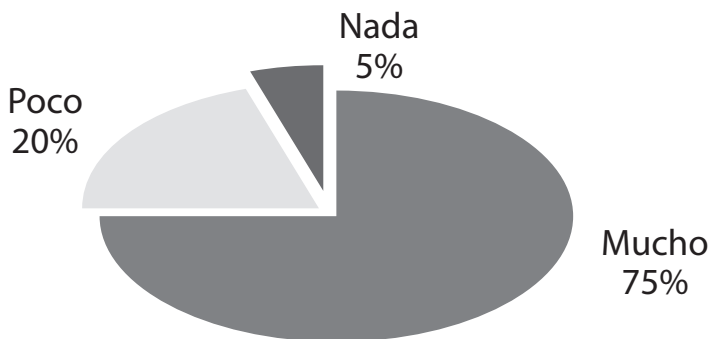
Mediante los resultados de los instrumentos aplicados al personal policial del nivel básico, se constató que al no contar con espacios adecuados en las unidades policiales, se afecta directamente la motivación del personal, como lo confirma el 94% de los consultados, situación que incide mucho en el desempeño eficiente de la labor policial (75%), lo cual repercute en desempeñar labores de manera eficiente en cumplimiento de la misión y la atención integral a la ciudadanía. Se establece entonces que las instalaciones inadecuadas afectan directamente la motivación del personal y genera un desempeño deficiente de la labor policial a la población.

**Gráfico 12. Afectación de la infraestructura en la motivación policial, sentida por el personal encuestado (nivel básico)**



Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO 13. Valoraciones del personal encuestado (nivel básico) sobre la relación entre infraestructura y eficiencia de la labor policial**



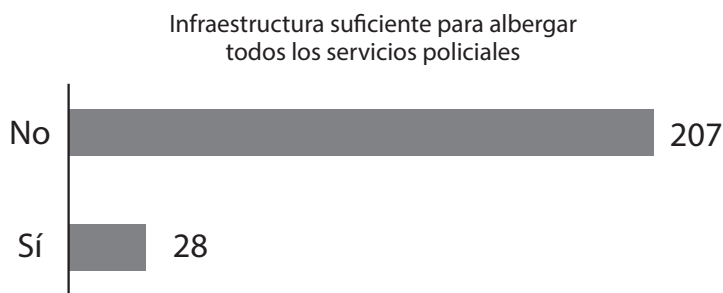
Fuente: Elaboración propia.

## 5. Infraestructura suficiente para albergar todos los servicios policiales - traslado a otra ciudad para trámite – falta de servicios policiales para el trámite.

En la medida en que la infraestructura policial no sea adecuada y suficiente para albergar todos los servicios policiales que se le brindan a la ciudadanía, las personas tendrán la necesidad de trasladarse a otras ciudades para solventar los trámites o solicitudes policiales que requieran, lo cual les causa pérdida de tiempo, incremento en los gastos, incomodidad e insatisfacción en el servicio que brinda la institución; generando al final un deterioro en la percepción del servicio que brinda la institución.

Lo anterior está sustentado en los resultados de las encuestas realizadas al personal policial y a personas que han solicitado servicios policiales en las unidades, ya que el 88% del personal manifiesta que las unidades donde laboran no poseen la infraestructura adecuada y suficiente para albergar todos los servicios policiales y casi la mitad de las personas particulares entrevistadas que solicitan servicios policiales, manifiestan que han tenido que trasladarse a otra ciudad para realizar sus trámites, señalando en un 65% que el motivo por el que han tenido que ir a otra ciudad es que en la localidad donde residen, no existen dependencias policiales que atiendan su solicitud.

### GRÁFICO 14. Valoraciones del personal encuestado (nivel básico) sobre la suficiencia de infraestructura para albergar todos los servicios policiales



Fuente: Elaboración propia.

### GRÁFICO 15. Información de ciudadanos usuarios de servicios policiales sobre la necesidad de trasladarse a otra localidad para completar trámites



Fuente: Elaboración propia.

### GRÁFICO 16. Razones de usuarios de servicios policiales que tuvieron que trasladarse de localidad para realizar trámites

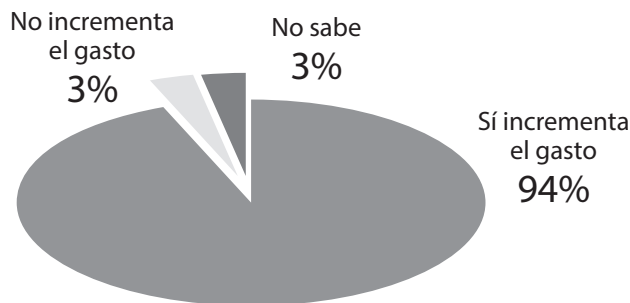


Fuente: Elaboración propia.

### 6. Incremento de gastos de arrendamiento

Como lo manifiesta el 94% de las jefaturas encuestadas, la necesidad de alquilar inmuebles para el funcionamiento de la institución, le ocasiona un incremento en los gastos del presupuesto asignado y al revisar el hallazgo en el cual se establece que del presupuesto asignado a la institución policial la mayor parte es utilizada para el rubro de remuneraciones, y que por el contrario, el porcentaje para el rubro de adquisición de bienes y servicios es mínimo; se evidencia que no hay alternativas para dotar de infraestructura propia y adecuada a la institución policial, así lo ratifica el 89% de las jefaturas encuestadas (ver Gráfico 6) al afirmar que la falta de una política estatal incide mucho en la deficiente organización y administración policial.

### GRÁFICO 17. Valoraciones de jefaturas policiales ¿Necesidad de arrendar inmuebles incrementa el gasto en la PNC?



Fuente: Elaboración propia.



## Capítulo VI. Análisis general de datos

El propósito del presente trabajo ha sido explorar los efectos que tiene el hecho de que la Policía Nacional Civil no posea infraestructura propia y adecuada, en la atención integral a la ciudadanía, en las condiciones necesarias para el desempeño eficiente del trabajo por parte del personal policial y en la administración y organización de la misma institución. Se partió del conocimiento empírico que el equipo de investigación tenía sobre el tema y ello permitió identificar algunos elementos de análisis como: Las causas que originaron este problema y su evolución a medida que la institución crecía con la conformación de nuevas unidades, con el incremento en el número de policías, con la falta de política estatal en el cumplimiento de las instrucciones referidas a la transferencia de infraestructura policial en los Acuerdos de Paz, la pobre asignación de presupuesto para la obtención de infraestructura propia, la desmotivación que todo esto causa en el personal policial y cómo esto afecta el desempeño efectivo de sus funciones laborales en beneficio de la ciudadanía que solicita sus servicios.

Es así como se plantearon tres hipótesis generales que suponían respuestas probables del impacto que todo lo anterior provoca en la institución de manera general, el personal policial y la ciudadanía.

En cuanto a los hallazgos y su análisis, la ausencia de una política de Estado para la adquisición de una infraestructura propia y adecuada para la PNC, es señalada por el 97% de los jefes policiales, en concordancia con la hipótesis específica 1, debido a que desde su creación en 1992, esta institución ha carecido del apoyo del Gobierno central para este rubro tan importante; asimismo, se recalca con un 89% que esta carencia ha incidido de manera significativa en la deficiente organización y administración en la institución. Las jefaturas están conscientes que la existencia de una política de Estado para este rubro en la PNC, es una de las necesidades primordiales para la administración y la organización eficiente.

Ante la falta de una política estatal definida para la obtención de una infraestructura propia y adecuada para la institución policial, la Policía ha establecido dentro de su Plan Estratégico Institucional 2009-2014, una línea estratégica orientada a gestionar y mejorar la infraestructura policial, la cual hasta el momento no ha sido efectiva y no se estima que pueda resolver por sí sola el problema de la carencia de infraestructura propia y adecuada para la institución.

Tomando en cuenta que el PEI 2009-2014 está por finalizar, la situación crítica de infraestructura persiste y contrario al objetivo planteado en esta línea estratégica, esta problemática se ha agudizado, debido a que ante la dinámica delincinencial y otras necesidades, se siguen creando unidades

policiales que necesitan infraestructura adecuada para su funcionamiento y, a criterio de los encuestados (97%), esta acción operativa del PEI, no es suficiente para resolver el problema.

Es importante señalar que para el total de jefes encuestados (100%), la única opción que encuentran al momento de albergar personal en unidades tanto de antiguas como de reciente creación, es la de alquilar inmuebles, y no se propone otra alternativa para resolver esta problemática. Dicha situación se agrava según el 94% de los encuestados, ya que el presupuesto asignado para pagos de arrendamientos incrementa el gasto de la institución año con año, limitando los recursos que pudieran ser utilizados en otras áreas para el beneficio de las tareas de seguridad encomendadas.

La mayoría de jefes policiales (94%) desconoce la existencia de disponibilidad presupuestaria para la obtención de infraestructura propia y adecuada en la Policía, asimismo, también desconocen si existe flexibilidad u oportunidad en el presupuesto nacional para proyectos de inversión pública para este rubro.

El 94% de las jefaturas encuestadas están conscientes de la necesidad de incrementar el presupuesto a la institución policial para atender el problema de la carencia de infraestructura propia y adecuada, fomentar bienestar al personal y mejorar la atención a la ciudadanía; pero a la fecha no se ha hecho ninguna propuesta al Ejecutivo para justificar un incremento del presupuesto para este rubro, y tampoco existen señales que esto se pueda planificar a mediano y largo plazo.

Es importante hacer notar que el 66% de las jefaturas consultadas afirman no conocer la existencia de un documento que regule el proceso de arrendamiento de inmuebles y locales en la PNC, situación que se vuelve indispensable ya que son ellos mismos los que según el titular de la División de Infraestructura de la institución, hacen una propuesta operativa de los inmuebles que necesitan para albergar a sus unidades policiales, propuesta que en muchos casos es la determinante para el arrendamiento de los inmuebles solicitados; a pesar de esto, de los mismos jefes que dicen conocer la existencia de ese instrumento, el 80% manifiesta dudas sobre la transparencia del proceso, dejando un margen para el favorecimiento, injerencias de diversas índoles y otras prácticas inadecuadas, por supuesto, si se investigan y procesan; esto concuerda con la afirmación del 68.6% de los encuestados en el sentido de que el proceso de arrendamiento de inmuebles que se ha dado en la Policía Nacional Civil, desde la creación hasta la actualidad, favorece el riesgo de actuaciones inadecuadas o ilícitas.

En relación al mismo tema abordado en las hipótesis y en los comentarios anteriores, casi la mitad (43%) del personal de jefes encuestados, manifiesta que ha tenido conocimiento de actuaciones en el proceso de arrendamiento de inmuebles que podrían ser catalogadas como inadecuadas; pero lamentablemente, un 97% manifiestan que no han tenido conocimiento de resultados de controles internos o externos (auditorías) que señalen o procesen esas irregularidades.

Es importante tomar en cuenta el planteamiento de Gino Costa, basado en un informe del Congreso de los Estados Unidos, donde cita que la Fuerza Armada a pesar de contar con capacidad instalada ociosa, no la proporcionó a la nueva Policía Nacional Civil, no obstante que estuvo contemplado en la Ley Orgánica de la PNC en ese momento; es decir, era un instrucción establecida en la normativa vigente. Según el criterio del 100% de los encuestados, se puede afirmar entonces que ha faltado una verdadera política estatal, obligando a la institución policial a tener que arrendar locales o inmuebles que no cuentan con condiciones adecuadas para funcionar verdaderamente como unidades policiales, lesionando con ello el bien jurídico de los que laboran en la Policía, a tener un lugar digno para realizar su trabajo en óptimas condiciones y, por consiguiente, afectando a la población y sometiendo a la institución a realizar gastos millonarios. Según los comentarios hechos por los encuestados, lo anterior puede tener varias causas que van desde una falta de voluntad política y una pobre o mínima gestión de adquisición de inmuebles, hasta beneficios personales para ciertos grupos de poder.

Es importante mencionar que en su momento, la creación de una nueva Policía Nacional Civil, podía causar algún tipo de amenaza a grupos de poder de esa época, lo cual queda evidenciado con la asignación presupuestaria que se dio en la etapa de transición posterior a los Acuerdos de Paz; es decir, haber destinado en el año de 1992, 77 millones para la Policía Nacional (en etapa de desmovilización) y asignar 45 millones a la incipiente PNC, es un dato sobresaliente, ya que los comentarios del 68% de los encuestados afirman que la poca asignación del presupuesto para la PNC, tuvo un interés particular de obstaculizar su funcionamiento.

No menos importante en la actualidad, es el hecho de no tener o no contemplar una asignación presupuestaria para el rubro de adquisición de inmuebles propios y adecuados, una realidad que se ha visto y vivido a través de la historia de la Policía Nacional Civil.

El argumento sobre lo antes planteado, tiene su base en las diferentes opiniones de jefes encuestados ya que el 68% afirma que la falta de asignación presupuestaria para este rubro obedeció a la intención de no con-

vertirla en una institución permanente y que existieran márgenes para señalarla como ineficiente en las tareas encomendadas para garantizar el orden y la tranquilidad ciudadana.

En concordancia con la hipótesis específica donde se planteó que las instalaciones donde labora el personal de la Policía Nacional Civil no son adecuadas para un desempeño eficiente, el 92% de los encuestados lo ratifica, lo que a la vez supone que el resultado del trabajo realizado podría ser deficiente a pesar del empeño que el personal policial le imprima a su tarea.

Lo inadecuado de las instalaciones no solo afecta el desempeño laboral, sino además, el desarrollo de las actividades personales de los policías, debido a que tanto las áreas para el descanso, recreación, las necesidades fisiológicas y de alimentación, las califican como malas con un 61%, 66%, 72% y 58% respectivamente. Todo esto influye en la motivación del personal, puesto que un personal que ha tenido un mal descanso, que no tiene un lugar digno donde hacer sus necesidades fisiológicas, donde tomar sus alimentos y espacios para relajarse después de largas jornadas laborales en las que ha tenido que tratar todo tipo de problemas, con personas que han sido víctimas, con delincuentes e incluso con sus mismos jefes y compañeros; muy probablemente se sentirá desmotivado, como lo confirma el 94% del personal encuestado al decir que las instalaciones afectan su motivación personal. El resultado de realizar las labores policiales en instalaciones inadecuadas y la desmotivación del personal por la falta de espacios dignos, tanto para el desempeño de sus labores como el desarrollo de sus actividades personales, inciden mucho en brindar una atención deficiente a la ciudadanía, como lo refleja el 75% de los encuestados.

Al analizar las respuestas proporcionadas por el personal encuestado del nivel básico, en la cual se les consultó entre otras cosas, aspectos relacionados con las instalaciones donde desempeñan su trabajo, se pudo corroborar que el 75% del personal es del criterio que es urgente e imprescindible contar con instalaciones adecuadas para desempeñar de mejor manera el trabajo policial asignado y en esta medida poder brindar una atención de calidad a la ciudadanía. Esto tiene una estrecha relación con aspectos de infraestructura a mejorar en las unidades policiales, ya que el 78%, el 91% y el 82.5% califica la iluminación, la ventilación y los techos respectivamente, como mala y regular; asimismo, el 67%, el 54% y el 63% califica los espacios físicos, el área de estacionamiento y los drenajes como malos.

Es importante destacar que el personal encuestado (en casi el 60%) manifiesta que el área que utiliza del jefe es la que tiene mejores condiciones físicas de infraestructura, generando con ello descontento entre el perso-

nal policial, debido a que el personal encuestado considera que las de peor condición física de infraestructura son las áreas que utiliza el personal operativo, entre ellas: Los dormitorios con un 28%, los baños con un 16% y un 20% considera que todas.

Como se puede evidenciar, las respuestas son muy claras y contundentes en afirmar que condiciones mínimas para lograr un desempeño eficiente, no le son proporcionadas al personal policial.

De acuerdo a lo anterior, podemos concluir que es necesario que se mejoren las instalaciones de las dependencias policiales y que se invierta en adecuarlas a la función que desempeña la Policía, puesto que en los últimos años no se ha visto mayor inversión en la adquisición de inmuebles propios para la institución policial y, por el contrario, deberían realizarse esfuerzos a nivel de política estatal y política institucional, para trabajar en conjunto y poder contar con una infraestructura sólida para la Policía, siendo importante resaltar que una mala infraestructura institucional perjudica y repercute en una clara afectación al personal que labora en la institución pero, sobre todo, a la población que es a quien se debe la institución.

La opinión del 94% del personal básico, es que las instalaciones policiales no tienen el espacio físico adecuado para albergar el personal, situación que es el factor común para las unidades de seguridad pública: Delegaciones, subdelegaciones y puestos (que son la mayoría). A pesar de haberse dado la instrucción en el PEI sobre la acción de implementar un plan de inversión y adquisición de infraestructura propia para la institución y establecer un modelo de infraestructura que responda a las necesidades del servicio y del personal, todavía no se han cumplido, pese a que en teoría, debería haberse dado por concluido en diciembre de 2014. Esto es preocupante para el personal especialmente del nivel básico, que es el que en mayor proporción ocupa espacios físicos en las unidades, ya que no hay por el momento una alternativa que pueda empezar a disminuir este problema, por el contrario, a medida que se crean unidades en la institución atendiendo lineamientos de las distintas administraciones, el problema se agudiza y es notoria la falta de planificación por parte de las autoridades.

El hecho de que año tras año se dan situaciones de emergencia que requieren contar con el 100% del personal asignado, empeora la situación, ya que esto implica albergar a personal que llega a brindar apoyo en actividades como: Semana Santa, fiestas patronales (especialmente las de San Salvador, Santa Ana y San Miguel), período navideño y de fin de año, así como situaciones como elecciones y desastres naturales, entre otros, según lo expresado por casi el 100% de los encuestados.

Otra situación apremiante es el hecho que casi el 90% del personal encuestado manifiesta que en las unidades policiales no existen servicios sanitarios diferenciados para el público y el personal policial. Resulta penoso el hecho de que no exista este espacio tan básico para las personas que solicitan servicios policiales, situación que garantizaría una atención efectiva y digna a la ciudadanía.

La línea estratégica N° 9 de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021, firmada el 9 de septiembre del 2011 por el director general, expresa lo siguiente: “Garantizar que la infraestructura, mobiliario, vestuario y equipo policial ofrezca condiciones apropiadas a las necesidades, características y medidas antropométricas diferenciadas de hombres y mujeres que laboran en la institución, incluidas aquellas situaciones particulares como la discapacidad y el embarazo”; además en su desarrollo continúa:

*“Las instalaciones policiales que albergan las dependencias policiales del país, deberán disponer de condiciones, tanto de espacio, de accesibilidad arquitectónica, y de servicios básicos, para dar acogida adecuada, al personal, particularmente las áreas de descanso (dormitorios) se organizarán por separado conforme a las necesidades de hombres y mujeres en función de garantizar el derecho a la privacidad”.*

No obstante el texto recién citado, a más de dos años y medio de haberse firmado, esto no se ha implementado. Por ejemplo, en puntos tan básicos como el hecho que las unidades policiales posean servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres, en esta investigación se evidenció que el 72.3% de los encuestados manifestó no contar con servicios sanitarios diferenciados en su puesto laboral, el cual es un porcentaje muy importante que refleja la situación descrita anteriormente, a pesar que el número de personal femenino ha venido en aumento en los últimos 5 años. Igual de preocupante es que el porcentaje de encuestados que considera que las instalaciones de las unidades policiales no cuentan con las condiciones necesarias para las actividades laborales de convivencia de las mujeres, el cual es aún mayor ya que alcanza un 89%.

Asimismo, en el marco de la línea estratégica N° 9 del PEI 2009-2014, denominada “Promoción y desarrollo de las mujeres”, en su actividad operativa 9.2 “Promoción de la equidad de género”, y la actividad específica 9.2.4 “Garantizar condiciones de infraestructura adecuadas para personal femenino en armonía con las políticas de género”; se ejecutó un “Plan de adecuaciones de infraestructura policial, para el personal femenino”, que finalizó en diciembre de 2012, del cual fue responsable la Subdirección de Administración y Finanzas; sin embargo, esta ejecución quedó con ciertas falencias muy marcadas en las distintas sedes policia-

les. El hecho es que a pesar de los diferentes planes que ha elaborado la institución en esta área, los objetivos se siguen incumpliendo al no desarrollar plenamente las líneas de trabajo que se plasman en ellos.

Además, se constató que en las instalaciones policiales, las adecuaciones en infraestructura para personas con discapacidades físicas que laboran en ellas, o las que solicitan servicios policiales, son casi inexistentes, según lo demuestra el resultado de la encuesta referente a este tema con un 93.2%; por tanto, se puede deducir que las adecuaciones mínimas necesarias, tanto para el tema de equidad de género como para personas con discapacidad física, no son prioritarios al momento de desarrollar y poner en práctica lo que está plasmado en los diferentes planes y, por el contrario, el hacinamiento de personal en las diferentes unidades se ve agravado según lo demuestra la incidencia de enfermedades transmisibles contraídas en las unidades policiales, el cual asciende a un 80% que afirma haberlas contraído en el interior de las unidades policiales.

La infraestructura inadecuada para la función policial también afecta en la atención integral y digna del cliente externo, pero también del cliente interno, primero porque actualmente la mayoría de las instalaciones policiales no posee adecuaciones para el desenvolvimiento y atención a personas con discapacidad que trabajen en la institución o, más aun, para las personas particulares con alguna discapacidad física que solicite servicios policiales como lo evidencia la afirmación del 93.2% del personal encuestado, esta situación riñe con los estándares internacionales para la atención integral a este tipo de personas; segundo, porque debido a que la mayoría de las instalaciones son pequeñas, principalmente las casas de habitación para familias en zonas populares, no tienen los espacios para albergar todas las dependencias necesarias para la atención integral en un solo punto de las necesidades de la ciudadanía, teniendo que disgregar servicios y obligando a las personas a ir a diferentes dependencias para resolver sus problemas o solicitudes como lo evidencia las respuesta del grupo encuestado al afirmar que en el 88% de las unidades donde laboran, no tienen espacio suficiente para albergar todos los servicios policiales, situación que como se ha establecido anteriormente afecta para brindar una mejor atención a la ciudadanía, según la opinión del 87% del personal policial.

## Capítulo VII. Propuesta de solución al problema investigado

### 1. Árbol de medios y fines para la solución del problema

Considerando el impacto que genera la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil y sus repercusiones en el desarrollo organizacional, territorial y la atención integral a la ciudadanía; es importante implementar las propuestas y acciones pertinentes a fin de reducir los costos presupuestarios en arrendamiento de inmuebles para el funcionamiento de la institución, de mejorar el clima organizacional y laboral del talento humano, garantizando un entorno laboral digno para el personal policial y, con ello, mejorar la atención integral a la ciudadanía.

En vista de la magnitud del problema, se ha considerado que las soluciones deben ser abordadas desde los más altos niveles de conducción, por lo tanto, se hacen las siguientes propuestas a las instituciones gubernamentales para gestionar e impulsar cambios sustanciales y necesarios, tanto a mediano como a largo plazo y se le da prioridad a la solución de este problema no solo de forma institucional sino con visión de país (Ver página opuesta).

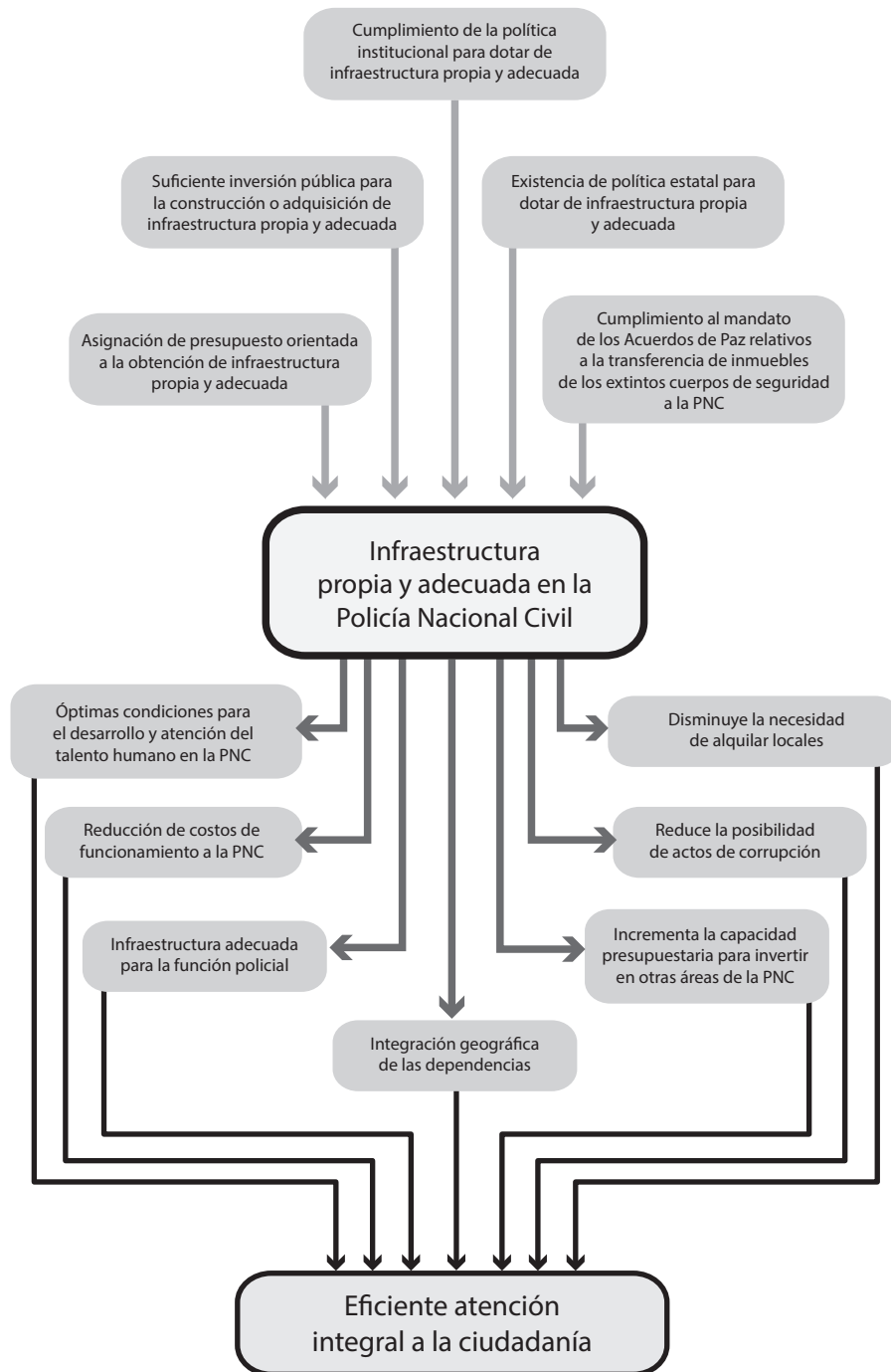
### 2. Propuestas

#### A. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

- i. Elaborar propuesta para gestionar el cumplimiento de la disposición de la Subcomisión Policial de la Comisión para la Consolidación de la Paz, la cual se incorporó a la Ley Orgánica de la Policía en el artículo 63, relativa a la transferencia de inmuebles de los extintos cuerpos de seguridad a la presidencia de la República para que fueran entregados a la PNC.
- ii. Elaborar e impulsar una propuesta de creación de una política estatal para dotar de infraestructura propia y adecuada a la institución policial.
- iii. Impulsar proyectos de inversión pública orientados a la obtención y construcción de infraestructura propia y adecuada para la función policial.
- iv. Gestionar la asignación anual de partida presupuestaria exclusiva para el rubro de adquisición y construcción de infraestructura propia en la



**FIGURA 2. Árbol de medios y fines para la solución del problema**



Fuente: Elaboración propia.

Policía Nacional Civil, con fondos del Gobierno de El Salvador y de la cooperación internacional.

## **B. Dirección General de la Policía Nacional Civil**

- i. Solicitar la elaboración de un diagnóstico del estado de los inmuebles de los antiguos cuerpos de seguridad que fueron transferidos a la Fuerza Armada, que puedan ser viables a la fecha para la función policial y enviarlo al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para su gestión.
- ii. Establecer en el Plan Estratégico Institucional, una línea exclusiva para la obtención, construcción y mejora de infraestructura propia y adecuada en la institución policial.
- iii. Formulación de cartera de proyectos de inversión pública a mediano y largo plazo para la obtención y construcción de infraestructura propia y adecuada para la Policía Nacional Civil.
- iv. Elaborar propuesta de incremento anual en el presupuesto para la creación de partida presupuestaria exclusiva para la adquisición y construcción de inmuebles con fondos del Gobierno de El Salvador y de la cooperación internacional.
- v. Gestionar con las instituciones gubernamentales, municipales y privadas; la transferencia por cualquier medio legal, de inmuebles o edificios que puedan ser utilizados como unidades policiales.
- vi. Creación de comisión de alto nivel para la gestión de financiamiento de organismos de cooperación internacional y privados para la construcción de infraestructura propia de la Policía Nacional Civil.
- vii. Revisión y reestructuración de instrumentos que regulan el proceso de arrendamiento de locales en la institución, con el objetivo de corregir inconsistencias encontradas en auditorías internas.
- viii. Girar instrucciones y lineamientos a Inspectoría General y Unidad de Auditoría Interna para que supervisen los procesos de arrendamientos que realiza la PNC.

## Capítulo VIII. Conclusiones y recomendaciones

### 1. Conclusiones

- A. La carencia de infraestructura propia y adecuada para la función policial tiene origen desde la creación de la Policía Nacional Civil en los Acuerdos de Paz, al no dotarla con los inmuebles que pertenecían a los antiguos cuerpos de seguridad.
- B. La falta de una política estatal desde su creación hasta la fecha, para garantizar a la institución policial de infraestructura propia y adecuada, agravó el problema ante el crecimiento institucional.
- C. La falta de infraestructura propia, ha generado gastos significativos del presupuesto de la institución, que han crecido históricamente, sin haberse encontrado alternativas permanentes, viables y concretas de solución.
- D. Las inadecuadas instalaciones para la función policial han contribuido a desmejorar el clima laboral y organizacional, al no contar con los espacios y condiciones mínimos requeridos para realizar sus tareas laborales y personales; aumentando los niveles de desmotivación en el personal de la institución.
- E. Los procesos de arrendamientos de inmuebles que se han realizado en la Policía Nacional Civil como respuesta a la falta de infraestructura propia; a pesar de estar regulados en un instrumento administrativo, han permitido que se den irregularidades o actuaciones inadecuadas; las cuales han sido señaladas en resultados de auditorías internas.
- F. Las instalaciones con mayores deficiencias en cuanto a condiciones y espacios adecuados para la función policial y personal son las que utiliza el personal básico, principalmente en las áreas de dormitorios y baños; contrario a las instalaciones utilizadas por las jefaturas.
- G. Por la magnitud del problema sobre la carencia de infraestructura propia y adecuada en la Policía Nacional Civil, una acción operativa como la establecida en el Plan Estratégico Institucional 2009-2014, no es suficiente para resolverlo.
- H. La disgregación de los servicios policiales debido a la falta de instalaciones idóneas y con espacios suficientes para albergar a todas sus dependencias, genera incomodidad a un buen porcentaje de la población al tener que trasladarse a diferentes unidades para realizar sus trámites o solicitudes.
- I. A pesar de las deficiencias en las instalaciones policiales y a la desmotivación que esto genera, todavía el personal policial hace su mayor esfuerzo para atender las necesidades de la población de la mejor manera posible.

## 2. Recomendaciones

- A. Realizar diagnóstico sobre la infraestructura de la Policía, para conocer a fondo y detalladamente la crítica condición que tiene la institución, en cuanto al desarrollo territorial de sus dependencias.
- B. Revisar experiencias de policías de la región respecto a la obtención de infraestructura propia para la función policial y que se tomen en cuenta para la elaboración de propuestas a realizar.
- C. Elaborar estrategias para dotar a la institución de infraestructura con espacios adecuados para la función policial, tomando en cuenta las políticas de equidad e igualdad de género, así como también la atención a personas con discapacidad.
- D. Garantizar que en los procesos de construcción o arrendamiento de locales para la Policía, estos tengan los espacios y condiciones apropiadas y cumplan los estándares técnicos nacionales e internacionales sobre infraestructura laboral.
- E. Revisar por parte de la Unidad Jurídica la situación legal de los inmuebles que han sido proporcionados en diferentes modalidades a la institución policial, con el objetivo de legalizarlos y garantizar que formen parte del patrimonio institucional.
- F. Elaborar un plan para darle el mantenimiento preventivo, correctivo adecuado y permanente a las instalaciones policiales, con el propósito de garantizar la vida útil de los inmuebles utilizados y mejorar el bienestar policial.
- G. Garantizar que la obtención y tenencia de infraestructura propia y adecuada sea una política institucional semejante a la política de equidad e igualdad de género.
- H. Garantizar que el destino de los fondos de la cooperación internacional para infraestructura policial, sea utilizado en la obtención y mejoramiento de locales policiales en beneficio directo del personal y de la ciudadanía; y no para otros fines como la construcción de bartolinas policiales, entre otros.
- I. Que la comisión especial para la obtención de infraestructura policial, realice las gestiones con diferentes instituciones públicas o privadas como: FOSAFI, FSV, instituciones bancarias y empresas constructoras, entre otras; con el fin de hacer evaluación de inmuebles que cumplan los requisitos mínimos para utilizarlos en funciones policiales.
- J. Elaborar diseño de estandarización de las instalaciones policiales según nivel jerárquico (delegación, subdelegación y puesto), orientado a la gestión por procesos, garantizando la atención integral del ciudadano, la función policial y las medidas de protección entre personal, víctimas y victimarios.

## Bibliografía

Comisión de Jefes y Directores de Policía de Centroamérica, México y El Caribe (2013). Anuario Estadístico Regional Policial 2011-2012. San Salvador, El Salvador.

Banco Mundial. 2012. El Salvador: Estudio Institucional y de gasto público en seguridad y justicia. 2012. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Göthner, K. C., & Rovira, S. (2011). Impacto de la infraestructura de la calidad en América Latina: instituciones, prácticas y desafíos para las políticas públicas. Santiago de Chile: CEPAL. Naciones Unidas.

Costa, G. (1999). La Policía Nacional Civil de El Salvador (1991-1997). San Salvador: UCA Editores.

Checchi and Company Consulting (2009). Diagnóstico organizacional de Policía Nacional Civil. Programa de USAID para el fortalecimiento de la democracia. San Salvador. El Salvador.

PNC. (2010). Plan estratégico institucional 2009-2014., Policía Nacional Civil. San Salvador, El Salvador.

PNC. (2013). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021. Segunda edición. San Salvador, El Salvador.

## Tesis consultadas

Moreno, F., Peñate, O. y Roque, R. (2013). Gestión del talento humano y personal con discapacidad de la Policía Nacional Civil (Tesis del segundo curso de ascenso a subcomisionado). Academia Nacional de Seguridad Pública: El Salvador.

## **Anexo A. Comentarios y recomendaciones realizadas por policías encuestados**

### **Comentarios del personal encuestado del nivel básico**

A continuación se presentan los comentarios y recomendaciones más frecuentes en la zona metropolitana:

- Gran parte del personal policial recomendó que la Policía adquiriera locales propios, para que el dinero invertido en el alquiler de los mismos sirva para proporcionar más recursos a la institución, además muchos expresaron su descontento con las áreas de descanso, piden que se brinde un mayor número de colchonetas, ya que muchas veces les toca dormir en el suelo.
- Piden que se mejoren las áreas conocidas como “chalet”, ya que siempre se mantienen sucios y representan un riesgo a la salud del personal.
- Se pide que la distribución del mejoramiento de infraestructura sea uniforme y no solo en donde laboran oficiales del nivel ejecutivo o superior.
- Uno de los puntos más fuertes en la encuesta es que las condiciones de los servicios sanitarios son precarias, piden un mejoramiento en esta área de carácter urgente, ya que todo el personal hace uso de ellos y se vuelven susceptibles de contraer algún tipo de enfermedad debido a las condiciones insalubres en la que se mantienen.
- El personal expresa su inconformidad con este tipo de encuestas ya que siempre quedan en eso, una encuesta, nunca dan solución a los problemas que se encuentran; por eso demandan la pronta solución de todos los problemas observados.
- También hacen un llamado a que se dote a la institución de mayores recursos, mejora de salarios, mejora de logística, mejores áreas de descanso, incentivos, todos encaminados para dar una mejor atención a la población.

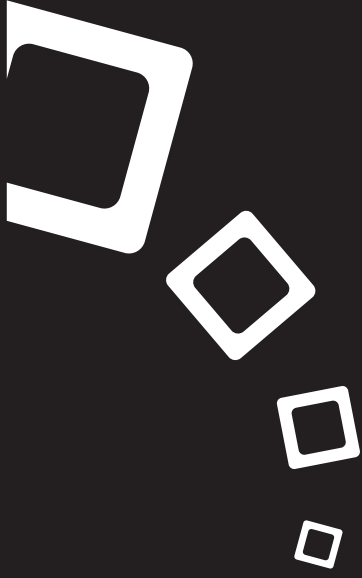
De acuerdo a las observaciones proporcionadas, de manera general, por las personas que laboran en el nivel básico de la Policía Nacional Civil, los aspectos a mejorar son muchos, pero pueden resumirse en el deterioro en la infraestructura y el malestar que estas condiciones les causan. La mayoría se ve afectada por las brechas de condiciones que observan con respecto a sus superiores, puesto que estos permanecen en mejores espacios que ellos, además, les conduce a hacer conjeturas sobre las prioridades de

inversión del presupuesto, que es en ese estrato donde ellos presumen se invierte. En resumen, se muestra a continuación una lista sobre las quejas que los agentes (en su mayoría) han hecho sobre las instalaciones donde trabajan:

- Incomodidad en las áreas de descanso. El espacio que se utiliza como área de descanso (dormitorios) no es suficiente para albergar camas, catres y/o colchonetas para sus usuarios, lo que imposibilita el descanso pleno de estos.
- Malas condiciones de servicios sanitarios. En su mayoría, no cuentan con baños diferenciados para personas particulares y personal policial, y en algunas ocasiones, tampoco hay baños diferenciados para hombres y mujeres, lo que propicia el ambiente de inseguridad e incomodidad. Por otro lado, la falta de limpieza hace de estos un lugar insalubre para sus usuarios.
- Instalaciones en mal estado. Algunos techos se encuentran deteriorados, contienen goteras y varios espacios que no protegen de la intemperie; debido a esto, en verano, el polvo se filtra con facilidad, lo cual ocasiona enfermedades respiratorias, mientras que en invierno, pueden ser comunes las inundaciones de locales.
- Ventilación. Constantemente se ven incomodados por la falta de aire acondicionado en ciertas áreas de trabajo, en donde el espacio es muy reducido y alberga una gran cantidad de personal. Por otro lado, hay espacios que sí poseen el sistema de aire acondicionado, pero este suele estar averiado o no tiene buen funcionamiento debido a la falta de mantenimiento.
- Falta de mobiliario y equipo de trabajo. Aunque no forma parte de la infraestructura como tal, es muy necesario para el buen desempeño del trabajo el tener inmobiliario y equipo adecuado para labores específicas. Expresan que falta, en cantidad suficiente, cierto equipo de oficina, como fotocopadoras, computadoras, papelería, sillas ergonómicas y en buen estado. También equipos policiales como radios de comunicación, municiones, transporte, mantenimiento del transporte, entre otros.
- Mala distribución del área. Las instalaciones se podrían mejorar de manera que se le diera más espacio a las áreas que son utilizadas por más personas, tanto personal policial como particulares que hacen uso de las instalaciones para trámites relacionados con dicha institución, sin embargo, esto no es posible debido a que la infraestructura no es propia.

De manera general, la petición de parte del personal de trabajo es que haya una mayor preocupación para la mejoría de las condiciones de nivel básico (siendo este el estudiado), que se elabore un presupuesto para la adquisición de infraestructura propia, la cual se pueda modificar y emplear para los usos que más convengan a los usuarios. También hay una encarecida petición en la rotación de los jefes y grupos de trabajo, pues de esta manera, se podría obligar a obviar la rutina que no permite al personal crecer o ver más allá de su espacio. Además, la constante inspección de los puestos de trabajo, así como de su mobiliario y equipo, permitirá propiciar el mantenimiento de estos y así lograr una mejora.





**El entorno laboral  
y su impacto en las  
enfermedades crónicas  
no transmisibles en la  
Policía Nacional Civil,  
año 2014\***

Otto Hugo Urrutia  
Carlos Dagoberto Marroquín  
Héctor Antonio Arévalo Mata

Policía Nacional Civil, El Salvador  
ottourrutia@pnc.gob.sv

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 361-398]

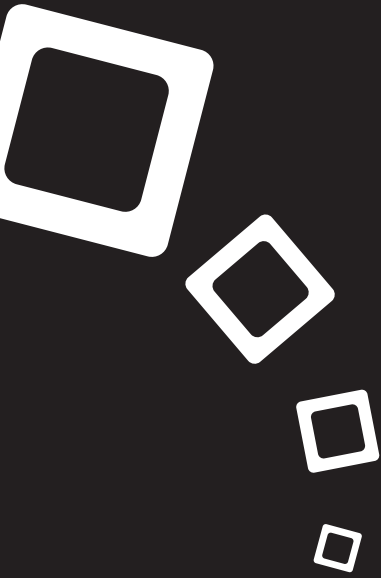
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rsp.v7i2.5468>

**Resumen**

Se analiza la presencia de Enfermedades Crónicas no Transmisibles (ECNT) en personal de la Policía Nacional Civil y su relación con el entorno laboral, de cómo este último propicia la emergencia de tales padecimientos. Se analizaron datos oficiales del año 2014 y se cruzaron con opiniones de personal policial encuestado de todos los rangos, utilizando muestra probabilística. Se presentan resultados descriptivos del fenómeno y sobre la relación de las dos variables de estudio. Los hallazgos indican un problema de salud latente y que incide en la operatividad, relacionado con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo policial.

**Palabras clave**

Enfermedades Crónicas no Transmisibles, Policía Nacional Civil, Bienestar policial.



**The work environment and its impact on chronic noncommunicable diseases in the National Civil Police, 2014\***

Otto Hugo Urrutia  
Carlos Dagoberto Marroquín  
Héctor Antonio Arévalo Mata

Policía Nacional Civil, El Salvador  
ottourrutia@pnc.gob.sv

BIBLID [2225-5648 (2017), 7:2, 361-398]

DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5468>

**Abstract**

The presence of Chronic Noncommunicable Diseases (CNCD) in personnel of the National Civil Police and its relationship with the working environment is analyzed, how the latter promotes the emergence of such diseases. Official data from 2014 were analyzed and intersected with opinions of police personnel surveyed from all ranks, using a probabilistic sample. Descriptive results of the phenomenon and the relationship of the two study variables are presented. The findings indicate a latent health problem that affects the operation, related to the conditions in which police work is carried out.

**Keywords**

Noncommunicable Chronic Diseases, National Civil Police, Police welfare,

## Introducción<sup>1</sup>

Los cursos de ascenso de la Policía Nacional Civil (PNC), en todos sus niveles, tienen la característica de estar diseñados tanto en su currículo como en su ejecución, por la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP).

Su particularidad, en comparación con otras instituciones policiales de la región, estriba en la autonomía que tiene la ANSP con respecto a la PNC, en su dirección, organización y funcionamiento. Por supuesto que los objetivos estratégicos de ambas instituciones se entrelazan en el mismo rumbo, es decir, se basan en el principio de complementariedad en los objetivos institucionales.

No es casual por lo tanto que la ANSP, en la formación de sus alumnos en cursos de ascenso, esté promoviendo con la experiencia acumulada de 22 años de ambas instituciones, el involucramiento de cada uno de los participantes de los cursos de ascenso en la propuesta de solución a los problemas de fondo que existen en la PNC.

Es en ese contexto que en el Tercer Curso de Ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado, como requisito de graduación, la ANSP ha estipulado que los participantes, con el apoyo de profesionales docentes de la Universidad de El Salvador, elaboren trabajos de investigación científica en diferentes temas que atañen a la efectividad operativa y administrativa de la PNC.

Desde esa perspectiva, la presente investigación, tiene como propósito contribuir al estudio de la calidad de vida y la mortalidad prematura de los miembros de la PNC, a causa de las enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) que desde 1994 a 2014 -años sobre los cuales se tienen registro-, se han venido incrementando, de tal manera que hasta el mes de febrero de 2014 se tiene un total de 222 personas fallecidas por ECNT y 525 miembros registrados padeciendo de diferentes ECNT, entre las que se destacan las enfermedades cardio-respiratorias, la diabetes Mellitus y el cáncer.

La presente investigación, además de ser un requisito de graduación del Tercer Curso de Ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado, pretende ser un insumo de información empírica validada sobre el problema de las condiciones del entorno laboral y la efectividad de la política sanitaria de la institución policial (PNC) en relación al incremento y la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles.

1 Nota del editor: Este informe es una versión abreviada de un trabajo de graduación amplio presentado al tercer curso de ascenso para optar al grado de Subcomisionado de la Policía Nacional Civil (PNC), programa impartido por la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) en 2014. Ha sido editado por el equipo de la revista "Policía y Seguridad Pública" para adecuarlo a las normas de publicación de rigor.

## 1. Planteamiento del problema

### Planteamiento de la situación problemática.

Según el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de Atlanta, las enfermedades crónicas, se definen como trastornos orgánicos o funcionales que obligan a una modificación del modo de vida del individuo y que han persistido, o es probable que persistan, durante mucho tiempo. Las enfermedades crónicas tienen un curso prolongado, no se resuelven espontáneamente y rara vez se curan de forma completa.<sup>2</sup>

La Organización Mundial de la Salud (OMS), calculó que en 2015, a menos que se hubieran tomado las medidas oportunas al respecto, de los 64 millones de personas que fallecerían, 41 millones morirían por una enfermedad crónica (transmisible o no). Las enfermedades crónicas no transmisibles son la causa del 60% de todas las defunciones en todo el mundo. En los países en desarrollo, la carga de morbilidad causada por las enfermedades crónicas está aumentando rápidamente y tendrá consecuencias sociales, económicas y sanitarias significativas.

Según la OMS, las ECNT están evolucionando en el mundo: El 35% de estas enfermedades ocurren a población de ingresos bajos, 37% de ingresos medios, 8% de ingresos medio-alto y 20% de ingreso alto. Este panorama reevalúa la creencia de que estas enfermedades son exclusivas de las poblaciones con ingresos altos.<sup>3</sup>

Las ECNT comprenden patologías cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares, cáncer, enfermedades respiratorias crónicas y diabetes Mellitus. Los principales factores de riesgo para estas enfermedades son el sobrepeso, la mala alimentación, el sedentarismo, el alcoholismo y el consumo de tabaco; los cuales son modificables.<sup>4</sup>

El Centro Médico de la Policía Nacional Civil, tiene identificadas y registradas a través de un estudio, diez enfermedades crónicas no transmisibles: Hipertensión arterial, diabetes Mellitus, obesidad, dislipidemia, disectomía lumbar, epilepsia, hipotiroidismo, cervicalgia, prótesis de rodilla y hombro doloroso.<sup>5</sup>

La vulnerabilidad se debe a la presencia de cierto número de características de tipo genético, ambiental, biológico y psicosocial; que actuando individualmente o entre sí, desencadenan la presencia de un proceso. Surge entonces el término de “riesgo” que implica la presencia de una característica o factor (o de varios) que aumenta la probabilidad

2 Valle de Zúñiga, F. (2010). p. 5.

3 Ídem.

4 Ídem. p. 6.

5 Salamanca, J. A. (s/f).

de consecuencias adversas. En este sentido, el riesgo constituye una medida de probabilidad estadística de que en un futuro se produzca un acontecimiento por lo general no deseado. El término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor, aumenta la probabilidad de consecuencias adversas. La medición de esta probabilidad constituye el enfoque de riesgo.<sup>6</sup>

Por motivos propios a la naturaleza de trabajo de la PNC, las condiciones de trabajo policial son de elevado riesgo en el terreno permanentemente, el cual se agrava muchas veces por las precarias condiciones de las unidades policiales, las cuales, en su mayoría, son alquiladas y, por tanto, no fueron diseñadas para albergar a grupos de personas. Unido a lo anterior, el trato entre policías es rudo en su forma expresiva, lo cual genera un clima laboral tenso y hostil para el personal, sin dejar de mencionar que muchas veces deben pernoctar periodos de tiempo al interior de la unidad policial, respondiendo al sistema de trabajo o de licencia, entre otras razones.<sup>7</sup>

Todo esto se complica con la práctica de malos hábitos de higiene de algunos miembros policiales y la falta de una política institucional para procurar ambientes saludables, así como para proporcionar instalaciones adecuadas. El resultado de esta situación, es un ambiente físico y psicosocial vulnerable que, combinado con los factores de riesgo derivados de los aspectos conductuales del personal, agrava el problema.

Estas condiciones han impactado en la salud de los policías y del personal administrativo a nivel físico y mental, desde el inicio de funciones de la PNC hasta la actualidad (22 años), siendo una situación que afecta directamente al funcionamiento normal de la institución, especialmente al área operativa.<sup>8</sup>

Asimismo, el estrés y las presiones de trabajo, podrían estar generando enfermedades que provocan discapacidades físicas o mentales, debido a falta de medidas preventivas institucionales que favorezcan la salud mental y el bienestar físico del personal.<sup>9</sup>

Los malos hábitos alimenticios de los miembros policiales, también son un problema. Las inapropiadas condiciones socioeconómicas y culturales conllevan a la ingesta de alimentos de bajo costo, adquiridos en la calle, o en cafetines que funcionan al interior de las unidades policiales y que no reúnen los requisitos de salubridad.

6 Valle de Zúñiga, F. (2010). p. 6.

7 Moreno, Peñate y Roque (2013). p. 2.

8 Ídem.

9 Ídem, p. 3.

Se conoce que los alimentos preparados en estos establecimientos, son de baja calidad y están elaborados sin criterios técnicos de profesionales que conocen el campo de la nutrición y de los factores que ayudan a prevenir enfermedades.

Uno de los resultados observados es la obesidad, producto de una alimentación basada principalmente en carbohidratos y grasas saturadas, además del uso excesivo de azúcar y sal. Puede sostenerse la hipótesis que la ingesta de verduras y frutas es mínima en la población policial.

Otro tema que se añade a la problemática, es que no existen políticas de prevención de accidentes laborales a nivel institucional, especialmente por la exposición continua al peligro y al manejo permanente de armas de fuego, por parte de los policías en servicio. Esta carencia de normativas que regulen la seguridad laboral, afecta en la incidencia de accidentes laborales, teniendo muchas veces secuelas graves como el caso de las personas con discapacidad. No obstante, existe una Ley General de Prevención de Riesgo en Lugares de Trabajo que vela por la prevención de accidentes laborales en las instituciones y, además, se han hecho algunos esfuerzos en la conformación de Comités de Seguridad Laboral, sin embargo, esto no es suficiente dado que no cumplen la función para la cual fueron creados, es decir, tienen poco impacto en la prevención de accidentes laborales.<sup>10</sup>

Una complicación adicional, es que existe un gran porcentaje de miembros que padecen de alguna ECNT, pero que por temor no lo declara.

La atención y el tratamiento de estas enfermedades en la institución policial, la realiza el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), a través de las clínicas empresariales, 33 en total, que funcionan en las diferentes delegaciones, divisiones y unidades a nivel nacional.

En el municipio de San Salvador, funciona un Centro Médico Policial donde se brinda atención especializada pero insuficiente dentro del concepto y clasificación de medicina especializada. Sin embargo, una cantidad considerable de enfermedades crónicas no transmisibles son atendidas directamente por el ISSS porque el centro médico no da ese servicio.

El ISSS ejecuta el proyecto “Sistema de atención de salud empresarial”, cuyo objetivo es brindar un servicio complementario al plan de prestaciones de salud, el cual está organizado y sistematizado por normativas institucionales y funciona como una dependencia del ISSS, pero dentro de empresas e instituciones.

10 Ídem.

Con respecto a la salud bucal, el centro médico ofrece un servicio limitado. Los casos donde se requiere especialización, son remitidos al ISSS por no tener el personal médico idóneo, así como tampoco el equipo y la tecnología requeridos. A esto se le agrega la alta demanda de tales servicios por parte de todos los trabajadores del Estado y de la empresa privada, que no tienen la modalidad de clínicas empresariales, y que hace imposible satisfacer las necesidades urgentes de los derechohabientes y, por consiguiente, se tiene que recurrir en el mejor de los casos, a los servicios privados en detrimento del ingreso económico de la familia y, en el peor de los casos, a complicar la salud de los trabajadores por no tener la capacidad económica para costearse el servicio privado, empujando a estos a hacer uso del servicio público de salud que sufre también de una condición de precariedad histórica.

El servicio que prestan estas clínicas empresariales se percibe deficiente, con las mismas limitantes que tienen los derechohabientes que consultan directamente en el ISSS; dentro de las cuales se puede mencionar la calidad de las medicinas. El mayor problema de las medicinas es su desabastecimiento, en especial las que controlan las enfermedades crónicas; por otra parte, la programación de las citas especializadas en el ISSS se ofrecen con períodos prolongados de cuatro y más meses.

En el caso del personal policial que padece de enfermedades crónicas no diagnosticadas formalmente, se presume que se debe al temor a ser discriminado por las autoridades superiores y compañeros de trabajo. Esta discriminación se consume en no delegarle responsabilidades y en estigmatizar a la persona como oportunista y, más grave aún, mediante el aislamiento social por padecer de una enfermedad crónica, en ciertas circunstancias. No obstante, algunos jefes se quejan que, en casos aislados, algunas personas con discapacidad, se aprovechan y no quieren asumir ningún tipo de responsabilidad.

El diagnóstico oficial no se realiza en las clínicas empresariales internas de la PNC, sino en el de medicina laboral del ISSS, que también en forma limitada cumple con el papel de seguimiento, control y apoyo oportuno al trabajador de la PNC; en su condición de enfermo crónico.

La política institucional en la atención al personal con enfermedades crónicas no transmisibles, se percibe con poca profundidad en el establecimiento de sus objetivos, tiende a ser un soporte del sistema de salud que brinda el Estado Salvadoreño a través del ISSS y todas las seccionales que lo conforman.

Al interior de la institución policial, la política de atención a la salud se planifica y se ejecuta con diversos programas que son dirigidos por la División de Bienestar Policial, que depende de la Subdirección de Administración y Finanzas.

En la actualidad, Bienestar Policial, tiene un programa integral de salud, según sus autoridades, que comprende cinco áreas: La primera que tiene que ver con los servicios médicos que se brindan al personal operativo y administrativo de la institución, incluyendo las consultas gratis para los padres e hijos menores de 18 años. De este servicio médico se ha hecho referencia en cuanto a sus limitantes en forma general; la segunda área tiene que ver con la salud ocupacional; la tercera área tiene que ver con el acondicionamiento físico y la recreación; la cuarta área tiene que ver con las prestaciones laborales; y la quinta área tiene que ver con la proyección social y artística.<sup>11</sup>

Es de mencionar que dentro del Plan Estratégico Institucional 2009-2015, ninguna de las políticas de la institución que definen las líneas estratégicas de acción, están directamente vinculadas en su contenido con la atención integral de la salud primaria.

### **Pregunta de investigación**

¿Cómo incide el entorno laboral en la adquisición y desarrollo de las enfermedades crónicas no transmisibles en los miembros de la Policía Nacional Civil?

## **2. Objetivos de investigación**

### **Objetivo general.**

Identificar factores del entorno laboral que propicien las enfermedades no transmisibles en los miembros de la Policía Nacional Civil.

### **Objetivos específicos.**

- a. Identificar el impacto tienen en la salud de los miembros de la Policía Nacional Civil, el tabaquismo y el alcoholismo.
- b. Identificar y analizar los factores vulnerables del entorno laboral que afectan la salud física y mental de los miembros de la Policía Nacional Civil.
- c. Explicar el nivel de efectividad que tiene la política sanitaria en los miembros de la Policía Nacional Civil.
- d. Proponer acciones para fortalecer la atención primaria de la salud de los miembros de la Policía Nacional Civil.

11 División de Bienestar Policial, 2012.



## **Delimitación temporal espacial y de los sujetos de estudio de la investigación.**

El tiempo efectivo en que se realizó la presente investigación, fue del 1 de enero al 25 de abril de 2014.

La presente investigación se realizó en la Policía Nacional Civil de El Salvador, tomando una muestra representativa de los miembros policiales de la Delegación Centro, la Delegación San Salvador Sur y la Delegación San Salvador Norte del municipio de San Salvador.

### **Justificación.**

En toda institución o empresa productora de bienes o servicios, ya sea de carácter privado o público, los trabajadores y su entorno laboral interactúan, condicionándose mutuamente. Por ende, las enfermedades crónicas no transmisibles tienen determinantes sociales.

Es importante dejar claro que las condiciones adversas para la salud de la clase trabajadora no solamente las tiene en su lugar de trabajo, estas existen en los barrios, colonias y cantones con niveles altos de marginalidad, donde viven la mayoría de obreros y trabajadores del Estado, que también son factores socioeconómicos determinantes de la expresión biológica de las enfermedades físicas o mentales.

El propósito de esta investigación es identificar si existen condiciones de trabajo adversas para los miembros de la PNC, que menoscaben su estado de salud y con ello debiliten su fuerza de trabajo en la actualidad o en el futuro, en detrimento de cumplir productivamente con sus funciones de seguridad pública.

Un policía con problemas de salud tendrá limitantes que no le permitirán un desempeño óptimo y como consecuencia la población que necesita el servicio policial se sentirá defraudada.

La realidad de las condiciones de trabajo de la mayoría de policías, se puede definir como precaria. Factores ambientales inadecuados, inclusive en sus instalaciones, que carecen en la mayoría de los casos, de servicios sanitarios no diseñados para uso colectivo y el aseo personal; de la misma forma las condiciones para descansar, no propician un ambiente sano y, por lo tanto, esto puede contribuir al desarrollo de enfermedades crónicas no transmisibles.

De la misma forma están los factores psicosociales, como el maltrato de parte de las jefaturas y entre los mismos policías, es decir, las malas relaciones interpersonales, en donde están incluidas las relaciones sentimentales

informales que no dejan de ser un problema, porque desarrollan conductas antagónicas entre los policías y su entorno familiar.

En cuanto al consumo de alcohol ya sea por hombres o por mujeres policías, si bien las encuestas reflejan un porcentaje mínimo, existe la posibilidad que en la realidad esta cifra sea mucho más alta.

De igual manera, las condiciones que tienen en los establecimientos de venta de comida, cafetines o comedores son insalubres, lo que genera condiciones para adquirir algún tipo de enfermedad; aunado a los posibles malos hábitos alimenticios que se convierten en factores de riesgo de la salud.

Finalmente, se tiene el problema de la atención primaria de salud que brinda la institución, tanto en la prevención, como en la rehabilitación, control y seguimiento de las enfermedades de los miembros de la institución que lo requieren por padecer de ECNT. Se percibe que la política sanitaria todavía no resuelve en forma integral la atención primaria de la salud de todos los miembros de la institución.

### 3. Marco referencial

#### **Marco histórico: Reseña del apareamiento de las enfermedades crónicas no transmisibles.**

La revolución industrial que inició en Gran Bretaña (1760-1840) y que se extendió por todo Europa con el apareamiento del capitalismo como modo de producción dominante, hizo que el campesino emigrara del trabajo en el campo hacia las fábricas, en condiciones de salud deficientes, con altos niveles de desnutrición que al incorporarse a las fábricas con largas jornadas laborales, fueron creando las condiciones para visibilizar el apareamiento de enfermedades crónicas no transmisibles en la nueva clase trabajadora, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias crónicas y la enfermedad renal; las cuales se caracterizan por compartir los mismos factores de riesgo: Tabaquismo, mala alimentación, falta de actividad física y consumo excesivo de alcohol.

Sin embargo, en esa época todavía se consideraba que las enfermedades estaban determinadas “científicamente” por los microorganismos que la ciencia había descubierto y, por lo tanto, otras circunstancias que no fueran los microorganismos no podrían ser causa de enfermedad.

De esta manera, los factores psicosociales, biológicos y genéticos no estaban identificados por la ciencia como causantes de enfermedades, al igual que los factores ambientales. Con esta concepción de las causales

que afectan la salud, las enfermedades no transmisibles, se consideraban enfermedades extrañas y su tratamiento primario era incipiente, por lo tanto, mínimo como objeto de investigación.

Los esfuerzos de las ciencias médicas en la época en mención, estaban centrados en la búsqueda de los microorganismos que al ser inoculados en el organismo podrían ejercer un efecto preventivo, al neutralizar por medio del sistema de defensa del organismo el microbio invasor, evitando de esta manera desarrollar la enfermedad; concepto médico al que se le llamó vacuna.

Con el descubrimiento del primer antibiótico (la penicilina) la gente empezó a morir menos por enfermedades infecciosas.

Aunque la ciencia tenía control de algunas enfermedades, que sin embargo, causaron verdaderas pandemias, los índices de mortalidad de las enfermedades infectocontagiosas continuaron siendo la preocupación de primer orden de los investigadores médicos y no fue hasta mediados del siglo XX, específicamente después de la Segunda Guerra Mundial, que se comenzó a detectar el crecimiento de los índices de mortalidad a causa de las enfermedades crónicas no transmisibles.

La expectativa de vida aumentó. Los procedimientos quirúrgicos tenían más sobrevivida (no se infectaban tanto). Y así fueron apareciendo muchísimos antibióticos específicos para cada enfermedad.

Con el fenómeno de la urbanización, y el crecimiento de la ciudad de San Salvador en la década de los años 50, se marca el aparecimiento incipiente de la producción industrial del país y se inicia el fenómeno de la migración del campo a la ciudad.

Para esa época, en El Salvador prevalecían los índices de mortalidad por enfermedades infectocontagiosas, de tal manera que las ECNT, estaban invisibilizadas.

Organismos internacionales como la Organización Mundial para la Salud, han venido impulsando programas hacia los países pobres para erradicar enfermedades como la tuberculosis y otras enfermedades infectocontagiosas. El Salvador no fue la excepción. De esa manera se llega hasta las últimas décadas tratando este tipo de enfermedades.

Es hasta finales del siglo XX que los índices de mortalidad más altos están relacionados con las enfermedades no transmisibles en América Latina, con algunas excepciones como Haití, donde prevalecen los índices de mortalidad a causa de enfermedades infectocontagiosas.

En 1923, representantes de varios países latinoamericanos se reunieron en la capital estadounidense para analizar asuntos continentales y, entre otros, se mencionó la creación de los Institutos de Seguridad Social al más corto plazo. El Salvador fue signatario de este acuerdo. Sin embargo, transcurrieron 22 años para que, mediante reformas a la Constitución de 1886, el Órgano Legislativo introdujera una norma en el artículo 57 que rezaba: “Una ley establecerá el seguro social con el concurso del Estado, de los patronos y de los trabajadores”. Se crea con esta iniciativa de ley tardía, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Por otra parte, se crea legalmente la Policía Nacional Civil como producto de los Acuerdos de Paz, firmados por el Estado salvadoreño y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), el 16 de enero de 1992, finalizando así, la Guerra Civil que duró más de 12 años, pasando a ser una institución más del Estado salvadoreño y por su condición de naturaleza civil, implicó que sus miembros recibieran las mismas prestaciones sociales que se daban al resto de personas de instituciones estatales, sin otro tipo de atención especial. Por su parte, la Fuerza Armada tenía y mantiene su propio sistema de atención sanitaria.

De esa manera, los servicios de salud para los nuevos miembros de la nueva Policía y empleados administrativos de la institución, pasaron a manos del ISSS.

Históricamente, el ISSS ha sido la institución responsable de atender los diferentes niveles de necesidades sanitarias de todos los trabajadores del Estado y de la empresa privada.

El servicio prestado siempre ha tenido deficiencias. En diferentes coyunturas se ha señalado por los derechohabientes, el sindicato de trabajadores y el sindicato de médicos del ISSS.

Transcurridos 22 años desde la creación de la Policía Nacional Civil, son pocas las investigaciones que se han realizado para conocer el impacto que tienen las ECNT en los miembros de la institución policial, razón que ha motivado la realización de esta investigación.

El problema de las enfermedades no transmisibles en la Policía Nacional Civil ha venido en crecimiento, es decir, están afectando ya a los miembros de la institución tanto en la adquisición y desarrollo como en el incremento de las defunciones por esa causa, sin que hasta la fecha se hayan realizado estudios que muestren el estado real del problema.

Hasta la fecha, el departamento de Prestaciones Laborales de la PNC, registra desde su fundación, 222 miembros de la institución que han fallecido a causa de enfermedades no transmisibles.

Asimismo, se tienen registrados a 586 miembros de la institución con una pensión por discapacidad por enfermedades como Insuficiencia renal, cáncer, enfermedades del corazón y otras.

Poco ha sido el aporte del ISSS en ofrecer apoyo directo a la institución policial en cuanto a talento humano, recursos y equipo para atender las necesidades de prevención de las ECNT.

La institución tampoco ha logrado hasta la fecha, crear un sistema de atención primaria que le de cobertura completa a los miembros que padecen ECNT, así como tampoco ejecutar programas efectivos que disminuyan los factores de riesgo, como el tabaquismo, los malos hábitos alimenticios, el consumo de alcohol y el sedentarismo.

Con este escenario, la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles, sus factores de riesgo y sus vulnerabilidades; se mantienen sin un programa sistémico propio de la Policía Nacional Civil, orientado no solo a prevenir que el miembro policial padezca de ECNT, sino también a que conozca sus vulnerabilidades. Por tanto, surge la necesidad de crear a corto y mediano plazo un sistema preventivo para consolidar el primer nivel de atención sanitaria.

### **Marco empírico**

El jefe del Departamento de Prestaciones de la División de Bienestar Policial de la Policía Nacional Civil (Luis Ernesto Rodríguez), afirmó que se posee información detallada sobre miembros policiales fallecidos por enfermedades, este registro data desde el año 1994 hasta 2014, incluyendo información de personal que padece diferentes enfermedades y han reclamado los beneficios de la aseguradora, los cuales se presentan a continuación:

### CUADRO 1. Fallecidos por enfermedad (año 2013)

N°	Edad	Categoría	Causa	Diagnóstico
1	54	Obrero	Enfermedad	Sepsis severa
2	57	Colaborador administrativo VII	Enfermedad	Sepsis microorganismo
3	46	Inspector	Enfermedad	Cirrosis hepática
4	43	Sargento	Enfermedad	Ruptura de aneurisma aórtico torácico
5	36	Agente	Enfermedad	Esclerosis múltiple
6	56	Supernumerario	Enfermedad	VIH
7	40	Agente	Enfermedad	Leucemia mielocítica aguda
8	39	Agente	Enfermedad	Insuficiencia renal
9	37	Agente	Enfermedad	Leucemia linfática aguda
10	43	Agente	Enfermedad	Hipertrofia cardiaca
11	40	Agente	Enfermedad	Edema cerebral maligno, cráneo-faringioma
12	62	Auxiliar de servicio	Enfermedad	Insuficiencia renal
13	55	Colaborador administrativo	Enfermedad	Shock hipovolémico, Diabetes Mellitus tipo 2 y cirrosis
14	56	Auxiliar de servicio	Enfermedad	Shock séptico carcinomatosis abdomen
15	35	Supernumerario	Enfermedad	VIH
16	50	Agente	Enfermedad	Leucemia mieloide
17	31	Agente	Enfermedad	Insuficiencia renal crónica
18	43	Agente	Enfermedad	Shock carcinogénico
19	53	Agente	Enfermedad	Evento cerebrovascular isquémico
20	32	Agente	Enfermedad	Asociada inmunodeficiencia adquirida, paro cardiorrespiratorio terminal
21	55	Motorista	Accidental	Traumatismo cráneo encefálico severo
22	52	Vigilante	Enfermedad	Edema celebrar más tumor maligno cáncer
23	51	Auxiliar de servicio	Enfermedad	Cáncer
24	49	Agente	Enfermedad	Hematoma epidural alcoholismo

Fuente: Centro Médico Policial.

**CUADRO 2. Fallecidos por enfermedad (año 2014)**

N°	Edad	Categoría	Causa	Diagnóstico
1	60	Colaborador administrativo x	Enfermedad	Cirrosis hepática más fractura de húmero
2	61	Motorista	Enfermedad	Insuficiencia renal
3	40	Agente	Enfermedad	Infarto
4	52	Obrero III	Enfermedad	Insuficiencia renal
5	52	Supernumerario	Enfermedad	Cáncer de próstata
6	48	Motorista	Enfermedad	Destres respiratoria severo
7	54	Colaborador administrativo básico I	Enfermedad	Sangramiento de tubo digestivo superior histoplasmosis diseminada
8	60	Motorista	Enfermedad	Neumonía nosocomial, Diabetes Mellitus
9	50	Colaborador administrativo II	Enfermedad	Insuficiencia renal crónica

Fuente: Centro Médico Policial.

Los datos reflejados en los cuadros de fallecidos en 2013 y en 2014, muestran claramente la incidencia recurrente de las ECNT en el personal de la escala básica y áreas administrativas, con excepción de los casos de VIH. Es de hacer notar que según estos cuadros, las ECNT de más incidencia son: Insuficiencia renal crónica, leucemia y cáncer. El rango de edad del personal afectado fue entre los 30 y los 60 años y se percibe que la mayoría eran del sexo masculino.

**CUADRO 3. Demostrativo del personal policial fallecido por distintas enfermedades, desde el año 1994 hasta el año 2014**

Año	Insp.		Subinsp.		Sgto.		Cabo		Agente		Admtvo.		Total		Total general
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
1994						1					1		2		2
1995									2		1		3		3
1996							3		3		1	1	7	1	8
1997							1		4		1	2	6	2	8
1998					2	1	2		3		9	1	16	2	18
1999					1		1		9		2	1	13	1	14
2000							2	1	8	2	6		16	3	19
2001									7		3	1	10	1	11
2002					1		1		7		3	1	12	1	13
2003					1		3		5		6		15		15
2004									6		4		10		10
2005									5		4	1	9	1	10
2006							1		3		5	3	9	3	12
2007					1				6	1	5		12	1	13
2008				1					7		7	2	14	3	17
2009							1		6		9		16		16
2010								1	10		7	4	17	5	22
2011					3				8		12		23		23
2012							2		8	1	7	2	17	3	20
2013	1				1				12		8	2	22	2	24
2014									1		7	1	8	1	9
	1	0	0	1	10	2	17	2	120	4	108	22	257	30	<b>287</b>

Fuente: Departamento de Prestaciones de la División de Bienestar Policial.



En este último cuadro se observa que hasta la fecha (1994-2014) han fallecido 287 miembros de la PNC por diversas enfermedades, incluyendo las cifras de 2013 (24) y 2014 (9); adicionalmente, yendo al detalle de las enfermedades específicas, se pueden afirmar las siguientes tendencias generales:

1. Por paro cardiaco han fallecido 31 miembros policiales (30 masculinos y una femenina).
2. Por VIH han fallecido 65 miembros policiales (64 hombres y una mujer).
3. Por cáncer han fallecido 48 personas (37 hombres y 11 mujeres).
4. Por alcoholismo fallecieron ocho miembros policiales.
5. Por insuficiencia renal fallecieron 32 personas (26 hombres y seis mujeres).
6. Por enfermedades comunes han fallecido 102 miembros policiales (98 hombres y cuatro mujeres).
7. Esto se resume en una cantidad de 287 miembros policiales fallecidos por distintas enfermedades, desde 1994 hasta 2014, (257 hombres y 30 mujeres).

Estos datos hacen reflexionar en que la mayoría de miembros policiales expuestos a adquirir las ECNT, son los que se encuentran en la categoría del nivel básico, específicamente el grado de agente y personal con labores administrativas.

#### CUADRO 4. Reclamo de beneficios (aseguradora) por enfermedades graves

Diagnóstico	Cantidad/Categoría
Leucemia	1 Comisionado
	2 Agentes
Tumor de fémur derecho	1 Administrativo
Insuficiencia renal aguda	1 Agente
Astrocitoma fibrilar	1 Administrativo
Carcinoma hepático	1 Administrativo
Accidente cerebro vascular	1 Administrativo
Insuficiencia renal crónica	1 Cabo
	7 Agentes
	3 Administrativos
Liposarcoma de pierna derecha	1 Administrativo
Diabetes Mellitus	4 Administrativos
Infarto de miocardio	1 Comisionado
	4 Administrativos
Preexistencia de enfermedades degenerativas	1 Sargento
VIH	1 Administrativo
Osteoartritis	1 Administrativo
Trombosis venosa	1 Administrativo
Tuberculosis pulmonar	1 Cabo
Carcinoma invasivo de células escamosas	2 Administrativos
Tumor de senos paranasales	1 Agente
Artritis reumatoide	1 Administrativo
Síndrome Guillian Barre	2 Agentes
Adenocarcinoma	2 Sargentos
	1 Administrativo
Cirrosis hepática	1 Administrativo
Cáncer	1 Agente
	1 Administrativo
Tumor de rodilla	1 Cabo
Infarto lagunar	1 Administrativo
Cardiopatía dilatada	1 Cabo
Doble lesión aórtica	1 Administrativo
Total personal	50

Fuente: Departamento de Prestaciones, División de Bienestar Policial.

Según el jefe del Departamento de Prestaciones de la División de Bienestar Policial de la PNC, se ha elaborado un plan denominado “Creación de los departamentos de bienestar policial en las subdirecciones y delegaciones” el cual está en revisión de la Subdirección General de la PNC para su aprobación.

Este Plan contempla mejoras sensibles en beneficio de toda la población policial y su grupo familiar, contribuyendo al desarrollo del Programa Integral de la Salud de la Policía Nacional Civil, potenciando los servicios médicos en cada delegación y subdirección, con mayor énfasis en la medicina preventiva, fortaleciendo las prestaciones laborales y brindando un salto de calidad en relación a la ejecución de programas preventivos en materia de salud integral.

El Centro Médico Policial mantiene un registro actual a nivel nacional de miembros policiales con diagnósticos de ECNT detallándose de la forma siguiente:

**CUADRO 5. Edades de miembros policiales a nivel nacional, con diagnóstico de ECNT**

Edad	Total
20-29	35
30-39	198
40-49	207
50-59	122
60-69	33
Total	595

Fuente: Centro Médico Policial.

**CUADRO 6. Grado del personal policial a nivel nacional, con diagnóstico de ECNT**

Rango	Total
Comisionado	3
Subcomisionado	0
Inspector jefe	4
Subinspector	5
Sargento	25
Cabo	50
Agente	254
Administrativo	254
Total	595

Fuente: Centro Médico Policial.

### CUADRO 7. Sexo del personal policial a nivel nacional, con diagnóstico de ECNT

Sexo	Total
Hombre	486
Mujer	109
Total	595

Fuente: Centro Médico Policial.

Luego de analizar los datos anteriores, se puede apreciar que la mayor cantidad de miembros policiales que padece ECNT, es del sexo masculino y corresponde a la categoría de agentes, ubicándose en segundo lugar el personal que labora en áreas administrativas. Asimismo, se deduce según la fuente, que el rango de edad más afectado es el de los 30 a los 49 años (una edad muy productiva).

Por otra parte, como ya se ha expresado anteriormente, existe la problemática a nivel nacional, de la infraestructura inadecuada de muchas unidades policiales que no poseen espacios idóneos para el descanso y la recuperación del desgaste físico del personal policial, situación que posiblemente influya directa o indirectamente en factores que contribuyen al desarrollo de ECNT. Las jornadas extensas de trabajo diario y los roles de servicio en ocasiones prolongados, agrava esta problemática y si a esto se le agrega una deficiente recuperación o descanso, la situación se vuelve muy preocupante.

Se realizó una entrevista a la jefa del Centro Médico Policial (Maritza Galdámez), quien manifestó que a nivel nacional, existen 24 Clínicas Médicas Empresariales ubicadas de la siguiente forma:

- 12 en delegaciones policiales del interior del país:
- 1 en Santa Tecla, La Libertad
- 1 en Lourdes, Colón
- 10 en unidades de la región metropolitana (una ubicada en Cuartel central, una en Subdirección de Tránsito Terrestre, una en Subdirección de Administración, una en Centro Médico Policial, una en Delegación San Salvador Centro, una en Delegación San Salvador Norte, una en Delegación Soyapango, una en División de Control Migratorio y Fiscal, una en Delegación Mejicanos y una en Delegación San Salvador Sur).

Al consultarle su opinión sobre los factores que influyen en el tema de las ECNT, manifiesta que cuando inició la Policía Nacional Civil hace 22 años, la población era joven y con el paso del tiempo naturalmente ha envejecido, por tanto se ha vuelto más vulnerable. No obstante, resulta curioso notar que una cantidad considerable del personal con ECNT se ubica por debajo de los 50 años de edad.

Asimismo, expresa que hay elementos que fortalecen el desarrollo o recurrencia de las ECNT, como por ejemplo: El desorden alimenticio, aumento de peso, falta de ejercicios (sedentarismo) y el ambiente físico donde se labora. Expone que al detectar a un miembro policial con ECNT, se le brinda el tratamiento adecuado y si la enfermedad está muy avanzada, entonces es referido inmediatamente al ISSS. La Dra. Galdámez explica que las instalaciones actuales de muchos edificios que son utilizados como unidades policiales, no son las adecuadas, pues el personal tiene que adaptarse a ellas; considera que debería ser lo contrario, es decir, que las jefaturas encargadas de contratar locales, adquieran instalaciones que se adapten a los policías.

Manifiesta que en muchos casos, no hay un seguimiento específico de atención sanitaria, esto debido al desinterés mostrado por los mismos pacientes policiales, en ocasiones por atender otras prioridades o por manifestar que los jefes no les autorizan permisos. Agrega que, actualmente, el Centro Médico Policial está misionando personal hacia la Academia Nacional de Seguridad Pública, para proporcionar a los alumnos información sobre los servicios y prestaciones.

#### **4. Metodología de la investigación**

##### **Población.**

La población objeto de estudio de la presente investigación de campo son hombres y mujeres que trabajan en la Policía Nacional Civil, en la Delegación San Salvador Centro, Delegación San Salvador Sur y Delegación San Salvador Norte, del municipio de San Salvador.

La población total de las tres delegaciones es de 2700 policías y personal administrativo de todos los niveles. Por lo tanto los datos son los siguientes:

- Tamaño de la población: 2700
- Probabilidad de ocurrencia: 0.5
- Error máximo de estimación: 6.0%
- Nivel de confianza: 95%
- Esto es igual a 245 miembros de la PNC a encuestar.

## Muestra

Finalmente, la muestra a la que se tuvo acceso quedó establecida de la siguiente manera:

- 233 policías (2 subinspectores, cuatro sargentos, 11 cabos y 216 agentes) y 12 personas con funciones administrativas. En total se aplicaron 245 encuestas.
- Entrevistas de informantes claves internos (4).
- Entrevistas de informantes claves externos (4).

## Metodología de recolección de datos

La metodología empleada consistió en un principio en recopilar información documental sobre el tema, luego elaborar tres instrumentos de obtención de información. Un instrumento para realizar la encuesta a los 245 miembros de la institución y dos instrumentos de entrevistas, uno para informantes claves internos y el otro para informantes claves externos.

## 5. Hallazgos

### 5.1. Datos generales de los encuestados

**CUADRO 8. Tiempo de laborar del personal policial y administrativo encuestado**

Tiempo laboral	Frecuencia	Porcentaje
0 a 05 años	72	29.38%
06 a 10 años	52	21.22%
11 a 15 años	25	10.20%
16 a 21 años	96	39.18%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 8 indica que el rango de 16 a 21 años (39.18%), es donde se concentra la mayoría del personal, seguido del rango de 0 a 5 años (29.40%). Es de hacer notar que si se dividen los rangos en dos, la muestra refleja un 50% para cada rango; es decir, de 0 a 10 años el 50.52% y de 11 a 21 años el 49.38%.

### CUADRO 9. Edad del personal policial y administrativo encuestado

Edades	Frecuencia	Porcentaje
21 a 30 años	50	20.41%
31 a 40 años	101	41.22%
41 a 50 años	86	35.10%
51 a 60 años	8	3.30%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 9 indica que el rango de edad de 31 a 40 años es donde se concentra la edad de la mayoría de encuestados con un 41.22%. Se puede inferir con estos resultados que la población de la institución policial, está conformada por personas en edad vulnerable para adquirir y desarrollar con mayor probabilidad enfermedades crónicas no transmisibles.

### CUADRO 10. Género del personal policial y administrativo encuestado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	202	82.44%
Femenino	38	15.51%
No contestó	5	2.05%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## 5.2. Entorno laboral

### CUADRO 11. ¿Tiene el dormitorio de su unidad policial espacio, luz y ventilación adecuada?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	32	13.07%
No	213	86.93%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 11 indica que la mayoría de encuestados con el 86.93%, considera que su dormitorio carece de espacio, luz y ventilación adecuada. Es importante hacer notar que una minoría respondió que sí tiene dormitorio con condiciones adecuadas (13.07%).

Por lo general, los dormitorios de los superiores, ejecutivos y mandos del nivel básico, tienen las condiciones adecuadas. En algunas unidades policiales los mandos tienen diferencia con las mujeres y les facilitan o adecúan un dormitorio digno. Lo destacable con esta realidad es que la gran mayoría de miembros de la institución podrían verse afectados física y mentalmente al no tener las condiciones para un sueño reparador por largos periodos, que puede contribuir con otras causas a adquirir y desarrollar una ECNT.

#### **CUADRO 12. ¿Tienen las instalaciones de su unidad policial el espacio apropiado para ponerse cómodo en su tiempo de descanso?**

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	29	11.83%
No	216	88.17%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 12 indica que la mayoría de encuestados con el 88.17%, responden que no existe el espacio apropiado para ponerse cómodo en los intervalos de descanso. Se puede inferir, de la misma forma como en el caso de los dormitorios, que los superiores, ejecutivos y mandos básicos de las unidades policiales, cuentan con espacios donde pueden ponerse cómodos, incluso relajarse y escuchar música o ver televisión. No así para la mayoría de policías y personal administrativo que carece de estos espacios, generando incomodidad e insatisfacción en el personal afectado. Estas condiciones también pueden afectar la salud mental y física de la mayoría de los miembros de la institución.



### CUADRO 13. ¿Las condiciones de aseo e higiene de los baños y servicios sanitarios son las apropiadas?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	16.74%
No	204	83.26%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 13 indica que la mayoría de encuestados, el 83.27%, consideran inapropiado el aseo e higiene de los baños y los servicios sanitarios. Se puede inferir de la misma forma como se ha venido planteando, que una minoría goza de estas condiciones favorables, y que por lo general son los mandos de la institución y algunos grupos que por iniciativa de los mismos jefes, reciben estos beneficios, no así la mayoría de miembros de la institución.

Otro aspecto que cabe dentro del análisis de este problema específico del aseo e higiene, es la falta de una política sanitaria sistemática e integral, ya que corregir este problema queda a iniciativa del jefe de la unidad policial. En ese sentido, hay jefes policiales que implementan medidas en su unidad bajo su mando y el problema se corrige, pero otros jefes carecen de iniciativas de este tipo y el problema en algunas unidades policiales tiene niveles graves. Finalmente estas condiciones desfavorables de aseo e higiene pueden contribuir con otras causas a la adquisición y desarrollo de enfermedades entre ellas las ECNT.

### CUADRO 14. Según su opinión, dar órdenes de trabajo de modo indebido por parte de las jefaturas ¿Es una forma de maltrato?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	182	74.28%
No	63	25.72%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 14 indica que la mayoría de encuestados, el 74.28%, considera que recibir órdenes en forma indebida es maltrato por parte de los jefes. Se puede inferir que todas las órdenes dadas en forma indebida, son mal vistas por la mayoría de miembros de la institución policial, situación que podría generar relaciones tensas de trabajo y, como consecuencia, insatisfacción laboral, que al final contribuye junto a otras causas a desencadenar una ECNT.

### CUADRO 15. ¿El ambiente en su lugar de trabajo es agradable?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	53	21.63%
No	65	26.53%
A veces	127	51.84%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de encuestados, el 51.84%, considera que a veces su trabajo es agradable, seguido del 26.53% que considera que no es agradable y solo el 21.63% que dice que es agradable. Con estos resultados se está ante la presencia de una situación crítica, al borde de convertirse en un problema grave. Lo importante es que lo crítico se puede revertir a un problema normal, si se toman medidas propositivas. ¿Por qué es un problema crítico? Si se observa el porcentaje de encuestados que ante la pregunta dicen que sí, y se compara con los que dicen que no, hay una diferencia porcentual de apenas un 4.9% que favorece a los que dicen que no. Es decir, hay una diferencia pero no tan significativa para que determine una preponderancia de una sobre la otra -hasta este momento-.

Sin embargo, el porcentaje de personas que opinan que su ambiente de trabajo solo a veces es agradable, pone a la institución policial en un problema grave. Por lo tanto, deben tomarse medidas para revertir lo que hace desagradable el entorno laboral.

### CUADRO 16. ¿Abandonaría la institución si tuviera la posibilidad real de trabajar en otro lugar con el mismo salario?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	132	53.87%
No	113	46.13%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 16 indica que la mayoría de encuestados, el 53.87%, sí abandonarían la institución policial por otro trabajo con el mismo salario. Se puede asociar este dato con el de la pregunta anterior, referido al alto porcentaje de personas que expresan su parecer sobre el ambiente laboral. Sin embargo, el dato es interesante en sí mismo si se logra contextualizar con otros indicadores.

### CUADRO 17. ¿Le afecta a su salud someterse a prolongadas jornadas de trabajo?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	132	53.87%
No	113	46.13%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 17 indica que la mayoría de encuestados, el 72.25%, considera que someterse a prolongadas jornadas de trabajo afecta su salud. Se puede inferir de este resultado que la opinión de la mayoría de encuestados es que hay efectos adversos a la salud con prolongadas jornadas de trabajo y que puede estar relacionado con la avanzada edad de la mayoría de la muestra.

### CUADRO 18. ¿Cómo considera su rendimiento laboral con diez o más horas de trabajo diario?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Alto	47	19.19%
Medio	129	52.65%
Bajo	69	28.16%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Estos datos indican las percepciones de los encuestados sobre su rendimiento laboral. Debe estimarse que solo el 19.19% considera tener un rendimiento alto con jornada de más de diez horas laborales. Este resultado es evidente considerando la edad de los encuestados y lo pesado de una jornada laboral prolongada.

### CUADRO 19. ¿Cuál de los siguientes roles de trabajo le favorece más?

Opciones de respuestas	Frecuencia	Porcentaje
6 días de trabajo y 3 de licencia	28	11.43%
4 días de trabajo y 4 de licencia	166	67.75%
24 horas de trabajo y 48 de licencia	24	9.79%
5 días de trabajo y 2 de licencia	27	11.01%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 19 indica que la mayoría de encuestados, el 67.75%, se decantan por el rol de cuatro días de trabajo por cuatro días de licencia. Debe considerarse que hay una opinión generalizada en la institución de que el rol de seis días de trabajo con tres días de licencia es el peor de todos los roles; sin embargo, según los encuestados, después del primer lugar, este es el segundo rol de preferencia.

Los roles de trabajo siempre están ligados en la preferencia por los miembros de la PNC, por dos cosas:

1. La licencia la utilizan para estar cerca de su familia y fortalecer la relación, lo cual es muy importante.
2. El periodo de licencia también lo utilizan para realizar trabajos extra.

En ambos casos, el rol que la mayoría prefiere es el de cuatro días trabajados con régimen de disponibilidad y cuatro días de licencia.

### CUADRO 20. El rol de seis días de trabajo y tres de licencia ¿Perjudica su estado de salud físico y mental?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	113	46.12%
No	132	53.88%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

La respuesta es coherente con la anterior ya que, dentro de las preferencias de los roles, el de seis días de trabajo y tres días de licencia está en segundo lugar. Sin embargo, el porcentaje de encuestados que manifiesta que le perjudica su estado de salud físico y mental es alto y se sugiere hacer un estudio con mayor profundidad sobre los efectos de los roles de trabajo en el estado de salud físico y mental de los miembros de la PNC.

### 5.3. Política sanitaria

#### CUADRO 21. ¿Padece alguna enfermedad crónica que no sea transmisible?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	40	16.32%
No	205	83.68%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede inferir que el porcentaje de encuestados que padecen enfermedades crónicas es significativo y se hace necesario evitar el incremento de estos padecimientos con todas las acciones institucionales en el campo de la atención primaria y las correcciones en el entorno laboral. Sin embargo, la mayoría de encuestados manifiestan no padecer ECNT y eso es bueno porque el resultado es una institución con personas sanas.

Dentro de las enfermedades más recurrentes que padecen algunos encuestados están:

#### CUADRO 22. ¿Tiene el hábito de fumar?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	8.98%
No	223	91.02%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

### Cuadro 23. Cantidad de cigarros que fuman al día

Si su respuesta es afirmativa ¿cuántos cigarros fuma al día?	N°
A. De 1 a 5	14
B. De 6 a 10	8
C. De 10 a más	0

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 22 indica que la mayoría de encuestados, el 91.02%, no tiene el hábito de fumar, solamente un 8.98% fuma. Se puede inferir con los resultados obtenidos, que el factor de riesgo “Fumar”, no representa un problema grave de salud en los miembros de la institución policial. Es mínimo el porcentaje de miembros de la PNC que fuman en relación al total de la muestra, y quienes lo hacen, consumen cantidades moderadas durante el día.

### CUADRO 24. ¿Ingieres bebidas alcohólicas?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	14.28%
No	210	85.72%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

### CUADRO 25. Si su respuesta es afirmativa ¿Con qué frecuencia las ingiere?

Frecuencia	N°
Una vez a la semana	5
Dos veces a la semana	0
Tres veces a la semana	0
En forma ocasional	30

Fuente: Elaboración propia.

Se puede inferir que el alcoholismo no tiene un nivel de consumo elevado como para afirmar que es un factor de alto riesgo en la PNC; no obstante, la cantidad de personas que consumen bebidas alcohólicas con cierta regularidad es significativa.

### CUADRO 26. ¿Está sometido a un chequeo general de salud en forma periódica y planificada a través de las clínicas médicas de la institución?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	40	16.32%
No	205	83.68%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Se puede inferir que no existe por parte de la institución una política de prevención de enfermedades crónicas no transmisibles que pueden ser manejadas de forma más efectiva al detectarlas en sus primeros síntomas.

Al no existir una política sanitaria clara, hasta la fecha no se aplica ningún programa de atención integral de la salud que tenga el propósito de detectar en forma precoz las ECNT en los miembros de la institución.

Lo positivo es que el porcentaje de miembros que padecen ECNT, según los resultados de esta investigación, son minoría y por lo tanto aplicar un programa preventivo de atención integral llevaría, a una reducción importante de este porcentaje mínimo de miembros de la institución.

Hay que observar que si no existe control médico, no se puede saber si ese 83.69% padece o no de una ECNT, ya que no tiene un control sistemático. Esto da pie para que se investigue médicamente si estas personas en realidad no padecen de alguna ECNT y no lo saben por falta de chequeo médico preventivo.

### CUADRO 27. ¿Participa en proyectos de acondicionamiento físico?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	107	43.67%
No	138	56.33%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Los datos indican que más del 50% de los encuestados no están participando de proyectos de acondicionamiento físico, a pesar que la institución ya realizó estudios donde se determina que el 80% de sus miembros adolecen de sobrepeso y obesidad en todos los niveles. Se entiende como proyecto de acondicionamiento físico el que se ejecuta con una metodología científica.

### CUADRO 28. ¿Practica algún deporte?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	196	80%
No	49	20%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Como dato adicional, del 80% de los encuestados que manifiestan practicar deportes, el 20% practica el acondicionamiento físico (lo cual es una confusión pues eso no es un deporte); sin embargo, es una ventaja que el 80% de los encuestados haga algún tipo de deporte o ejercicio. Finalmente, con proyectos de acondicionamiento físico se puede prevenir el padecimiento y desarrollo de ECNT en los miembros de la PNC.

### CUADRO 29. ¿Participa en proyectos institucionales de recreación?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	68	27.75%
No	177	72.25%
Total	245	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, la realización de actividades de recreación no tiene una presencia masiva, pues ni siquiera una tercera parte de los encuestados participa en algún proyecto de este tipo. Las actividades recreativas pueden servir como paliativos al estrés y otras enfermedades.



## 6. Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

1. Las condiciones de infraestructura de los dormitorios de las unidades policiales carecen espacio, luz y ventilación; en consecuencia, puede afectar la salud física y mental de los mismos.
2. En las unidades policiales no existen los espacios apropiados para descansar en los recesos de trabajo y, consecuentemente, puede afectar la salud mental y física del personal policial que labora en esas condiciones.
3. El aseo e higiene de los baños y servicios sanitarios, no es el apropiado en las unidades policiales.
4. El maltrato sistemático que se ejerce con la imposición de órdenes o la forma indebida en que se transmiten, crea un ambiente laboral desagradable.
5. La predisposición de los miembros de la institución policial a dejar la institución por otro trabajo con el mismo salario, es una muestra de la insatisfacción laboral.
6. La imposición de largas jornadas con roles de varios días de trabajo interno o acuartelado, en cumplimiento del régimen de disponibilidad, afecta el rendimiento laboral.
7. Los miembros de la PNC que manifiestan padecer alguna enfermedad crónica no transmisible es mínimo pero significativo. El personal normalmente no acepta padecer este tipo de afecciones por el estigma laboral que provoca.
8. El consumo de tabaco como factor de riesgo para adquirir y desarrollar ECNT, tiene un 8.98% del 100% de la muestra de esta investigación, y de estos, el 91.02% manifiesta que consume entre uno y cinco cigarros al día, por lo tanto; aparentemente, no representa una condición crítica que incremente la probabilidad de afectar significativamente la salud del personal. Este dato también debería ser verificado por otros estudios.

9. El consumo de alcohol como factor de riesgo para adquirir y desarrollar ECNT, tiene un 14.28% del 100% de la muestra de esta investigación, y de estos, el 85.70% de los que consumen alcohol, manifiestan que lo hace ocasionalmente.
10. Existe la percepción de la mayoría de los miembros de la institución policial, que el sistema de atención sanitaria que se brinda a través de las clínicas empresariales, no realiza un chequeo general de la salud en forma periódica y planificada y, por lo tanto, se incrementa la probabilidad de no detectar en su fase inicial las ECNT, generando en forma precoz discapacidad o fallecimiento.
11. La mayoría de miembros de la institución policial, desconocen la existencia de programas preventivos contra el consumo de alcohol, de tabaco o malos hábitos alimenticios.
12. La mayoría de miembros de la institución policial, percibe que no se promueve el bienestar de todos sus miembros.
13. La mayoría de miembros de la institución policial, manifiesta no estar integrado a ningún programa de prevención sanitaria.

### **Recomendaciones**

1. Se debe crear un documento normativo que regule a corto plazo la adecuación apropiada para el uso colectivo de la infraestructura de los dormitorios, las áreas de descanso, baños y servicios sanitarios de las instalaciones policiales a nivel nacional.
2. En el mismo documento normativo, se debe regular a corto plazo todo lo concerniente al aseo e higiene de las instalaciones policiales a nivel nacional.
3. Bajo la dirección y la conducción de la Inspectoría General de la PNC, se recomienda crear un programa que armonice la conducta y la participación del mando policial con los diferentes procedimientos policiales, desde los más sencillos hasta los más complejos. Este programa debe tener como objetivo, evitar que los mandos policiales giren órdenes de forma indebida, evitando con ello, desacuerdos e incluso acciones al límite de la ilegalidad que se genere con ello insatisfacción laboral en la institución.

4. Se recomienda crear una comisión que realice un estudio científico en relación a los diferentes roles y el régimen de disponibilidad que conlleva largas jornadas de trabajo, en virtud de los hallazgos de esta investigación que indican que hay preferencia por un rol de trabajo en específico, el resto solo lo acepta una minoría.
5. Se recomienda a la División de Bienestar Policial, desarrollar el concepto de “Vigilancia epidemiológica” conocida también como “Inteligencia de la salud”, en el programa de atención integral de la salud que impulsa desde el año 2012, con la finalidad de fortalecer los esfuerzos de prevención de ECNT.
6. Se recomienda a la División de Bienestar Policial, fortalecer el proyecto de acondicionamiento físico como una medida de promover la salud para todos los miembros de la institución.
7. Se recomienda a la División de Bienestar Policial, crear diversos proyectos de recreación, que incentiven el arte, la música y la literatura; como medidas preventivas de la salud mental.
8. Se recomienda a la División de Bienestar Policial, establecer un medio de comunicación eficaz para dar a conocer los programas y proyectos que se desarrollan en beneficio de todos los miembros de la PNC, ya que existe la percepción que no se promueve el bienestar de la salud de los mismos.

## 7. Propuesta de solución al problema investigado

### A las máximas autoridades de la Policía Nacional Civil

- A. Con relación al problema de la infraestructura inadecuada de las unidades policiales, se propone que se diseñe una política institucional, dentro del nuevo plan estratégico, que desarrolle toda una gestión de financiamiento, en primer lugar, la creación de un sistema propio de salud en todos los niveles desde la atención primaria hasta la atención en hospitales propios, incluyendo los servicios de apoyo a la medicina. Son más de 20 000 cotizantes suficientes para invertir en un nuevo sistema de salud propio para la PNC. Y en segundo lugar, el diseño y la construcción de instalaciones policiales con una visión a corto, mediano y largo plazo. Incluso se propone que estas políticas trasciendan de lo institucional a una política a implementar por parte del Estado, que involucre diferentes instancias de gobierno, tomando en cuenta que la seguridad pública es una de las necesidades de mayor demanda de la población.
- B. En relación a la percepción de maltrato que tienen los miembros de la institución policial por parte de los jefes, se propone hacer una evaluación integral de la doctrina institucional y profundizar en los valores de carácter civil que debe profesar la Policía Nacional Civil. Se debe crear un código de conducta que oriente la práctica profesional de cada uno de los miembros de la institución y se supere la coacción como el principal canal de relación-comunicación-cumplimiento. Asimismo, replantear el tipo de liderazgo que se necesita dentro de la PNC para ser efectivos y eficaces.
- C. En cuanto a la administración de los roles y las prolongadas jornadas de trabajo, se propone que la unidad responsable de administrar el recurso humano de la institución, cree una comisión que realice una investigación científica con el propósito de crear una política de administración del talento humano, que tenga como principio fundamental armonizar los intereses de la institución con los intereses de todos sus miembros y, en consecuencia, tratar este y otros problemas que afectan a las personas dentro de la institución. La administración del talento humano debe ser parte del nuevo Plan Estratégico Institucional.
- D. En relación a la política sanitaria de la institución, se propone darle una connotación de una verdadera política institucional y, para tal propósito, debe ser una de las políticas prioritarias del nuevo Plan Estratégico Institucional. Debe ser una política que tenga la capacidad de realizar la gestión financiera coherente con las necesidades de todo un sistema de atención primaria de la salud. Debe ser una política

capaz de ir construyendo una estrategia que a mediano plazo le brinde a los miembros de la institución el servicio de atención secundaria y terciaria.

### **A la subdirección de administración y división de bienestar policial**

Como responsables directos del diseño, planificación, ejecución y evaluación de la política sanitaria de la institución; se les propone lo siguiente:

- A. Hacer un estudio de factibilidad para “regionalizar” los centros médicos como la base del sistema de atención primaria de la institución.
- B. Valorar dentro del estudio de factibilidad, la posibilidad del autofinanciamiento de una parte del proyecto por parte de los miembros de la PNC.
- C. Revisar experiencias como Bienestar Magisterial que en estos últimos cinco años tiene una atención primaria de la salud con bastante éxito.
- D. Crear secciones de Bienestar Policial dependiendo directamente de los jefes de delegación y funcionalmente de la División de Bienestar Policial. Es más factible que crear departamentos nuevos en términos de inversión financiera por los puestos de trabajo que se tienen que crear.

## Bibliografía

- Moreno M., F. W, Peñate G., O. O., Roque M., R. F. (2013). *La gestión del talento humano y personal con discapacidad en la Policía Nacional Civil*. (Trabajo de graduación del II Curso de Ascenso de Inspector Jefe a Subcomisionado). Academia Nacional de Seguridad Pública. Santa Tecla, El Salvador.
- División de Bienestar Policial. (2012). *Programa Integral de Salud de la Policía Nacional Civil de El Salvador*. San Salvador: Policía Nacional Civil.
- Salamanca, J. A. (s/f). *Enfermedades osteo-musculares*. Trabajo de investigación. Centro Médico Policial. Policía Nacional Civil. San Salvador, El Salvador.
- Valle de Zúniga, F. T. (2010). *Factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles en estudiantes mayores de 18 años*. Universidad de El Salvador (sede central). Ciclo académico II. (Tesis para optar al grado de: Maestría en Salud Pública). Universidad de El Salvador (sede central). San Salvador, El Salvador. Recuperado de: [www.inus.org.or/documentación/ Fundamentos\\_de\\_la.../cap\\_6pdf](http://www.inus.org.or/documentación/Fundamentos_de_la.../cap_6pdf)



RECENSIONES

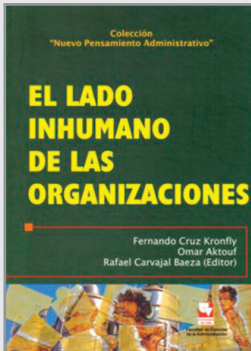
\* *“El lado inhumano de las organizaciones”*  
*Álvaro Augusto Vejarano Anzola*

\* *“The inhuman side of organizations”*  
Álvaro Augusto Vejarano Anzola



RECENSIONS





## “El lado inhumano de las organizaciones”

Fernando Cruz Kronfly, Omar Aktouf y Rafael Carvajal Baeza (Editor). 2003. Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración. 167 páginas.

Esta publicación del grupo “Nuevo pensamiento administrativo” de la Universidad del Valle (Colombia), está estructurada en tres artículos y hace parte del esfuerzo de la Facultad de Administración y el Doctorado en Ciencias Humanas, en un diálogo para tratar de humanizar las organizaciones. El grupo es liderado por el profesor Fernando Cruz Kronfly quien es el autor del primer artículo: *“La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones”*; quien es secundado por Omar Aktouf profesor de la Universidad de Montreal en Canadá, con su aporte: *“La administración de la excelencia: de la deificación del dirigente a la cosificación del empleado”*; y finalmente, la tercera parte escrita por Rafael Carvajal Baeza de la Universidad del Valle en Cali: *“De lo inhumano y lo humanizable en las relaciones de subordinación”*.

La reseña se ha hecho de manera global integrando el pensamiento y la contribución de los tres autores con la idea de compendiar y unificar el aporte de cada uno en esta reseña. Se puede comenzar con algunas preguntas: ¿Por qué razón los empresarios, los dirigentes y los jefes en las organizaciones e instituciones ponen tanta resistencia a la consigna humanista de utilizar con sus dirigidos un trato «más humano»? ¿Por qué se ve y se trata con menosprecio al subordinado?

Ninguna diferencia importa demasiado hasta que se convierte en un privilegio, en el fundamento que justifica la opresión: **El poder es el vector que agranda lo pequeño.**

“El lado inhumano de las organizaciones” plantea el reto, a todo lector humanista, de encontrar la solución para lograr la tesis de hacer de la administración algo más humano. Si las preguntas de los autores sobre lo humano y lo inhumano aportan a las ciencias sociales, sólo lo podrá valorar el lector ávido de respuestas lógicas y veraces, aunque trágicas. Hay que reconocer

que la dimensión trágica del destino humano no es de fácil asimilación y aceptación. ¿Algún día se podría alcanzar la erradicación final y definitiva de lo inhumano en las relaciones de trabajo y en la civilización en general?

Carvajal Baeza inicia observando la empresa como un campo más donde hace presencia el combate de las ideas, las grandes transformaciones de la historia y los cambios que se producen en las sociedades y en la vivencia de las personas. Propone una respuesta al dilema que se plantea del compromiso humanista desde lo inhumano de la organización. Hace hincapié que el medio utilizado para disciplinar a los subordinados es el “*avergonzamiento*”, forma desapercibida pero efectiva de trato inhumano. El propósito del texto es buscar el diálogo para identificar lo inhumano en las relaciones de subordinación y la humanización del subordinado.

Con esta teoría se puede explicar la mutación inexplicable de viejos vecinos y hermanos de cultura y de raza, que termina por convertirlos en feroces enemigos, con repetitividad en la historia, Croatas y Serbios, el conflicto en Colombia y el vivido en la actualidad con las pandillas o maras en El Salvador; y a veces lo que aumenta el misterio es la exigua diferencia que los separa a los unos y a los otros. Contrario a todo esto, hoy más que nunca, la empresa debe ser una aventura colectiva y común, en la que los jefes tengan tantos o más, deberes que derechos, dejar el egoísmo, el elitismo, el fantasma de la omnipotencia, el orden y el control, por el contrario debe primar el interés por el otro, la reciprocidad y simetría en las relaciones y el respeto de cada uno como persona.

Se hace necesario partir de la valoración de lo inhumano como perspectiva de análisis en el marco de las relaciones de subordinación y el humanismo organizacional. Desde enfoques disciplinarios muy distintos, los autores concuerdan en que el narcisismo de los directivos hiere a sus subordinados y lo hacen analizándolo técnicamente. Desde la sociología de la vergüenza se pone de manifiesto el compromiso del capitalismo flexible en la humanización particularmente del empleado de escasa calificación profesional y baja remuneración, pero sin que se convierta en centro de explotación de la mano de obra asalariada.

El arquetipo del poder es “ser rey”. Toda forma de poder experimenta la tentación del poder absoluto. Se debaten entre su “yo rey” y su “yo hombre”. Esta es la gemelidad del rey y la del jefe por simbiosis. El efecto más dañino para el subalterno es que para poder hacer frente a su propia angustia existencial debe contribuir a su propia cosificación comportándose y haciéndose tratar como objeto.

El empleado debe continuar siendo tratado como “insumo” y como costo, con la única diferencia que con la excelencia se obliga a golpearse a sí mismo como herramienta de producción y a auto reducirse como costo

financiero para salvar a cualquier costo el “*statu quo*” de la administración de la excelencia. El fantasma de la omnipotencia y el mito fundamental del gerente, director, jefe, es el obstáculo estructural para la personificación del empleado y la asociación cooperativa institucional.

En el lado inhumano de las organizaciones, el planteamiento es inquietante, sugieren los autores, que lo que hay de inhumano en el sujeto humano es irreductible y todo esfuerzo por erradicarlo está condenado al fracaso.

El poder y la autoridad constituyen los instrumentos en favor del mantenimiento de la frontera entre el “nosotros” y el “ellos”. La atenuación de la diferencia es retórica. Existe solo en términos de productividad, eficacia y calidad, pero no es posible en la realidad administrativa.

En ese sentido, la publicación de la Universidad del Valle es una demostración más del aporte que hace la ciencia social y humana en términos de crítica a lo convencional de la administración, en este caso caracterizado por el más absoluto desconocimiento de lo que hay de inhumano en la organización. En este orden de ideas cada artículo argumenta de manera singular la dimensión trágica de la existencia humana por cuanto sustentan la imposible purga del narcisismo de quienes ostentan posiciones de poder.

En las diferentes corrientes, “la excelencia” y “la calidad total”, el empleado debe marchar en los derroteros trazados por las estrategias, la visión-misión, la cultura y los valores definidos por los líderes genios todopoderosos. En las organizaciones o instituciones estatales, es donde más visible se presenta el problema de superioridad por el orden jerárquico de las organizaciones, y más superlativamente en las de corte policial y militar en donde la orden se cumple: ¡El señor, sí señor!

Plantean que el hecho de descubrirse el modo de darse lo inhumano debe ser ápice para enfrentar con mayor ahínco la humanización de las empresas.

Desde la perspectiva psicoanalítica es preocupante cómo “la analidad” (categoría de análisis de la psicología freudiana) acompaña al modo de ser organizacional: los jefes tienen que recibir, contar, controlar, clasificar, vigilar, ordenar, dominar, estandarizar, archivar, conservar; los cuales concuerdan con los rasgos de la personalidad del líder: la autosuficiencia, la obsesión por el orden y el tiempo, las cifras, el control, lo escrito, la previsibilidad, la dominación, el autoritarismo, pasando por la posesividad compulsiva: en síntesis la cosificación. Esto se basa en lo que Freud denominó el **narcisismo de la diferencia menor**.

Finalmente, tratan de hallar salida al problema con base en las lecciones que ha dejado la historia de la democracia en el sentir del individuo moderno. Hace unas décadas el mundo fue impactado por Elton Mayo y Douglas McGregor con el descubrimiento de “El lado humano de la Organización”, como motor para lograr el incremento de la productividad y el compromiso con los fines de la organización. Se trató de un hecho trascendental en el contexto histórico de la esclavitud, la servidumbre, los trabajos extenuantes del capitalismo, y la experiencia del marxismo. Surge así, como alternativa propositiva y de vanguardia, la propuesta del humanismo con sus réditos superiores del buen trato. Al propugnar por “humanizar la administración” es porque primaba (y continúa primando) “lo inhumano” en las organizaciones.

La deificación o divinización es el acto de colocar a los hombres en el grupo de los dioses. Los faraones se consideraban hombres-dios; los reyes de Francia lo eran por derecho divino y las dinastías chinas recibían un mandato del cielo, eran seres divinos; los reyes se debaten entre su yo, como ser humano, y su yo, como dios o ser superior. Los jefes de las instituciones sin la unción déifica se comportan de la misma manera como dueños de la heredad que les tocó en suerte. La inhumanización del subordinado por parte del subordinador se encuentra en la **diferencia** que presenta el primero, cuyo desvanecimiento podría disminuir la identidad narcisista del segundo.

La omnipotencia y los poderes absolutos sólo son viables y duraderos en la medida que son conciliables con lo humano, con decisiones justas y equitativas en búsqueda del bien común, que sirva como contrapeso para la interpelación constante de lo establecido. La tarea más urgente es des-deificar al dirigente, al jefe y re-personalizar al empleado, y por qué no decirlo también, al dirigente. Y ello significa que este vuelva a ser mortal, despojarse de los oropeles y privilegios, los salarios escandalosos, a las primas indebidas y al monopolio de las decisiones. Las historias de las PYMES fracasadas tienen como común denominador comportamientos patronales obsesionados por el poder. Las organizaciones están dirigidas en base a los poderes “fantasmáticos” y con frecuencia destructores, más que como herramientas de producción.

Lo inhumano es constitutivo de la identidad humana, por tanto lo inhumano es *ineliminable*, pero es posible inhibirlo, desviarlo, controlarlo, reglamentarlo, pero se debe realizar como un programa permanente y de renovación diaria, hasta que en la institución se deje de mirar la diferencia del otro como una amenaza y a organizarse en torno de un “yo” o de un “nosotros”.

Lo inhumano es “ineliminable” en las relaciones humanas y por lo tanto en las laborales. La agresividad, la violencia y hasta los actos inhumanos forman parte de la identidad de todo ser humano, de todo grupo, de toda institución. De ahí la dificultad de reconocer en el otro, que es el subordinado, su plena condición humana.

Lo inhumano puede ser inquietante, pero permite el estudio de las organizaciones de una manera más integral por parte de las ciencias sociales al tener en cuenta todas sus facetas. Los artículos compilados en esta obra pretenden contribuir al esclarecimiento de esta cuestión.

Los autores plantean, que su posición no es impostura inspirada en el resentimiento, sino basada en las raíces antropológicas, psicoanalíticas, filosóficas, sociológicas y ontológicas que hacen ilusa la idea de soñar con el advenimiento de organizaciones e instituciones más humanas. Se adhieren a la idea de Douglas Mc Gregor acerca de la necesidad de trabajar más estrechamente con las ciencias sociales, ya que las ciencias sociales podrán contribuir más eficazmente al progreso de la administración con respecto al lado humano de la empresa.

Los jefes bien sean de las empresas, ciudades, países, etc., cualquier entidad que tenga la presencia de un superior, sus súbditos los convierten en un “héroe una divinidad, o un rey” a la que solo se le puede hacer caso y hacer lo que a esa persona le parezca conveniente, sin tener en cuenta que también es valedera la opinión de las otras personas para lograr un beneficio común para todos; de esta manera los empleados, ciudadanos, súbditos en general se convierten en cosas que los reyes o jefes superiores pueden manejar a su antojo.

Los privilegios y los intereses en juego, su preservación y su éxito, resulta crucial en las organizaciones. Si el jefe no tiene subordinados ¿Quién es entonces? ¿Qué suerte correrían los privilegios y los intereses?

No es novedosa la preocupación por humanizar las relaciones jefe-subordinado, pero pensarla desde el ángulo inusual de lo inhumano es el objetivo de los tres trabajos magistralmente presentados por los autores. No se puede permitir que desaparezca esa diferencia por mínima que sea, hay que mantenerla a toda costa, para que no desaparezca el poder y la autoridad.

Por su parte, Omar Aktouf desde el ámbito de las ciencias sociales aporta a la administración y en especial cómo se quiere llegar a la administración de la calidad mediante la deificación del dirigente, y en consecuencia la cosificación del empleado. Se propone la hipótesis que **entre menor sea la diferencia real, más debe exagerarse ésta para defender la identidad narcisista amenazada por ese “otro”, que por ser tan próximo, casi se confunde con el “nosotros”**.

Si bien es cierto que la lucha ha sido ponerle un rostro humano al capitalismo salvaje, también lo es que ante las exigencias de la historia por civilizar y reconocer los diversos humanismos, se estrella contra el prurito narcisista del superior; por esta razón no se puede esperar nuevos avances desde las jefaturas, de modo que la propuesta es la movilización en la

lucha por el reconocimiento que convierta a los subordinados en activos protagonistas de una historia que pueda humanizarlos.

Advierten que no es permisible a los directivos y jefaturas, como tampoco a los subalternos, las relaciones como de “nosotros los buenos” y “ellos los malos”, pues en muchos casos hay vuelcos de situación y se intercambian los papeles.

Todo ocurre así: a la omnipotencia del jefe, debe corresponder una cosificación necesaria, un vacío existencial, un no-ser, no-ser-persona por parte del empleado.


Todo poder absoluto, real o corporativo, se encuentra amenazado de auto-destrucción debido a la falta de contrapesos que lo convierta en algo más humano. Todos estos rasgos ocasionan sufrimientos, daños considerables y la destrucción de organizaciones completas (Ejemplo sector automotor en EE.UU. y las PYMES en América Latina).

Es común que los superiores o los jefes al mando se muestren como seres traídos de otro mundo y que quieran ser los reyes a quienes solo se les puede obedecer y hacer lo que ellos requieran, inclusive tratar a sus trabajadores como mejor se les ocurra, solo por ser inferiores a ellos en sus puestos de trabajo.

En definitiva, el libro hace evidente que el diálogo es tan posible como necesario para el enriquecimiento tanto de las ciencias humanas y sociales, como para la comprensión de lo que ocurre con el ser humano en las organizaciones en torno a humanizar al superior y a los subalternos como tarea necesaria para humanizar a las organizaciones y hacerlas más productivas, más eficientes y más humanas.

Esta obra es una herramienta para generar en las organizaciones los cambios auténticos del humanismo en la historia laboral.

Álvaro Augusto Vejarano Anzola  
Profesor del Departamento de Servicios Privados  
y Estatales de Seguridad,  
Academia Nacional de Seguridad Pública, El Salvador



LEYES Y DOCUMENTOS  
OFICIALES

- \* Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- \* Reglamento de los Cursos de Ascensos para los Miembros de la Policía Nacional Civil.

- \* General Law for the Prevention of Risks in Workplaces.
- \* Regulation of Promotion Courses for Members of the National Civil Police.



LAWS AND OFFICIAL  
DOCUMENTS



REPUBLICA DE EL SALVADOR EN LA AMERICA CENTRAL

1



# DIARIO OFICIAL



DIRECTOR: Luis Ernesto Flores López

TOMO Nº 387

SAN SALVADOR, MIERCOLES 5 DE MAYO DE 2010

NUMERO 82

*La Dirección de la Imprenta Nacional hace del conocimiento que toda publicación en el Diario Oficial se procesa por transcripción directa y fiel del original, por consiguiente la institución no se hace responsable por transcripciones cuyos originales lleguen en forma ilegible y/o defectuosa y son de exclusiva responsabilidad de la persona o institución que los presentó. (Arts. 21, 22 y 23 Reglamento de la Imprenta Nacional).*

## SUMARIO

	Pág.		Pág.
<b>ORGANO LEGISLATIVO</b>		<b>MINISTERIO DE LA DEFENSA NACIONAL RAMO DE LA DEFENSA NACIONAL</b>	
Decreto No. 254.- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.....	4-22	Acuerdo No. 51.- Se deja sin efecto asimilación conferida por medio del Acuerdo Ejecutivo No. 8, de fecha 7 de enero de 2008.....	26
<b>ORGANO EJECUTIVO</b>		<b>MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, TRANSPORTE Y DE VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO</b>	
<b>MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES</b>		Acuerdo No. 52.- Se asimila al Grado de Capitán, al Presbítero Valentín Alberto Arias Alvarado. ....	26
Decreto No. 55.- Se reconoce a Su Excelencia el Señor Don Maeng Dal-young, en el carácter de Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República de Corea. ....	23	<b>MINISTERIOS DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PUBLICA Y DE LA DEFENSA NACIONAL</b>	
<b>MINISTERIOS DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PUBLICA Y DE LA DEFENSA NACIONAL</b>		Decreto No. 49.- Reformas al Reglamento General de Transporte Terrestre.....	27-30
Decreto No. 58.- Reformas al Decreto Ejecutivo No. 60, de fecha 28 de septiembre de 2009, por medio del cual se autorizó disponer de la Fuerza Armada con el fin de apoyar a la Policía Nacional Civil, en operaciones de mantenimiento de la paz interna. ....	23-24	<b>INSTITUCIONES AUTONOMAS</b>	
<b>MINISTERIO DE EDUCACION RAMO DE EDUCACIÓN</b>		<b>ALCALDÍAS MUNICIPALES</b>	
Acuerdo No. 15-1435.- Creación, nominación y funcionamiento del Colegio Católico Kerigma de Zacatecoluca. ....	25	Decreto No. 2.- Ordenanza transitoria de exención de intereses y multas provenientes de deudas por tasas e impuestos a favor del municipio de San Pedro Perulapán. ....	31-32
Acuerdo No. 15-0257.- Se autoriza a la Universidad Don Bosco, para que continúe impartiendo el Curso de Formación Pedagógica para Profesionales.....	26	Estatutos de la Asociación de Desarrollo Comunal de la Colonia Las Mercedes y Acuerdo No. 18, emitido por la Alcaldía Municipal de San Marcos, aprobándolos y confiriéndoles el carácter de persona jurídica. ....	33-37
		Reformas a los estatutos de la Asociación de Desarrollo Comunal Santa Cristina y Acuerdo No. 15, emitido por la Alcaldía Municipal de Quezaltepeque, aprobándolas. ....	38

**ORGANO LEGISLATIVO**

DECRETO N° 254.-

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

- I. Que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, la ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo.
- II. Que de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 30, de fecha 15 de junio del 2000, publicado en el Diario Oficial No. 348, del 19 de julio de 2000, todo Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para aplicar y dar efecto a la política nacional existente en esta materia.
- III. Que el Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.
- IV. Que para asegurar la efectividad de las medidas que se adopten en la presente ley, es necesario conceder competencias concretas a la institución encargada de velar por el cumplimiento de las mismas, así como establecer obligaciones específicas a efecto de obtener la colaboración activa de parte de trabajadores y empleadores.
- V. Que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

POR TANTO

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República del período 1999-2004, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social de ese entonces,

DECRETA LA SIGUIENTE:

**LEY GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**TITULO I**

**DISPOSICIONES PRELIMINARES**

**CAPITULO I**

**OBJETO**

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley:

**Principio de igualdad:** Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

**Respeto a la dignidad:** La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

**Prevención:** Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

Art. 3.- Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.
5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.
6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.
7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

## CAPITULO II

### CAMPO DE APLICACIÓN, COMPETENCIA Y DEFINICIONES.

Art. 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.

Art. 5.- Será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones.

Art. 6.- Todas las Secretarías e Instituciones Autónomas del Estado, bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecerán las medidas necesarias para alcanzar una debida coordinación en lo que respecta a las acciones que se implementen en seguridad y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores y empleadores, en el marco de la política nacional sobre esta materia, la cual será formulada, ejecutada y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por:

**ACCIÓN INSEGURA:** El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.

**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

**CONDICION INSEGURA:** Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente.

**DELEGADO DE PREVENCIÓN:** Aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional según sea el caso, para encargarse de la gestión en seguridad y salud ocupacional.

**EMPRESAS ASESORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de la empresa, todo ello a nivel técnico básico.

**EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

**ERGONOMÍA:** Conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de riesgo psico-socio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres.

**GASES:** Presencia en el aire de sustancias que no tienen forma ni volumen, producto de procesos industriales en los lugares de trabajo.

**GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**HIGIENE OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

**HUMOS:** Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

**LUGAR DE TRABAJO:** Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.

**MEDICINA DEL TRABAJO:** Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

**MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA:** Equipos o dispositivos técnicos utilizados para la protección colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

**NIEBLAS:** Presencia en el aire de pequeñísimas gotas de un material que usualmente es líquido en condiciones ambientales normales.

**PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS:** Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

**PERITOS EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL:** Persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.

**PLAN DE EMERGENCIA:** Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que sobre ellos y enseres se pudieran derivar.

**PLAN DE EVACUACIÓN:** Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentren en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.

**DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 5 de Mayo de 2010.**

7

**POLVOS:** Cualquier material particulado proveniente de procesos de trituración, corte, lijado o similar.

**RIESGO GRAVE E INMINENTE:** Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

**RIESGO PSICOSOCIAL:** Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obreropatronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

**RUIDO:** Sonido no deseado, capaz de causar molestias o disminuir la capacidad auditiva de las personas, superando los niveles permisibles.

**SALUD OCUPACIONAL:** Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

**SEGURIDAD OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.

**SUCESO PELIGROSO:** Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.

**VAPORES:** Presencia en el aire de emanaciones en forma de gas provenientes de sustancias que a condiciones ambientales normales se encuentran en estado sólido o líquido.

**VENTILACIÓN:** Cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de trabajo.

**TITULO II**

**GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**CAPITULO I**

**ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.

4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/ SIDA, salud mental y salud reproductiva.
8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 9.- Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato.

Art. 10.- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

Art. 11.- El tratamiento de los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la higiene, la prevención de enfermedades y en general, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en ningún caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas.

Art. 12.- En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

No podrán exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa indistintamente del número de trabajadores y trabajadoras que allí laboren, aquellas empresas que se dediquen a tareas en las que por su naturaleza sean calificadas como peligrosas. Será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral, de conformidad a la legislación pertinente.

## CAPITULO II

### COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Art. 13.- Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrán Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

**DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 5 de Mayo de 2010.**

9

De 15 a 49 trabajadores.....	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores.....	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores.....	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores.....	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores.....	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores.....	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 Trabajadores .....	7 Delegados de Prevención
De 4001 o más trabajadores.....	8 Delegados de Prevención

Art. 14.- Son funciones de los delegados de prevención:

- a) Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
- d) Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- e) Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 15.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; asimismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa lo requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.

Art. 16.- El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberán estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación.

De igual forma, en aquellas empresas en donde existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité, a por lo menos un miembro del sindicato de la empresa.

El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.

Art. 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.
- d) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.

- e) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- f) Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- g) Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

Art. 18.- Los miembros acreditados del comité serán ad-honorem y no gozarán por su cargo de privilegios laborales dentro de la empresa.

El empleador debe permitir a los miembros del comité, reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran. En caso de atender actividades del comité fuera de la jornada laboral por petición del empleador, a los trabajadores se les compensará según lo establecido por la ley. Otros detalles sobre la organización y gestión de los comités se establecerán en el reglamento correspondiente.

### TITULO III

#### SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

##### PLANOS ARQUITECTÓNICOS

Art. 19.- Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente.

La Dirección General de Previsión Social, podrá inspeccionar físicamente las obras de construcción, a fin de verificar la exactitud de lo estipulado o planificado en los planos previamente aprobados.

Art. 20.- Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.

Art. 21.- Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

#### CAPITULO II

##### DE LOS EDIFICIOS

Art. 22.- Para la construcción de los edificios destinados a lugar de trabajo, deben elaborarse los planos correspondientes, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección General de Previsión Social, y especialmente las siguientes:

1. En las distintas plantas de la construcción deberá indicarse claramente el destino de cada local; las instalaciones sanitarias y en general, todos aquellos detalles que puedan contribuir a la mejor apreciación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional;
2. Las colindancias del predio, los nombres de las calles limítrofes y la orientación;



**DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 5 de Mayo de 2010.**

11

3. Los cortes que sean indispensables para mostrar al detalle el sistema de ventilación que se pretende establecer;
4. La naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a la actividad que se realiza;
5. Los cortes que sean indispensables para mostrar detalladamente los sistemas de captación de contaminantes en el medio ambiente de trabajo;
6. Los sitios que ocuparán las máquinas y equipos, con su respectiva denominación;
7. Deberán constar las entradas y salidas que tendrá el lugar de trabajo, las cuales deben de abrirse hacia afuera, de acuerdo a las normativas aplicables.

Quando la Dirección General de Previsión Social lo estime necesario, deberán indicarse los cálculos detallados de los sistemas de ventilación, iluminación y cimentación de maquinaria.

Art. 23.- Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o desagüe, gas industrial, electricidad, calefacción, ventilación y refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por los reglamentos vigentes o que al efecto se dicten sobre la materia.

Art. 24.- Los pisos de los lugares de trabajo deberán reunir las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

Art. 25.- Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuyan la iluminación.

Art. 26.- Las paredes y los techos de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse.

Art. 27.- El espacio existente entre cada puesto de trabajo deberá ser suficiente a fin de permitir que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin poner en riesgo ni interferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de las mismas.

Art. 28.- Los locales de trabajo donde circulan vehículos, deberán contar con los pasillos que sean necesarios, convenientemente distribuidos, delimitados y marcados por la señalización permanente adecuada.

**CAPITULO III**

**CONDICIONES ESPECIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

Art. 29.- En los lugares de trabajo que laboren por turnos, deberán haber espacios adecuados para la espera, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.

Art. 30.- Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.

Art. 31.- Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

Art. 32.- Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir.

#### TITULO IV

#### SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

#### MEDIDAS DE PREVISION

Art. 33.- Todo empleador debe dar aviso a la Dirección General de Previsión Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 34.- Todo lugar de trabajo debe contar con planes, equipos, accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.

Art. 35.- Todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la presente ley y su reglamento, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general. Para el logro de lo establecido en el inciso anterior, antes de habilitar un lugar de trabajo, la Dirección General de Previsión Social realizará una inspección a fin de garantizar las condiciones del mismo, e identificar los riesgos a los que los trabajadores y trabajadoras estarán expuestos, y recomendará la solución para los mismos, tomando en cuenta los principios contenidos en el artículo 2.

Art. 36.- Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Asimismo, deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras.

Art. 37.- En todo lugar de trabajo se deberá contar con el equipo y las medidas apropiadas para la manipulación de cargas. Las disposiciones relativas a esta materia serán desarrolladas en el reglamento general.

#### CAPITULO II

#### ROPA DE TRABAJO, EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS ESPECIALES

Art. 38.- Cuando sea necesario el uso de equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen; éstos deberán cumplir con las especificaciones y demás requerimientos establecidos en el reglamento correspondiente y en las normas técnicas nacionales en materia de seguridad y salud ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste; el cumplimiento de esta disposición en ningún caso implicará carga financiera al trabajador o trabajadora.

Asimismo todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas dictadas, así como con las instrucciones del empleador adoptadas en el marco de la normativa aplicable, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de maquinaria.

**CAPITULO III  
MAQUINARIA Y EQUIPO**

Art. 39.- Cuando se utilice maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios, deberá capacitarse previamente al trabajador o trabajadora. Además, será obligación del empleador proveer el equipo de protección personal adecuado para la maquinaria o equipo de que se trate y deberán crearse procedimientos de trabajo que ayuden a prevenir riesgos.

Art. 40.- La maquinaria y equipo utilizados en la empresa deberán recibir mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funcionamiento y contarán con una programación de revisiones y limpiezas periódicas, y nunca se utilizarán sino están funcionando correctamente; además, serán operadas únicamente por el personal capacitado para ello y para los usos para los que fueron creadas según las especificaciones técnicas del fabricante.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y utensilios de trabajo, deberán garantizar que éstas no constituyen peligro para el trabajador si son utilizados en las condiciones, forma y para los fines establecidos por ellos. Para ello, pondrán a disposición de las empresas la información o manuales que indiquen la manera correcta como deben ser utilizados, las medidas preventivas adicionales que pueden adoptarse, los riesgos laborales de su utilización y cualquier otra información que consideren necesaria. El empleador tendrá la obligación de trasladar esa información a los trabajadores y trabajadoras.

**CAPITULO IV  
ILUMINACIÓN**

Art. 41.- Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa.

Art. 42.- Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente.

El alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada y uniforme, y disponerse de tal manera que cada máquina, mesa o aparato de trabajo quede iluminado de modo que no proyecte sombras sobre ellas, produzca deslumbramiento o daño a la vista de los operarios y no altere apreciablemente la temperatura.

Los niveles de iluminación para las diferentes actividades de trabajo así como los demás aspectos técnicos relativos a este tema se regularán en el reglamento respectivo.

**CAPITULO V  
VENTILACIÓN, TEMPERATURA Y HUMEDAD RELATIVA**

Art. 43.- Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales.

Art. 44.- Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado.

En los locales en que, por razones de la técnica empleada en el desarrollo de las labores, se encuentren permanentemente cerradas las puertas y ventanas durante el trabajo, deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación del aire.

Art. 45.- Todo proceso industrial que dé origen a polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivas de cualquier género, debe contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos en tal forma, que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores o poblaciones vecinas, en cuyo caso la Dirección General de Previsión Social avisará a las entidades competentes.

Art. 46.- Cuando el tiro natural del aire no sea suficiente para permitir la eliminación de los materiales nocivos, se proveerán de dispositivos de aspiración mecánica, con las modalidades que el caso requiera y según lo determine la legislación correspondiente.

Art. 47.- En los lugares de trabajo en los cuales los niveles de temperatura representen un riesgo para la salud de los trabajadores, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 48.- Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas.

Art. 49.- Los aspectos técnicos relativos a los niveles de temperatura permisibles, así como a los sistemas de ventilación a emplear para la protección a la salud de los trabajadores estarán regulados en la reglamentación específica de esta ley.

#### **CAPITULO VI**

##### **RUIDO Y VIBRACIONES**

Art. 50.- Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud.

Los aspectos técnicos relativos a los niveles permisibles de exposición en esta materia, estarán regulados en el reglamento respectivo.

La Dirección General de Previsión Social dictará las medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos en dicho reglamento.

#### **CAPÍTULO VII**

##### **SUSTANCIAS QUIMICAS**

Art. 51.- En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad. Asimismo en cada lugar de trabajo se deberá de contar con las hojas de datos de seguridad de los materiales en idioma castellano, de todas las sustancias químicas que se utilicen y que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación, inestabilidad o cualquier otro tipo de peligro para la salud. Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer.

Art. 52.- Los depósitos que contengan productos químicos que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados y disponer de etiquetas con información clara y legible en idioma castellano sobre los cuidados a observar en cuanto a su uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencias.

Los fabricantes, importadores, distribuidores, almacenadores y transportistas de productos químicos tendrán la obligatoriedad de proporcionar esas informaciones de acuerdo a lo estipulado en el reglamento que se dicte para tal efecto.

Toda información referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencia de sustancias químicas, debe ser accesible y comunicada a los trabajadores mediante entrenamiento impartido por personal calificado, dándoles a conocer los riesgos y posibles efectos específicos en la salud de mujeres y hombres. Si alguna de ellas es peligrosa, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas que garanticen la salud de los trabajadores. Si la sustancia representa un peligro grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras, el empleador deberá sustituirla por una menos peligrosa.

#### **TÍTULO V**

##### **CONDICIONES DE SALUBRIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

##### **CAPÍTULO I**

##### **MEDIDAS PROFILÁCTICAS Y SANITARIAS**

Art. 53.- En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.

**CAPÍTULO II**

**DEL SERVICIO DE AGUA**

Art. 54.- Todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, el cual debe ser permanente, debiéndose además, instalar bebederos higiénicos.

**CAPITULO III**

**DE LOS SERVICIOS SANITARIOS**

Art. 55.- Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes, los urinarios, los lavamanos, los baños y las duchas.

Art. 56.- Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción que se establezca en el reglamento de la presente Ley.

Art. 57.- En todo lugar de trabajo deberá mantenerse un adecuado sistema para el lavado de manos, en la proporción establecida en el reglamento de la presente Ley.

Art. 58.- En aquellos lugares de trabajo que tengan trabajadores o trabajadoras expuestos a calor excesivo o a contaminación de la piel con sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

**CAPITULO IV**

**ORDEN Y ASEO DE LOCALES**

Art. 59.- El almacenaje de materiales y de productos se hará por separado atendiendo a la clase, tipo y riesgo de que se trate y se dispondrán en sitios específicos y apropiados para ello, los cuales deben ser revisados periódicamente. El apilamiento de materiales y productos debe hacerse de forma segura, de tal manera que no represente riesgos para los trabajadores y trabajadoras de conformidad a lo establecido en el reglamento correspondiente.

En los espacios donde se esté laborando, sólo se permitirá el apilamiento momentáneo y adecuado de los materiales de uso diario y de los productos elaborados del día, sin obstaculizar el desempeño de labores en el puesto de trabajo. En los lugares destinados para tomar los alimentos, no se permitirá el almacenamiento de materiales. En ningún momento se permitirá el apilamiento de materiales en los pasillos y en las salidas de los lugares de trabajo.

Art. 60.- El piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, asimismo los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso.

Art. 61.- En el caso de los desechos, estos deberán removerse diariamente de forma adecuada.

Los desechos recolectados en tanto no se transporten fuera de los lugares de trabajo, deben depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados.

Art. 62.- Cuando durante la jornada de trabajo sea necesario el aseo frecuente de los lugares de trabajo, éste se hará empleando mecanismos que disminuyan la dispersión de partículas en la atmósfera respirable de los locales. En tal sentido se dotará de la protección debida al trabajador que pueda resultar expuesto; si por motivos razonables el trabajador considera que lo anterior es insuficiente y el riesgo se hiciese evidente a tal grado de ocasionar molestias o daños a la salud, el empleador deberá implementar de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición de los trabajadores.

Las basuras y desperdicios deberán ser colectados diariamente, y depositarse en recipientes impermeables de cierre hermético o en lugares aislados y cerrados.

#### TITULO VI

#### DE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES

#### CAPITULO UNICO

#### EXAMENES MEDICOS

Art. 63.- Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Los referidos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador.

Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.

Art. 64.- Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

#### TITULO VII

#### DISPOSICIONES GENERALES

Art. 65.- Los planes de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno. Todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan.

Art. 66.- Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.

Art. 67.- El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral "2" de la presente ley. Asimismo deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

Art. 68.- Las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales deberán demostrar suficiente capacidad para proporcionar a las empresas o entidades que les contraten, el asesoramiento y apoyo en lo relativo a diseño, formulación e implementación del programa de gestión al que se refiere el artículo 8 de la presente ley; evaluación de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como también desarrollar programas de formación para los trabajadores en este tema. Asimismo deberán contar como mínimo con un experto con título universitario que posea una formación sólida y experiencia comprobable en cada una de las especialidades relacionadas a la salud ocupacional, de acuerdo a los servicios que provean, y deben contar también con personal de apoyo que posea la capacitación requerida para desarrollar actividades de apoyo al experto principal. La acreditación se renovará cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

**DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 5 de Mayo de 2010.**

17

Art. 69.- La acreditación de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales la otorgará el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Los requisitos que deberá llenar la solicitud así como la documentación que debe anexarse a la misma, serán objeto de un reglamento especial.

En caso que la solicitud o la documentación resulten incompletas, se prevendrá al interesado para que la corrija o complete, según el caso, en el plazo que le señale el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual no podrá exceder de diez días.

Art.70.- Cuando por especialización de la labor, con el objeto de prevenir los riesgos y accidentes de trabajo, las empresas necesiten peritos expertos en la materia, éstos deberán ser acreditados por la Dirección General de Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Para ser autorizados dichos peritos deberán contar con título universitario en la materia respectiva y poseer experiencia de al menos cuatro años en los aspectos técnicos que atienden. Tal acreditación deberá renovarse cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

Art. 71.- La Dirección General de Previsión Social a través de su Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional verificará de oficio o a petición de parte el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades tanto de los peritos como de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales, teniendo la potestad de proponer medidas y plazos para la corrección de las irregularidades observadas.

Si como consecuencia de la verificación se comprobara alguna irregularidad que afectará sustancialmente las condiciones en que se basó la acreditación o no se cumplieren las medidas y plazos para la corrección, se iniciará el siguiente procedimiento: el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, mandará oír al interesado en una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de cuatro días. En tal audiencia se podrán presentar las pruebas pertinentes.

Comparezca o no el interesado, el Jefe del Departamento resolverá decretando o no la revocatoria de la acreditación correspondiente.

De la resolución anterior se admitirá el recurso de apelación para ante el Director General de Previsión Social, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

El Director General de Previsión Social tramitará el recurso aplicando el procedimiento siguiente: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la Dirección y hacer uso de sus derechos. Si las diligencias no se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran las pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediera aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes. La resolución emitida por el Director General de Previsión Social no admitirá recurso alguno.

Art. 72.- Todo empleador está obligado a darle mantenimiento a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo, así como a presentar a la Dirección General de Previsión Social, el informe pericial y constancia de buen funcionamiento de dicho equipo, según la naturaleza del proceso.

Tanto el informe pericial, como la constancia de buen funcionamiento mencionados en el inciso anterior, en ningún caso sustituirán las inspecciones que el Estado está obligado a realizar, para efecto de garantizar que el funcionamiento de dicho equipo no entrañe riesgos para la salud de los trabajadores.

Los aspectos técnicos relativos a las medidas de seguridad en la instalación, operación, inspección y mantenimiento de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión estarán regulados en la reglamentación de la presente ley.

Art. 73.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1- Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa.
- 2- Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.
- 3- Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones.
- 4- Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

#### **TITULO VIII**

##### **INSPECCION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Art. 74.- La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo VII Sección II de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegable e intransferible.

Art. 75.- Por el carácter técnico de esta materia, al realizarse una inspección para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el Inspector se hará acompañar por miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadores interesados.

Art. 76.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

#### **TITULO IX**

##### **INFRACCIONES**

##### **CAPITULO I**

##### **INFRACCIONES DE PARTE DE LOS EMPLEADORES**

Art. 77.- Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves.

Art. 78.- Se consideran infracciones leves las siguientes:

- 1) La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 2) Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.
- 3) No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
- 4) La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.
- 5) No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.



**DIARIO OFICIAL.- San Salvador, 5 de Mayo de 2010.**

19

- 6) El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.
- 7) No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.
- 8) No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.
- 9) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

Art. 79.- Se consideran infracciones graves las siguientes:

- 1) La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
- 2) La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley.
- 3) El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.
- 4) Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus reglamentos.
- 5) Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.
- 6) No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.
- 7) No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.
- 8) Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas.
- 9) La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.
- 10) No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.
- 11) No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.
- 12) Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.
- 13) No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.
- 14) No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.
- 15) No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.
- 16) No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.
- 17) No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.
- 18) No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.
- 19) No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.
- 20) No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.
- 21) No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.
- 22) No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.

- 23) No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

Art. 80.- Se consideran infracciones muy graves las siguientes:

- 1) No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.
- 2) Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos.
- 3) No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.
- 4) Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores.
- 5) Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.
- 6) No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 7) No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.
- 8) Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento.
- 9) Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.
- 10) Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.
- 11) Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.
- 12) Autorizar al empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.
- 13) La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.
- 14) No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.
- 15) Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.
- 16) Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedir la o desnaturalizarla.
- 17) No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 81.- Las infracciones a las disposiciones de esta Ley que establecen obligaciones que no tengan sanción específica señalada serán sancionadas como infracción leve.

Art. 82.- Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

Art. 83.- La Dirección de Inspección de Trabajo a través de su departamento respectivo determinará la cuantía de la multa que se imponga, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) El número de trabajadores afectados.
- 2) La capacidad económica del infractor.
- 3) El carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes.

- 4) Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador.
- 5) El cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección.

Art. 84.- El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se comprobare fehacientemente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad.

## CAPITULO II

### INFRACCIONES DE PARTE DE LOS TRABAJADORES

Art. 85.- Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene:

- 1) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno.
- 2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste.
- 3) No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección.

Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.

## TITULO X

### PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES

Art. 86.- Posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si éstas no se han hecho efectivas se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo y 57 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Los plazos establecidos en la presente disposición, serán regulados en los reglamentos correspondientes.

## TITULO XI

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Art. 87.- La Dirección General de Previsión Social y la Dirección de Inspección de Trabajo en lo pertinente aplicarán las Normas Salvadoreñas Obligatorias (NSO) elaboradas por los Comités Técnicos de Normalización convocados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y solicitará su correspondiente actualización.

Art. 88.- El Presidente de la República decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente ley.

Art. 89.- Los empleadores tendrán un plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y sus respectivos reglamentos, para el cumplimiento de todo lo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de los procesos en trámite.

Art. 90.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veintín días del mes de enero del dos mil diez.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA  
PRESIDENTE

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES  
PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE  
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ  
TERCER VICEPRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ  
CUARTO VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN  
QUINTO VICEPRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA  
PRIMERA SECRETARIA

CÉSAR HUMBERTO GARCÍA AGUILERA  
SEGUNDO SECRETARIO

ELIZARDO GONZÁLEZ LOVO  
TERCER SECRETARIO

ROBERTO JOSÉ d'AUBUISSON MUNGUÍA  
CUARTO SECRETARIO

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA  
QUINTA SECRETARIA

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ  
SEXTA SECRETARIA

MIGUEL ELÍAS AHUES KARRA  
SÉPTIMO SECRETARIO

NOTA:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 97 inciso tercero del Reglamento Interior de este Órgano del Estado, se hace constar que el presente Decreto fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República, el 15 de febrero del año 2010, habiendo sido éstas superadas por la Asamblea Legislativa, en Sesión Plenaria del 15 de abril del 2010; todo de conformidad al Art. 137 inciso tercero de la Constitución de la República.

ELIZARDO GONZALEZ LOVO,  
TERCER SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintidós días del mes de abril del año dos mil diez.

PUBLÍQUESE.

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,  
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

CALIXTO MEJÍA HERNÁNDEZ,  
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
ENCARGADO DEL DESPACHO.

REPUBLICA DE EL SALVADOR EN AMERICA CENTRAL



# DIARIO OFICIAL



TOMO N° 349      SAN SALVADOR, MIÉRCOLES 1 DE NOVIEMBRE DE 2000.      NUMERO 205

## SUMARIO

	Pág.	
<b>ORGANO LEGISLATIVO</b>		
DECRETO No. 158.- Prorrógase la vigencia de la reforma al Art.453-A, contenida en el Decreto Legislativo No. 418, de fecha 24 de septiembre de 1998. ....	92-93	<b>MINISTERIO DE ECONOMÍA</b>
DECRETO No. 159.- Modificaciones en la Ley de Presupuesto General. ....	94-96	DECRETO No. 90.- Reglamento Aplicable a las Actividades de Comercialización de Energía Eléctrica. .... 109-118  <b>RAMO DE ECONOMIA</b>  Acuerdos Nos. 665 y 666.- Se aprueban las Normas Salvadoreñas Recomendadas: Queso Norvegia NSR 67.00.215.99 y Queso Hergardsost NSR 67.00.213.99. .... 8-12  Acuerdo No. 924.- Se adopta la Resolución No. 70-2000, emitida por el Consejo de Ministros de Integración Económica. 119-120
<b>ORGANO EJECUTIVO</b>		
<b>PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA</b>		
Acuerdos Nos. 319, 385, 386, 403, 404, 405 y 406.- Se encargan Despachos Ministeriales a funcionarios públicos. ....	3-5	<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN</b>
Acuerdo No. 384.- Se acepta la donación de vehículos a favor de la Presidencia de la República. ....	5	<b>RAMO DE EDUCACIÓN</b>
Acuerdos Nos. 387 y 412.- Se llama al Licenciado Carlos Quintanilla Schmidt, para que ejerza la Presidencia de la República. ....	6	Acuerdos Nos. 15-5557 y 15-0810.- Reposiciones de Títulos y Equivalencia de Estudios. .... 13  Acuerdo No. 15-1532.- Se aprueba la carrera de Licenciatura en Economía Aduanera, a la Universidad Nueva San Salvador. 13
Acuerdo No. 392.- Se transfieren fondos entre Líneas de Trabajo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. ....	6	<b>ORGANO JUDICIAL</b>
Acuerdo No. 393.- Se nombra al señor Ricardo Morán Ferracuti, Director de Relaciones Públicas de Casa Presidencial. ....	7	<b>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA</b>
Acuerdos Nos. 394 y 396.- Se conceden gastos por el desempeño de misiones oficiales en el exterior. ....	7	Acuerdos Nos. 557-D, 561-D, 565-D, 588-D, 619-D, 625-D, 628-D, 629-D, 638-D, 655-D, 656-D, 677-D, 701-D, 703-D, 708-D, 709-D, 713-D, 721-D, 759-D, 773-D, 784-D, 797-D, 800-D, 808-D y 812-D.- Autorizaciones para el ejercicio de la Abogacía en todos sus Ramos. .... 14-17
<b>MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y JUSTICIA</b>		
DECRETO No. 88.- Reglamento de los Cursos de Ascensos para los Miembros de la Policía Nacional Civil. ....	97-106	<b>INSTITUCIONES AUTONOMAS</b>
<b>MINISTERIOS DE HACIENDA Y DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</b>		
DECRETO No. 84.- Reformas al Reglamento de Beneficios y otras Prestaciones del Sistema de Pensiones Público. ....	107-108	<b>ALCALDÍAS MUNICIPALES</b>
		Decreto No. 5.- Reformas a la Ordenanza Reguladora de las Tasas por Servicios Municipales de Yoloisquín. .... 18  Decreto No. 18.- Reformas al Presupuesto Municipal de Ahuachapán. .... 19-20

Director: **LUD DREIKORN LOPEZ**  
 Dirección: **15 Av. Sur y 4a. C. Pta. # 829 S.S.**  
 Tel.: **222-3139**  
 Página Web: **www.minter.gob.sv**  
 Correo: **imprensa@vianet.com.sv**

## **ORGANO EJECUTIVO**

### **MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y JUSTICIA**

#### **DECRETO N° 88**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,**

#### **CONSIDERANDO:**

- I.** Que por Decreto Legislativo N° 195, de fecha 27 de febrero de 1992, publicado en el Diario Oficial N° 42, Tomo 314, del 3 de marzo de ese mismo año, se emitió la Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública, la que en su Art. 3, letra ch, le confiere la atribución de organizar los cursos correspondientes para los efectos de promoción y ascensos de sus miembros en todos los niveles y categorías;
- II.** Que por Decreto Legislativo N° 773, de fecha 18 de julio de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 144, Tomo 332, del 7 de Agosto del precitado año, se emitió la Ley de la Carrera Policial, la cual tiene por objeto regular lo concerniente al ingreso de aspirantes a la Policía Nacional Civil; lo relativo a los ascensos en las diferentes categorías y niveles y la terminación de la carrera policial;
- III.** Que por Decreto Ejecutivo N° 38, de fecha 18 de marzo de 1999, publicado en el Diario Oficial N° 55, Tomo 342, del 19 de ese mismo mes y año, se emitió el Reglamento de Ascensos de la Policía Nacional Civil, que regula los requisitos generales y específicos del ascenso, el procedimiento a seguir; así como el establecimiento y funcionamiento del Tribunal de Ingresos y Ascensos y del Tribunal Especial, sin hacerse referencia al desarrollo de los cursos de ascensos;
- IV.** Que por Decreto Ejecutivo N° 581, de fecha 15 de abril de 1999, publicado en el Diario Oficial No. 84, Tomo 343, del 7 de mayo de ese mismo año, se emitieron las Disposiciones para facilitar el Primer Proceso de Ascensos en la Policía Nacional Civil, las cuales establecen medidas especiales para participar en la primera y segunda convocatoria de cursos de ascensos;
- V.** Que por Decreto Legislativo N° 786, de fecha 2 de diciembre de 1999, publicado en el Diario Oficial N° 240, Tomo 345, del 23 del mismo mes y año, se emitieron reformas a la Ley de la Carrera Policial, reformándose el Art. 33 de dicha Ley, facultando a la Academia Nacional de Seguridad Pública, para que elabore el correspondiente reglamento que regule la duración mínima teórica y práctica de los cursos para ascensos en los distintos niveles y categorías.

#### **POR TANTO,**

en uso de sus facultades constitucionales,

**DECRETA** el siguiente:

## REGLAMENTO DE LOS CURSOS DE ASCENSOS PARA LOS MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL

### TITULO I DE LA EDUCACIÓN POLICIAL

#### CAPÍTULO I GENERALIDADES

**Art. 1.** - El presente Reglamento desarrollará con carácter general y obligatorio los principios y conceptos establecidos en la Ley de la Carrera Policial, a la que en lo sucesivo se denominará "la Ley", a efecto de facilitar y asegurar su aplicación, en lo relativo al desarrollo de los diferentes cursos de ascensos, los que organizará e implementará la Academia Nacional de Seguridad Pública, para el personal policial en servicio activo de la Policía Nacional Civil, para lo cual habrá de tenerse en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.

**Art. 2.** - La finalidad de los cursos de ascensos para los miembros de la PNC que reúnan los requisitos establecidos en la Ley, será la de proporcionarles los conocimientos científicos y técnico-operativos necesarios para el óptimo desempeño de las funciones que requiere la categoría inmediata superior a la cual aspiran ascender.

**Art. 3.** Los cursos de ascenso para los distintos niveles y categorías señaladas en la ley, serán:

1. Nivel Básico:
  - a) De Agente a Cabo;
  - b) De Cabo a Sargento y;
  - c) De Sargento a Subinspector.
2. Nivel Ejecutivo:
  - a) De Subinspector a Inspector;
  - b) De Inspector a Inspector Jefe y;
  - c) De Inspector Jefe a Subcomisionado.
3. Nivel Superior:
  - a) De Subcomisionado a Comisionado;
  - b) De Comisionado a Comisionado General.

**Art. 4.** - La actividad académica de los distintos cursos, deberá desarrollarse a través de un proceso sistemático, permanente, gradual y dinámico, en plena relación y armonía con los avances culturales, científicos y tecnológicos que forman académicamente a los miembros de la Policía Nacional Civil.

**Art. 5.** - Las diversas actividades académicas para cada curso, deberán conformar un proceso mediante el cual el personal policial deberá desarrollar la eficiencia individual y colectiva, dotándoseles para ello de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de las funciones que demande la función policial, en la categoría a la cual se pretende ascender.

La educación y el adiestramiento policial de los distintos cursos, se implementarán dándose estricto cumplimiento al ordenamiento jurídico.

**Art. 6.-** Para los efectos del presente Reglamento, el Ministerio de Seguridad Pública y Justicia, podrá ser denominado como el Ministerio o el MSP; la Policía Nacional Civil, como la Policía o la PNC; la Academia Nacional de Seguridad Pública, como la Academia o la ANSP; Personal Policial, a los miembros de las categorías comprendidas en los niveles básico, ejecutivo y superior; los aspirantes a ascender a la categoría inmediata superior, se les denominará indistintamente como alumno, aspirante o cursante.

## CAPITULO II DE LA EJECUCION

**Art.7.** - El proceso de ascenso, previa convocatoria para ese efecto por el Ministro de Seguridad Pública y Justicia, a propuesta del Director General de la PNC, es de carácter sistemático, conformado por las siguientes fases eliminatorias:

1. - Concurso;
2. - Exámenes teórico-prácticos y;
3. - Aprobación del curso de ascenso.

La Academia es la responsable de planificar, organizar, dirigir y de ejecutar la última de las fases referidas en el precedente inciso.

**Art. 8.-** Los participantes en los respectivos cursos de ascenso, serán aquellos que hayan superado las fases previas y con mayor puntuación, en un número equivalente al de plazas convocadas, más un 20% del mismo.

**Art. 9.-** Los aspirantes mientras se encuentren en el desarrollo del respectivo curso de ascenso, no prestarán servicio en la PNC, salvo en situaciones o circunstancias especiales, en las que el Ministro directamente o a propuesta del Director General de la PNC podrá ordenar que se incorporen al servicio, únicamente y hasta que sean superadas aquéllas.



En el caso que los convocados excedan a la mitad de los cursantes, deberá suspenderse el respectivo curso durante el período que durare la circunstancia que la hubiere motivado y prorrogarse por el mismo tiempo.

**Art. 10.-** La Academia a través del Consejo Académico de la misma, elaborará y aprobará los instructivos correspondientes que regularán el contenido, diseño, sistema de evaluación, método y la correspondiente duración; así como lo demás relativo a la estructura y funcionamiento de cada uno de los diferentes cursos de ascensos, en sus distintos niveles y categorías.

En cada instructivo, deberán incluirse aspectos de carácter académico, tales como: el objeto y alcance de cada curso; la duración del mismo, el cual no podrá ser inferior a cinco meses teóricos y dos de práctica; a excepción de los cursos de ascenso de Sargento a Sub-inspector que tendrán una duración mínima de ocho meses de formación teórica y seis meses de formación práctica; las fechas de inicio y finalización; la descripción detallada, en la que se incluirán los correspondientes contenidos, metodología y sistema de evaluación, deberes y obligaciones de los docentes e instructores y alumnos.

Sobre el aspecto administrativo o de gestión, deberá incluirse lo relativo a alimentación y alojamiento, si fuere necesario; transporte, en el caso de salidas a ejercicios prácticos o de estudio que se recomienden; prendas y equipo a utilizarse; horario general del curso; eventos, como inauguración y clausura del curso, conferencias, seminarios, mesas redondas; requerimientos logísticos, como mobiliario y material didáctico y otros particulares para cada curso.

### CAPITULO III EVALUACION DEL APRENDIZAJE

**Art. 11.-** En los distintos cursos, la evaluación del aprendizaje estará ligada al hecho de que la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en las conductas de los alumnos, con base a objetivos definidos; en la que su exigencia será no solo sumativa, sino también en todo el proceso, se aplicarán evaluaciones diagnósticas y formativas.

**Art. 12. -** En cada curso, las diferentes actividades académicas de los correspondientes Programas o Planes Curriculares serán evaluadas de conformidad a lo establecido en el instructivo correspondiente; para ello, las notas se asignarán con base a la siguiente escala:

**NOTA:**

1. - De 9.00 a 10.0:
2. - De 8.00 a 8.99:
3. - De 7.00 a 7.99:
4. - De 6.00 a 6.99:
5. - Menor de 6.00:

**CONCEPTO:**

EXCELENTE;  
MUY BUENO;  
SATISFACTORIO;  
NO SATISFACTORIO y;  
DEFICIENTE.

La aprobación de cada uno de los diferentes cursos de ascensos contemplados en el Art. 3 del presente Reglamento está sujeta a obtener un promedio de siete punto cero cero como nota mínima en cada actividad académica evaluada, así como de promedio general mínimo de aprobación del respectivo curso, excepto en los de ascensos a Comisionado y a Comisionado General, en donde se requerirá una nota mínima de ocho punto cero cero para aprobar cada actividad académica evaluada, así como de promedio general mínimo para la aprobación del curso.

Para la categoría de Comisionado General se exigirá además la presentación, defensa y aprobación de una tesis magistral, inédita, en materia de seguridad pública, la cual se defenderá públicamente ante un Tribunal, el cual deberá integrarse por el Ministro de Seguridad Pública y Justicia o su representante, el Director General de la PNC, el Director General de la ANSP, el Presidente de la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia y el Fiscal General de la República.

El mecanismo de evaluación será detallado en el correspondiente instructivo de cada curso, así como los contenidos que pudieran no ser evaluados, por considerarse complementarios del proceso integral.

**Art. 13.-** En los casos en que los cursantes no asistieren o no realizaren las correspondientes pruebas en las fechas programadas u ordinarias, por circunstancias no imputables a la Academia, corresponderá a la Secretaría de Estudios la facultad de autorizar las pruebas diferidas, previa solicitud por escrito, en la que se deberá alégar y justificar la causa o circunstancias que generaron la ausencia a la realización de la prueba ordinaria.

La solicitud deberá presentarse en la Secretaría de Estudios, al día hábil siguiente de la causa o circunstancia que imposibilitó la realización de la prueba ordinaria. En caso de que la ausencia fuere prolongada, se deberá informar por escrito a la referida Secretaría de Estudios, dentro de tres días hábiles, sobre los motivos de tal ausencia.

**Art. 14.-** La evaluación extraordinaria es un derecho que tiene el cursante en el caso de reprobación alguna actividad académica evaluada en prueba ordinaria, con resultado inferior al satisfactorio señalado en el Art. 12 de este reglamento.

En caso de reprobación alguna materia, contenido o actividad académica evaluada, previa solicitud a la Secretaría de Estudios, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la correspondiente notificación, se declarará que procede la realización de una evaluación extraordinaria.

En la prueba extraordinaria, la calificación máxima que se reportará en caso de aprobación de la misma, será la de la nota mínima de aprobación para el respectivo curso, según proceda, con base en el Art. 12 de este reglamento.

## TITULO II PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

### CAPITULO I DE LAS REGLAS DE LOS CURSOS

#### Sección Primera DE LA INTERRUPCION DE LOS ESTUDIOS

**Art. 15.-** La asistencia a los respectivos cursos de ascensos, es de carácter obligatorio, debiendo participar el cursante en todas las actividades académicas programadas para cada curso, incluyéndose las que no estuvieren sujetas al proceso de evaluación.

No obstante lo dispuesto en el precedente inciso, cuando mediare alguna circunstancia de caso fortuito o de fuerza mayor, los cursantes podrán ausentarse de sus correspondientes cursos, justificando su ausencia, la que deberá ser evaluada por la Secretaría de Estudios del nivel Superior, Ejecutivo y Especialidades de la Academia, previa solicitud por escrito, presentada al día hábil siguiente de la causa o circunstancia que generó la ausencia.

**Art. 16.-** En caso de enfermedad legalmente comprobada que genere la interrupción de la asistencia al curso, y excediendo el diez por ciento del total de horas clase de éste, el reingreso no podrá realizarse en el mismo curso.

La incapacidad deberá ser extendida o autorizada, según sea el caso, por la Dirección de Servicios Médicos de la PNC o del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

#### Sección Segunda DE LA SEPARACIÓN DE LOS ESTUDIOS.

**Art. 17.-** El cursante será separado del curso que esté realizando, previo estudio y resolución, por el Consejo Académico de la ANSP, por las causas detalladas en el correspondiente instructivo, que a continuación se enuncian:

- a) Por deficiencia académica;
- b) Por observar mala conducta profesional o privada;
- c) Por tener más del quince por ciento de inasistencia del total de horas clase del curso, por causa legalmente comprobada o más del dos por ciento por causa injustificada. Se exceptúa la circunstancia contemplada en el Art. 9;
- d) Por resolución definitiva firme, anterior a la finalización del respectivo curso, de suspensión de carácter disciplinario por falta grave o muy grave;
- e) Cuando sea comprobado el plagio, o sea sorprendido copiando otro trabajo, en aquellas actividades en que deba trabajarse individualmente;
- f) Cuando incumpla los requerimientos contenidos en el correspondiente instructivo.

## CAPITULO II DEBERES ACADEMICOS DE LOS CURSANTES

**Art. 18.-** El cursante deberá estar presente y permanecer en el lugar en el que se esté realizando cada actividad académica, salvo que extraordinariamente se encuentre autorizado para ausentarse, por el Coordinador del curso, según se establezca en el correspondiente Instructivo.

**Art. 19.-** Durante el desarrollo de las actividades académicas de los distintos cursos, los alumnos no deberán asistir portando armas, radios, localizadores, teléfonos celulares o equipo de transmisión alguno, los cuales deberán depositar en la oficina que la Academia señale para tal efecto, todo con el fin de no generarse interrupciones.

Solamente en casos de emergencia, los cursantes serán notificados del requerimiento de comunicación, de forma inmediata.

**Art. 20.-** Los cursantes, para toda tramitación o requerimiento, deberán acudir en su correspondiente orden, a las instancias siguientes: Coordinador del Curso; Secretario de Estudios; Jefe de Estudios; Sub Director Ejecutivo, Director General y Consejo Académico.

**Art. 21.-** Los alumnos de los diferentes cursos estarán sujetos al Régimen Disciplinario de la PNC y, al de la Academia, según les sea aplicable.

## CAPITULO III DE LA EVALUACIÓN PERMANENTE DE LOS CURSOS

**Art. 22. -** A efecto de determinarse la efectividad de la instrucción y el grado de asimilación del aprendizaje, en la consecución de los correspondientes objetivos,

permanentemente y también a su finalización, cada curso deberá ser evaluado en todos sus aspectos, tanto académicos, como administrativos.

La obligación referida corresponde llevarla a cabo al Consejo Académico de la ANSP, en atención a sus respectivas atribuciones.

#### CAPITULO IV EQUIVALENCIAS POR ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

**Art. 23.** - Para efectos de ascenso, y el consiguiente escalafonamiento del personal policial a la categoría inmediata superior, tendrán validez los estudios que realicen en el extranjero, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la ley, previas las equivalencias que para tal efecto otorgará la Academia.

Para que la ANSP pueda autorizar las precitadas equivalencias, deberá a través del Consejo Académico, emitirse el correspondiente Instructivo

#### TITULO III DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### CAPITULO I CURSO DE ASCENSO A CABOS Y SARGENTOS

**Art. 24.** - Quienes se encuentren en el carácter de mandos provisionales de la PNC, provenientes de la Academia, con funciones de Cabo o Sargento, y no posean antecedentes disciplinarios pendientes por faltas graves o muy graves, deberán participar y aprobar el primer curso de ascenso, previa superación de las fases a que se refiere el Art. 7 de este Reglamento, con el solo efecto de consolidar la categoría que provisionalmente han estado ejerciendo.

Así mismo podrán participar en el curso los Cabos y Agentes que, aún no teniendo su título de bachiller, tuvieren dos años o más de antigüedad efectiva en la PNC, al momento de entrar en vigencia la Ley de la Carrera Policial.

**Art. 25.** - El primer curso de ascenso a Cabos y Sargentos, será desarrollado mediante la modalidad educativa a distancia, con una duración de seis meses de trabajo, con igual número de módulos, comprendidos de cuatro semanas cada uno, en los que se desarrollarán actividades tanto de autoaprendizaje, como de carácter presencial.

Las actividades de autoaprendizaje para cada módulo, serán de tres semanas, debiéndose realizar en sus correspondientes lugares de trabajo, mediante el estudio de los

módulos impresos autoformativos y apoyo de tutoría, tanto personal como telefónicamente, de carácter centralizada y descentralizada.

Las actividades de carácter presencial, serán desarrolladas en la cuarta semana de cada módulo, en las instalaciones de la Academia, o en las que ésta designe; en las que mediante la participación activa de los cursantes, a través de talleres, ejercicios y resolución de casos prácticos, se perseguirá el fortalecer, ampliar y profundizar la parte teórica del auto aprendizaje.

**Art. 26.** - Los Cabos y Sargentos provisionales de la PNC, que por encontrarse en cursos de capacitación, actividades o misiones propias del servicio, tanto dentro como fuera del país, y no pudieran acceder para consolidar su categoría al primer proceso selectivo, podrán hacerlo, incluso por equivalencias, en los términos establecidos en el Art. 23 de este Reglamento o, se les reconocerá el derecho de acceder al proceso selectivo posterior.

## CAPITULO II CURSO DE ASCENSO A INSPECTOR

**Art. 27.** - Los efectivos policiales pertenecientes a la categoría de Subinspector, graduados de la Academia, en las tres primeras promociones, podrán participar en el orden de las mismas, en los respectivos cursos de ascenso a la categoría inmediata superior, con el requisito académico exigido para su ingreso en el nivel Ejecutivo a la Academia.

**Art. 28.** - En el primer curso, solamente participarán los Subinspectores graduados de la Academia, en la primera promoción.

El curso se desarrollará con una formación presencial, con la participación activa y protagónica de los cursantes, tres días por semana, bajo el sistema modular, el cual tendrá una duración de cuatro meses.

## CAPITULO III CURSO DE ASCENSO A COMISIONADO

**Art. 29.** - Los Subcomisionados podrán acceder al primer curso de ascenso, con el mismo requisito con el que ingresaron al nivel superior.

**Art. 30.** - El primer curso se desarrollará con una formación presencial, con la participación activa y protagónica de los cursantes, tres días por semana, bajo el sistema modular, el cual tendrá una duración de cinco meses

**TITULO IV  
CAPITULO UNICO**

**VIGENCIA**

**Art. 31.** - El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

**DADO EN CASA PRESIDENCIAL:** San Salvador, a los diecisiete días del mes de octubre del año dos mil.



*[Signature]*  
FRANCISCO GUILLERMO ELORES PEREZ  
Presidente de la República.

*[Signature]*  
FRANCISCO RODOLFO BERTRAND GALINDO  
Ministro de Seguridad Pública y Justicia.







DOCUMENTOS  
INSTITUCIONALES

---

\* Informe Anual del Consejo Académico,  
2016

\* Annual Report of the Academic Council  
of the ANSP, 2016.



INSTITUTIONAL  
DOCUMENTS



Academia Nacional de Seguridad Pública

# Informe anual Consejo Académico de la ANSP 2016

JULIO · DICIEMBRE 2017 • REVISTA POLICÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA

## Informe Anual Consejo Académico 2016

Este informe es presentado por el **Consejo Académico de la Academia Nacional de Seguridad Pública**, en adelante ANSP, en cumplimiento del artículo 12 literal h) de la Ley Orgánica de la ANSP.

### Presidente

Jaime Edwin Martínez Ventura

### Consejeras y Consejeros

Carmen Yolanda Rodríguez Martínez

Catalina Machuca de Merino

María Lilliam Navarrete de Peraza

José Mauricio Gutiérrez Alvarenga

Luis Armando González González

Ricardo Salvador Martínez

Francisco Elías Valencia Soriano

Oscar Antonio Fernández Orellana

Nombrados por Acuerdo Ejecutivo N° 102 del 19 de febrero de 2016.

Publicado en el Diario Oficial N° 35,  
Tomo 410 de fecha 19 de febrero de 2016.

Jaime Leonel Granados Umaña

Representante del Director General de la Policía Nacional Civil ante el  
Consejo Académico

Santa Tecla, Departamento de La Libertad, febrero de 2017.

Dirección: Avenida Melvin Jones frente al Parque San Martín, Santa Tecla.  
Departamento de La Libertad.

Teléfonos: 25656603 y 25656613,  
email: consejo.academico@ansp.edu.sv.

Sitio Web: [www.ansp.edu.sv](http://www.ansp.edu.sv), twitter: @ANSPEISalvador.

## ÍNDICE

**Contenido**

- I. **LA ANSP: SU VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS, VALORES Y POLÍTICAS.....**
- II. **LA FORMACIÓN POLICIAL. ACUMULADO DEL 1 DE JUNIO DE 2009 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016.....**
- III. **OBJETIVOS.....**
- IV. **ACTIVIDADES REALIZADAS.....**
  - A. Cumplimiento del Plan Estratégico Institucional junio 2015- mayo 2019 “Formación Integral en Seguridad Pública con Participación Social”.
  - B. Formación con excelencia académica de policías integrales y al servicio de la comunidad.
    - B.1 Procesos de Convocatoria y Selección
    - B.2. Aprobación de planes de estudio y graduaciones
    - B.3. Función normativa y contralora
    - B.4. Resoluciones de casos, periodo 2016
  - C. Fortalecimiento de las Relaciones Sistemáticas entre ANSP y PNC.
  - D. Equidad de Género
  - E. Gestión Efectiva y Transparente de los Recursos
- V. **PROYECCIONES.....**
- VI. **ANEXOS.....**

## I. LA ANSP: SU VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS, VALORES Y POLÍTICAS

### VISIÓN

Ser una institución de educación superior que aporta a la innovación educativa e investigación científica en seguridad pública.

### MISIÓN

Formamos policías profesionales de manera integral para servir a la sociedad.

### PRINCIPIOS

**Democracia:** La democracia en la Academia Nacional de Seguridad Pública tiene una implicación política institucional externa e interna en su funcionamiento. Este principio se asume mediante la participación activa de sus empleados, estudiantes, padres de familia, docentes, Policía Nacional Civil e instituciones relacionadas con la seguridad pública, en la planificación, organización y toma de decisiones institucionales, promoviendo la representatividad, igualdad de todas las personas sin discriminación, y el respeto a las libertades fundamentales para una convivencia armónica. Asimismo, construye sus procesos institucionales y de rendición de cuentas de manera participativa tomando en cuenta las opiniones internas de la Policía Nacional Civil, en adelante PNC y de la sociedad salvadoreña.

**Derechos Humanos:** En la ANSP se reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado. Los instrumentos internacionales sobre derechos humanos se asumen como una obligación que orienta la labor educativa y la vida interna. La Academia Nacional de Seguridad Pública, mediante una tarea tenaz, educa a los hombres y mujeres para el ejercicio de la función policial, como seres humanos integrales, responsables de sus actos, éticos, respetuosos y garantes de los derechos de las personas, sin discriminación alguna, en todas sus actuaciones.

**Formación Civil:** La naturaleza de la formación policial que imparte la ANSP es de carácter civil; favorece la disciplina consciente, capaz de tomar decisiones y resolver problemas en el marco de la ley; desarrolla en los integrantes de la PNC la capacidad de dominio de sí mismo; su vocación

de servicio a la comunidad, su papel de garantes de la seguridad y del libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas. Asimismo, imparte una formación crítica y un liderazgo policial con apertura al diálogo que fomente las relaciones horizontales, la participación en la toma de decisiones importantes y el trabajo en equipo, sin menoscabo del respeto a la jerarquía institucional.

**Estado de Derecho:** Toda la actividad de la ANSP se circunscribe al Estado de Derecho, entendido como el sometimiento del poder político a la supremacía constitucional y al imperio de la ley; la separación de poderes ejercidos de manera imparcial, proporcional e independiente y, ante todo, con el objetivo de volver efectivos los derechos y libertades de todas las personas, con pleno respeto a la dignidad humana, la igualdad y la justicia social. Asumimos el Estado de Derecho como expresión del bien público de la sociedad y lo expresamos por medio de la adopción y cumplimiento de las políticas públicas del Estado.

## VALORES

**Integridad:** Nos comportamos en todo momento con honestidad, tomando decisiones éticas, lícitas y con respeto a las personas, buscando siempre el servicio a los demás y a la sociedad conforme a lo que dicta nuestra doctrina y principios.

**Disciplina:** Aceptamos voluntaria y conscientemente las reglamentaciones, procedimientos, órdenes e instrucciones que garantizan la convivencia armónica y el cumplimiento de la misión institucional. Asumimos una vida personal y profesional ordenada, con una actitud autocrítica, responsable y comprometida de nuestros actos, abiertos al diálogo y a cumplir con esmero nuestras obligaciones.

**Servicio:** Nos enfocamos en el sentido amplio a servir a la sociedad salvadoreña y de manera específica a servir a nuestros educandos. Asumimos una actitud de colaboración y apoyo como una obligación consciente.

**Solidaridad:** Estamos comprometidos a apoyar a los que requieren de nuestros servicios, asumiendo una actitud de colaboración hacia la sociedad, hacia nuestros compañeros y compañeras, a las autoridades y educandos en el marco del respeto y la responsabilidad.

**Justicia:** Nos obliga a actuar con imparcialidad, objetividad y proporcionalidad en la atención de las necesidades de las personas, asumiendo un compromiso en el desarrollo del bien común, manteniendo

un ambiente de armonía en nuestras relaciones, poniendo especial énfasis en las personas en condición de pobreza, vulnerabilidad, exclusión y discriminación.

**Equidad:** Asumimos este valor para disminuir la desigualdad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política y condición socioeconómica para brindar oportunidades de participación y desarrollo de todas las personas sin discriminación alguna. Desde la equidad atendemos la formación integral y contribuimos a la solución de los problemas que generan la violencia delictiva y social. Fomentamos una cultura de paz y reconocemos la diversidad y los valores democráticos.

## POLÍTICAS

**Calidad:** Se refiere al nivel de excelencia con estándares preestablecidos que deben caracterizar la gestión administrativa y educativa de la institución, lo que requiere el esfuerzo conjunto de los actores que la integran. Deben sustentarse en una cultura de autoevaluación y autoaprendizaje, en la cual se promueve la actualización permanente, de tal manera que respondan a las necesidades de desarrollo del alumnado, a las exigencias de la PNC, de la sociedad salvadoreña y del mundo contemporáneo.

**Relaciones interinstitucional ANSP-PNC:** Fortaleceremos las relaciones efectivas con la institución policial para integrar esfuerzos en establecer oportunamente las demandas de ingreso del personal policial del nivel básico, actualización, especialización y ascenso, incluyendo las diferentes modalidades educativas. Coordinaremos actividades en referencia a estudios, investigaciones, eventos académicos, tecnológicos, deportivos, culturales y sociales. Estas relaciones pretenden potenciar los propósitos y capacidades de ambas instituciones de la seguridad pública, para el mejor cumplimiento de su misión constitucional y el logro de las metas de sus respectivos planes estratégicos.

**Equidad e igualdad de género:** Institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP, con el propósito de fomentar relaciones de igualdad y no discriminación por motivos de género, desde un enfoque de Derechos Humanos. Pretende asegurar la integración e inclusión de mujeres y hombres en la organización y funcionamiento institucional, en actividades que contribuyan a la equidad e igualdad de género, articuladas y dirigidas al empoderamiento de la mujer.



## II. LA FORMACIÓN POLICIAL.

ACUMULADO DEL 1 DE JUNIO DE 2009 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

La Academia Nacional de Seguridad Pública, durante el periodo del 1 de junio de 2009 al 31 de diciembre de 2016, ha formado integralmente y con excelencia académica a un total de 7,108 personas, entre ellas 1,623 mujeres y 5,485 hombres, contribuyendo de esta forma a fortalecer la plantilla policial. Se impartieron en el relacionado periodo, 43 cursos en formación inicial.

Durante el año 2016 se formó a 454 personas en la categoría de agente y 15 ex policías que reingresaron a la Policía Nacional Civil luego de participar y superar satisfactoriamente los cursos respectivos de Actualización y Reforzamiento.

La ANSP ofreció durante el período 2009-2016, los servicios educativos siguientes:

### a. Formación Inicial

Nivel Básico, categoría agente						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	3	85	10.56%	720	89.44%	805
2010	4	207	18.11%	936	81.89%	1,143
2011	3	97	10.69%	810	89.31%	907
2012	3	379	39.85%	572	60.15%	951
2013	2	347	34.39%	662	65.61%	1,009
2014	2	246	40.13%	367	59.87%	613
2015	2	97	19.36%	404	80.64%	501
2016	2	117	25.77%	337	74.23%	454
	21	1,575	24.67%	4,808	75.32%	6,383

**Actualización y Reforzamiento para Aspirantes a Reingresar a la PNC**

Año	Total decursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	4	10	5.59%	169	94.41%	179
2010	5	16	7.48%	198	92.52%	214
2011	3	7	7.69%	84	92.31%	91
2012	1	4	13.33%	26	86.67%	30
2013	3	2	2.60%	75	97.40%	77
2014	1	2	10.53%	17	89.47%	19
2015	4	4	4.00%	96	96.00%	100
2016	1	3	20.00%	12	80.00%	15
	22	48	6.62%	677	93.38%	725

7,108 nuevos agentes policiales han sido graduados; de los cuales 6,383 pertenecen a las promociones de la 95 hasta la 115 del Nivel Básico, y 725 ex policías que reingresaron a la corporación policial.

**b. Formación Continua**

Para la consecución de la misión institucional, la actual administración, entre el 01 de junio de 2009 al 31 de diciembre de 2016, ha capacitado a 13,688 integrantes de la PNC en Cursos de Especialidades Policiales, lográndose también la Actualización en Puestos de Trabajo de 30,347 policías; adicionalmente, se ha formado hasta el año 2015 un total de 22,422 policías en cursos de Filosofía en Policía Comunitaria; **para un total de 66,389 policías formados en 2,735 cursos**; de éstos, en el año 2016, se capacitó a 1,883 policías en 66 Cursos de Especialización y 3,606 en 165 Cursos de Actualización. En total se capacitó durante el año 2016 a 5,489 personas en 231 cursos desarrollados.

<b>Cursos de Especialidades Policiales</b>						
<b>Año</b>	<b>Total de cursos impartidos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>2009</b>	9	70	12.28%	500	87.72%	570
<b>2010</b>	58	229	12.94%	1,541	87.06%	1,770
<b>2011</b>	66	232	11.13%	1,852	88.87%	2,084
<b>2012</b>	69	259	11.42%	2,009	88.58%	2,268
<b>2013</b>	42	307	15.49%	1,675	84.51%	1,982
<b>2014</b>	48	285	15.60%	1,542	84.40%	1,827
<b>2015</b>	32	252	19.33%	1,052	80.67%	1,304
<b>2016</b>	66	325	17.26%	1,558	82.74%	1,883
	390	1,959	14.31%	11,729	85.69%	13,688

<b>Cursos de Actualización para agentes policiales en puestos de trabajo</b>						
<b>Año</b>	<b>Total de cursos impartidos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>2009</b>	11	31	8.88%	318	91.12%	349
<b>2010</b>	171	429	8.86%	4,411	91.14%	4,840
<b>2011</b>	218	576	10.61%	4,854	89.39%	5,430
<b>2012</b>	150	451	14.11%	2,746	85.89%	3,197
<b>2013</b>	216	818	16.60%	4,110	83.40%	4,928
<b>2014</b>	208	948	19.70%	3,866	80.30%	4,814
<b>2015</b>	127	579	18.59%	2,536	81.41%	3,115
<b>2016</b>	166	713	19.41%	2,961	80.59%	3,674
	1,267	4,545	14.98%	25,802	85.02%	30,347

Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2011	356	801	10.13%	7,110	89.87%	7,911
2012	406	1,010	12.87%	6,835	87.13%	7,845
2013	232	858	17.21%	4,081	82.79%	4,939
2014	60	270	21.50%	986	78.50%	1,256
2015	25	104	22.08%	367	77.92%	471
2016	..	..	..	..	..	..
	1,079	3,043	13.57%	19,379	86.43%	22,422

### c. Cursos de Ascensos

La Ley de la Carrera Policial establece que el personal policial será profesional de carrera, determinando un escalafón conformado por tres niveles (básico, ejecutivo y superior) con tres categorías por nivel, para ascender a la categoría o nivel inmediato superior, el personal policial que reúna los requisitos establecidos en la misma ley, deberá someterse a un procedimiento que consta de tres fases eliminatorias: el concurso, la superación de los exámenes teórico-prácticos y la aprobación del curso de ascenso impartido en la Academia Nacional de Seguridad Pública.

El Reglamento de los Cursos de Ascenso, emitido mediante Decreto Ejecutivo N°88, del 17 de octubre de 2000, publicado en el Diario Oficial N° 205, tomo 349, del 1° de noviembre de 2000, destaca que la actividad académica de los distintos cursos de ascenso deberá desarrollarse a través de un proceso sistemático, permanente, gradual y dinámico, en plena relación y armonía con los avances culturales, científicos y tecnológicos que forman académicamente a los miembros de la Policía Nacional Civil; agregando que las actividades académicas para cada curso deberán conformar un proceso mediante el cual el personal policial deberá desarrollar la eficiencia individual y colectiva, dotándosele para ello de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de las funciones que demanda la categoría a la cual se pretende ascender.

En virtud de las citadas disposiciones legales, el Consejo Académico durante el periodo de 2009 a 2016, aprobó 24 planes de estudio, correspondientes a cursos de ascenso de diferentes categorías policiales.

Cursos de Ascenso						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	2	11	12.75%	59	87.25%	70
2010	5	25	9.62%	235	90.38%	260
2011	4	69	7.17%	894	92.83%	963
2013	4	20	8.33%	220	91.67%	240
2014	5	36	11.39%	280	88.61%	316
2015	1	9	10.59%	76	89.41%	85
2016	3	96	8.01%	1,102	91.99%	1,198
	24	266	8.50%	2,866	91.50%	3,132

De esta manera, cumpliendo la misión institucional de formar policías profesionales de manera integral para servir a la sociedad y fortalecer las capacidades profesionales de la PNC, así como el ejercicio de la carrera policial, la ANSP en dicho periodo benefició a 3,132 profesionales de la corporación policial, entre los cuales 266 son mujeres que equivale al 8.50% y 2,866 hombres que equivale al 91.50%.

Durante el año 2016, la ANSP impartió los siguientes Cursos de Ascenso:

- Quinto Curso de Ascenso a la categoría de Inspector Jefe, en el mismo se graduó a 40 policías; entre ellos, 6 mujeres que corresponde al 15% y 34 hombres, equivalente al 85%.
- Segundo Curso de Ascenso a Sargento, graduándose 457 policías; entre ellos, 33 mujeres que corresponde al 7.22% y 424 hombres, equivalente al 92.78%
- Tercer Curso de Ascenso a Cabo, con un total de graduados de 701 policías; entre ellos, 57 mujeres que equivale al 8.13% y 644 hombres correspondiente al 91.87%

#### d. Cursos de Ascensos por categorías policiales y género

Las diversas actividades académicas desarrolladas en todos los cursos de ascenso que imparte esta Academia, conforman un proceso mediante el cual el personal policial desarrolla la eficiencia individual y colectiva, ya que son formados integralmente por profesionales especialistas en las diferentes áreas.

<b>CURSOS DE ASCENSOS POR CATEGORÍAS POLICIALES Y GÉNERO 2009-2016</b>						
<b>Ascenso de subcomisionado a comisionado</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-3</b>	37	6	16.22%	31	83.78%	29-jul-2009
<b>Ascenso de inspector jefe a subcomisionado</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-1</b>	29	3	10.34%	26	89.66%	14-jun-2013
<b>P-2</b>	33	3	9.09%	30	90.91%	4-nov-2013
<b>P-3</b>	31	4	12.90%	27	87.10%	12-may-2014
	<b>93</b>	<b>10</b>	<b>10.75%</b>	<b>83</b>	<b>89.25%</b>	
<b>Ascenso de inspector a inspector jefe</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-3</b>	33	5	15.15%	28	84.85%	29-jul-2009
<b>P-4</b>	84	9	10.71%	75	89.29%	17-nov-2015
<b>P-5</b>	40	6	15.00%	34	85%	22-abr-2016
	<b>157</b>	<b>20</b>	<b>11.97%</b>	<b>137</b>	<b>88.03%</b>	
<b>Ascenso de subinspector a inspector</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-4</b>	137	18	13.14%	119	86.86%	29-ene-2010
<b>P-4 (Modalidad en línea)</b>	8	1	12.50%	7	87.50%	07-jun-2010
<b>P-5</b>	108	5	4.63%	103	95.37%	01-dic-2011
	<b>253</b>	<b>24</b>	<b>9.49%</b>	<b>229</b>	<b>90.51%</b>	

<b>Promoción de formación inicial a subinspector (vía promoción interna)</b>						
<b>Promoción Interna</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-12</b>	40	1	2.50%	39	97.50%	11-marzo-2010
<b>P-6 (equivalencias)</b>	1	0	0%	1	100%	8-sept-2011
<b>P-4 (equivalencias)</b>	2	0	0%	2	100%	05-dic-2014
<b>P-4 (equivalencias)</b>	1	0	0%	1	100%	9-ene-2015
	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>2.27</b>	<b>43</b>	<b>97.72%</b>	
<b>Ascenso de sargento sin título universitario a subinspector</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-1</b>	145	13	8.97%	132	91.03%	09-dic-2013
<b>Ascenso de sargento con título universitario a subinspector</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-1</b>	33	1	3.03%	32	96.97%	15-jul-2013
<b>P-2</b>	45	7	15.56%	38	84.44%	28-ago-2014
	<b>78</b>	<b>8</b>	<b>10.26%</b>	<b>70</b>	<b>89.74%</b>	
<b>Ascenso de cabo a sargento</b>						
<b>Promoción</b>	<b>No. de Alumnos y Alumnas</b>	<b>No. de Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>No. de Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Fecha de Graduación</b>
<b>P-1</b>	353	18	5.10%	335	94.90%	26-may-2011
<b>P-1 (modalidad en línea)</b>	7	0	0.00%	7	100%	04-oct-2011
<b>P-1 (equivalencias)</b>	3	0	0.00%	3	100%	16-dic-2011
<b>P-2</b>	457	33	7.22%	424	92.78%	11-feb-2016
	<b>820</b>	<b>51</b>	<b>4.96%</b>	<b>769</b>	<b>95.04%</b>	

Ascenso de agente a cabo						
Promoción	No. de Alumnos y Alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
P-2	488	46	9.43%	442	90.57%	26-may-2011
P-2 (modalidad en línea)	1	0	0.00%	1	100.00%	04-oct-2011
P-3 (grupo 1)	356	21	5.90%	335	94.10%	27-abr-2016
P-3 (grupo 2)	345	36	10.43%	309	89.57%	12-dic-2016
	<b>1,190</b>	<b>103</b>	<b>8.66%</b>	<b>1,087</b>	<b>91.34%</b>	

Curso de consolidación de sargentos						
Promoción	No. de Alumnos y Alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
P-3	25	2	8.00%	23	92.00%	16-dic-2010
P-4	26	1	3.85%	25	96.15%	30-abr-2014
	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>5.88%</b>	<b>48</b>	<b>94.12%</b>	

Curso de consolidación de cabos						
Promoción	No. de Alumnos y Alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
P-3	50	3	6.0%	47	94%	16-dic-2010
P-3 (Modalidad en línea)	2	0	0%	2	100%	04-oct-2011
P-4	69	5	7.25%	64	92.75%	30-abr-2014
	<b>121</b>	<b>8</b>	<b>6.61%</b>	<b>113</b>	<b>93.39%</b>	

Ascenso de las categorías de agente y cabo con título universitario a la categoría de subinspector (vía promoción interna)						
Promoción	No. de Alumnos y Alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
P-1	143	19	13.29%	124	86.71%	24-mar-2014



### e. Cursos a personal adscrito a entidades públicas, municipales y privadas que prestan servicios de seguridad a personas y bienes.

Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	20	37	5.02	700	94.98	737
2010	75	159	5.51	2,728	94.49	2,887
2011	68	232	6.33	3,435	93.67	3,667
2012	48	101	4.53	2,130	95.47	2,231
2013	67	186	9.76	1,720	90.24	1,906
2014	51	216	12.53	1,508	87.47	1,724
2015	43	101	8.42	1,098	91.58	1,199
2016	47	194	12.43%	1,367	87.57%	1,561
	419	1226	7.70%	14,686	92.30%	15,912

Del año 2009 al 2016, la ANSP impartió un total de 419 cursos de esta naturaleza; capacitando a un total de 15,912 personas; ello, en virtud de lo establecido en el artículo 8, literal h de la Ley de los Servicios de Seguridad del Estado, Instituciones Autónomas y de las Municipalidades, y el artículo 20, literal g de la Ley de los Servicios Privados de Seguridad.

Estos cursos tienen como objetivo proporcionar las competencias básicas necesarias para que el estudiantado sea un actor clave con capacidad de reflexionar y aplicar lo aprendido, generando actitudes de servicio a la comunidad y una educación para la vida.

Siendo la aprobación del curso, un requisito indispensable para el personal que desea ser contratado por las instituciones públicas para desempeñarse como agente de seguridad

Durante el año 2016 se impartieron 47 cursos de esta naturaleza, en los cuales participaron 1,561 personas, de las cuales 194 eran mujeres, que equivale al 12.43% y 1,367 hombres que equivale al 87.57%.

### III. OBJETIVOS

De conformidad con el artículo 12 literal h) de la Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública y en cumplimiento de las líneas estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2015-2019, aprobado en mayo de 2015 y ajustado en febrero de 2016, se ha elaborado el presente informe que tiene como fin presentar las actividades desarrolladas por el Consejo Académico durante el periodo de enero a diciembre de 2016.

En aras de garantizar la legalidad, la efectividad policial y el respeto a la dignidad del ser humano, la actual administración, desde su inicio, se planteó un cambio que tiene como base dos pilares fundamentales:

1. Los principios y objetivos del Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho, establecidos en la Constitución de la República; y
2. El espíritu y letra del Acuerdo de Paz.

Basados en esos dos pilares, que vienen a constituir las fuentes que fundamentan el marco filosófico plasmado en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 del Gobierno de El Salvador (GOES) y de la Política de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, el Consejo Académico se trazó los siguientes objetivos:

1. Revisar, actualizar, mejorar y adecuar el pensum académico y los métodos de enseñanza a efecto de formar policías profesionales, con fundamentos científicos y legales, amplio criterio, espíritu crítico constructivo, manejo adecuado de crisis y con capacidad de resolver problemas propios de su trabajo, teniendo a la base una conciencia social de servicio en función de las personas y sus derechos.
2. Fortalecer la naturaleza civil de la formación policial mediante el desmontaje de procedimientos, prácticas y costumbres autoritarias, sin menoscabo del fortalecimiento físico, la disciplina, el espíritu de cuerpo, la subordinación jerárquica y la alta disponibilidad de servicio que caracteriza a todo profesional policial.
3. Erradicar los abusos, malos tratos, hostigamientos y otras prácticas autoritarias por parte de algunos miembros de la ANSP hacia los alumnos y alumnas del Nivel Básico.

4. Impulsar el pleno respeto a la legalidad, la transparencia y la rendición de cuentas de las actuaciones y decisiones de las autoridades, funcionarios y empleados de la Academia.
5. Fomentar una cultura y práctica de respeto, colaboración e integración entre las diferentes especialidades, áreas o disciplinas del personal docente, técnico policial, administrativo y autoridades de la ANSP, evitando la segmentación o divisionismo del recurso humano.
6. Revisar y mejorar la carga académica y los horarios de formación inicial en los Niveles Básico y Ejecutivo, mediante el equilibrio de la calidad del aprendizaje y la cantidad de nuevos profesionales en seguridad pública requeridos por la PNC.
7. Impartir el mayor número posible de cursos de ascensos, especialización, actualización y reingreso, en todos los niveles y categorías, con énfasis en el Nivel Básico, para consolidar la profesionalización, la carrera, la estabilidad y la dignificación policial.
8. Contribuir en el fortalecimiento y mejoramiento de la coordinación y colaboración mutua entre la PNC y la ANSP.
9. Mejorar el desempeño del personal docente, administrativo y policial, para responder a las necesidades derivadas de la nueva Política de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, los nuevos planes institucionales y la realidad cambiante de la criminalidad del país.
10. Dar continuidad al funcionamiento del Instituto Especializado de Nivel Superior "Academia Nacional de Seguridad Pública, en adelante IES-ANSP.

## IV. ACTIVIDADES REALIZADAS

### A. Cumplimiento del Plan Estratégico Institucional junio 2015-mayo 2019 “Formación integral en seguridad pública con participación social”

La gestión de la ANSP es definida por todas las actividades que se asumen en forma integral, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2015-2019, ajustado en febrero 2016. Dicha gestión permite desarrollar la misión y lograr la visión institucional conforme al cumplimiento del cometido asignado a la institución.

El complemento fundamental de la planeación consiste en la verificación y seguimiento a la gestión, dándole dinamismo al proceso planificador, a la toma de decisiones y la retroalimentación de las acciones, para garantizar el logro de los resultados previstos en el Plan Anual Operativo 2016, a través de la autoevaluación, comparando lo planeado y lo ejecutado.

Se evalúa la gestión, a través de la ejecución y seguimiento del Plan Anual Operativo que se ejecuta cada año y el cumplimiento de las “Acciones específicas” definidas en el Plan Estratégico Institucional.

En este sentido para el seguimiento del Plan Anual Operativo, la Unidad de Planificación Institucional verificó el cumplimiento de las acciones específicas ejecutadas en el año 2016, a través del desempeño de sus resultados meta.

A continuación se describe cada línea de acuerdo al avance acumulado en sus Acciones Específicas ejecutadas:

<b>LINEAS ESTRATÉGICAS</b>	<b>Avance Meta programada al Periodo %</b>	<b>Avance Logrado %</b>	<b>Déficit al Periodo %</b>
1. Educación policial integral al servicio de la comunidad.	7.65	6.47	1.18
2. Investigación científica y proyección social.	3.57	3.40	0.17
3. Gestión del talento humano.	5.10	3.78	1.33
4. Reestructuración organizacional.	5.10	4.57	0.53

<b>TOTAL</b>	<b>21.43</b>	<b>18.73</b>	<b>3.21</b>
--------------	--------------	--------------	-------------

La ANSP tiene asignado un valor de 21.43%, reflejado en 42 acciones específicas planificadas para el 2016. Según datos reportados al corte realizado el 16 de diciembre de 2016, muestra un avance de 18,72% del total quinquenal asignado, con un total de 29 acciones específicas cumplidas en su totalidad, 9 con cumplimiento parcial y 4 con incumplimiento total. El atraso de cumplimiento a la meta proyectada al periodo es 3.21%.

El resultado evaluado establece el desarrollo y ejecución del Plan Anual Operativo 2016 (84%,) se encuentra dentro de lo planeado acorde a la obtención con el cumplimiento de las 42 acciones específicas del PEI 2016 cuyo cumplimiento de ejecución es de 18.22% lo que equivale al 85% de avance a meta establecida en las acciones estratégicas para el periodo 2016. Los atrasos en tiempo de Reglamentos, Guías, Documentos Oficiales, Planes de Estudios, Implementación de Sistemas y Divulgación son las variables más específicas para el alcance del objetivo del periodo, además la variable “tiempos de aprobación” es otra eventualidad en los incumplimientos establecidos.

El Centro de Investigación Científica de la ANSP, a partir de diciembre del año 2011, ha editado, publicado y presentado un total de 10 ejemplares de la revista “Policía y seguridad Pública”.

Durante el año 2016, fueron publicadas 2 revistas sobre las siguientes temáticas: Número 9 “Control Social y Territorial”; y Número 10 “Reforma Policial”, en los volúmenes correspondientes enero-junio y julio-diciembre. En total, se han publicado en dichos números un total de 12 investigaciones originales.

El noveno número de la revista desarrolla cuatro artículos académicos: “Control social y territorial del norte de Mali por el yihadismo en un contexto de crisis”; “Análisis sobre los cuerpos de agentes municipales y su rol en la seguridad pública”; “El control social comunitario en Cuba y sus implicaciones para la seguridad pública” y “Violencia y desigualdad socio-espacial: consideraciones conceptuales en torno al desarrollo geográfico en Latinoamérica”; y dos estudios historiográficos: “El control social y territorial de una fuerza insurgente. El caso de la Resistencia Nacional (RN) durante el conflicto armado” y “El Servicio Territorial como parte del sistema de control social y territorial del Estado salvadoreño durante el conflicto armado (1972-1992)”.

El décimo número incluye seis artículos académicos: “Reforma policial y gasto público en entidades federativas y municipios mexicanos (2008-2013)”; “Los aportes de la Academia Nacional de Seguridad Pública al proceso de reforma policial en El Salvador”; “Consolidar el control estatal

en territorio de la Mara Salvatrucha: Lecciones del trabajo comunitario en comunidades de alto riesgo”; “Policía: modelos, estrategias y reformas. De la policía gubernativa a la seguridad plural”; “Policía para el Estado Social de Derecho en Colombia: De ciudadanos a policías para aportar a la paz” y “Una aproximación al clima organizacional en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador”

### Detalle de edición de la Revista “Policía y Seguridad Pública” 2011-2016

Números	Temáticas	Fecha
1	“Policía Comunitaria y Prevención de Violencia”	Diciembre 2011
2	“Criminalidad Organizada Transnacional”	Septiembre 2012
3	“Narcotráfico y Lavado de Activos”	Mayo 2013
4	“Población Reclusa y Violencia Carcelaria”	Octubre 2013
5	“Seguridad Privada y Tráfico de Armas”	Junio 2014
6	“Prospectiva de Seguridad”	Diciembre 2014
7	“Pandillas y Extorsiones ”	Junio 2015
8	“Inteligencia Estratégica”	Diciembre 2015
9	“Control Social y Territorial”	Junio de 2016
10	“Reforma Policial”	Diciembre 2016

En fecha 12 de julio de 2016, personal del Centro de Investigación Científica de la ANSP se reunió con la Comisión de Seguridad y Narcoactividad de la Asamblea Legislativa para presentar el octavo número de la Revista Policía y Seguridad Pública titulada “Inteligencia Estratégica”, de la cual se presentó el tema: El impacto de inteligencia policial en la toma de decisiones estratégicas operativas y tácticas en la Policía Nacional Civil (PNC), expuesto por los Subcomisionados José Bográn Acosta y Douglas Zometa.

En esta presentación se realizó una breve exposición con un contenido de relevancia para los legisladores en los temas de seguridad, pues el objetivo era dar a conocer las investigaciones plasmadas en la revista y que éstas sirvan de referencia en el ámbito actual de la seguridad del país.

Como parte de los logros alcanzados por la presente administración, a partir del 19 de junio de 2013, la revista ingresó al catálogo Latindex, un gestor web del Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, que tiene sede

en México.

### **Indizaciones de la revista:**

- Año 2013: Google Académico y en Lamjol, Latinoamérica Journal Online; cumpliendo 29 parámetros de calidad y gestión editorial de un total de 33 establecidos.
- Año 2014: V-Lex, E-revistas y Dialnet.
- Año 2015: Base de datos de Clase y CIRC.
- Año 2016: Directory of Open AccesJournal (DOAJ) y Matriz de Información para el Análisis de Revistas (MIAR), en esta última, “Policía y Seguridad Pública” ha obtenido un puntaje de 7.2 sobre la base de 10.0. Lo cual la posiciona como la revista nacional con mayor cantidad de indizaciones. Ello es un reconocimiento importante a su calidad e impacto editorial.

### **B. Formación con excelencia académica de policías integrales y al servicio de la comunidad**

A partir de la creación del Instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública” IES-ANSP, de conformidad con el Decreto Ejecutivo, No. 151 publicado en el Diario Oficial No. 159, tomo No. 400, de fecha 29 de agosto de 2013 y Decreto Ejecutivo 76/2014, el Consejo Académico en virtud de sus atribuciones ha realizado acciones para garantizar que dicho instituto contribuya a mejorar las capacidades profesionales de la Policía Nacional Civil e incidir mediante la investigación, la docencia y la proyección social en generar competencias de liderazgo, gestión y habilidades operativas.

Es así que en fecha 12 de agosto de 2016, el ente colegiado realizó la inauguración del primer curso de la carrera de Técnico en Ciencias Policiales IES-ANSP. Dicho curso lo conformaron un total de 119 policías, de los cuales 101 son hombres que equivale al 84.87% y 18 mujeres que equivale al 15.13%. Los participantes ostentan las categorías de Subinspector, Sargentos, Cabos y Agentes de la PNC y se desempeñan como instructores, monitores y evaluadores policiales.

Para la ANSP, la formación, capacitación y profesionalización de la Policía Nacional Civil constituyen el principio rector institucional, por lo que al reconocerla como institución especializada en educación superior se convierte en una herramienta fundamental para el cambio en el modelo educativo, sobre el cual se quiere avanzar, entendiendo que la formación de recursos humanos del más alto nivel académico, tendrían en adelante la conducción de la fuerza policial.

Esto hace que la ANSP haya dado un salto significativo en el área de la educación superior, para formar integralmente a nuevos profesionales en Ciencias Policiales y Seguridad Pública, en el grado de Técnico y que más se adecuen al perfil de un policía civil en una sociedad democrática y pluralista; es decir, que sea un profesional de la seguridad pública, que investigue y reprima el delito, pero a la vez asuma la filosofía de policía comunitaria para garantizar los derechos y las libertades de los ciudadanos.

### B.1. Proceso de Convocatoria y Selección

El Departamento de Convocatoria y Selección en cumplimiento de su función particular de planificar, organizar y ejecutar el proceso de convocar y seleccionar a los aspirantes a alumnos y alumnas de la ANSP, durante el año 2016 distribuyó un total de 8,967 solicitudes a nivel nacional, entre éstas 4,619 fueron de hombre y 4,348 de mujer; de éstas fueron recibidas 4,097, haciendo un total de 2,853 hombres y 1,244 mujeres.

#### Solicitudes distribuidas y recibidas Convocatoria 125

Convocatoria	Solicitudes Distribuidas	Hombres	%	Mujeres	%
125	8,967	4,619	51.51%	4,348	48.49%
	Solicitudes Recibidas	Hombres	%	Mujeres	%
	4,097	2,853	69.64%	1,244	30.36%

Los aspirantes, además de poseer el perfil establecido en el artículo 20 numeral 1 de la Ley de la Carrera Policial, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser Salvadoreño por nacimiento
- b. Ser mayor de 18 años y menor de 28 años a la fecha de la presentación de la solicitud de ingreso.
- c. Poseer título de bachiller debidamente registrado y autenticado por el Ministerio de Educación.
- d. Carecer de antecedentes policiales y penales y presentar solvencia de la Policía Nacional Civil.
- e. Estar en pleno goce de sus derechos de ciudadano.
- f. No haber sido destituido por motivos disciplinarios de ninguna institución pública o privada en un procedimiento tramitado conforme a derecho; lo anterior se presumirá salvo prueba en contrario.
- g. Superar las pruebas de selección destinadas a verificar el perfil requerido
- h. Poseer la estatura mínima siguiente: hombres 1.60 metros, mujeres



1.50 metros.

- i. Obtener informe favorable en la investigación de la UVEA.

Luego de la respectiva revisión de la solicitud y demás documentación presentada por los aspirantes, realizada por el personal técnico del Departamento de Convocatoria y Selección, se dio inicio al proceso con un total de 3,360 aspirantes, a quienes se les proporcionó un folleto informativo y un cronograma señalando los lugares, fechas y horas asignadas para el desarrollo de las pruebas de selección. De este total 2,367 son hombres que equivale al 70.65% y 993 mujeres que equivale al 29.55%.

### **Aspirantes que iniciaron proceso de selección Convocatoria 125**

Convocatoria	Aspirantes que iniciaron proceso de selección	Hombres	%	Mujeres	%
125	3,360	2,367	70.45%	993	29.55%

El Instructivo que Regula los Procesos de Convocatoria y Selección, aprobado por el Consejo Académico, establece en el artículo 23 las pruebas de selección a las que deben someterse los aspirantes, siendo éstas:

- a. Medición de estatura;
- b. Prueba cultural, administrada por docentes e instructores designados por la División de Estudios, consistente en un test escrito de conocimientos generales de conformidad al nivel convocado;
- c. Prueba psicotécnica, administrada por un profesional en psicología, designado por la División de Estudios, que consistirá en dos test escritos baremados con el fin de explorar los factores de inteligencia, rasgos de personalidad y estado de salud mental de acuerdo al perfil requerido. Esta prueba también es efectuada por personal contratado por servicios profesionales;
- d. Prueba médica, administrada por personal del Departamento de Servicios de Salud, con base en el cuadro de exclusiones o incompatibilidades;
- e. Prueba física, administrada por instructores de Acondicionamiento Físico, quienes evalúan velocidad, resistencia, fuerza de brazos y abdomen, de acuerdo a las tablas establecidas conforme a la edad y sexo.
- f. Entrevista personal, realizada por un equipo multidisciplinario

integrado por un docente, un psicólogo y personal policial.

Los resultados obtenidos a nivel nacional, de las pruebas realizadas por los aspirantes que participaron en la convocatoria 125 realizadas en el año 2016, son los siguientes:

### Consolidado Nacional Convocatoria 125

Prueba	Evaluados	Aprob.	%	M	%	H	%	Reprob.	%	M	%	H	%
Cultural	3,360	2,112	62.86%	647	30.63%	1,465	69.37%	1,248	37.14%	346	27.72%	902	72.28%
Psicotécnica	2,072	1,779	85.86%	529	29.74%	1,250	70.26%	293	14.14%	101	34.47%	192	65.53%
Médica	1,755	1,252	71.34%	325	25.96%	927	74.04%	503	28.66%	197	39.17%	306	60.83%
Física	1,239	1,010	81.52%	237	23.47%	773	76.53%	229	18.48%	84	36.68%	145	63.32%

Entrevista Psicológica	1,002	674	67.27%	169	25.07%	505	74.93%	328	32.73%	68	20.
------------------------	-------	-----	--------	-----	--------	-----	--------	-----	--------	----	-----

En virtud de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de la Carrera Policial, el Departamento de Convocatoria y Selección, es asistido por la Unidad de Verificación de Antecedentes UVEA, conformada por policías nacionales civiles, quienes comprueban si los aspirantes cumplen con los siguientes requisitos:

1. Poseer vocación de servicio a la Comunidad, capacidad para las relaciones humanas y madurez emocional, así como las condiciones físicas, morales e intelectuales necesarias para desempeñarse como policía;
2. Ser salvadoreño por nacimiento y estar en el pleno goce de sus derechos ciudadanos;
3. No tener antecedentes penales y presentar solvencia de la Policía Nacional Civil;
4. Cumplir con los requisitos académicos requeridos para cada nivel, según se establece en el artículo siguiente. Todos los títulos de estudio deberán estar registrados y autorizados por el Ministerio de Educación, de acuerdo a la Ley General de Educación y a la Ley de Educación Superior;
5. No haber sido destituido por motivos disciplinarios de la Administración Pública, o Municipal, ni de alguna institución oficial autónoma o privada, en un procedimiento tramitado conforme a derecho; lo anterior se presumirá salvo prueba en contrario;
6. Haber superado las pruebas de selección destinadas a verificar que los candidatos llenen el perfil requerido, éstas comprenderán los exámenes cultural, físico, médico y psicotécnico, completados con entrevistas personales.

### Aspirantes del Nivel Básico verificados por la Unidad de Verificación de Antecedentes (UVEA). Convocatoria 125

Convocatoria	Situación	H	%	M	%	Total
--------------	-----------	---	---	---	---	-------

<b>125</b>	<b>Favorable</b>	401	75.38	131	24.62	532
	<b>Desfavorable</b>	104	73.24	38	26.76	142
	<b>Total</b>	<b>505</b>	<b>74.93</b>	<b>169</b>	<b>25.07</b>	<b>674</b>

Como puede observarse, luego de la relacionada verificación, resultaron favorables un total de 532 aspirantes, de los cuales 401 son hombres que equivale al 75.38% y 131 mujeres que equivale al 24.62%.

Las actuaciones de la UVEA se encuentran reguladas en el artículo 20 de la Ley de la Carrera Policial, mismas que están establecidas en un protocolo de trabajo que es revisado periódicamente por el Consejo Académico.

A partir del año 2015, el ente colegiado a fin de cerrar espacios a los grupos delincuenciales y a las pandillas, a través de mecanismos legales y para que de una u otra forma, dichos grupos no se filtren a la corporación policial, tuvo a bien aprobar una serie de propuestas sobre la implementación de nuevas medidas aplicables a los aspirantes durante el proceso de selección.

Como parte de los nuevos filtros en mención, la ANSP se reserva el derecho de admisión de un aspirante, así como su participación en otra convocatoria, aun y cuando éste superare las pruebas requeridas, si durante el proceso de selección se detectare: a) Falsedad en los datos proporcionados; b) Estar sujeto a un proceso judicial por causa penal. c) Si en la investigación que es realizada por la UVEA se obtiene información mayoritariamente desfavorable por parte de autoridades y personas de la comunidad de donde proviene el aspirante, acerca de la conducta pública de este último. d) Alterar cualquiera de las pruebas de selección.

### **Inicio de procesos convocatoria 126 y primera fase de la convocatoria 127**

Como parte de las innovaciones contenidas en el Plan Estratégico Institucional 2015-2019, sobresale el funcionamiento del Instituto Especializado de Nivel Superior "Academia Nacional de Seguridad Pública", en adelante IES-ANSP. Los aspirantes que superen los procesos de selección de estas convocatorias y el Curso de Pre Ingreso, conformarán la primera carrera de Técnico en Ciencias Policiales, cuyo inicio está programado en enero del año 2017.

Con la implementación del IES-ANSP se realizó una reestructuración de la normativa, organigrama y procedimientos institucionales, así como mayor cualificación del personal, especialmente del cuerpo docente que ha elevado sus competencias académicas para estar a la altura de los

requerimientos de la educación superior.

Es así que, durante el año 2016 se desarrollaron los procesos de selección de las convocatorias 126 y la primera fase de la convocatoria 127, iniciando con un total de 3,067 aspirantes, de los cuales 2,069 son hombres que equivale al 67.46% y 998 mujeres que equivale al 32.54%.

### **Aspirantes que iniciaron proceso de selección Convocatoria 126 y 127 fase I**

Convocatoria	Aspirantes que iniciaron proceso de selección	Hombres	%	Mujeres	%
126	2,597	1,781	68.58	816	31.42
127 fase I	470	288	61.28	182	38.72
<b>Total</b>	<b>3,067</b>	<b>2,069</b>	<b>67.46</b>	<b>998</b>	<b>32.54</b>

## **B.2. Aprobación de planes de estudio y graduaciones**

### **a. Formación inicial en el Nivel Básico:**

Una vez consolidados los resultados de cada prueba y la investigación de la UVEA, el Departamento de Convocatoria y Selección, elaboró los listados definitivos de aspirantes que conformarían las promociones 115 y 116 del Nivel Básico y de acuerdo a lo que señala el artículo 27 del Instructivo que Regula los Procesos de Convocatoria y Selección, en sesión celebrada el 19 de febrero de 2016, el Consejo Académico ratificó la aprobación del ingreso de la promoción 115 del Nivel Básico, conformada por 236 personas, de las cuales 67 son mujeres que equivale al 28.39% y 169 hombres que equivale al 71.61%.

Asimismo, en sesión realizada el 19 de agosto de 2016, el ente colegiado aprobó el ingreso de la promoción 116 del Nivel Básico, conformada por 511 personas, de las cuales 127 son mujeres que equivale al 24.85% y 384 hombres que equivale al 75.15%.

### **Alumnos y Alumnas que ingresaron a la ANSP, Nivel Básico 2016**

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fechas de ingreso
-----------	--------------------------	----------------	---	----------------	---	-------------------

<b>115</b>	236	67	28.39	169	71.61	25 de enero 2016
<b>116</b>	511	127	24.85	384	75.15	29 y 30 de agosto 2016
	<b>747</b>	<b>194</b>	<b>25.97</b>	<b>553</b>	<b>74.03</b>	

Durante el año 2016 la ANSP graduó a un total de 450 personas, de las cuales 114 son mujeres que equivale al 25.33% y 336 hombres que equivale al 74.67%.

### Número de estudiantes, graduados en el Nivel Básico en el año 2016

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación	Lugar
<b>114</b>	243	58	23.87	185	76.13	22 de junio	Gimnasio Nacional José Adolfo Pineda
<b>115</b>	207	56	27.05	151	72.95	14 de diciembre	ANSP, Comalapa
	<b>450</b>	<b>114</b>	<b>25.33</b>	<b>336</b>	<b>74.67</b>		

### b. Cursos de Actualización y Reforzamiento para Reingresar a la Carrera Policial

La ANSP imparte cursos de esta naturaleza a los aspirantes que tengan más de un año de haber renunciado a la corporación policial. Éstos están diseñados para reactivar y potenciar los conocimientos tanto en el área de planificación como los relacionados a operativos policiales, los cuales les permiten realizar con eficiencia las actividades propias de la función policial.

Su base legal se encuentra establecida en el artículo 55-A de la Ley de la Carrera Policial, misma que establece que para poder participar de dichos cursos el interesado debe tener más de un año de haber renunciado a la Policía Nacional Civil.

Luego de aprobar satisfactoriamente el curso, el aspirante reingresa en la categoría y nivel que ostentaba al momento de su renuncia y su escalafón deberá ser de acuerdo a los años de servicio que tenía a la fecha de su renuncia.

En el año 2016 participaron 14 ex miembros de la corporación policial,

entre ellos 11 hombres que equivale a 78.58% y 3 mujeres que equivale al 21.42%.

Además, por acuerdo del Consejo Académico se incorporó al V Curso de Ascenso de Inspector a Inspector Jefe, a un ex comisionado, cuyos contenidos fueron equiparados y le equivaldrá a su Curso de Actualización y Reforzamiento, totalizando así 100 ex policías graduados y graduadas.

### Número de estudiantes graduados Curso de Actualización y Reforzamiento para Reingresar a la Carrera Policial 2016

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación	Lugar
..	1			1		11-abril-16	ANSP, Comalapa
Promoción III, grupo 22	14	3	21.42	11	78.58	11-oct-16	Cuartel Central de la Policía Nacional Civil
	<b>15</b>	3	20	12	80		

### Número de estudiantes que se encuentran activos en el Nivel Básico

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
<b>P-116</b>	488	118	24.18%	370	75.82%	Julio-2017

Al mes de diciembre, se encuentran activos 488 alumnas y alumnos en su proceso de formación en el Nivel Básico, proyectándose su graduación en julio de 2017.

#### c. Cursos de especialidades:

De acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de la ANSP, es atribución del Consejo Académico aprobar los planes de estudio de los cursos que imparte la institución.

En ese sentido, durante el 2016, el ente colegiado aprobó los siguientes planes de estudio:

- Curso Perspectiva de Género en la Gestión Administrativa y Presupuestaria en la Policía Nacional Civil. Sesión realizada el 19 de febrero.
- Curso Especializado de “Seguridad Fronteriza y Turismo”. Sesión realizada el 8 de abril.
- Curso Básico de Mantenimiento de Helicóptero Robinson-44. Sesión realizada el 29 de abril.
- Curso Básico de Mantenimiento de Helicópteros UH-1H. Sesión realizada el 29 de abril.
- Curso Básico de Inteligencia Policial. Curso ABC de Inteligencia Policial. Sesión realizada el 6 de mayo.
- Curso Derechos de Personas con Discapacidad. Sesión realizada el 13 de mayo.
- Curso Técnicos en Determinación de Calibre y Funcionamiento de Armas de Fuego. Sesión realizada el 13 de mayo.
- Curso Facilitadores para ABC de Inteligencia. Sesión realizada el 19 de agosto.
- Curso Recopilación y Aprovechamiento de Información en Sitio y Documentos de Interés Policial. Sesión realizada el 23 de septiembre.
- Curso Criminalística de Campo. Sesión realizada el 23 de septiembre.
- Curso Conducción de Vehículos de Emergencia. Sesión realizada el 9 de diciembre.
- Curso sobre Fundamentos de Derechos Humanos. Sesión realizada el 14 de diciembre.

La priorización de los cursos programados fue realizada por el Equipo Técnico Interinstitucional, conformado por personal del Departamento de Actualización y Especialidades de la ANSP y el Centro de Formación y Capacitación Institucional de la PNC, tomando los siguientes criterios:

- a. Áreas de prioridad de la Dirección General de la PNC y de la ANSP, desde sus estrategias de desarrollo institucional.
- b. Pertinencia de las solicitudes de capacitación según las dependencias.
- c. Cantidad de personas a capacitar.



- d. Frecuencia de atención para las especialidades.
- e. Capacidad instalada de la ANSP.
- f. Transversalización de contenidos para todos los cursos de especialidades, incorporando siempre la Filosofía de Policía Comunitaria, entre otros.

En el Área de Especialidades se desarrollaron durante el año 2016 un total de 67 eventos formativos, capacitándose a 1,909 miembros de la Policía Nacional Civil, de los cuales 1,579 son hombres, que equivale al 82.71% y 330 mujeres que equivale al 17.29%.

### Número de eventos de especialidad y policías graduados, año 2016

No. de Eventos	CURSO	Mujeres	Hombres	Total
5	Básico de Investigación Criminal	23	135	158
3	Básico de Investigación Disciplinaria	21	71	92
2	Básico de Evaluador de Alumnos en Entrenamiento en el Servicio Policial	3	56	59
6	Curso para Instructores sobre Uso Táctico de la Fuerza y Supervivencia	8	222	230
2	Perspectiva de Género en la Gestión Administrativa y Presupuestaria en la PNC	26	30	56
1	Inspecciones Oculares	11	21	32
4	Control Migratorio Fiscal y Seguridad Aeroportuaria	6	123	129
4	Procesamiento de la Escena del Delito	24	49	73
4	Formadores Policiales Con Enfoque Por Competencia	26	66	92
1	Especializado de Seguridad Fronteriza y Turismo	9	21	30
2	Básico de Tránsito Terrestre	21	38	59
1	Especialista sobre la Modalidad de Comunicación de las Maras, Pandillas, Agrupaciones, Asociaciones y Organizaciones de Naturaleza Criminal	3	27	30
1	Análisis Estratégico de la Información Policial	2	28	30

No. de Eventos	CURSO	Mujeres	Hombres	Total
1	Vigilancia y Seguimiento	4	39	43
1	Investigación Avanzado de Accidentes de Tránsito	6	22	28
3	Básico de Delitos Informáticos	3	49	52
2	Básico de Manejo de Motocicletas	19	33	52
2	ABC de Inteligencia Policial	6	49	55
2	Básico de Investigación de Extorsiones	11	56	67
1	Formadores Policiales	5	18	23
1	Protección a Personalidades Importantes	9	27	36
2	Habilidades Pedagógicas para Formadores en ABC de Inteligencia	6	46	52
3	Derechos de Personas con Discapacidad	29	49	78
1	Derechos y Procedimientos con Mujeres Víctimas de Violencia y Delitos	15	13	28
1	Básico Policía de Turismo	1	28	29
1	Recopilación y Aprovechamiento de Información en Sitios y Documentos de Interés Policial	1	11	12
1	Especializado para Identificación de Armas y Partes en Contenedores y Equipaje	0	40	40
1	Formación a Distancia E-Learning para Cuerpos Policiales de Hispanoamerica	5	14	19
1	El Modelo de Formación Policial en la PN de España	5	13	18
1	Alfabetización Digital I	6	21	27
1	Básico de Protección a Víctimas y Testigos	3	32	35
1	Conducción de Vehículos de Emergencia	1	29	30
1	Actualización de la Función Policial y Legislación Penal Juvenil	4	40	44

No. de Eventos	CURSO	Mujeres	Hombres	Total
1	Uso Racional de la Fuerza y Derechos Humanos	0	29	29
1	Reacción y Operaciones Tácticas Especiales de Policía	0	8	8
1	Análisis Estratégico de la Información Policial	8	26	34
<b>67</b>	<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>1,579</b>	<b>1,909</b>

#### d. Cursos de actualización en puestos de trabajo:

La ANSP durante el año 2016, impartió 165 eventos en los que participaron un total de 3,606 policías, quienes se encuentran ubicados en puestos de trabajo, priorizando aquellas áreas del quehacer policial, que han experimentado modificaciones o evoluciones sustanciales.

#### Número de cursos de actualización y policías graduados, año 2016

Total de Eventos	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
166	3,674	713	19.41%	2,961	80.59%	enero a diciembre

Las temáticas desarrolladas fueron las siguientes:

1. Actualización en Reformas Penales y Legislación Policial, 34 eventos, capacitando a 819 miembros de la Policía Nacional Civil.
2. Prevención de Hurto y Robo de Vehículos, 31 eventos, capacitando a 651 miembros de la Policía Nacional Civil.
3. Prevención de Hurto y Robo de Ganado, 34 eventos, capacitando a 714 miembros de la Policía Nacional Civil.
4. Actualización en Leyes Especiales, 33 eventos, capacitando a 711 miembros de la Policía Nacional Civil.
5. Actualización en Primeros Auxilios, 34 eventos, capacitando a 779 miembros de la Policía Nacional Civil.

#### e. Cursos de ascenso:

En el año 2016, se impartieron los siguientes cursos:

- V Curso de Ascenso a la categoría de Inspector Jefe, en el mismo se graduó a 40 policías; entre ellos, 6 mujeres que corresponde al 15% y 34 hombres, equivalente al 85%.
- II Curso de Ascenso a Sargento, graduándose 457 policías; entre ellos, 33 mujeres que corresponde al 7.22% y 424 hombres, equivalente al 92.78%
- III Curso de Ascenso a Cabo, con un total de graduados de 701 policías; entre ellos, 57 mujeres que equivale al 8.13% y 644 hombres correspondiente al 91.87%

### Número de estudiantes, graduados en cursos de ascenso

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
Segundo Curso de Ascenso a Sargento	457	33	7.22	424	92.78	11 de febrero CIFCO
Quinto Curso de Ascenso a la categoría de Inspector Jefe	40	6	15	24	85	22 de abril CIFCO
Tercer Curso de Ascenso a Cabo	Grupo 1 356	57	8.13	644	91.87	27 de abril CIFCO
	Grupo 2 345					12 de diciembre
	Total 701					ANSP, Comalapa

### B.3. Función normativa y contralora

De acuerdo a las atribuciones establecidas en el artículo 12 de la Ley Orgánica de esta Academia, corresponde al Consejo Académico la función normativa y contralora en su campo, garantizando que la misma sea consecuente con la situación actual del país y apegada al respeto de principios y libertades constitucionales. Además, verificando la apropiación, aplicación y cumplimiento por parte de los alumnos, alumnas y del personal que labora en la ANSP.

El ente colegiado en sesión realizada el 26 de febrero de 2016 revisó y reformó los artículos 6 y 7 del Instructivo que Regula los Procesos de Convocatoria y Selección.

Las propuestas de reformas aprobadas están relacionadas con la documentación que los aspirantes del Nivel Básico y Ejecutivo deben presentar con la solicitud de admisión.

#### **B.4. Resoluciones de casos, periodo 2016**

##### **a. Solicitudes de reingreso**

Para poder reingresar a la ANSP los ex alumnos y ex alumnas deben ser autorizados por el Consejo Académico. Dicho reingreso queda condicionado a que los interesados no hayan permanecido en situación de retiro por más de seis meses; no obstante, si el ente colegiado así lo aprueba, podrán ingresar nuevamente después del tiempo antes señalado siempre que se sometan y superen un nuevo proceso de selección, cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos.

Durante el año 2016 el Consejo Académico conoció 9 solicitudes de reingreso, de las cuales 5 fueron favorables y 4 desfavorables. Entre los peticionarios 5 son mujeres que equivale al 55.56% y 4 hombres que equivale a 44.44%

#### **Solicitudes y resoluciones de reingreso**

**Año 2016**

Casos de reingreso						
No. Casos	Favorables al ex alumno/a	Desfavorables al ex alumno/a	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%
9	5	4	5	55.56	4	44.44

##### **b. Propuestas de Suspensión Académica Provisional**

El artículo 25 del Instructivo Disciplinario de Alumnos y Alumnas de la ANSP señala que luego de la notificación de la apertura del expediente disciplinario, en virtud de la gravedad de la infracción atribuida, el Jefe o

Jefa de la División de Estudios, en un plazo de dos días hábiles, propondrá al Consejo Académico dejar en suspenso la entrega del diploma, a la alumna o alumno investigado, mientras no hubiere resolución definitiva.

En ese sentido, durante el año 2016 el ente colegiado dejó en suspenso la entrega de diploma de 8 personas, entre los cuales 2 son mujeres que equivale al 25% y 6 hombres que equivale al 75%. De estos casos, al finalizar el respectivo procedimiento disciplinario, 3 fueron favorables y 3 desfavorables; encontrándose aun 2 casos pendientes de resolución definitiva.

### Propuestas de resoluciones suspensión entrega de diploma Año 2016

CASOS DISCIPLINARIOS							
No. Casos	Favorables al ex alumno/a	Desfavorables al ex alumno/a	Pendientes de resolver	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%
8	3	3	2	2	25	6	75

#### c. Recursos de Apelación

Contra las resoluciones por faltas muy graves sancionadas por el Director General, existe el recurso de apelación ante el Consejo Académico, mismo que resuelve en un plazo de diez días siguientes a la interposición de dicho recurso.

Dentro de ese término el ente colegiado puede ordenar de forma extraordinaria, la práctica de pruebas relativas al fondo que contuviesen elementos de juicio para la decisión de la causa.

Las peticiones son contestadas directamente por el Consejo Académico con la finalidad de garantizar el derecho de respuesta y de defensa material.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35 del Instructivo Disciplinario de Alumnos y Alumnas de la ANSP, durante el año 2016 los consejeros y consejeras resolvieron 7 recursos de apelación, entre los cuales resultaron 3 favorables y 4 desfavorables. De los recursos de apelación 2 fueron presentados por mujeres que equivalen al 28.57% y 5 por hombres que equivale al 71.43%.

## Recursos de apelación admitidos y resueltos Año 2016

RECURSOS DE APELACIÓN						
No. Casos	Favorables al ex alumno/a	Desfavorables al ex alumno/a	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%
7	3	4	2	28.57	5	71.43

### C. FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES SISTEMÁTICAS ENTRE LA ANSP Y PNC

El Convenio de Prestación de Servicios de Personal, entre la Policía Nacional Civil y la Academia Nacional de Seguridad Pública fue suscrito por el Director General de la ANSP y Director General de la PNC en fecha veinte de enero de dos mil dieciséis. El mismo, permite que miembros de la corporación policial colaboren con la ANSP, desempeñando funciones tales como: Monitores educativos, instructores o docentes, personal de seguridad, asesor jurídico de la Subdirección Ejecutiva, personal de la Unidad de Verificación de Antecedentes, personal para servicios de tutoría, evaluadores de alumnos en prácticas policiales, personal especializado que imparte conocimientos con la modalidad horas clases, jefatura de subdivisiones y jefaturas de divisiones, departamentos, unidades y coordinaciones de áreas. Las funciones del personal policial son asignadas por el señor Director General de la ANSP.

En fecha veintiuno de julio de dos mil dieciséis, la ANSP y PNC suscribieron la resolución modificativa del Convenio de Integración y Coordinación entre ambas Instituciones, éste tiene como objeto establecer y desarrollar subprocesos sobre los temas siguientes: a) Diseño y desarrollo curricular; b) Selección y evaluación de instructores y estudiantes; c) Evaluación y seguimiento de programas académicos; d) Cobertura educativa; e) Direccionamiento estratégico; f) Gestión por procesos; g) Comunicación; y h) Administración Tecnológica; así como cualquier otro que se considere pertinente para el logro de las relaciones interinstitucionales.

Para garantizar la coordinación efectiva del referido convenio, se conformó la Comisión Rectora Permanente de Relaciones entre la PNC y ANSP, cuyos integrantes por parte de la PNC son: Subdirector General, Subdirector de Administración, Secretario Técnico y Jefe de la Unidad de Planificación Institucional; y por parte de la ANSP: Subdirector Ejecutivo, Jefaturas de División de Administración, División de Estudios y Unidad de Planificación Institucional, quienes pueden requerir directamente a las jefaturas

encargadas de ejecutar procesos relativos a las relaciones entre ambas instituciones, la concretización de actividades acordes con las temáticas establecidas y reflejadas en el Plan Estratégico Institucional de éstas.

#### D. EQUIDAD DE GÉNERO

El Plan Quinquenal de Desarrollo “El Salvador Productivo, Educado y Seguro” 2014-2019, establece que el enfoque de género en las políticas públicas es necesario para construir el Buen Vivir.

En ese sentido, el Gobierno Central ordena que las instituciones del Estado planifiquen e implementen intervenciones procurando cumplir con varios compromisos, destacando, entre ellos, reducir progresivamente las desigualdades de género para lograr una sociedad igualitaria y equitativa que brinde oportunidades para mujeres y hombres, y en la que se reconozcan sus necesidades e intereses específicos. Además, como parte de los logros u objetivos nacionales a largo plazo se encuentra, conforme al paradigma del buen vivir, la categoría: “Bienestar subjetivo y material de las personas”, la cual establece, entre otros disminuir las brechas de desigualdad social y de género, de manera que se garantice el goce progresivo de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, especialmente de la población prioritaria.

Partiendo de dicho enfoque, la ANSP, a partir del año 2009 promueve políticas, programas y acciones orientados a disminuir las brechas de desigualdad existentes en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, y garantiza la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y resultados del desarrollo.

Es misión de la Academia Nacional de Seguridad Pública, incluir en cada acción de su ámbito formativo el valor de la equidad, cumpliendo así con una de las cinco políticas de la institución, la equidad de género.

Desde el inicio de funciones de la presente administración se han venido impulsando cada vez más directrices y medidas que han permitido el cese de la discriminación, asimismo ha habido cambios en los procesos de convocatoria y selección que han permitido aumentar la participación de las mujeres, rompiendo el mito de que éstas no están interesadas en ser



parte de la corporación policial.

Existe un consenso internacional que representa el resultado de una lucha de varias décadas por la igualdad de hombres y mujeres, que se refleja en un marco normativo internacional, el cual a su vez se, complementa con la normativa nacional e institucional que respalda y refuerza el deber de esta institución para la introducción del enfoque de igualdad y equidad de género.

De esta manera la Unidad de Género Institucional durante el año 2016 realizó las acciones siguientes:

1. Conmemoración de las Efemérides: “8 de marzo Día Nacional e Internacional de la Mujer” y 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, con participación de personal Administrativo, Docente, Alumnado y personal policial en comisión de servicio.
2. Elaboración de informe de Seguimiento, monitoreo y evaluación del cumplimiento del plan de acción 2016-2017 de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.
3. Desarrollo de jornadas de sensibilización en género y jornadas de divulgación de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género con estudiantes y personal administrativo y en coordinación con Recursos Humanos se realizó un Diplomado de Liderazgo Femenino, con participación de personal Administrativo.
4. Atención a un total de 14 casos, entre ellos: 7 denuncias, 4 atenciones y 3 seguimientos a informes interpuestos por estudiantes, personal administrativo y policial que se encuentra en comisión de servicio en la ANSP.
5. Cumplimiento al Plan Operativo Anual de la Unidad. Elaboración de análisis del Plan de Estudios de la carrera de Técnico en Ciencias Policiales del IES-ANSP, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género a nivel de diseño curricular.
6. Cumplimiento al Plan de Gestión de Riesgos de la Unidad 2016-2017, con el apoyo técnico de personal policial de la Policía Nacional de Colombia y personal técnico de la Unidad de Planificación Institucional.
7. Elaboración y remisión a la División de Estudios, de la propuesta de

“Guía Básica para aplicar criterios de género al proceso de enseñanza aprendizaje, desde la perspectiva docente”.

8. Participación en la Mesa de trabajo de la Línea 6, a la cual fue convocada por la Unidad de Género de la Policía Nacional Civil, en el marco del cumplimiento de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la PNC y su Plan de Acción, la cual se refiere a la disminución de brechas en la participación de mujeres y hombres en la PNC en los procesos de formación.

**Resultados de la implementación de medidas para prevenir y contrarrestar la discriminación y violencia de género especialmente contra las mujeres y medidas para aumentar la participación de mujeres en las nuevas promociones policiales:**

1. Graduación de la promoción 105 del Nivel Básico en marzo de 2012, ésta fue conformada por 93 hombres (el 37%) y 160 mujeres (63%), siendo la promoción policial con mayor participación de mujeres no solo en El Salvador, sino en muchos países del mundo.
2. Ingreso acumulado de un 30% de mujeres.
3. Mayor respeto a las alumnas por parte de miembros de la PNC y personal de la ANSP.
4. Apoyo a las mujeres que denuncian acoso o discriminación.
5. Plan de Gestión del Conocimiento, producto del cual se elaboraron durante el mes de septiembre y octubre 3 cursos de sensibilización, 3 cursos de conceptualizaciones básicas y 3 cursos especializados sobre recursos humanos y comunicaciones, planificación y presupuestos de género, diseño curricular y didáctica de género.
6. Se está produciendo un proceso de transversalización del enfoque de género en todos los temas impartidos en Formación Inicial.
7. Estudios especializados sobre la aplicación del enfoque de género en las

promociones 105 y 106 del Nivel Básico y en el año 2014, elaboración del estudio de la Evaluación Anual de la PNC año 2013, se enfocó en medir el impacto de la participación de las mujeres en el trabajo operativo en la PNC, el cual brinda orientaciones valiosas para los procesos educativos que desarrolla la institución y otras medidas urgentes que se deben efectuar en la PNC.

8. Desarrollo de talleres especializados para los estudiantes sobre autoestima y masculinidad.

### Participación de mujeres por periodos presidencial

Nivel Básico							
Promoción	Fecha de ingreso	Período presidencial	Personal Graduado				
			Total	Mujeres	%	Hombres	%
P-01 a la P-14	01/09/1992 al 13/12/1993	1/06/1989 al 31/05/1994	4,160	177	4.30%	3,983	95.70%
P-15 a la P-56	14/01/1994 al 28/04/1998	1/06/1994 al 31/05/1999	14,453	976	6.80%	13,477	93.20%
P-57 a la P-76	07/10/1998 al 04/04/2003	1/06/1999 al 31/05/2004	3,644	282	7.70%	3,362	92.30%
P-77 a la P-94	01/07/2003 al 05/02/2008	1/06/ 2004 al 31/05/2009	5,160	433	8.40%	4,727	91.60%
P-95 a la P-110	16/04/2008 al 20/01/2014	1/06/2009 al 31/05/2014	5128	1,273	24.82%	3,855	75.18%
P-111 a la P-115	07/07/2014 al 29/08/16	1/06/2014 al 31/12/2016	1255	302	24.06%	953	75.94%

Cursos de Actualización					
Periodo Presidencial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1 junio 1989 al 31 mayo 1994	0	0%	0	0%	0
1 junio 1994 al 31 mayo 1999	82	5.7%	1345	94.3%	1,427

1 junio 1999 al 31 mayo 2004	156	3.4%	4,424	96.6%	4,580
1 junio 2004 al 31 mayo 2009	427	8.8%	4,445	91.2%	4,872
1 junio 2009 al 31 de mayo 2014	2,657	12.9%	17,952	87.1%	20,609
1 junio 2014 al 31 diciembre 2016	1,894	19.3%	7,900	80.7%	9,794

<b>Cursos de Especialidades</b>					
<b>Período Presidencial</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
1 junio 1989 al 31 mayo 1994	53	6.5%	757	93.5%	810
1 junio 1994 al 31 mayo 1999	752	7.0%	10,020	93.0%	10,772
1 junio 1999 al 31 mayo 2004	489	4.9%	9,570	95.1%	10,059
1 junio 2004 al 31 mayo 2009	637	8.7%	6,699	91.3%	7,336
1 junio 2009 al 31 mayo 2014	1,159	12.7%	7,983	87.3%	9,142
1 junio 2014 al 31 diciembre 2016	805	17.6%	3,767	82.4%	4,572

<b>Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria</b>					
<b>Período Presidencial</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
1 junio 2009 al 31 mayo 2014	2,822	13.2%	18,588	86.8%	21,410
1 junio 2014 al 31 diciembre 2015	221	21.8%	791	78.2%	1,012

Durante el año 2016, no se impartieron cursos de esta naturaleza, ya que la ANSP en el año 2015 cumplió con la meta de capacitar a todos los miembros de la plantilla policial.

Además, el Consejo Académico aprobó que a partir de la promoción 108 del Nivel Básico, se impartiera completo el Curso de Filosofía Comunitaria en la formación inicial; el cual es desarrollado por instructores policiales que han participado y superado satisfactoriamente el curso en mención.

<b>Cursos de Ascenso</b>					
<b>Período Presidencial</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>

1 junio 1999 al 31 mayo 2004	93	6%	1,532	94%	1,625
1 junio 2004 al 31 mayo 2009	70	8%	784	92%	854
1 junio 2009 al 31 mayo 2014	154	9%	1,648	91%	1,802
1 junio 2014 al 31 diciembre 2016	112	8%	1218	92%	1,330

Es de hacer notar que la presente administración ha realizado esfuerzos para lograr un incremento en la participación de mujeres en los diferentes procesos de formación de esta Academia.

## E. Gestión efectiva y transparente de los recursos

### • Rendición de cuentas

En los meses de mayo y diciembre el Gabinete de Seguridad Pública y sus dependencias rindieron un informe de gestión del año 2016, donde la seguridad pública del país muestra avances significativos en la ejecución de planes integrales que han logrado bajar la incidencia delictiva en la mayoría de delitos.

Por su parte la ANSP, aportó directamente a la estrategia del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 en su línea E.3.2.6 de "Fortalecer las capacidades profesionales de la Policía Nacional Civil. Como parte de la línea estratégica formulada por la Academia "Educación Policial integral al servicio de la comunidad", se presentaron los logros obtenidos durante el año 2016 en cuanto al fortalecimiento de la plantilla policial en los niveles de formación Básico categoría Agente, ascensos del Nivel Básico al Ejecutivo, Actualización y Especialidades.

### • Aprobación de anteproyecto de Presupuesto de la ANSP 2017

El Consejo Académico, en sesión celebrada el 29 de julio de 2016, aprobó el anteproyecto de Presupuesto de la ANSP para el ejercicio fiscal 2017, que asciende a doce millones novecientos nueve mil ciento cuarenta y siete dólares con cuarenta y tres centavos (\$12,909,147.43), según el techo presupuestario fijado por el Ministerio de Hacienda. Además, en dicha sesión se informó al Consejo Académico que el presupuesto de las necesidades reales de la ANSP asciende a un monto de dieciséis millones doscientos ochenta y un mil trescientos diecisiete dólares (\$16,281,317.44), el cual podría ser sufragado en caso de que se autorizara algún refuerzo presupuestario.

## Metas División de Estudios, 2017

Nivel Básico		Especialidades	Actualizaciones	Ascensos	Técnicos en Ciencias Policiales	Seguridad Privada
Ingreso	Graduaciones					
750	500	1,200	4,000	221	300	1,200

Las metas establecidas por la División de Estudios para el año fiscal 2017, en cuanto a formación son: Nivel Básico: Ingreso de participantes al Técnico en Ciencias Policiales, 750; Graduaciones: Nivel Básico, 500; Cursos de Especialidades, 1,200; Cursos de Actualizaciones: 4,000; Cursos de Ascensos, 221; Técnicos en Ciencias Policiales, 300; Seguridad Privada, 1,200.

- **Procesos de contraloría.**

En el mes de noviembre, la Unidad de Auditoría Interna ejecutó la Auditoría de Examen Especial sobre la Gestión del Consejo Académico, correspondiente al periodo de enero a junio. Los objetivos del examen son verificar la razonabilidad de la gestión del Consejo Académico, evaluar y analizar el diseño de operatividad del sistema de control interno, aplicable; y constatar el cumplimiento de la normativa legal y técnica que regula la operatividad del ente colegiado.

Asimismo, en diciembre de 2016 se realizó la Auditoría de Examen Especial sobre el Cumplimiento de Acuerdos tomados por el Consejo Académico, relativos a casos disciplinarios de alumnos y personal docente, tramitados en coordinación con el Área de Expedientes Disciplinarios, correspondiente al periodo de enero a septiembre.

Ambas revisiones fueron conducidas de conformidad a Normas de Auditoría Interna del Sector Gubernamental en lo aplicable. Los procedimientos principales aplicados durante el transcurso de los exámenes dieron como resultado la no identificación de condiciones significativas que ameritaran ser reportadas de conformidad a lo estipulado en dichas normas.

- **Acceso a la información pública**

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública y su Reglamento, la ANSP cuenta con la Unidad de Acceso a la Información Pública, dentro de sus archivos figura información relativa al funcionamiento de la misma. De esta forma, encontramos que durante el año 2016 realizó las siguientes actividades:

Recepción de 54 solicitudes de información, entre ellas 18 en formato físico y 36 de forma electrónica. Se identificaron en estas solicitudes un total de 119 requerimientos, entre ellos 104 de información pública y 15 de datos personales. Fueron denegados 2 requerimientos, por ser información confidencial e información reservada. 4 de los requerimientos realizados fueron reorientados a otros entes gubernamentales.

Estas solicitudes fueron presentadas por 16 mujeres y 38 hombres, entre ellos 49 nacionales y 5 extranjeros, siendo de los sectores: Estudiantes 17, periodistas 6, profesionales 28, Organizaciones No Gubernamentales 3.

## V. PROYECCIONES

1. Desarrollo de la capacidad educativa para fortalecer los procesos de formación policial acorde a las necesidades de la seguridad pública:
  - a. Ingreso de las promociones 117 y 118 del Nivel Básico con un total de 750 participantes de la carrera de Técnico en Ciencias Policiales del IES-ANSP, lo cual elevará la profesionalización del personal policial, generando mayor motivación en sus graduados.
  - b. Graduación de 500 alumnos y alumnas que conforman la promoción 116 del Nivel Básico.
  - c. Ejecución de cursos de especialidades, beneficiando a 1,200 policías.
  - d. Ejecución de cursos de actualizaciones, beneficiando a 4,000 policías.
  - e. Desarrollo de 5 cursos de ascenso, proyectando la participación de 221 policías.
  - f. Cursos a personal adscrito a entidades públicas, municipales y privadas que prestan servicios de seguridad a personas y bienes, se proyecta la participación de 1,200 personas.
2. Promover la investigación científica y la proyección social para incidir en la convivencia y la seguridad ciudadana.

3. Propiciar espacios de reflexión y divulgación de los estudios realizados, alianzas con instituciones nacionales e internacionales para compartir esfuerzos en el ámbito de la investigación científica y académica e incorporar capacidades profesionales.
4. Generar capacidades para el desarrollo del talento humano.
5. Seguimiento a las propuestas normativas remitidas a Casa Presidencial por medio del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.
6. Revisión y reforma de la normativa interna de manera oportuna.
7. Socialización de normativa reformada y directrices del Consejo Académico.
8. Ejercer contraloría en los procesos educativos y de apoyo administrativo, ejecutados con legalidad, probidad, transparencia y equidad, por medio de auditorías internas y externas.
9. Realizar una gestión apegada a los principios de legalidad, probidad, transparencia y rendición de cuentas.
10. Contribuir al fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales del Consejo Académico con la PNC, institucionalizando los mecanismos de coordinación entre la ANSP-PNC.
11. Apoyar a la gestión para la adquisición de un inmueble adecuado, propio para el funcionamiento de la ANSP.
12. Dar continuidad al funcionamiento del IES-ANSP, mediante el ingreso de alumnos y alumnas programado para el mes de enero de 2017, quienes conformarán la primera promoción de la Carrera de Técnico en Ciencias Policiales, entre otras.



**VI. ANEXOS****INGRESO DE LA PROMOCIÓN 115 DEL NIVEL BÁSICO  
25 DE ENERO DE 2016**

Alumnas	%	Alumnos	%	Total
67	28.39	169	71.61	236

**INGRESO DE LA PROMOCIÓN 116 DEL NIVEL BÁSICO  
29 Y 30 DE AGOSTO 2016**

Alumnas	%	Alumnos	%	Total
127	24.85	384	75.15	511

**CURSOS DE ASCENSOS IMPARTIDOS EN EL AÑO 2016**

Total de Cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total de Participantes
3	96	8	1,102	92	1,198

**TENDENCIA A LA FORMACIÓN DE MUJERES EN TODOS  
LOS NIVELES Y CATEGORÍAS**

Años	Mujeres	Hombres	Total	Participación de Mujeres
2009	244	2,466	2,710	9%
2010	1,065	10,049	11,114	10 %
2011	2,014	19,039	21,053	10 %
2012	2,204	14,318	16,522	13 %
2013	2,538	12,543	15,081	17 %
2014	2,003	8,654	10,567	19%
2015	1,138	5,616	6,754	17 %
2016	1,448	7,337	8,785	17%

## TENDENCIA A LAS ATENCIONES Y FORMACIÓN ACADÉMICA

DESDE 2009-2016	
Categoría Agentes	1%
Actualización y Reforzamiento Aspirantes a Reingresar a la PNC	1%
Especialidad Policial	12%
Actualización Agentes en Puestos de Trabajo	39%
Filosofía de Policía Comunitaria	33%
Ascensos	1%
A Personal Adscrito a Entidades Públicas, Municipales y Privadas	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### CONSOLIDADOS ESTADÍSTICOS CONVOCATORIA 125 DEL NIVEL BÁSICO

#### SOLICITUDES DISTRIBUIDAS. Convocatoria 125

CONVOCATORIA	SOLICITUDES DISTRIBUIDAS	HOMBRES	%	MUJERES	%
125	8,967	4,619	51.51%	4,348	48.49%

#### SOLICITUDES RECIBIDAS. Convocatoria 125

Convocatoria	Solicitudes Recibidas	Hombres	%	Mujeres	%
125	4,097	2,853	69.64%	1,244	30.36%

### ASPIRANTES QUE INICIARON SU PROCESO DE SELECCIÓN Convocatoria 125

CONVOCATORIA	ASPIRANTES QUE INICIARON PROCESO DE SELECCIÓN	HOMBRES	%	MUJERES	%
125	3,360	2,367	70.45%	993	29.55%

**ASPIRANTES APTOS EN LAS 5 PRUEBAS DE SELECCIÓN**  
**Consolidado Nacional**  
**Convocatoria 125**

<b>Prueba</b>	<b>Evaluados</b>	<b>Aprobados</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>
Cultural	3,360	2,112	62.86%	647	30.63%	1,465	69.37%
Psicotécnica	2,072	1,779	85.86%	529	29.74%	1,250	70.26%
Médica	1,755	1,252	71.34%	325	25.96%	927	74.04%
Física	1,239	1,010	81.52%	237	23.47%	773	76.53%
Entrevista Psicológica	1,002	674	67.27%	169	25.07%	505	74.93%

<b>Prueba</b>	<b>Evaluados</b>	<b>Reprobados</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>
Cultural	3,360	1,248	37.14%	346	27.72%	902	72.28%
Psicotécnica	2,072	293	14.14%	101	34.47%	192	65.53%
Médica	1,755	503	28.66%	197	39.17%	306	60.83%
Física	1,239	229	18.48%	84	36.68%	145	63.32%
Entrevista Psicológica	1,002	328	32.73%	68	20.73%	260	79.27%

**ASPIRANTES DEL NIVEL BÁSICO VERIFICADOS POR LA UNIDAD DE VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES (UVEA)**  
**Convocatoria 125**

<b>Convocatoria</b>	<b>Situación</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>125</b>	<b>Favorable</b>	401	75.38	131	24.62	532
	<b>Desfavorable</b>	104	73.24	38	26.76	142
	<b>Total</b>	<b>505</b>	<b>74.93</b>	<b>169</b>	<b>25.07</b>	<b>674</b>





CONOZCA MÁS

\* Libros



\* Web



\* Cine



\* Publications



\* Web



\* Film

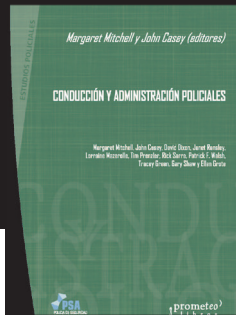


FURTHER READING





LIBROS



Mutton, David. (2010). **El estrés y la toma de decisiones en los jefes y los líderes policiales, páginas 311-325.**

En M. Mitchell y J. Casey (Eds.). *Conducción y administración policiales*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Prometeo. 468 páginas.

## El estrés y la toma de decisiones en los jefes y los líderes policiales

### Contexto y relevancia

El bienestar policial es un área donde se generan programas y proyectos dirigidos al bienestar del personal, algunos de tipo paliativo y otros de tipo preventivo. Es un aspecto comúnmente relacionado con la eficacia policial, respecto de la delicada tarea que desempeña la institución en la proporción de seguridad pública. Se asume que el talento humano es el pilar de las organizaciones, y por ello, es importante tener personal motivado, identificado y dispuesto a realizar sus funciones de la mejor manera; sin embargo, las instituciones policiales suelen ser organizaciones *sui generis*, generalmente cerradas al resto de la sociedad, con códigos internos informales fuertes, sistemas de valores y de movilidad interna singulares. Todo ello obliga a los investigadores a observar con detalle dichas características organizacionales.

De hecho, en países como El Salvador, la opinión sobre el bienestar policial suele estar referida a este factor como “variable independiente” de la eficacia policial; son pocas las perspectivas que estudian el problema por sus efectos en la persona, en el policía. Como dato ilustrativo, véanse las siguientes cifras sobre criminalidad en este país: en el año 2015 se presentó un índice de 103 homicidios por cada cien habitantes, mientras que en el año 2016 este mismo índice se situó en un valor de 86; por su parte, en el año 2015 se registraron 63 homicidios de policías, la mayoría relacionados con la escalada violenta entre pandillas y Estado, luego del fin de la tregua entre pandillas (pacto de no agresión entre pandillas que fue facilitado por el gobierno de El Salvador) (López, 2017). Este ambiente de violencia implica mayores niveles de exigencia, carga laboral y emocional; los cuales pueden devenir en estrés ocupacional e insatisfacción laboral.



## Contenidos

El capítulo al que se refiere esta sinopsis posee una extensión corta pero contiene elementos esenciales para adentrarse en un tema de gran interés para el bienestar policial. El autor, David Mutton, es un académico con amplia experiencia como psicólogo en instituciones del sistema penal y como profesor universitario en Australia, nación donde están contextualizados los contenidos del capítulo; no obstante lo anterior, el texto posee un alto potencial para realizar extrapolaciones a otros cuerpos policiales, habida cuenta de las especificidades inherentes a cada contexto.

El capítulo aborda el asunto del estrés ocupacional en instituciones policiales, poniendo énfasis en el estrés que presentan los jefes policiales de distinto nivel jerárquico. Para ello, el autor se cuestiona dos asuntos principales:

1. Por qué estudiar el estrés en policías.
2. Qué fuentes de estrés presentan los policías.

Respecto a la primera pregunta, hay una noción general sobre la profesión de policía, muy asentada en el imaginario popular: los policías desarrollan labores inherentemente estresantes y por ello es lógico pensar que presentan niveles de estrés mayores. El autor problematiza lo anterior afirmando que de manera comparativa, no se puede asegurar que este grupo profesional presente los mayores niveles de estrés laboral, de hecho, todas las profesiones se enfrentan a este fenómeno. Sin embargo, el interés por estudiar este asunto con este grupo en especial, se debe más bien al tipo de labores que desempeñan los policías: realizan funciones especialmente importantes para la sociedad, la cual les exige eficacia; y por otra parte, hacen uso de la fuerza, por lo tanto, pueden presentar riesgos tanto para compañeros, ciudadanos y presuntos infractores de la ley. Esto último es lo que motiva el estudio del estrés ocupacional en este grupo profesional.

En cuanto al segundo punto, es curioso encontrar hallazgos de investigaciones donde se ha identificado claramente que las fuentes del estrés en policías no provienen de los riesgos inherentes de su labor, los cuales son generalmente identificados como aspectos usuales del quehacer policial por parte del sentido común: hechos de violencia. Estos últimos se denominan “incidentes críticos” en la literatura especializada.



Para efectos ilustrativos, se retoma una ficha cualitativa presentada en el capítulo, donde se expone de manera resumida el punto recién planteado:

*“Los oficiales de policía que participan de cualquier tipo de sesiones de manejo del estrés, rara vez citan el peligro ni otros incidentes críticos angustiantes como las fuentes principales de estrés. Tienen una mayor tendencia a hablar de la mala administración, la falta de recursos, las excesivas cargas de trabajo, la decepción que sufren por el sistema legal y otros problemas de la organización como factores de desgaste en el lugar de trabajo. A veces había que recordarles que el peligro y los incidentes críticos podían incluso considerarse posibles causas de estrés. Pero para algunos el peligro y el nerviosismo había sido lo que los había motivado a unirse a la policía en un principio” (Mutton, 2010, p. 313).*

Derivado de lo anterior, cae por su propio peso la necesidad de estudiar el estrés en las jefaturas policiales, pues si los factores organizacionales son los mayor ponderados en cuanto a causas, entonces es importante analizar el estrés en los tomadores de decisiones en calidad de jefaturas organizacionales y generadores de clima laboral.

Una particularidad de los cuerpos policiales planteada en el texto, es la carrera policial, ya que para ocupar puestos de jefatura, alguien tendría que haber recorrido distintos niveles internos y logrado ascensos de rango. De acuerdo al autor, los mecanismos de ascenso en las policías no suelen premiar la innovación y el desempeño, sino más bien la ausencia de errores. Las jefaturas, en tanto tomadores de decisión, se someten a un tipo de estrés diferente al resto de policías.

Algunas de las particularidades (y causas) del estrés ocupacional en jefaturas policiales son las siguientes:

1. Presentan preocupación por problemas de tipo organizacionales, pero no de carácter operativo, sino referidos a aspectos político-institucionales y acceso a recursos.
2. Han desarrollado estrés y traumas en su carrera de ascenso, esto por haber pasado por distintas áreas.
3. Han desarrollado lealtades entre oficiales de policía en su ascenso en la carrera y ello frecuentemente genera situaciones relacionadas al estrés.



Las jefaturas policiales suelen presentar menos niveles de estrés ocupacional que los policías operativos; en general, son personas de mayor edad y que han logrado ascender en su carrera, lo cual puede hacer más aceptables ciertas situaciones organizativas. Esto a su vez plantea el debate, también presente en El Salvador, de la brecha entre preocupaciones operativas y preocupaciones político-administrativas, lo cual podría traducirse en una posible desconexión entre las necesidades de desarrollo del sector operativo y de los tomadores de decisión, quienes no están expuestos a las tareas de seguridad pública en la calle.

Lo anterior se relaciona con un fenómeno presente en todos los niveles policiales, algo que emerge de las situaciones críticas y la imposibilidad de manejarlas de manera asertiva. El autor lo ilustra mediante el siguiente ejemplo:

*“Una cónyuge de un oficial superior afirmó que con el paso de los años su marido se había vuelto más duro, insensible e intolerante con los pequeños infortunios que sufrían los miembros de su familia, lo cual hizo que la relación con sus hijos se volviera distante y poco comprensiva. Asimismo, con frecuencia su esposa sentía que durante las discusiones la interrogaba como a una delincuente, o que sentía tener que defenderse como una testigo en un banquillo de testigos. El resultado era que ella y sus hijos se sentían desconectados de su esposo. El oficial superior, que sin duda alguna había enfrentado sufrimiento y traumas reales de primera mano en muchos incidentes críticos, me expresó su filosofía de vida: Estás con vida, así que deja de quejarte. Sentimientos de desconexión similares explican, en parte, muchas de las rupturas de relaciones que sufren los oficiales de policía” (Mutton, 2010, p.320).*

Tal desconexión emocional podría tener efectos adversos en la administración del talento humano, en el trato a ciudadanos y en las relaciones sociales del policía. Aunado a ello, el jefe policial debe enfrentar presiones de tipo político administrativo y ser capaz de superar la brecha de prioridades con los policías operativos.

El autor finaliza proponiendo, que si bien es importante estudiar las fuentes del estrés ocupacional policial, también deben estudiarse las maneras de enfrentar y resistir la adversidad; pues este asunto siempre estará presente en las instituciones policiales y muchas veces no será posible evitarlo.

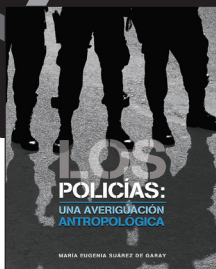
## Bibliografía

Mutton, D. (2010). *El estrés y la toma de decisiones en los jefes y los líderes policiales*. páginas 311-325. En M. Mitchell y J. Casey (Eds.). *Conducción y administración policiales*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Prometeo. 468 páginas.

López R., A. (2017). *Patrullaje policial a pie en zonas con alta presencia de pandillas. Valoraciones para la educación policial*. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(1), 271-320. doi:<http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i1.4313>

**Sinopsis elaborada por Augusto Rigoberto López Ramírez**

Centro de Investigación Científica  
Academia Nacional de Seguridad Pública



Suárez de Garay, María Eugenia. (2016).  
“**Los policías: Una averiguación antropológica**”.  
Guadalajara, México: ITESO. 490 páginas.

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11117/3842>

### **Los policías: Una averiguación antropológica**

“Los policías: Una averiguación antropológica” de la mexicana María Eugenia Suárez de Garay, Doctora en Antropología Social y Cultural de la Universidad Autónoma de Barcelona, es una muestra formidable de las transformaciones que se han dado en América Latina, en tiempos recientes: las mujeres incursionaron en la seguridad pública y en los asuntos policiales, campos reservados en otros tiempos para los hombres, tanto en su discurso como en sus prácticas.

Este texto es un referente bibliográfico obligado para hombres y mujeres del ámbito público o privado que desde su calidad de ciudadanos tengan que interactuar con la Policía en la vida cotidiana en tópicos concernientes con los derechos humanos, los derechos y deberes en el Estado de derecho, la protección de la vida en todas sus dimensiones, el cuidado de los bienes, la conservación de la tranquilidad en el vecindario, entre otros para los que está creada la Policía moderna, objeto y sujeto de investigación de la autora, que ha dedicado largos años a estudiar el rol de la policía y plantear propuestas para cualificar su necesaria existencia en la democracia.

La autora goza de una larga trayectoria académica, investigativa y de trabajo con diversos cuerpos policiales del continente y, producto de ello, este trabajo es una radiografía maestra de sus profundos conocimientos sobre este organismo de control facultado en el Estado de derecho para conservar el orden social, que hoy presenta condiciones anómicas ante la baja confianza de la población en sus autoridades protagonistas de acciones de corrupción y la lucha desleal por el poder político. En este modelo, la Policía también parece sentirse con el aval para ejercer su ostentoso poder con el máximo de arbitrariedad.

En este estudio, producto de diez años de observación sistemática de la autora en los escenarios de acción de la Policía Preventiva de Guadalajara, en el Estado de Jalisco, México; Suárez de Garay, desde los filtros de la antropología cultural que deja ver los modos de pensar y hacer de los individuos en un contexto, explora los significados que los policías le dan a sus acciones y presenta hallazgos que obligan a cualquier lector a percibir

a los uniformados como personas, miembros de una familia, ciudadanos y, sobre todo, representantes legítimos de la sociedad y cultura a la también nosotros pertenecemos.

Estos individuos, al incorporarse a la fuerza pública, asumen valores, prácticas, creencias y roles institucionales revestidos de poder para vigilar el cumplimiento de los parámetros normativos establecidos para la conservación del orden social, mediante su contacto directo con los particulares. En tal contexto, sociológicamente, la institución de vigilancia es un organismo social representativo de la sociedad que la engendra: nace, evoluciona y puede morir sumida en vicios heredados de la misma, pero especialmente de los actores políticos que la administran. La Policía es un organismo en constante cambio, o mejor adaptación, de sus funciones según la interacción entre la sociedad civil y la sociedad política. En México y el Estado de Guadalajara, la fuerza pública se ha apropiado más antivalores que valores de la sociedad política, en la que predominan las prácticas favorables al bien común que predicán en épocas electorales, camuflados con las bondades de la democracia participativa.

La preocupación de la autora sobre los vicios y virtudes de la Policía como institución puente entre los gobernantes y la ciudadanía se somete a un rigor académico del que emergen respuestas que exigen conocer la génesis de policía moderna en el siglo XIX, cuando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) motivó la necesidad de disponer de una Fuerza Pública para vigilar su cumplimiento, tarea que hoy, según la investigadora, tanto en Guadalajara como en todo México cuenta con enormes vacíos ante la arbitrariedad en sus procesos, la actuación violenta por parte de algunos de sus uniformados y el vínculo de altos y bajos mandos a conductas de corrupción. La distancia entre la ciudadanía y estos reguladores del orden cada vez aumenta. Su falta de legitimidad también se aduce a la escasa capacitación para la comprensión y vivencia de sus funciones; así como a la exposición de índices de gestión cuantitativos al margen del conocimiento de las dinámicas propias del conflicto y la concentración de su acción en indicadores delictuales, que justamente son el reflejo de la prevención como primera función de este organismo.

La mirada fría de la estructura policial conforme a los lineamientos constitucionales del Estado de Jalisco, en este caso, y los vacíos en el servicio a la comunidad como elementos constitutivos del ser y hacer público, recobran un sentido humano cuando la investigadora se acerca a cada uniformado a través de entrevistas de profundidad, en el marco de un diario de campo, para entrar a su propia historia de familia, sus sueños y razones para ser parte de las fuerzas del orden. Esta exploración de

sentimientos, pensamientos y práctica, tomando planteamientos teóricos y conceptuales de Alfred Schutz y Thomas Luckmann, le permiten obtener hallazgos valiosos sobre el mundo interno de la Policía en el que ellos se sienten representados en sus proyectos personales; así mismo se conocen las estrategias implementadas en esta “gran familia” para manejar las representaciones sociales –casi siempre negativas– de las comunidades frente a su ser y hacer. Lo cierto es que en este entramado entre la vida interna institucional y la vida externa que los uniformados experimentan se vive una situación de incongruencia donde la ética no es el parámetro fundamental para la protección de los residentes y visitantes del país.

Según Suárez de Garay, los policías gozan de un alto grado de discrecionalidad para su actuación desde la que fortalecen la existencia de un infraestado en el que ciudadanos son subordinados de las fuerzas del orden y, muchas veces, obligados a participar de la cadena de ilegalidad que inicia con la omisión o extralimitación del policía y termina con la construcción de una cultura de la desesperanza de la población ante la acción efectiva de la justicia y el castigo a los delincuentes por mano propia.

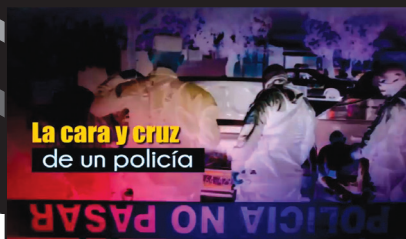
La investigación muestra resultados cuidadosamente organizados del análisis de discursos, prácticas y significados que los policías atribuyen a sus modos con los que abordan el control social y se relacionan en su vida institucional. Así mismo se muestra la construcción de un ser, saber, y hacer propio a partir de sus experiencias de las que extraen aprendizajes. En tal sentido cada miembro de la institución también es un sujeto histórico constructor de conocimiento continuo en su interacción entre el mundo interior y el exterior al organismo.

Aunque la autora considera su obra como un aporte insuficiente para entender el rol de la Policía en los Estados democráticos contemporáneos y el aporte de sus miembros a una cultura de la legalidad y la no violencia, lo cierto es que esta investigación antropológica, salvo mejor juicio, se constituye en el referente bibliográfico para gobernantes interesados en el bien común, directivos y docentes de las escuelas policiales, investigadores sociales interesados en la transformación sociopolítica de nuestros territorios y demás actores interesados en aportar al hacer constitucional de la justicia a partir del pacto de los Derechos Humanos que cobija tanto al mundo interno de la Institución como al mundo externo en donde están los ciudadanos, razón de ser de su oficio.

Los resultados, situados en Guadalajara, México, son válidos para la misma situación de los cuerpos policiales de los demás países de la región, en el que se exceptúan muy pocos que ya obedecen a su conciencia moral y lineamientos de la Ley como parámetro de actuación congruente con el bien común. Si a ello se suma la voluntad político de los gobernantes, en pronto tiempo tendremos ciudadanos –policías orgullosos de su profesión y sociedades seguras que confían en sus guardianes, según María Eugenia, libres del miedo.

**Sinopsis elaborada por María Stella Baracaldo Méndez**

Secretaría de Gobierno del Departamento de Cundinamarca, Colombia



**TÍTULO ORIGINAL:** La cara y la cruz de un policía;  
**AÑO:** 2017; **DURACIÓN:** 21 minutos; **PAÍS:** El Salvador.

**PRODUCCIÓN:** Audiovisuales UCA. **GÉNERO:** Reportaje – Documental. Disponible en: <https://youtu.be/LkMa3Aolsvo>

### La cara y la cruz de un policía

Se trata de un reportaje 2.0 o periodismo digital que posee soportes hipertextuales y multimedia, en el abordaje de un tema de actualidad. Tiene como fuentes de información entrevistas, testimonios y notas de prensa. Se desarrolla en una coyuntura social con alto índice de expresiones de violencia y delincuencia.

Es un reportaje que explora la cosmovisión de un Cabo y dos Agentes, empeñados en las tareas operativas de acuerdo a la distribución de trabajo según su nivel en la jerarquía de la Policía Nacional Civil; integra narraciones en las cuales comparten, mediante anécdotas, la cotidianeidad de las intervenciones policiales de máxima adrenalina, donde es menester el uso de vehículos institucionales, armas de fuego de diverso calibre, municiones y chalecos antibalas en diferentes escenarios y en medio de una altísima demanda de servicios policiales, y consecuentemente, de recursos.

Por otra parte, el reportaje utiliza soporte audiovisual para evidenciar las condiciones de una típica casa “destroyer”, así denominadas las casas que son utilizadas para la planificación y comisión de delitos por parte de estructuras terroristas; en este caso, exitosamente recuperada por las Fuerzas Especializadas Policiales de El Salvador y a partir de ello, bajo control policial de una patrulla del Grupo de Apoyo a la Comunidad, integrada por un policía y varios soldados asignados al sector.

No obstante haber elegido una profesión de servicio a la comunidad, de máximo sacrificio, en aras de contribuir al orden, la seguridad y tranquilidad pública, lo cual requiere de valentía y mística policial en un país en vías de desarrollo; los tres policías entrevistados también le permiten al espectador adentrarse en su mundo emocional y psicológico, desde la faceta de padres de familia, ante la posibilidad que sus propios hijos sean reclutados por pandillas; se develan sus preocupaciones como proveedores del hogar y la difícil administración de los ingresos que obtienen, sus percepciones, temores y las acciones que les permiten sentirse más seguros en su vida laboral.



El reportaje incluye la entrevista de un exfuncionario del ramo de seguridad que ejerció labores en el periodo de otro gobierno cuyo partido político es actualmente la mayor fuerza política de oposición; quien plantea agudas críticas hacia la administración de recursos por parte de autoridades y principales jefaturas policiales vinculadas directamente a la actual gestión. De igual forma, se presentan los argumentos críticos de un candidato a diputado por otro partido político de oposición, que es un ex Agente policial (destituido de la PNC), identificándolo como representante del Movimiento de Trabajadores de la Policía, quien hace especial énfasis en la distribución económica, necesidad de incremento salarial y el reconocimiento hacia la labor policial.

En el mismo orden de ideas, una investigadora social de un instituto de investigación de una universidad privada, hace duros señalamientos al manejo que considera han hecho las jefaturas de la corporación policial. A su vez se complementa el reportaje con las opiniones de un especialista en seguridad y criminología, quien también es reconocido en la vida nacional como director empresarial en la seguridad privada.

Resultan interesantes también los comentarios de un diputado de otro partido de oposición, presidente de una comisión vinculada a la seguridad en la Asamblea Legislativa, quien hace sus aportes en referencia a la legislación existente y su aplicación.

Al respecto, el narrador del reportaje, bajo un abordaje crítico, expone su propia investigación y con recortes de prensa hace una secuencia de los resultados de la legislación en los últimos tres años en relación a los asesinatos de policías, hechos circunscritos a una coyuntura con alto índice de expresiones de violencia y delincuencia, en paralelo a una precampaña electoral para comicios de alcaldes y diputados.

Como único contraste a lo antes expresado, se integran las imágenes de una de las batallas que se libran a nivel estratégico en la búsqueda de apoyos políticos, se trata de las declaraciones del titular de la institución policial en una rendición de cuentas ante el pleno legislativo; se mencionan las inversiones realizadas con las inyecciones presupuestarias producto de la aplicación de leyes recientes, destinadas a atender las necesidades más apremiantes de la institución en cuanto a logística y apoyo al personal.

### **Sinopsis elaborada por Aleida Esmeralda Linares Castillo**

Subcomisionada de la Policía Nacional Civil  
Jefa de la Sección de Innovación Educativa  
Instituto Especializado de Nivel Superior  
Academia Nacional de Seguridad Pública





AUTORES



AUTHORS

### ■ **Carlos Alberto Coca Muñoz**

Licenciado en Derecho y egresado de la Maestría en Ciencia Política (Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, El Salvador). Ha desempeñado funciones como Inspector de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador y actualmente labora como colaborador jurídico en la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, República de El Salvador. Ha publicado trabajos de investigación en la revista “Policía y Seguridad Pública”.

### ■ **Walter Antonio Fagoaga López**

Licenciado en Sociología con Maestría en Métodos y Técnicas de Investigación Social por la Universidad de El Salvador (Facultad Multidisciplinaria de Occidente); cuenta con un posgrado en Gestión Científica de ISEADE-FEPADE. Entre sus publicaciones se destacan los libros: “Secuelas sicosociales de la tortura en El Salvador”, de la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador; y “La condición Socio cultural y la Práctica de la Salud Preventiva en El Salvador”, publicado por la Editorial Académica Española. Ha trabajado como consultor en estudios urbanos, sobre medio ambiente, derechos humanos, salud y educación para instituciones nacionales e internacionales. Actualmente es Coordinador General de Investigación y Proyección Social en el Instituto Especializado de Educación Superior de Profesionales de la Salud de El Salvador (IEPROES) y miembro propietario del Consejo Técnico Consultivo del CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) de la República de El Salvador.

### ■ **Jordi Maceiras i Jiménez**

Funcionario de carrera de la Policía de la Generalitat-Mossos d’Esquadra desde el año 2005. Desde el año 2005 hasta el año 2012, realizando funciones policiales de seguridad ciudadana. Desde el año 2012 hasta la actualidad, integrante de la Unidad de Análisis y Planificación, unidad que tiene asignada entre otras funciones, la realización de informes y estudios que permitan a la dirección operativa de la Policía de la Generalitat-Mossos d’Esquadra, tomar decisiones estratégicas. Es Licenciado en Historia por la Universidad Autónoma de Barcelona. Ha laborado como arqueólogo, archivero (Museo-Masía Can Magarola de Alella) y profesor de historia, religión y literatura castellana (Escuela Claret de Sabadell, Catalunya, España).

### ■ Carles Mitjà i Ruano

Cabo de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra (PG-ME). Ha desempeñado funciones en la Unidad de Planificación de la PG-ME y actualmente labora en la Unidad Central del Laboratorio Químico de la División de Policía Científica. Es Licenciado en Ciencias Químicas por la Universidad de Girona. Ha fungido como docente desde el año 2008 en la PG-ME, en su área de especialidad científica. Su publicación más reciente es: Analysis of cannabis by energy dispersive X-ray fluorescence: application to forensic studies, con el Instituto de Ciencias de la Tierra Jaume Almera (ICTJA) y la Universidad de Girona (UdG) – 2014. Publicado a la revista Journal of Forensic Sciences.

### ■ Albert Moya i Salazar

Funcionario de Carrera de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (PG-ME) desde el año 1993. Desde el año 1993 hasta el año 2004, realizando funciones policiales de seguridad ciudadana. Desde el año 2005 hasta 2017, realizando dentro de la tecnoestructura de la PG-ME, funciones técnicas en la División de Sistemas de Información Policial, División de Planificación Estratégica, Área de Oficina Técnica y Área de Relaciones Institucionales y Atención Ciudadana. Actualmente, es Jefe de la Unidad de Análisis y Planificación, que tiene asignada entre otras funciones, la realización de informes y estudios que permitan a la dirección operativa de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, tomar decisiones estratégicas. Es Licenciado en Derecho y Máster en Criminalística por la Universidad Autónoma de Barcelona. Ha desempeñado labores docentes en el área policial y como coordinador de cursos en el Instituto de Seguridad Pública de Catalunya.

### ■ Joan Nadal i Gelada

Subinspector de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra (PG-ME). Es Licenciado en Historia Contemporánea por la Universidad de Barcelona y Máster en Políticas Públicas de Seguridad por la Universitat Oberta de Catalunya. Su experiencia profesional se remonta a 25 años de servicio en la PG-ME, desempeñando funciones en diversas unidades relacionadas a centros penitenciarios, análisis criminal, instrucción policial, planificación estratégica, entre otras. Realizó labores como docente en el ámbito policial del año 1995 al 2006. Actualmente

está asignado en la Unidad de Planificación de la Seguridad e Infraestructuras Críticas adscrita a la Comisaria General Técnica de Planificación de la Seguridad. Es redactor del libro “Els Mossos d’Esquadra” (Departamento de Interior, 2001) y coordinador de la “Colección Policía de Catalunya”, editada por la DGSC y dirigida a las policías locales (2003).

#### ■ Herard Von Santos Méndez

Capitán ® de la Fuerza Armada de El Salvador; Licenciado en Ciencias Jurídicas; graduado del curso de Contraterrorismo y Coordinación Interinstitucional (Centro Hemisférico de Estudios de Defensa, Estados Unidos de América). Ha sido profesor de Historia Militar, Derecho Penal y Procesal Penal; ha sido asesor de la comisión de Defensa y de Seguridad Pública en la Asamblea Legislativa, y Agente Fiscal Auxiliar. Autor de varios libros y artículos sobre las guerras en Centroamérica.

#### ■ María Carolina Thomas Argueta

Es Licenciada en Ciencias Jurídicas por la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (El Salvador). Actualmente desempeña funciones como Inspectora de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador.







CONVOCATORIA  
Y NORMAS DE  
PUBLICACIÓN

- \* Convocatoria general
- \* Normas de publicación
- \* Declaratoria de originalidad

- \* Call for submissions
- \* Rules for Publishing
- \* Declaration of Originality



CALL AND RULES  
FOR PUBLICATION



## CONVOCATORIA DE MANUSCRITOS I SEMESTRE 2018

El grupo editor de la revista académica y científica "Policía y Seguridad Pública", una iniciativa del Centro de Investigación Científica de la Academia Nacional de Seguridad Pública (República de El Salvador); invita a especialistas y académicos nacionales e internacionales a participar con manuscritos y trabajos para su treceavo número que será publicado en el primer semestre de 2018. Este número desarrollará la temática "Liderazgo Estratégico", en el que se recogerán aportes fundamentales para funcionarios policiales y comunidad de seguridad en general. Por ello son requeridos artículos científicos y estudios estratégicos originales e inéditos, sin publicaciones previas; portadores de nuevo conocimiento y propuestas que impacten el quehacer de los tomadores de decisión en este sector.

Las propuestas deberán atender la línea estratégica de investigación referida a *Estudios sobre el futuro y gestión de entornos complejos de seguridad*. Contribuyendo al asunto crítico de la conducción gubernamental en instancias, sectores y funcionarios de áreas sensibles de la actividad estatal, la asimilación de experiencias, la perspectiva comparada, el análisis situacional de eventos y el rumbo estratégico en el que se inscriben instituciones vitales del ámbito público.

Los estudios deberán establecer aproximaciones a las siguientes temáticas estratégicas:

1. Moral y desempeño institucional.
2. Liderazgo estratégico institucional.
3. Conducción gubernamental.
4. Liderazgo en contextos de crisis y amenazas complejas.
5. Pensamiento estratégico.
6. Estudios historiográficos sobre liderazgo: a) Periodos histórico y b) Estadistas.

Los trabajos:

1. Deben enviarse a [revista.seguridadansp@gmail.com](mailto:revista.seguridadansp@gmail.com) atendiendo las normas de publicación establecidas por la revista, que serán remitidas a los interesados por correo electrónico o pueden consultarse en línea.
2. Se recibirán hasta el jueves 15 de marzo de 2018.
3. Serán publicados una vez existan dictámenes favorables de los pares evaluadores.
4. El español y el inglés son las lenguas en las que pueden ser remitidas las propuestas académicas. Otro idioma deberá consultarse con anticipación con el grupo editor.
5. Podrán ampliarse y proponerse otras temáticas estratégicas, siempre y cuando no riñan con los programas de investigación vigentes y sean autorizados por el grupo editor.

Juan Carlos Morales Peña  
Editor Jefe  
[carlos.morales@ansp.edu.sv](mailto:carlos.morales@ansp.edu.sv)

Augusto López Ramírez  
Editor Asistente  
[augusto.lopez@ansp.edu.sv](mailto:augusto.lopez@ansp.edu.sv)



**CALL OF SUBMISSIONS  
I SEMESTER 2018**

The Editor's Group of the academic and scientific journal "Police and Public Security", an initiative of the Scientific Research Center of the National Academy of Public Security (Republic of El Salvador); Invites national and international experts and academics to participate with manuscripts and works for its thirteenth issue to be published in the first half of 2018. This issue will develop the theme "Strategic Leadership", which will collect fundamental contributions for police officers and the security community in general. In this regard, we are looking for original and unpublished scientific articles and strategic studies; that will help provide new knowledge and proposals that will have an impact upon the decision makers within this sector.

Proposals must meet the strategic line of research referred to *Studies on the future and management of complex security environments*. Contributing to the critical issue of government leadership in instances, sectors and officials of sensitive areas of state activity, the assimilation of experiences, the comparative perspective, the situational analysis of events and the strategic direction in which vital institutions of the public sphere are inscribed.

Studies should discuss the following strategic subject matters:

1. Moral and institutional performance.
2. Strategic institutional leadership.
3. Government driving.
4. Leadership in contexts of crisis and complex threats.
5. Strategic thinking.
6. Historiographical studies on leadership: a) Historical periods and b) Statesmen.

All work:

1. Should be sent to [revista.seguridadansp@gmail.com](mailto:revista.seguridadansp@gmail.com) based on the publishing guidelines set by the journal, and which will be forwarded to all interested parties via email or may be consulted online.
2. Deadline to receive material is Thursday, March 15, 2018.
3. Works will be published once there are favorable rulings from the evaluating peers.
4. All academic proposals may be sent in both English and Spanish. Any other language should be previously consulted with the Editor's Group.
5. Other strategic subject matter may be suggested or expanded, as long as they don't contradict current research programs and they are properly authorized by the Editor's Group.

Juan Carlos Morales Peña  
Editor in Chief  
[carlos.morales@ansp.edu.sv](mailto:carlos.morales@ansp.edu.sv)

Augusto López Ramírez  
Assistant Editor  
[augusto.lopez@ansp.edu.sv](mailto:augusto.lopez@ansp.edu.sv)



## NORMAS DE PUBLICACIÓN

- A. La revista “Policía y Seguridad Pública”,** publica trabajos académicos y científicos, así como estudios estratégicos, todos ellos originales e inéditos, y que no hayan sido postulados simultáneamente a otra publicación. Esto último debe certificarlo el o los autores en una declaratoria de originalidad. Asimismo se aceptan reseñas de libros, sinopsis bibliográficas y fílmicas, documentación oficial, documentos institucionales y ensayos historiográficos relacionados al eje temático de cada publicación.
- B. Objetivo de la publicación,** en el objetivo general y específicos se recogen el fomento de la cultura de investigación, el aporte científico de calidad, la formulación de políticas públicas, las propuestas avanzadas, la innovación y el valor agregado; todos conducentes al fortalecimiento institucional, el proceso educativo y la gestión pública de la seguridad.
- C. Supervisión de trabajos académicos,** al respecto identifica dos estados de los trabajos y que tienen tratamientos específicos:
1. Las propuestas de artículos, es decir aquellos por realizar; deberán atender los programas de investigación en vigor y el concepto de convocatoria que se haya definido para cada número de la revista institucional. Estos incluirán un resumen de 150 palabras, palabras clave y un esbozo general de contenidos por desarrollar no superior a 900 palabras y que serán sometidos a la consideración del grupo editor del Centro de Investigación Científica. Debiendo observar los formatos protocolarios autorizados y que pueden solicitarse.
  2. Todos los trabajos académicos o estudios finalizados, serán sometidos a un sistema de arbitraje sustentado en pares evaluadores. Un proceso confidencial, cuyos dictámenes y resultados no podrán ser dados a conocer, en fiel cumplimiento a la política ética de esta publicación; siendo los mismos trasladados única y estrictamente al autor o autores involucrados para el debido cumplimiento de rutas de mejora. Por su parte los evaluadores no podrán conocer la identidad del autor, cuyo trabajo o estudio sea objeto de revisión.
  3. Las fases del proceso anterior incluirán: recepción de artículos o estudios candidatos a publicación; remisión de documentos a pares evaluadores atendiendo criterio de especialidad y los atestados implicados en el arbitraje (carta oficial de invitación, documento a evaluar, F-1 formato para identificación de información científica relevante, F-3 formato de redacción de dictamen y F-6 formato de manejo de borrador electrónico); recepción y consolidado de dictámenes por el grupo editorial; traslado de observaciones y



rutas de mejora a los autores; recepción de documentos mejorados; verificación de cumplimiento de resultados de dictamen por el grupo editor. Si lo anterior es observado, el documento en cuestión, pasa a corrección de estilo y edición, así como traducción al idioma inglés de sus partes claves.

4. Según consta en la Declaratoria de Arbitraje, únicamente los informes estratégicos e institucionales estarán exentos del proceso en cuestión; por constituir literatura gris de consumo de públicos específicos de la burocracia gubernamental, y que se recogerán para conocimiento de nuestros lectores en las secciones de “Leyes y Documentos Oficiales” y “Documentos Institucionales” ambas de la revista “Policía y Seguridad Pública”.
5. No podrán ser publicados aquellos trabajos académicos o estudios, cuya evaluación negativa coincida en la mitad más uno de los evaluadores según fórmula de revisión adoptada. Así como también aquellos que habiendo superado la fase de evaluación y que gozando de resultados favorables derivados de los respectivos dictámenes no hayan cumplido con las rutas de mejora, las cuales se establece que son obligatorias.
6. Cada artículo se someterá al arbitraje de dos o más expertos, en caso de dictámenes contrarios se recurrirá a un tercer o quinto evaluador según la fórmula adoptada para cada caso y con el legítimo propósito de habilitar un estado de salida mucho mejor criteriado.
7. Sobre las fórmulas ad hoc para organizar ternas de evaluadores. Procederá la participación de tres árbitros para trabajos candidatos, cuyo contenido se extienda hasta 40 páginas. Mientras que los superiores a este último margen, específicamente las versiones completas tipo dossier, serán sometidas a un arbitraje que puede involucrar hasta cinco especialistas. En cuanto a detalles del factor extensión, se amplía en el numeral (8) del literal (H) sobre lineamientos editoriales.
8. El período del arbitraje, incluirá un tiempo mínimo de revisión situado en un mes y otro máximo de hasta seis meses. Lo anterior regirá o será regulado en función de cuatro aspectos críticos, entre estos: a) disponibilidad de expertos; b) extensión del documento candidato; c) atención del ciclo editorial anual y volúmenes programados; y d) alineación o correspondencia de las investigaciones con las temáticas estratégicas de las convocatorias.



**D. Cobertura temática,** “Policía y Seguridad Pública” admite investigaciones centradas en la problemática policial y de seguridad en el más amplio sentido del concepto. Con atención a las líneas estratégicas de trabajo que conciernen a prevención de crisis y conflictos sociales; estudios sobre el futuro y gestión de entornos complejos de seguridad; innovación educativa policial; diseño inteligente de políticas públicas de seguridad; recursos humanos policiales y estudios historiográficos sobre crimen y violencia. Los cuales tienen un desarrollo específico mediante programas de investigación que proveen de marco a las convocatorias para cada número.

**E. “Policía y Seguridad Pública” está dirigida** a funcionarios públicos en general, específicamente personeros de la comunidad de seguridad, defensa y relaciones exteriores. Así también a la comunidad diplomática acreditada en el país con énfasis en asesores y planificadores, investigadores del área de seguridad, académicos de los distintos campos disciplinarios, líderes políticos y empresariales.

**F. Sobre la periodicidad,** “Policía y Seguridad Pública” es una revista de carácter semestral, dos publicaciones por año.

**G. Costos de procesamiento editorial.** El envío, postulación y tratamiento editorial de los trabajos no tienen ningún costo económico para los autores.

#### **H. Lineamientos editoriales**

1. Los trabajos deberán estar escritos en idioma castellano, otras lenguas deberán consultarse con el grupo editor, quien valorará su posible incorporación en el idioma original o en una versión traducida; tanto para el proceso de revisión de pares como para publicación.
2. Los trabajos y propuestas deberán ser remitidos a la dirección electrónica: revista.seguridadansp@gmail.com con atención al Coordinador Principal del Centro de Investigación Científica de la Academia Nacional de Seguridad Pública.
3. Los escritos enviados por los colaboradores deberán poseer un carácter reciente, original e inédito. De esto último mediará una carta firmada por el autor, se trata de la declaratoria de originalidad que deberá adjuntarse en el envío.
4. El editor no será responsable por el daño o pérdida de lo enviado.



5. Queda entendido que por el sólo hecho de enviar sus trabajos al Centro de Investigación Científica de la ANSP, los autores de los mismos autorizan a la institución la publicación, reproducción y divulgación; lo cual estará regulado por licencia de CreativeCommons (cc by).
6. Deben los autores asimismo remitir su hoja de vida completa, en donde consten dirección física y electrónica, teléfonos u otros datos pertinentes para contactos.
7. El Centro de Investigación Científica y el Consejo Científico Editorial de la revista institucional "Policía y Seguridad pública" no se harán responsables por las opiniones expresadas por los autores en los trabajos publicados.
8. Los trabajos que se remitan tendrán una extensión mínima de 20 páginas y 40 máxima. Superiores al margen señalado, podrá ser factible con el visto bueno y autorización del grupo editor; siempre y cuando la extensión no comprometa el número de páginas de la revista.
9. El formato implicará página tamaño carta e interlineado espacio sencillo; márgenes superior e inferior: 2,5; márgenes izquierdo y derecho: 3,00. Tipografía: Arial; cuerpo: 12.
10. Para los títulos internos se empleará la numeración decimal (1, 1.1...) es aconsejable que no haya más de dos niveles de títulos internos.
11. Se ruega no utilizar la numeración automática de títulos ni apartados, porque los programas de diagramación o maquetación no los reconocen.
12. El texto puede contener cuadros, gráficos, diagramas y figuras que se presentarán en archivos separados (de imagen o de planilla electrónica/ Excel). En el texto se indicará dónde deben insertarse.
13. Las referencias bibliográficas se incluirán en notas al final y se hará referencia a las mismas en el cuerpo del texto a través del sistema de citación APA. Sugiriéndose la consulta del "Manual de publicaciones de la American Psychological Association" (APA), correspondiente a la sexta edición revisada u otras guías apoyadas en esta fuente y disponibles en línea.
14. Según se establece en la normativa APA, cuando una cita textual exceda las cuarenta palabras deberá separarse del contenido principal, se sugiere sangrarlas y destacarlas en cursiva, entrecomillado y tamaño (9).



15. Pueden incluirse notas y comentarios al pie de la página, sin menoscabo del espacio para contenido principal.
16. Se desaconseja la fórmula autores varios, porque no ayuda a localizar la obra, que es el propósito de las referencias bibliográficas.
17. Todas las páginas deberán ser numeradas en forma consecutiva.
18. La página 1 deberá contener la siguiente información:
  - i. Título del artículo.
  - ii. Nombre del autor.
  - iii. Institución a la que pertenece.
  - iv. Resumen de no más de 150 palabras (espacio interlineado simple, tipografía Arial, cuerpo 10).
  - v. Palabras clave (3 a 6).
  - vi. El autor deberá entregar un resumen de su hoja de vida de no más de 10 líneas que incluya: formación académica principal, filiaciones institucionales relevantes y esfuerzos de publicación e investigación más significativos.
  - vii. Dirección electrónica que estime pertinente y para efectos de contacto.
  - viii. Un micro extracto de entre 20 a 25 palabras que constituya la síntesis cualitativa general del escrito y para los efectos de su referencia en la tabla de contenidos.
19. Los textos deberán ser entregados en formato del programa Word (.doc).
20. Las fotos o figuras escaneadas deberán tener una resolución mínima de 300 dpi.
21. Todas las figuras, los diagramas y las fotos deberán entregarse digitalizados en formato JPG, Photoshop (PSD) u otro de calidad superior. Otros formatos o los hechos a mano, no se considerarán. Pero podrán ser tomados en cuenta en el futuro previsible y en la medida las herramientas de software especializado disponible lo vaya permitiendo.

## RULES FOR PUBLISHING

- A. The Journal “Police and Public Security”** publishes academic and scientific papers, as well as strategic studies, all of them original and unpublished, and have not been simultaneously submitted to any other publication. The author(s) must certify this in a written declaration of originality. Additionally, it includes book reviews, biographical and film synopses, official documents, institutional papers and historiographical essays on the theme of each issue.
- B. The Objective of the Publication** Its overall and specific objectives include the promotion of a culture of research, high quality scientific contributions, public policy drafting, frontline proposals, innovation and added value; all conducive to strengthening the institution, the educational process and public management of security.
- C. Supervision of Academic Work.** In this regard, submissions of two types are identified, each with its methodology:
1. Proposed Articles, that is, those that have yet to be prepared, must follow current investigation programs, and the concept that has been defined for each issue of the institutional journal. These will include a 150-word abstract, list of key words, and a 900-word general outline of the content in preparation, which will be submitted to the editorial group at the Scientific Investigation Center for consideration and subsequent rejection or approval. It must conform to the authorized protocol formats, and those that may be requested.
  2. All academic papers or final studies shall be submitted to a system of assessment based on peer reviewers. This is a confidential process, whose resolutions and results will not be revealed, under strict compliance with the publication’s ethics policy; these will be shared solely and strictly with the author or authors involved for compliance with ways of improvement. For their part the reviewers will be unaware of the identity of the author whose work is the object of review.
  3. The phases of the aforementioned process include: receiving articles or studies that are candidates for publication, forwarding the documents to peer reviewers according to criteria of specialty and documents required in evaluation (official invitation letter, document to be evaluated, F-1 form to identify the relevant scientific information, F-3 form to prepare the resolution, and F-6 form to manage the electronic draft); the editorial group receives and consolidates the conclusions, the improvements are relayed to the authors, improved documents are received, followed by verification of compliance with the results of the resolution of the editorial group. If the aforementioned has been observed, the document passes to style correction and editing. The



approved protocol formats must be observed and can be requested. English translation of key parts.

4. As set out in the Statement of Evaluation, only strategic documents and institutional reports are exempt from the process being discussed, as they are grey literature for use by specific readership in governmental circles, and it will be collected for the knowledge of our readers in the sections “Laws and Official Documents” and “Institutional Documents” both in the journal “Police and Public.
5. Academic works or research papers will not be published when a negative evaluation coincides by half the panel of reviewers plus one according to the adopted revision formula. Neither will those papers which, having passed the evaluation phase and enjoying favorable results derived from the respective resolutions, do not comply with the improvements that are established as mandatory in nature.
6. Each article will be subjected to the evaluation of two or more experts, in the case of opposing resolutions, a third or fifth evaluator will be used according to the formula adopted for each case, and with legitimate purpose to provide a resolution based on the best criteria.
7. Regarding the ad hoc formulas to organize panels of three evaluators. This will involve the participation of three arbitrators for candidate works, whose content may extend up to 40 pages. While works that surpass this margin, specifically the complete dossier type versions, will be submitted to an arbitration that can involve up to five specialists. As for details concerning the extension factor, it is extended in paragraph (8) letter (H) on editorial guidelines.
8. The arbitration period will include a minimum review time of one month and a maximum of up to six months. The foregoing will govern or will be regulated according to four critical aspects, among them: a) availability of experts; b) extension of the candidate document; c) attention to the annual publishing cycle and scheduled volumes; and d) alignment or correspondence between the research and the strategic themes of the summons.

**D. Thematic Coverage.** “Police and Public Security” accepts investigations focused on police and security issues in the broadest sense of the concept. It directs its attention to the strategic work that deals with: crisis prevention and social conflicts; studies regarding the future and management of complex security environments, innovation in police education, intelligent design of public policy; police human resources and historiographical research concerning crime and violence. All of which are implemented specifically through research programs that provide the framework for the submissions for each issue.



- E. Target audiences for Police and Public Security:** public officials in general, specifically representatives of the community of security, defense and foreign affairs. Well as the diplomatic community accredited in this country with emphasis analysts, consultants and planners, researchers in the area of security, scholars of different disciplinary fields, politicians and business leaders.
- F. Regarding frequency.** “Police and Public Security” is published twice a year.
- G. Editorial processing costs.** Shipping, publishing application and treatment of works have no economic cost to the authors.

#### H. Editorial guidelines

1. Papers must be written in Castilian language, other languages shall consult with the publishing group, who will assess their possible inclusion in the original language or in a translated version; for both the peer review process and publication.
2. Papers and proposals are to be sent to the following e-mail: revista.seguridadansp@gmail.com to the Main Coordinator of the Scientific Investigation Center at the National Academy of Public Security.
3. The papers submitted by collaborators must be recent, original and unpublished. This will require a letter signed by the author, a declaration of originality that must be attached to the submitted material.
4. The editor shall not be responsible for damages or loss of material sent.
5. It is understood that the mere act of presenting a submission to the ANSP’s Scientific Investigation Center confers the institution authorization to publish, reproduce or publicize it; this shall be regulated through a Creative Commons license in the mode as “recognition” (cc by).
6. The authors must likewise submit their completed resume, with a mail address, and e-mail, telephones and other pertinent contact data.
7. The Scientific Investigation Center and the Scientific Editorial Council for the institutional journal “Police and Public Security” will not be responsible for the opinions expressed by the authors in the published work.
8. Submission length should be no less than 20 nor exceed 40 pages. Longer papers may be accepted prior approval and authorization of the editorial group, as long as the extension does not compromise the number of pages of the journal.
9. The paper format will be letter-size and single spaced; top and bottom margins: 2.5; and left and right margins: 3.00. Font: Arial, Font Size: 12.

10. Inner titles will use decimal numbering (1, 1.1...). It is advisable that there be no more than two internal title levels.
11. You are requested not to use automatic numbering of titles and sections, because the programs for diagramming and layout do not recognize them.
12. The text may contain tables, but the graphics, diagrams and figures will be presented in separate files (as an image or Excel/spreadsheet template). The text will contain indicators for their placement.
13. Bibliographic references will be included in the endnotes, and reference will be made to them in the body of the text using the APA citation system. The recommended source is the APA Formatting and Style Guide (APA), in its sixth edition, or other guides that are based on this source and are available on line.
14. As established in the APA standards, when a textual citation exceeds forty words, it must be separated from the principal content, be indented and in Italics, quotation marks and font (9).
15. Footnotes and comments may be included, without compromising the space for the main content.
16. The use of the multiple-author form is discouraged due to difficulty in locating the work, which is the purpose of bibliographic references.
17. All pages are to be consecutively numbered.
18. Page 1 must contain the following information:
  - a. Title of the article.
  - b. Name of the author.
  - c. Institution to which they belong.
  - d. Summary not to exceed 150 words (single space, Arial font, size 10).
  - e. Key words (3 to 6).
  - f. The author must present a biographical paragraph not to exceed 10 lines, including: principal academic training, relevant institutional affiliations, and most significant research and publishing efforts.
  - g. E-mail as pertinent, and to facilitate contact.
  - h. A 20–25 word micro extract, that is to be a qualitative synthesis of the paper, and for use in referencing it in the table of contents.
19. The texts must be submitted in Word software.
20. Pictures or scanned images must have a minimum resolution of 300 dpi.
21. All of the figures, diagrams and pictures must be submitted in digital form, as JPG or PSD (Photoshop) files. Other formats, including handmade, shall not be considered. However, they may be taken into account in the foreseeable future as specialized software permits.

**DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD**

El presente instrumento es de carácter obligatorio y tiene como propósito certificar como inédita y original la propuesta académica o elaboración intelectual del o los autores. Así también dejar claro la conformidad en torno a las autorizaciones debidas correspondientes a los actos de publicación.

Título del documento:

---

Por medio de esta declaratoria certifico que el artículo/documento que estoy presentando como candidato a publicación en la revista académica y científica "Policía y Seguridad Pública", del Centro de Investigación Científica de la Academia Nacional de Seguridad Pública; es de mi autoría intelectual.

Doy mi consentimiento para que el artículo propuesto sea sometido al arbitraje normado por el grupo editor mediante revisión de pares, así también acepto que la ruta de mejora que derive de los dictámenes editoriales es de obligatorio cumplimiento y requisito indispensable para hacerlo viable como publicación.

Por lo tanto, doy fe que las fuentes utilizadas en el mismo cuentan con su respectivo crédito, que se apegan a las normas de publicación exigidas por la revista "Policía y Seguridad Pública" y sus políticas editoriales; así también que el documento en cuestión no ha sido propuesto simultáneamente a otra editorial científica y que además no tiene publicaciones previas.

Ratifico que en caso de tratarse de una versión mejorada o ampliada de un original previamente publicado; me comprometo a remitirlas juntas para los menesteres de análisis y revisión que el grupo editor estime pertinentes.

Esta declaratoria incluye la certeza que todos los contenidos del documento, quedan libres para ser expuestos ante cualquier reclamación o controversia relacionada a derechos de propiedad intelectual, exonerando incluso de toda responsabilidad al Centro de Investigación Científica de la Academia Nacional de Seguridad Pública. Autorizo la revisión de mi artículo propuesto, mediante software especializado, para la detección de cualquier indicio de plagio como requisito fundamental para su publicación.

De ser aprobado el documento:

---

para los menesteres de publicación y divulgación, como autor o autores propietarios, expresamos nuestra conformidad de autorizar indefinidamente a la Academia Nacional de Seguridad Pública para que sea editado, reproducido, traducido, distribuido, exhibido y divulgado en el ámbito nacional e internacional por medios electrónicos, CD rom, impresos u otros medios conocidos.

Lo anterior estará normado por licencia de Creative Commons en su modalidad "reconocimiento" (cc by); condición que acepto mediante la postulación del trabajo y la suscripción de la presente declaratoria, y se hará efectiva si el artículo resulta publicado (los términos de la licencia pueden verificarse en la siguiente dirección: <http://www.lamjol.info/index.php/RPSP/about/editorialPolicies#openAccessPolicy>).

Acepto finalmente el beneficio de recibir un (1) ejemplar del número de la revista en donde se incluya mi documento; así también que en caso de ser varios participantes, aplicará la misma cantidad para el investigador principal y un (1) ejemplar para cada coautor

Firmo a continuación esta declaratoria, como constancia de aceptación de todo lo anteriormente dispuesto, a los \_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_, en la ciudad de \_\_\_\_\_, en (país) \_\_\_\_\_.

(f): \_\_\_\_\_

Nombre completo  
Número de identificación

Nota: Este documento deberá ser remitido en forma escaneada junto al artículo propuesto a la siguiente dirección: [revista.seguridad@ansp.edu.sv](mailto:revista.seguridad@ansp.edu.sv), a la cual se puede solicitar también el archivo en forma virtual para su llenado.



## DECLARATION OF ORIGINALITY

This instrument is mandatory and its purpose is to certify the academic or intellectual work of author(s) is unpublished and original. It also clarifies that this is in accord with the corresponding authorizations required for publication.

Document Title:

---

By means of this declaration, I certify that I am the author of the article/document I am submitting for possible publication in the academic and scientific journal "Police and Public Safety" by the Scientific Investigation Center at the National Academy for Public Security.

I consent that my article be submitted to review by an editorial group, and I likewise accept that the improvements derived from the opinions of the pair of evaluators are mandatory and an indispensable prerequisite for it to be viable for publication.

Therefore, I attest that the sources utilized in the document are duly cited, they adhere to the norms for publication required by the journal "Police and Public Security," and the aforementioned document has not been simultaneously proposed in another scientific publisher, and that there are no prior editions in print, neither is it an improved or expanded version of an original.

I confirm that in case of an improved or expanded version of a previously published original, I commit to submitting them jointly for analysis and revision by the editorial group.

This declaration also bears assurance that all content in the document is free to be rendered to a process of claim or dispute regarding intellectual property rights, exempting the Scientific Investigation Center of the National Academy for Public Security of any responsibility in this regard. I authorize the revision, through specialized software, of my proposed article; with the purpose of detecting any plagiarism try, as a main requirement for its publishing.

If approved, the document:

---

in the interest of its publication and dissemination, as author(s), proprietor(s) expressly indefinitely authorize the National Academy of Public Security its editing, reproduction, translation, distribution, exhibition and dissemination at the national and international level, by electronic means, CD rom, in print, or other known media.

The above is regulated by the Creative Commons license in its "recognition" modality (cc by); I accept that condition through the article postulation and the subscription to the present declaration, which is going to be effective if the article is published (the licensing terms can be checked in the link below: <http://www.lamjol.info/index.php/RPSP/about/editorialPolicies#openAccessPolicy>).

Finally, I (we) accept the benefit of receiving one (1) copy of the journal that includes my document; likewise, in case there are several participants, the same number will apply for the lead researcher and one (1) copy for every coauthor.

I affix my signature to this declaration, as evidence of acceptance of everything heretofore exposed, on the \_\_ day of the month of \_\_\_\_\_ of the year \_\_\_\_, in the city of \_\_\_\_\_, in (country) \_\_\_\_\_.

(Signature): \_\_\_\_\_

Full Name  
Identification number

Note: A scan of this document is to be sent along with the article being submitted to the following e-mail address: [revista.seguridad@ansp.edu.sv](mailto:revista.seguridad@ansp.edu.sv), and at the same address a digital file can be requested for completion.

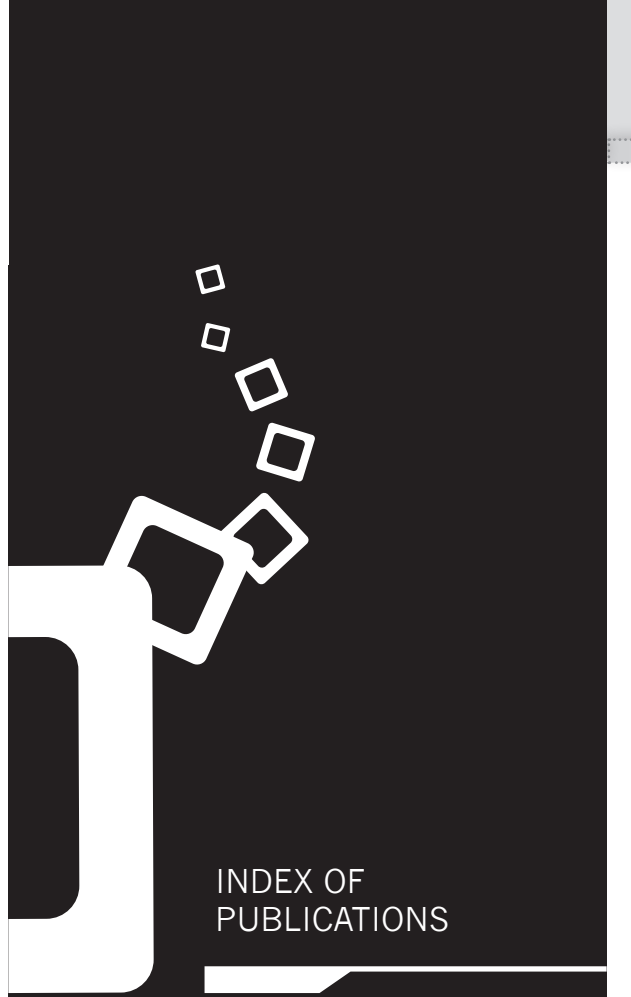








ÍNDICE DE  
PUBLICACIONES



INDEX OF  
PUBLICATIONS



## ÍNDICE DE PUBLICACIONES REVISTA POLICÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA

### REVISTA NÚMERO 1

Año 1, vol. 1, Julio - Diciembre 2011

### “POLICÍA COMUNITARIA Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA”

#### Artículos Académicos

#### **Desafíos de la prevención de la criminalidad post-conflicto en Guatemala.**

Esteban Benavides Yates

*“El crimen y la violencia son dos desafíos que enfrentan las sociedades latinoamericanas, éstos obstaculizan el desarrollo y reducen las oportunidades de la ciudadanía en general. Conocer algunas iniciativas de prevención en el período post conflicto en Guatemala, es el objetivo de este estudio”.*

#### **Propuesta analítica de cinco tesis interpretativas de la violencia estructural y el ejercicio de gobernabilidad en materia de gestión de seguridad pública y prevención de violencia en el Municipio de Santa Tecla.**

Juan Carlos Morales Peña

*“De cómo a todo esfuerzo de regeneración del tejido social, le sigue otro proceso de deconstrucción social. El estudio trata de identificar los recursos de la cohesión y la regeneración social en la comunidad y contrastarlos con los efectos adversos de las grandes intervenciones territoriales que abonan decisivamente a la relación cooperación conflicto en lo local”.*

#### **La Formación Policial en El Salvador: Desafíos y oportunidades para impulsar un modelo de policía comunitaria.**

Luisa Carolina Arévalo Herrera

*“La Academia Nacional de Seguridad Pública tiene el desafío de formar policías con mayor calidad, hacerlo con la filosofía de policía comunitaria, pero ello se enfrenta a los paradigmas vigentes en la corporación policial, por lo que se propone impactar la relación entre directivos y operarios de esa institución de seguridad”.*

#### **Policía, prevención, capital social y comunidades en El Salvador.**

Ricardo Antonio Argueta Hernández

*“Una policía capaz de potenciar la participación activa de la comunidad para identificar y prevenir problemas que la afectan, constituye la base para una nueva forma de asumir la seguridad pública, corresponde a la idea fuerza del estudio”.*

## **Control y regulación de las empresas de seguridad privada en América Latina y el Caribe: Un análisis comparativo.**

Francesca Caonero, William Godnick, Sonia Fernández, Julián Bustamante y Samanta Natenzon

*“Este estudio compara las normativas nacionales de distintos países latinoamericanos en materia de regulación de la seguridad privada, desarrollando también un contraste con los contenidos del proyecto para una posible convención sobre las empresas militares y de seguridad privada”.*

### **Estudios Historiográficos**

#### **Homicidios en la Alcaldía Mayor de Sonsonate, 1786-1820: Un acercamiento a las motivaciones de violencia.**

Josselin Ivette Linares Acevedo

*“La embriaguez, la defensa propia y del honor, las pasiones, las deudas y otros aspectos; constituyeron las causas motivantes de numerosos homicidios en la última etapa de la vida colonial en Sonsonate. En la concepción de las autoridades, la ignorancia era el factor clave de los comportamientos delictivos más graves”.*

#### **Estado de policía o buen gobierno y mecanismos de control social en la provincia de Sonsonate (1785-1819).**

Isabel Villalta

*“El mantenimiento de una sociedad de desiguales por una parte y la sanción vecinal por otra, que implicó formas de vigilancia del vecino; constituyeron mecanismos de control social con los que la corona intentó construir el Estado de policía o buen gobierno; como principal esfuerzo para enfrentar las altas tasas de homicidios del Sonsonate mestizadolino de la tardía etapa colonial”.*

---

### **REVISTA NÚMERO 2**

Año 2, vol. 1, Enero- Junio 2012

#### **“CRIMINALIDAD ORGANIZADA TRANSNACIONAL”**

##### **Artículos Académicos**

#### **Sobre el concepto de crimen organizado. Significación de su contenido en la legislación penal salvadoreña.**

Carlos Sánchez

*“¿Qué características comunes poseen las organizaciones criminales? Es necesaria su diferenciación de otras con participación colectiva? Se vuelve pues indispensable, el análisis de su evolución legal en El Salvador”.*



### **Armonización de la legislación contra el crimen organizado en Centroamérica.**

Jaime Edwin Martínez Ventura

*“Centroamérica puede avanzar en la concordancia de su legislación contra la delincuencia organizada. La voluntad política y un programa común deberán ser los elementos coincidentes”.*

### **Pandillas en Cataluña: El abordaje desde la Policía Generalitat – Mossos d’Esquadra.**

Santiago Herrero Blanco

*“La presencia de pandillas en ambos lados del Atlántico plantea una nueva dimensión transnacional de los grupos delictivos. Conocer la experiencia policial catalana en su propio contexto social se vuelve indispensable”.*

### **Cooperación internacional e inteligencia en el combate de la criminalidad transnacional: El caso brasileño.**

Almir de Oliveira Junior y Edison Benedito da Silva

*“Las actividades ilícitas transnacionales traspasan fronteras y penetran a los Estados. Mayores inversiones en inteligencia y cooperación regional serán claves para la gestión de los desafíos”.*

### **Cultura de violencia social del Estado y de la ciudadanía.**

Eduardo Sancho Castañeda

*“De cómo a cada escalada represiva del Estado, le ha seguido una expansión organizativa y delincencial. Comprenderla desde un modelo analítico novedoso constituye un aporte relevante”.*

### **La economía ilícita: Una perspectiva desde la reproducción socioeconómica.**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“La dinámica de la reproducción social y su anclaje en la economía ilícita expone una base analítica de la baja delincuencia. Un subproducto anómalo derivado de la exclusión en todas sus formas”.*

### **Nuevos empoderamientos criminales y desafíos globales para los Estados del Triángulo Norte Centroamericano y México.**

Juan Carlos Morales Peña

*“¿Qué dinámicas median en las relaciones entre Estado y organización criminal? ¿Cómo lidia el Estado con los efectos adversos de sus acciones y omisiones? Volviéndose imperativo explorar los retos a la seguridad desde el sistema inmunológico atrofiado de lo público”.*



**Académico Invitado****La Paradoja Mexicana de la Delincuencia Organizada: Policías, violencia y corrupción.**

Edgardo Buscaglia

*“México se enfrenta a un creciente reemplazo de la estatalidad debido a sus condiciones de paraíso patrimonial. Experiencias exitosas de posible imitación e implementación deficitaria de medidas de las convenciones internacionales complican la situación o abren oportunidades”.*

**REVISTA NÚMERO 3**

Año 2, vol. 2, Julio 2012- Abril 2013

**“NARCOTRÁFICO Y LAVADO DE ACTIVOS”****Artículos Académicos****El crimen organizado en Mesoamérica y el Caribe: Legado de piratas, contrabandistas y bandidos.**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*“La conexión histórica entre las actuales organizaciones criminales con los piratas, contrabandistas y bandidos que operaron durante la colonia española, tiene como denominador común la mentalidad burguesa. De cómo estas incidieron en el declive del imperio español, igual como lo hacen ahora con los Estados contemporáneos”.*

**Uso y abuso de sustancias psicoactivas. Cultura y sociedad.**

Lorena Cuerno Clavel

*“Desde una lectura de la antropología sociocultural, se develan las imágenes, identidades grupales y sentidos de pertenencia del consumidor de drogas. De cómo este uso y abuso es reprimido por las instituciones mediante programas preventivos y curativos”.*

**El narcotráfico en la cultura cosmopolita: Una mirada desde la experiencia de Colombia.**

María Stella Baracaldo Méndez

*“El narcotráfico como delito omnipresente instalado por encima de las fronteras físicas de los Estados-nación, constituye un riesgo cosmopolita frente al cual los derechos humanos y la ética civil se erigen como únicos reguladores universales”.*



**La droga, el contexto y el Estado. Jóvenes de estratos medios y altos y su consumo “recreativo” en tres municipios de El Salvador.**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“¿Cómo se genera el contexto para la demanda de droga?, ¿Cómo participan los segmentos jóvenes de extracción social alta y media?, ¿Qué consecuencias arrastra consigo este fenómeno? Se invita al Estado a una forma decidida con la que debe regular estos espacios de interés social”.*

**Estudios Historiográficos**

**Entre la legislación y la criminalidad: El caso del contrabando de ganado, aguardiente y tabaco en la provincia de Sonsonate a finales del período colonial.**

Josselin Ivette Linares Acevedo

*“Robo de ganado, venta clandestina de aguardiente y siembras ilegales de tabaco. Estos delitos fueron prácticas corruptas que favorecieron la evasión de impuestos; así como también deterioraron la legalidad de la última etapa del mundo colonial”.*

---

**REVISTA NÚMERO 4**

Año 3, vol. 1, Mayo - Octubre 2013

**“POBLACIÓN RECLUSA Y VIOLENCIA CARCELARIA”**

**Artículos Académicos**

**El sistema penitenciario y carcelario en Colombia: El concepto de alta seguridad en la justicia especializada.**

María Stella Baracaldo Méndez

*“La administración del sistema penitenciario colombiano en contextos de estados de conmoción interior o de conflicto armado; se complica por los problemas de hacinamiento, la elevada generación mensual de población reclusa y la instalación de nuevos cuerpos legales”.*

**Situación de las personas reclusas latinoamericanas en Cataluña (2011).**

Berta Framis Ferrer, Manel Capdevila Capdevila y Marta Ferrer Puig

*“Los desafíos de favorecer la reinserción social y la disminución de la reincidencia, se encuentran a la base de posibilidades futuras de integración de la población reclusa extranjera en Cataluña que ha registrado un incremento significativo durante la última década”.*



**Intervención jurídica y socioeducativa con las menores infractoras en centros de internamiento. Una revisión preliminar.**

Ana Guirao González y Encarnación Bas Peña

*“Debido a la escasa atención social y científica hacia el reducido número de mujeres españolas menores de edad, en cuanto infractoras penales; se describe su situación actual identificando problemáticas relevantes y discriminaciones; ello en el marco del examen de la ley de responsabilidad penal del menor”.*

**El Crimen Organizado en las Cárceles: Las extorsiones desde los Centros Penales en El Salvador (2008-2009).**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*“De cómo el delito de extorsión desde las cárceles constituye una amenaza para la seguridad del Estado, erosiona la confianza ciudadana en el gobierno y se plantea como desafío para la vuelta de la autoridad en los imperativos de control del mundo penitenciario”.*

**El Policía estratégico frente a la crisis futura y las paradojas del Estado en la reconstitución de su autoridad**

Juan Carlos Morales Peña

*“Se ha examinado el perfil del policía que se requiere para gestionar la crisis y las tendencias a la desintegración social y nacional. Planteándose un policía cuya preparación se base en la versatilidad estratégica, la adopción de metodologías de trabajo anticipativo y el procesamiento inteligente del riesgo. Lo anterior como requisito de evolución de lo periférico a lo global”.*

**Estudios Historiográficos****La reforma del sistema carcelario salvadoreño, 1900-1944.**

Carlos W. Moreno

*“La reflexión sobre las instituciones penitenciarias en lo que concierne a su evolución, funcionalidad y proyecto de rehabilitación; constituye un énfasis principal de este estudio. Identificándose técnicas de reeducación y programas de trabajo con retribución económica de la mano de obra reclusa”.*





## REVISTA NÚMERO 5

Año 4, vol. 1, Noviembre 2013 – Junio 2014

### “SEGURIDAD PRIVADA Y TRÁFICO DE ARMAS”

#### Artículos Académicos

#### **Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español.**

María del Carmen López Aniorte

*“Estudio de las garantías constitucionales para el uso de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) y otros medios de vigilancia y seguridad privada como instrumentos de control de la actividad laboral en España”.*

#### **La madurez del sector de seguridad privada en España: análisis de su evolución legislativa.**

Andrea Giménez-Salinas Framis

*“Estudio comparativo de dos normativas españolas referidas a seguridad privada, su filosofía y contexto; de cómo se establecen lazos entre la seguridad privada y la seguridad ciudadana de España”.*

#### **Exploración de la seguridad privada en El Salvador.**

Álvaro Augusto Vejarano Anzola

*“Deficiencias en la supervisión y los controles de las empresas de seguridad privada y desajustes salariales entre los empleados del sector; constituyen condiciones que deben propiciar la creación de una superintendencia”.*

#### **Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales.**

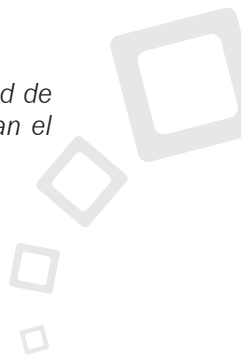
Carlos Alberto Coca Muñoz

*“Los alcances de los riesgos psicosociales entre el personal que labora en empresas de seguridad privada, revelan las carencias en materia de salud y seguridad ocupacional, impactando significativamente el rendimiento de sus miembros en un ámbito de actividad sobre exigente”.*

#### **El armamento de las pandillas salvadoreñas: análisis de su letalidad, poder de fuego e implicancias de seguridad.**

Herard Von Santos

*“Las necesidades que derivan de la guerra entre pandillas y la disponibilidad de armas de fuego en el mercado son valorados como los factores que explican el aumento del poder de fuego entre estas agrupaciones criminales”.*



**Colombia: vigilancia, seguridad privada y manejo de armas, 1994-213.**

María Stella Baracaldo Méndez

*“De cómo las grandes transformaciones sociales y económicas del siglo XXI han impactado la prerrogativa estatal concerniente al monopolio de la violencia física legítima, erosionándola a través de actores de índole privada proveedores de seguridad a los ciudadanos”.*

**El gasto público en servicios de seguridad privada en El Salvador: aproximación descriptiva preliminar.**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“¿Cuánto pesa la seguridad privada dentro del Estado? ¿Cómo se relaciona la seguridad privada con las necesidades del sector público en la protección de sus instalaciones? y ¿Cómo desarrollar una estrategia cualitativa de estudio para este fenómeno? Son entre otras, algunas de las preocupaciones aquí planteadas”.*

**La educación en contextos de encierro en El Salvador: una aproximación.**

Edgar Johans Ventura y Gonzalo Rodríguez

*“Infraestructura educativa y conceptos fundamentales de educación en contextos de encierro; plantean interrogantes sobre qué tipo de intervenciones educativas se requieren para poblaciones reclusas”.*

**REVISTA NÚMERO 6**

Año 4, vol. 2, Julio-Diciembre 2014

**“PROSPECTIVA DE SEGURIDAD”****Artículos Académicos****Proliferación de armas y violencia armada en el sector de la seguridad privada en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades para la acción.**

Rémi Bacouillard, Camilo Duplat Guerrero y Julián Bustamante

*“Análisis de casos de violencia armada y proliferación de armas de fuego en el sector de la seguridad privada en América Latina y el Caribe. De cómo la seguridad privada puede convertirse en fuente y víctima de la inseguridad”.*

**Órganos intervinientes en la lucha contra el tráfico ilegal de mano de obra, el empleo irregular y el fraude a la seguridad social en España.**

Antonio Megías Bas

*“Estudio sobre la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la seguridad social y órganos intervinientes a través de la normativa española”.*



**Las agencias de seguridad privada en El Salvador: Estado de la colaboración público privada en prevención del delito en el sistema de seguridad pública.**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*“Los servicios privados de seguridad tienen un rol importante para contrarrestar la criminalidad en el país, aunque desde el sector público no se les concibe de esta manera”.*

**Análisis prospectivo del desarrollo de la delincuencia organizada en El Salvador para el quinquenio 2014 – 2019.**

Juan Carlos Arévalo Linares

*“Utilizando la técnica prospectiva del análisis de escenarios, se han planteado tres posibilidades de evolución del crimen organizado en El Salvador”.*

**Las pandillas salvadoreñas y su comportamiento delictivo: Prospectiva de sus formas organizativas y expansión territorial para el próximo decenio 2015-2025.**

Herard Von Santos

*“De cómo las pandillas salvadoreñas pueden convertirse en actores armados con amplia presencia territorial, haciéndose de capacidades con potencial de socavamiento de los esfuerzos estatales en seguridad”.*

**La economía informal y su conexión con el avance de formas delictivas organizadas: Prospectiva para el decenio 2015-2025.**

Walter Antonio Fagoaga López

*“¿Hacia dónde va el sector informal en El Salvador? ¿Qué comunicación tiene con la economía de ilícitos? ¿Cuáles son los escenarios críticos que podrían plantearse en el futuro?”*

**Los estudios estratégicos en El Salvador: Su potencial para el desarrollo de centros prospectivos de pensamiento avanzado para la seguridad nacional y la defensa.**

Juan Carlos Morales Peña

*“Analizar el nivel de desarrollo de los estudios estratégicos y prospectivos en El Salvador, constituye la fase preliminar para orientar su potencial contribución en tanques de pensamiento de la seguridad y la defensa”.*

**Surgimiento y proliferación de las empresas de seguridad privada en El Salvador.**

Boris Saavedra

*“La seguridad privada a través de un análisis descriptivo de los factores que influyen en su evolución e implicaciones en la gobernabilidad y gobernanza del país”.*



**REVISTA NÚMERO 7**

Año 5, vol. 1, Enero-Junio 2015

**“PANDILLAS Y EXTORSIONES”****Artículos Académicos****Financiamiento de la seguridad pública en El Salvador.**

Carlos Alfredo Molina Batlle

*“De cómo la relación estratégica entre economía y seguridad es clave para comprender los dilemas del financiamiento público de ésta última. El estudio muestra la incidencia de variables diversas y propone sucintamente un inventario de alternativas razonables para considerar”.*

**La llegada de las maras a Cataluña.**

Santiago Herrero Blanco

*“La presencia de las pandillas centroamericanas en la península Ibérica constituye una expresión de las formas de criminalidad que migran hacia otras latitudes. El estudio destaca las dimensiones de esta comunidad criminal y los esfuerzos que se hacen para contrarrestarla”.*

**Las pandillas salvadoreñas y el delito de extorsión. Desafíos prioridades en relación con el fenómeno extorsivo.**

Karla Andrade

*“La extorsión en El Salvador inyecta, mediante la obtención ilícita de dinero y especies, potencialidad y peligrosidad a los grupos delincuenciales particularmente hacia las pandillas, lo cual presiona a los organismos responsables de la seguridad al abordaje sistémico del tema”.*

**Escisión al interior de la pandilla Barrio 18 en El Salvador: Una mirada antropológica.**

Luis Enrique Amaya, Juan José Martínez

*“Abordaje antropológico acerca del concepto de pandillas; desde lo cual se examina de forma diacrónica el proceso que generó la división de la pandilla Barrio 18 en `los Sureños` y `los Revolucionarios`”.*

**\*Recuperar el control estatal en territorio de la Mara Salvatrucha. Un análisis a partir del acuerdo “Santa Tecla Municipio Libre de Violencia”.**

Margriet Antoinette Zoethout

*“Estudio de caso de los efectos de la Tregua entre Pandillas en la colonia San José del Pino y la comunidad San Rafael, Municipio de Santa Tecla. De cómo las pandillas se hacen del control social y territorial de una comunidad y cómo el Estado puede lograr restablecerlo”.*



### **Pandillas en escuelas públicas de El Salvador.**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“La presencia de maras en escuelas y sus implicaciones de seguridad pública para estudiantes, profesores y los intereses del Estado. Permite desarrollar una descripción del fenómeno en tanto problema de seguridad pública, a partir de variables clave que lo configuran. Se concluye llamando a realizar un abordaje exhaustivo de seguridad desde todas las instituciones involucradas”.*

### **Estudios Historiográficos**

#### **Las drogas ilícitas en el conflicto armado de Colombia y el tema en la firma del acuerdo de paz: pasado, presente y futuro.**

María Stella Baracaldo Méndez

*“La complejidad inherente a la economía ilegal generada por ilícitos como la cocaína, impacta su abordaje en el proceso de paz, complicando la demanda de legitimidad política de los actores estatales y por lo tanto el estado de salida para su desmantelamiento definitivo”.*

#### **Inserción civil, lucha política y delincuencia en la posguerra: El Frente Norte 3-80 (FN 3-80) en Nicaragua.**

Verónica Rueda Estrada

*“El presente artículo analiza el nacimiento y desarrollo del Frente Norte 3-80 (FN 3-80), uno de los grupos armados de la Recontra más importantes de Nicaragua durante la posguerra”.*

---

### **REVISTA NÚMERO 8**

Año 5, vol. 2, Julio-Diciembre 2015

### **“INTELIGENCIA ESTRATÉGICA”**

#### **Artículos Académicos**

#### **Diplomacia, inteligencia exterior y secreto diplomático frente a los desafíos de la era global.**

Carlos Murillo Zamora

*“La globalización ha producido cambios profundos en el sistema internacional y variaciones en la diplomacia y la inteligencia exterior que cuestionan el secreto diplomático. En este artículo se analizan sus retos contemporáneos usando como ejemplo el caso de Costa Rica”.*



## **Inteligencia Estratégica en un mundo globalizado en Latinoamérica: Retos y desafíos en el siglo XXI.**

Boris Saavedra

*“La Inteligencia Estratégica es una actividad primordial para la formulación y desarrollo de la política pública de seguridad y defensa del Estado, y requiere la gestión eficiente del conocimiento para atender los intereses y objetivos de la nación. Se plantean sus retos y desafíos estratégicos en el contexto contemporáneo”.*

## **Mapeo estratégico de la inteligencia económica en el sector público de El Salvador.**

Mónica María Cerritos Ascencio

*“La identificación de actores clave en la aplicación de la inteligencia económica es un paso previo para la generación de espacios de complementariedad y coordinación interinstitucional. De cómo se aplica la inteligencia económica en la esfera pública contrastando escenarios reales e ideales”.*

## **La persecución del fraude y de la delincuencia económica en el ámbito de la seguridad social: especial referencia a la formación en inteligencia policial.**

Antonio Megías Bas

*“Estudio de la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social y convenios vigentes en España. De cómo la formación en inteligencia policial puede contribuir a controlar este fenómeno”.*

## **La inteligencia estratégica: una herramienta necesaria para la toma de decisiones en el Estado del siglo XXI.**

Lester Cabrera Toledo

*“Trabajo que aborda cómo la inteligencia estratégica es un elemento necesario para la toma de decisiones en el Estado, para reducir la incertidumbre del entorno”.*

## **Hacia una revisión estratégica del sector de inteligencia en El Salvador.**

Juan Carlos Morales Peña

*“Si la revisión estratégica consiste en la evaluación y análisis especializado de un sector del Estado, para los efectos de su reinvención o transformación. Cabe preguntarse y en relación al sector de inteligencia del país. ¿Qué priorizar? ¿Qué ruta trazar? ¿Cómo liderarlo? Pero sobre todo ¿Qué cambiar?”.*



## Estudios Historiográficos

### **Estudio historiográfico sobre los sistemas de inteligencia de los antiguos cuerpos de seguridad pública salvadoreños.**

Herard Von Santos

*“Revisión técnica del sistema de inteligencia en los antiguos cuerpos de seguridad en El Salvador, previo a los Acuerdos de Paz de 1992; se describen los elementos que conformaban dicho sistema para extraer lecciones con potencial de incidencia en los nuevos escenarios de seguridad en materia de inteligencia”.*

## Académico invitado

### **El impacto de la inteligencia policial en la toma de decisiones estratégicas, operativas y tácticas en la Policía Nacional Civil de El Salvador.**

José Osmin Bográn Acosta, Walter Reymundo Lazo Merino y Douglas Elenilson Zometa

*“Estudio académico de campo que radiografía el modelo de inteligencia operativo en la Policía Nacional Civil; analiza el impacto de la inteligencia en la toma de decisiones policiales en El Salvador. Se desarrolla una propuesta acerca de un modelo de inteligencia policial original”.*

## Informe estratégico

### **Informe proyectivo sobre las pandillas en El Salvador y las perspectivas de su expansión territorial.**

Antonio Luna

*“Informe que analiza las estructuras de funcionamiento de las pandillas y su naturaleza delictiva y organizacional, desde donde hace proyecciones acerca posibles conflictos internos y vetas de desarrollo delictivo para el futuro próximo, así como las consecuencias sociales que ello podría generar”.*

---

## REVISTA NÚMERO 9

Año 6, vol. 1, Enero-Junio 2016

### **“CONTROL SOCIAL Y TERRITORIAL”**

## Artículos Académicos

### **Control social y territorial del norte de Mali por el yihadismo en un contexto de crisis.**

David Nieves Bullejos y Boukary Sangaré

*“Artículo que analiza el control del norte de Mali que ejercieron grupos armados yihadistas entre 2012 y 2013. Se exploran las causas y evoluciones del fenómeno”.*



*para comprender su presencia en el territorio. Además, se aborda la respuesta local y estatal a la crisis y la situación actual del norte de Mali”.*

### **Análisis sobre los cuerpos de agentes municipales y su rol en la seguridad pública.**

Marlon Hernández-Anzora y Walter Murcia

*“Se analiza el rol estratégico que los Cuerpos de Agentes Municipales (CAM) podrían tener para controlar la violencia y el crimen, así como en los esfuerzos por recuperar la presencia estatal en el territorio; sobre todo en momentos en que la presencia territorial del Estado está siendo contestada por agrupaciones criminales.”*

### **El control social comunitario en Cuba y sus implicaciones para la seguridad pública.**

Jorge Luis Barroso González

*“Sobre la estructuración de las organizaciones populares y otras instituciones que realizan labores de control social comunitario en Cuba y su contribución a la seguridad pública en dicha nación, la cual exhibe niveles de delincuencia notablemente inferiores a los de otros países latinoamericanos”.*

### **Violencia y desigualdad socio-espacial: consideraciones conceptuales en torno al desarrollo geográfico en Latinoamérica.**

Martín Scarpacci

*“Estado del arte teórico conceptual sobre la construcción del territorio violento y desigual en América Latina, enfatizando la relación subordinada de la región a los intereses de los países centrales”.*

### **Estudios Historiográficos**

#### **El control social y territorial de una fuerza insurgente. El caso de la Resistencia Nacional (RN) durante el conflicto armado.**

Eduardo Sancho Castañeda

*“Análisis de las dimensiones implícitas del control social y territorial de fuerzas de ocupación en un conflicto interno. Estudio sobre la complejidad de una fuerza insurgente para ganar espacio social y territorial a fin de alcanzar un equilibrio inestable de fuerzas”.*





## **El Servicio Territorial como parte del sistema de control social y territorial del Estado salvadoreño durante el conflicto armado (1972-1992).**

Herard Von Santos

*“El Servicio Territorial, uno de los componentes del sistema de control social creado por El Salvador para la movilización de las reservas del ejército, terminó siendo empleado para organizar las primeras Defensas Civiles que disputarían el control territorial de las guerrillas del FMLN a lo largo de los 20 años del conflicto interno salvadoreño”.*

---

### **REVISTA NÚMERO 10**

Año 6, vol. 2, Julio-Diciembre 2016

#### **“REFORMA POLICIAL”**

#### **Artículos Académicos**

### **Reforma policial y gasto público en entidades federativas y municipios mexicanos (2008-2013).**

Carlos Barrachina Lisón

*“Reflexión sobre la inversión que el Estado mexicano ha realizado desde 2008 hasta 2013 en seguridad pública. Explica los programas federales encaminados a la reforma de los aparatos policiales de los estados y municipios mexicanos. Hace un aporte a la discusión publicando la cantidad de recursos invertidos en los mismos y destacan los montos financieros movilizados por estados y municipios, cuestionando su uso y efectividad”.*

### **Los aportes de la Academia Nacional de Seguridad Pública al proceso de reforma policial en El Salvador.**

Edgar Baltazar Landeros, Sergio Padilla Oñate y Luis Villalobos García

*“Análisis de los resultados de la investigación documental y de campo, sobre las contribuciones y áreas de oportunidad de la Academia Nacional de Seguridad Pública, para consolidar un modelo policial democrático en El Salvador, en congruencia con los Acuerdos de Paz”.*

### **Consolidar el control estatal en territorio de la Mara Salvatrucha: Lecciones del trabajo comunitario en comunidades de alto riesgo.**

Margriet Antoinette Zoethout

*“Análisis de los efectos de políticas de seguridad pública para la consolidación del control territorial recuperado por el Estado, en las comunidades de San José del Pino y San Rafael”.*



## **Policía: modelos, estrategias y reformas. De la policía gubernativa a la seguridad plural.**

Frances Guillén Lasierra

*“La Policía ha tenido que hacer frente a numerosos retos en las últimas décadas. Sin dejar de ser un instrumento muy ligado al poder, ha tenido que profesionalizarse, aproximarse a la ciudadanía e intentar ser mucho más eficiente en su trabajo. A pesar de los esfuerzos policiales, los retos actuales requieren la intervención de nuevos (y viejos) actores para mantener la seguridad”.*

## **Policía para el Estado Social de Derecho en Colombia: de ciudadanos a policías para aportar a la paz.**

María Stella Baracaldo

*“En Colombia, como en otros Estados de la región en situación de conflicto armado, predomina la doctrina y actuación reactiva de la Policía sobre su misión civilista, preventiva y de acompañante para resolver conflictos en la vida cotidiana de las comunidades y así construir paz. Este descuido se manifiesta en altos índices de violencia, percepciones negativas de seguridad, impunidad y desconfianza en la justicia”.*

## **Una aproximación al clima organizacional en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador.**

Luis Enrique Amaya y Juan José Martínez

*“Se hace un análisis, muy preliminar y genérico, del estado actual del clima organizacional en la Policía Nacional Civil, a partir de dos momentos elementales de referencia: su fundación y su situación presente”.*

---

### **REVISTA NÚMERO 11**

Año 7, Vol. 1, Enero - Junio 2017

### **“EDUCACIÓN POLICIAL”**

#### **Artículos Académicos**

### **Cambios, continuidades y relaciones de poder en la estructura organizacional de la PNC, 1992-2016.**

Ernesto Cardoza, Óscar Meléndez

*“En este artículo se estudian las redes de poder formal de la estructura organizacional de la Policía Nacional Civil de El Salvador. Se analizan los organigramas institucionales y se identifican las relaciones de poder”.*



**Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica.**

Carlos Alberto Coca Muñoz

*“Se analiza el status jurídico político y social de los derechos laborales de los miembros del nivel básico de la Policía Nacional Civil, en cuanto a derechos individuales, colectivos y la prevención de riesgos ocupacionales”.*

**Control y supervisión de la Policía Nacional Civil: Estudio institucional de la Inspectoría General de Seguridad Pública.**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*“La creación de la Inspectoría General de Seguridad Pública genera cambios en el sistema de contralorde la seguridad pública en El Salvador. A pesar de su amplitud de facultades legales, ésta se ha debilitado y perdido protagonismo”.*

**El fenómeno de la ciberdelincuencia en España: La propuesta de la Universidad Nebrija en la capacitación de personal para la prevención y el tratamiento del ciberdelito.**

Claudio Payá Santos, Álvaro Cremades Guisado, Juan José Delgado Morán

*“Aspectos Jurídicos y dimensiones de la ciberdelincuencia en España, estado de la cuestión en materia de formación sobre ciberseguridad y la apuesta de la Universidad Nebrija a través de su Máster en ciberdelincuencia”.*

**Patrullaje policial a pie en zonas con alta presencia de pandillas. Valoraciones para la educación policial.**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“¿Cómo se realiza el patrullaje policial a pie en zonas con alta presencia de pandillas? ¿Qué elementos configuran esta práctica? De cómo los policías ajustan los estilos de patrullaje debido a la influencia de ciertos factores críticos”.*

**Efecto de los programas de formación de la Academia Nacional de Seguridad Pública y de la Policía Nacional Civil, en el desarrollo profesional de la Policía en El Salvador, 2015.**

Gonzalo Rodríguez

*“¿Qué efectos tienen los procesos educativos que ejecutan la ANSP y PNC en el desarrollo profesional de la Policía? ¿Cuáles son sus aciertos y retos pendientes? De cómo los procesos formativos impactan la actividad profesional policial a la que se dirigen”.*



## Estudios historiográficos

### **Aspectos normativos de la enseñanza policial en el Uruguay. Notas para pensar la formación policial uruguaya.**

Guillermo Andrés Timote Correa

*“Estudio documental sobre las distintas normativas que han regulado la enseñanza policial en Uruguay desde 1926 hasta 2015. Se periodizan momentos históricos en base a dimensiones de análisis clave para la educación policial”.*



## INDEX OF PUBLICATIONS POLICE AND PUBLIC SECURITY JOURNAL

### JOURNAL ISSUE 1

Year 1, volume. 1, July - December 2011

### “COMMUNITY POLICE AND VIOLENCE PREVENTION”

#### Academic Articles

#### **Challenges for crime prevention in post- conflict Guatemala**

Esteban Benavides Yates

*“Crime and violence are two challenges that Latin American societies face, they hinder development and reduce opportunities for citizens in general. Learning about some prevention initiatives of the post-conflict period in Guatemala is the objective of this study.”*

#### **Analytical proposal of five interpretative thesis of structural violence and the exercise of governability in the management of public security in and prevention of violence in the municipality of Santa Tecla**

Juan Carlos Morales Peña

*“Efforts to regenerate the social fabric, are followed by another process of social deconstruction. The study tries to identify social cohesion resources and community regeneration and contrast them with the adverse effects of the large territorial interventions that decisively impact the cooperation/conflict relationship in the local sphere.”*

#### **Police training in El Salvador: challenges andf opportunities to impulse a Community Police model**

Luisa Carolina Arévalo Herrera

*“The National Public Security Academy faces the challenge of training high quality police men and women, based on the philosophy of community policing, but this is against the current paradigms within the police corporation, so it impacts the relationship between managers and operators of that security institution”.*

#### **Police, prevention, social capital and communities in El Salvador**

Ricardo Antonio Argueta Hernández

*“A police force capable of promoting the active participation of the community in the identification and prevention of problems that affect it, is the basis of a new way of assuming public safety, and corresponds to the main idea of the study”.*



### **Control and regulation of private security companies in Latin America and the Caribbean: A comparative analysis**

Francesca Caonero, William Godnick, Sonia Fernández, Julián, Bustamante and Samanta Natenzon

*"This study compares national private security regulations from different Latin American countries and contrasts them with the contents of the project for a possible convention on military and private security companies".*

### **Historiographical studies**

#### **Homicides in the Major Municipality of Sonsonate. 1786 1820: An approximation to the motivations for violence**

Josselin Ivette Linares Acevedo

*"Drunkenness, self-defense and honor, passions, debts and other aspects; were the causes of numerous homicides in the last stage of the colonial life in Sonsonate. According to the authorities, ignorance was the key motivation in serious criminal behaviors".*

#### **Police State or good governance and the mechanisms of social control in the province of Sonsonate. 1785- 1819**

Isabel Villalta

*"On the one hand, a society among unequals and the local sanction on the other, which implied neighbor to neighbor surveillance constituted social control mechanisms that the crown used to build a police State or good government; as the main effort to face the high homicide rates of the mestizo Sonsonate of the late colonial period".*

---

### **JOURNAL ISSUE 2**

Year 2, vol. 1, January- June 2012

#### **"TRANSNATIONAL ORGANIZED CRIMINALITY"**

### **Academic Articles**

#### **Regarding the Concept of Organized Crime. Its meaning in salvadoran Criminal Law**

Carlos Sánchez

*"What characteristics do criminal organizations share? Is it necessary to differentiate them from other collectives? Therefore, it is indispensable to analyze their legal evolution in El Salvador."*



### **Harmonization of legislation against organized crime in Central America**

Jaime Edwin Martínez Ventura

*“Central America can advance with improving the consistency of its legislation against organized crime. Political will and a shared program must coincide.”*

### **Gangs in Catalonia: The approach from the Catalonia government Police Troopers**

Santiago Herrero Blanco

*“The presence of criminal-gangs on both sides of the Atlantic constitutes a new transnational dimension in criminal groups. Learning from the Catalan police experience in their own social context is indispensable.”*

### **International Cooperation and Intel in the Fight against Transnational Crime: The Brazilian Case**

Almir de Oliveira Junior y Edison Benedito da Silva

*“Illicit transnational activities cross borders and penetrate States. Greater investment in intelligence and cooperation in the region will be keys to manage the challenges.”*

### **Culture of Social Violence in the State and the Citizenry**

Eduardo Sancho Castañeda

*“Regarding how every step-up in State repression has been followed by an expansion in organization and crime. Understanding this from the perspective of a new analytical model is a relevant contribution.”*

### **The Illegal Economy: from the Perspective of Socioeconomic Reproduction.**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“The dynamics of social reproduction and its foundation in the illicit economy exposes an analytical base for low crime. An anomalous sub-product derived of exclusion in all of its forms.”*

### **New criminal empowerment and global challenges for the States of the Northern Triangle in Central America and for Mexico.**

Juan Carlos Morales Peña

*“What are the dynamics mediating the relations between the State and criminal organizations? How does the State deal with the adverse effects of its actions and omissions? It is imperative to explore the challenges to security from the perspective of the atrophied immunological system of the public system.”*



**Guest Scholar****The Mexican Criminal Paradox: Police, Violence and Corruption**

Edgardo Buscaglia

*“Mexico faces increasing State replacement given its conditions as a safehaven for capital. Successful experiences are possibly to be imitated; also, the situation grows more complex due to the deficient implementation of measures set by international conventions and, this opens up opportunities.”*

**JOURNAL ISSUE 3**

Year 2, vol. 2, July 2012- April 2013

**“DRUG TRAFFICKING AND MONEY LAUNDERING”****Academic Articles****Organized Crime in Mesoamerica and the Caribbean: Legacy of Pirates, Smugglers and Bandits**

Juan Ricardo Gomez Hecht

*“The historical connection between current criminal organizations and pirates, smugglers and bandits that operated during the Spanish colony, whose common thread is the bourgeoisie mentality. Their impact on the decline of the Spanish empire, as they do now on contemporary governments.”*

**Use and Abuse of Psychoactive Substances. Culture and Society**

Lorena Cuerno Clavel

*“A Sociocultural Anthropological reading of images, group identities and the sense of belonging in the drug user. The way its use and abuse is addressed by institutions with preventive and therapeutic programs.”*

**Drug Trafficking in Cosmopolitan Culture: A View from the Colombian Experience**

Maria Stella Baracaldo Méndez

*“Drug Trafficking, a ubiquitous crime, is installed beyond physical nation state boundaries, constitutes a cosmopolitan risk against which human rights and civil ethics arise as the sole universal regulators.”*

**Drugs, Context and State. Middle and High Class Youth and Recreational Consumption in Three Municipalities of El Salvador**

Augusto Rigoberto Lopez Ramirez

*“How does a drug-demand context come about? How do high and middle-class segments of youth participate? What are the consequences of this phenomenon? A call for the State to take decided steps in regulating these spaces of social interest.”*





## Historiographical Studies

### **Between Legislation and Crime: The Case of Cattle, Spirits and Tobacco Contraband in the Province of Sonsonate in the Late Colonial Period**

Josselin Ivette Linares Acevedo

*“Cattle theft, clandestine sales of spirits, illegal cultivation of tobacco. These crimes favored corrupt practices such as contraband, illegal sales and tax evasion, and they likewise enfeebled the legal system in the latter stages of the colonial world.”*

---

## **JOURNAL ISSUE 4**

Year 3, vol. 1, May - October 2013

**“PRISONERS AND VIOLENCE”**

## Academic Articles

### **The Prison and Jail System in Colombia: The Concept of High Security in Specialized Justice**

María Stella Baracaldo Méndez

*“The administration of the Colombian prison system in contexts of internal unrest or armed conflict, is further complicated by problems of overcrowding, the high monthly increase in prison populations, and the installation of new legal bodies.”*

### **The Situation of detained Latin Americans in Catalonia (2011)**

Berta Framis Ferrer, Manel Capdevila Capdevila y Marta Ferrer Puig

*“The challenges of fostering social re-insertion and reducing incidence are at the foundation of an outlook for integrating the foreign inmate population in Catalonia, which registered a significant increase over the last decade.”*

### **Judicial and Socio-Educational Intervention in Young Offenders At Detention Centers. A Preliminary Overview**

Ana Guirao González y Encarnación Bas Peña

*“There is a lack of social and scientific awareness of the small number of Spanish women minors serving a sentence in penitentiary. Herein, their present situation is described, and relevant problems and discrimination are portrayed in the context of examining the law of criminal responsibility of minors.”*



### **Organized Crime in the Prisons: Extorsion from the Penitentiaries in El Salvador (2008-2009)**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*"The crime of extortion perpetrated from inside the prisons turns into a threat to State Security. It erodes citizen-confidence in government, and it is a challenge for Authority to be reinstated in the sphere of penitentiary control."*

### **Strategic Police Facing Future Crisis and the Paradoxes of the State in the Reconstruction of Its Authority**

Juan Carlos Morales Peña

*"This is an examination of the profile of police officer required for crisis management and addressing the tendencies of social and national disintegration. It presents a police whose training is based on strategic versatility, the adoption of preventive methodologies, and intelligent risk processing. These are all conditions required to evolve from the marginal to the global."*

### **Historiographical Studies**

#### **Reforming the Salvadoran Prison System, 1900-1944**

Carlos W. Moreno

*"A reflection about the prison institutions in terms of their evolution, function and their rehabilitation project, this is the principal focus of this study. It identifies techniques for reeducation and labor programs with economic remuneration for the inmate workforce."*

---

### **JOURNAL ISSUE 5**

Year 4, vol. 1, November 2013 – June 2014

#### **"PRIVATE SECURITY AND ARMS TRAFFICKING"**

### **Academic Articles**

#### **Constitutional limits on the exercise of power by management using CIT and other means for surveillance and private security under the Spanish legal system**

Maria del Carmen López Anierte

*"The study of constitutional rights in terms of the use of CIT (Communication and Information Technologies) and other means of surveillance and private security as instruments to track worker activity in Spain".*



**Maturity in the private security sector in Spain: Analysis of its legislative evolution**

Andrea Giménez-Salinas Framis

*“Comparative study of two Spanish laws concerning private security, their philosophy and context; and, the manner in which links are established between private security and citizen security in Spain”.*

**Exploration of private security in El Salvador**

Álvaro Augusto Vejarano Anzola

*“Failures in supervision and monitoring private security providers, and salary disparity among employees in the sector; these conditions should promote the creation of an office of the superintendent”.*

**Labor rights of employees of the private security providers in El Salvador, and their relation to psychosocial risk**

Carlos Alberto Coca Muñoz

*“The extent of the psychosocial risks among personnel working in private security providers reveals deficiencies in terms of health and occupational safety, with significant impact on the performance of its members in overly demanding activity”.*

**Salvadoran gang weapons: analysis of lethality, firepower, and implications for security**

Herard Von Santos

*“The needs that arise out of the gang war, and the availability of firearms on the market are assessed as factors explaining the increased firepower among these criminal groups”.*

**Colombia: surveillance, private security and weapon management, 1994-2013**

María Stella Baracaldo Méndez

*“The impact the great social and economic transformations of the XXI century have had on the government’s prerogative over the monopoly of legitimate physical violence, eroding it through private actors who provide security for citizens.”*



### **Public spending on private security services in El Salvador: Initial approach description**

Augusto Rigoberto López Ramirez

*“How much weight does private security have in the Government? What is the relation between private security and the needs of the public sector in protecting its installations? In addition, how do you develop a strategy to perform a qualitative study for this phenomenon? These are some of the concerns set out herein”.*

### **Education in prisons in El Salvador: An approach**

Edgar Johans Ventura and Gonzalo Rodríguez

*“Educational infrastructure, and fundamental educational concepts in prison contexts; presenting questions about the type of educational intervention required for prison populations”.*

---

## **JOURNAL ISSUE 6**

Year 4, vol. 2, July-December 2014

**“SECURITY FORESIGHT”**

### **Academic Articles**

#### **Proliferation of weapons and armed violence in the private security sector in Latin America and the Caribbean: Challenges and opportunities for taking action**

Rémi Bacouillard, Camilo Duplat Guerrero y Julián Bustamante

*“Analysis of armed violence cases and firearms proliferation in the private security sector of Latin America and the Caribbean. How private security can become a source and a victim of insecurity”.*

#### **Agencies involved in the fight against illegal labor trafficking, irregular employment and social security fraud in Spain**

Antonio Megías Bas

*“Study on the fight against irregular employment and social security fraud and agencies involved through Spanish legislation”.*

#### **Private security agencies in El Salvador: State of public-private sector partnerships for crime prevention in the public security system**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*“Private security services have an important role in reducing crime in the country, although the public sector does not perceive them in this manner”.*



**Foresight analysis of the development of organized crime in El Salvador for the five year period of 2014 – 2019**

Juan Carlos Arévalo Linares

*“By using the Foresight scenario analysis technique, three possibilities on the evolution of organized crime in El Salvador have been raised”.*

**Salvadoran gangs and their criminal behavior: Foresight on their organizational structures and territorial expansion for the next decade, 2015-2025**

Herard Von Santos

*“On how the Salvadoran gangs can become armed actors with extensive territorial presence, developing capabilities that can result in the potential undermining of the State’s efforts in security”.*

**The informal economy and its connection with the progress of organized crime: Prospects for the decade from 2015 to 2025**

Walter Antonio Fagoaga López

*“Where is the informal sector in El Salvador heading? What communication does it have with the illegal economy? What are the critical scenarios that could emerge in the future?”*

**Strategic studies in El Salvador: Their potential for developing Foresight advanced national security and defense think tanks**

Juan Carlos Morales Peña

*“To analyze the level of development of strategic and Foresight studies in El Salvador as the preliminary phase to guide their potential contribution to security and defense think tanks”.*

**Emergence and proliferation of private security companies in El Salvador**

Boris Saavedra

*“Private security in El Salvador through a descriptive analysis of the factors that influence its development and implications for governance and governability in the country”.*



**JOURNAL ISSUE 7**

Year 5, vol. 1, January-June 2015

**“GANGS AND EXTORTIONS”****Academic Articles****Funding for Public Security in El Salvador**

Carlos Alfredo Molina Batlle

*“On how the strategic relationship between economy and security is key, to understand the dilemmas of public financing required by the latter. This study shows the effects of several different variables and suggests an inventory of reasonable alternatives to be considered”*

**The arrival of “Maras” into Cataluña**

Santiago Herrero Blanco

*“The presence of Central American gangs in the European Continent, particularly Spain, represents an expression of the different forms of criminality currently migrating towards other latitudes. The study highlights the dimension of this particular criminal community and the efforts being made to counteract it”.*

**Salvadoran gangs and extortion. Challenges and priorities related to the extortion phenomenon.**

Karla Andrade

*“Extortion in El Salvador provides, through the illicit attainment of cash and kind, particular potential and danger to criminal groups, particularly gangs, which in turn puts pressure on all agencies in charge of security the need to systemically address this issue”.*

**Division inside Barrio 18 gang in El Salvador: An anthropological view.**

Luis Enrique Amaya, Juan José Martínez

*“An anthropological perspective on the issue of gangs, through which the process that resulted in the division of Barrio 18 into `los Sureños` and `los Revolucionarios` is diachronically examined”.*

**Recovering Government Control over Mara Salvatrucha territory: Analysis based on the “Santa Tecla, a Municipality Free of Violence” Agreement**

Margriet Antoinette Zoethout

*“Case study concerning the effects of the Truce between gangs at colonia San Jose del Pino, and the San Rafael community, both within the Municipality of Santa Tecla. Of how gangs take over social and territorial control within a community, and how the State can manage to take it back”.*



### **Gangs in El Salvador's Public Schools**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*"The presence of maras in schools and the implications of this throughout public security in regards to students, teachers and the interests of the State. A description of this phenomenon is developed for issues concerning public security, beginning with the key variables that comprise it. The process is finished asking to address the issue of security from the perspective of all institutions involved"*

### **Historiographical Studies**

#### **Illicit drugs in the midst of Colombia's armed conflict and within its peace treaties: past, present and future**

María Stella Baracaldo Méndez

*"Inherent complexity resulting from the illegal economy generated by illicit activities such as cocaine distribution, impacts the way these issues need to be addressed within the peace process, complicating the request for political legitimacy of non-government stakeholders, and accordingly, the measures that need to be taken for its definitive dismantlement".*

#### **Civil insertion, political struggle and post-war criminality: The Frente Norte 3-80 (FN 3-80) in Nicaragua**

Verónica Rueda Estrada

*"The present article analyzes the birth and development of Frente Norte 3-80 (FN 3-80), one of the most important armed groups of Nicaragua's Recontra during the post-war".*

---

### **JOURNAL ISSUE 8**

Year 5, vol. 2, July-December 2015

**"STRATEGIC INTELLIGENCE"**

### **Academic Articles**

#### **Diplomacy, foreign intelligence and diplomatic secrecy in face of the challenges posed by the global age.**

Carlos Murillo Zamora

*"Globalization has brought profound changes in the international system and in diplomacy and foreign intelligence that question diplomatic secrecy. This article discusses contemporary challenges using the example of Costa Rica."*



## **Strategic Intelligence in a globalized world in Latin America: Challenges in the XXI century**

Boris Saavedra

*“Strategic Intelligence is a primary activity for the formulation and development of a State security and defense public policy, which requires an efficient management and knowledge to serve the interests and objectives of the nation. Here the strategic challenges and trials are raised within the contemporary context.”*

## **Strategic Mapping of economic intelligence in the public sector of El Salvador.**

Mónica María Cerritos Ascencio

*“The identification of key players in the implementation of competitive intelligence is a prerequisite for the creation of opportunities for interagency complementarity and coordination. How economic intelligence is applied in the public arena contrasting real scenarios and ideals.”*

## **The prosecution of fraud and economic crimes in the field of social security: special reference to training in police intelligence.**

Antonio Megías Bas

*“Study of the struggle against irregular employment and social security fraud and agreements in force in Spain. How police intelligence training can help control this phenomenon.”*

## **Strategic intelligence: a necessary decision making tool in the State of the XXI century**

Lester Cabrera Toledo

*“Work that addresses how strategic intelligence is a needed element for decision making at the State level, to reduce environmental uncertainty.”*

## **Towards a strategic review of the intelligence sector in El Salvador**

Juan Carlos Morales Peña

*“If the strategic review consists of the specialized evaluation and analysis of a State sector to drive reinvention and transformation, we need to ask in terms of the intelligence sector of the country: What should we prioritize? Which route should we follow? How do we lead it? But above all, ¿What should we change?”*





## Historiographical Studies

### **Historical study of the intelligence systems of former Salvadoran public security bodies**

Herard Von Santos

*“Technical review of the intelligence systems in the former security forces in El Salvador prior to the 1992 Peace Accords; with a description of the elements making up the system to draw lessons with potential impact on new security scenarios in intelligence.”*

## Academic Guest

### **The impact of police intelligence in strategic, operational and tactical decision making, at the National Civil Police of El Salvador**

José Osmín Bográn Acosta, Walter Reymundo Lazo Merino y Douglas Elenilson Zometa

*“Field academic study which X-rays the intelligence operative model used at the National Civil Police; it analyzes the impact of police intelligence in decision making in El Salvador. A proposal for an original police intelligence model.”*

## Strategic Report

### **Projective report on gangs in El Salvador and the prospects of its territorial expansion**

Antonio Luna

*“Report that analyzes the operating structures of criminal gangs and their organizational nature, from where projections are made about possible internal conflicts and criminal developments for the foreseeable future, and the social consequences they could generate.”*



**JOURNAL ISSUE 9**

Year 6, vol. 1, January-June 2016

**“SOCIAL AND TERRITORIAL CONTROL”****Academic Articles****Social and territorial control of Northern Mali by Jihadism in a context of crisis.**

David Nuevas Bullejos and Boukary Sangaré

*“Article that analyzes the control of northern Mali by jihadist armed groups between 2012 and 2013. Causes and evolution of the phenomenon are explored to understand their presence in the territory. To conclude, the state and local response to the crisis is addressed, including and the current situation in northern Mali.”*

**Analysis of the municipal officers and their role in public safety.**

Marlon Hernández-Anzora and Walter Murcia

*“It analyzes the strategic role that Municipal Agents Corps (CAM) may have to control violence and crime, as well as efforts to recover the state presence in the territory, especially at a time when the territorial presence of the state was undertaken by criminal groups.”*

**Community social control in Cuba and its implications for public safety.**

Jorge Luis Barroso González

*“On the structure of grassroots organizations and other institutions that implement community social control in Cuba and their contribution to public safety in that nation, which exhibits significantly lower crime levels than those of other Latin American countries.”*

**Socio-spatial violence and inequality: conceptual considerations concerning the geographical development in Latin America**

Martín Scarpacci

*“Status of the conceptual theoretical art on the construction of a violent and unequal territory in Latin America, emphasizing the subordinate relationship of the region to the interests of the core countries.”*



## Historiographical Studies

### **Social and territorial control of an insurgent force. The case of the National Resistance (RN) during the armed conflict.**

Eduardo Sancho Castañeda

*“An Analysis of the dimensions implicit in social and territorial control of occupation forces in an internal conflict. Study on the complexity of an insurgent force to gain social and territorial cohesion in order to reach an unstable balance of forces.”*

### **Territorial Service as part of the social and territorial control of the Salvadoran State during the armed conflict (1972-1992)**

Herard Von Santos

*“Territorial Service, is a component of the social control system created by El Salvador for the mobilization of army reserves, which was used to organize the first Civil Defenses to dispute the territorial control of the guerrillas of the FMLN over the 20 years of the Salvadoran internal conflict.”*

---

## **JOURNAL ISSUE 10**

Year 6, vol. 2, July-December 2016

### **“POLICE REFORM”**

## **Academic Articles**

### **Police reform and public spending in Mexican Federation entities and municipalities (2008-2013)**

Carlos Barrachina Lisón

*“Reflection over the investment that the Mexican State has made from 2008 to 2013 in public security. It explains the federal programs aimed at reforming the police apparatus of the Mexican states and municipalities. It makes a contribution to the discussion by publishing the amount of federal resources allocated to these programs, and highlights the financial amounts invested by states and municipalities questioning the effectiveness of their use.”*

### **The contributions of the National Academy of Public Security to the process of police reform in El Salvador**

Edgar Baltazar Landeros, Sergio Padilla Oñate, Luis Villalobos García

*“Analysis of the results of the documentary and field research on the contributions and areas of opportunity of the National Academy of Public Security to consolidate a democratic police model in El Salvador, consistent with the Peace Agreements.”*



**Consolidate state control within the territory of the Mara Salvatrucha Gang: Lessons in community work in high-risk communities**

Margriet Antoinette Zoethout

*“Analysis of the effects of public security policies for the consolidation of the control of territories recovered by the State, in San José del Pino and San Rafael”*

**Police: models, strategies and reforms. From government police to plural security**

Francesc Guillén Lasiera

*“The police have had to face many challenges in the last decades. While remaining an instrument closely linked to power, it has had to become more professional, police, closer to the citizens and try to be much more efficient in their work. Despite police efforts, current challenges require the involvement of new (and old) actors to maintain security”*

**Police for the Social Rule of Law in Colombia: From citizens to police to contribute to peace.**

María Stella Baracaldo Méndez

*“In Colombia, as in other states in the region in situations of armed conflict, the doctrine and reactive action of the Police predominates over its civilian, preventive and accompanying mission to resolve conflicts in the daily life of communities and thus build peace. This neglect is manifested in high levels of violence, negative perceptions of security, impunity and distrust in justice”*

**An approximation to the organizational climate in the National Civil Police of El Salvador**

Luis Enrique Amaya, Juan José Martínez

*“A very preliminary and generic analysis of the current state of the organizational climate in the National Civil Police was developed, starting with two basic moments of reference: its foundation and its present situation”*



## **JOURNAL ISSUE 11**

Year 7, Vol. 1, January - June 2017

### **“POLICE EDUCATION”**

#### **Academic Articles**

##### **Changes, continuities and power relations in the organizational structure of the PNC, 1992-2016.**

Ernesto Cardoza, Óscar Meléndez

*“In this article we study the formal power networks of the organizational structure of the National Civil Police of El Salvador. Institutional organizational charts are analyzed and power relations are identified.”*

##### **Labor rights of civil servants of the National Civil Police: A socio-legal approach.**

Carlos Alberto Coca Muñoz

*“The legal, political and social status of the labor rights of members of the basic level of the National Civil Police are analyzed in terms of individual, collective rights and the prevention of occupational risks.”*

##### **Control and supervision of the National Civil Police: Institutional study of the General Inspectorate of Public Safety**

Juan Ricardo Gómez Hecht

*“The creation of the General Inspectorate of Public Security generates changes in the comptroller system of public security in El Salvador. Despite its breadth of legal powers, it has weakened and lost prominence.”*

##### **The phenomenon of cybercrime in Spain: The proposal of the Nebrija University in staff training for the prevention and treatment of cybercrime.**

Claudio Payá Santos, Álvaro Cremades Guisado, Juan José Delgado Morán

*“Legal aspects and dimensions of cybercrime in Spain, state of the art in cybersecurity training and the commitment of Nebrija University through its Masters degree in cybercrime.”*

##### **Police patrol on foot in areas with high gang presence. Assessments for police education**

Augusto Rigoberto López Ramírez

*“How is police patrolling on foot performed in areas with high gang presence? What elements make up this practice? How do policemen adjust patrolling styles due to the influence of certain critical factors.”*



**Effect of the training programs of the National Academy of Public Security and the National Civil Police in the professional development of the Police in El Salvador, 2015**

Gonzalo Rodríguez

*“What are the effects of the educational processes carried out by the ANSP and PNC in the professional development of the Police? What are your outstanding successes and challenges? How do the training processes impact the professional police activity to which they are directed”*

**Historiographical Studies**

**Normative aspects of police education in Uruguay. Notes to think about Uruguayan police training**

Guillermo Andrés Timote Correa

*“Documentary study on the different standards regulating police education in Uruguay from 1926 to 2015. Historical moments are periodized based on key analysis for police education.”*

**Escríbanos a Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP)**  
Revista académica y científica “Policía y Seguridad Pública”

Dirección: Avenida Melvin Jones, frente a Parque San Martín,  
Santa Tecla, La Libertad, El Salvador, Centro América  
(503) 2565-6667  
[revista.seguridadansp@gmail.com](mailto:revista.seguridadansp@gmail.com)

Deberán incluir nombre, dirección y teléfono del remitente.  
Por razones de claridad y espacio, las cartas pueden ser editadas o resumidas por la redacción de la revista.

### Significado del logo CINC:



1. Las letras “C” presentes en la efigie del Centro de Investigación Científica, tienen la forma de una rueda de engranaje de medio perfil. Simboliza la búsqueda de soluciones pioneras y en todo su rigor la materialización de ideas avanzadas de significativo alcance estratégico. Posee un color gris degradado que destaca del fondo azul de la portada de la revista.
2. El punto de la “i” tiene la estructura de un farol antiguo de donde irradian destellos y luminosidad. Representa el imperativo de verdad para la creación, como recurso indispensable de las ideas en su rol de esclarecimiento en los entornos de confusión y mediocridad.
3. El cuerpo de la letra “i” y la “n” tamizados con un fondo de la bandera salvadoreña, introduce el componente de patria como destinataria de todos los esfuerzos en materia de conocimiento científico y como reservorio fundamental del cuerpo social y su referente nacional.

**Suscripciones**  
**Para suscribirse a Revista “Policía y Seguridad Pública”**  
**favor dirigirse a:**

Academia Nacional de Seguridad Pública - Centro de Investigación Científica  
Avenida Melvin Jones, Frente a Parque San Martín, Santa Tecla, La Libertad  
El Salvador, América Central

**[revista.seguridadansp@gmail.com](mailto:revista.seguridadansp@gmail.com)**

Tel.: (503) 2565-6667.

Nombre: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

País: \_\_\_\_\_ C.P.: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

**Nacionales:**  \$5.00

**Internacionales:**

Centro América y El Caribe:  \$ 15.00

Norteamérica:  \$ 25.00

Suramérica:  \$ 15.00

Europa:  € 20.00