



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP)	7
ANTECEDENTES	9
PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP)	10
Principios	10
Ejes transversales	11
Objetivos	12
CAPÍTULO I. MARCO NORMATIVO	15
I.1. Legislación	17
I.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, texto vigente, última reforma publicada DOF, 07-07-2014.	17
I.1.2 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), texto vigente, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 29-10-2013.	18
I.1.3. Ley de Planeación, publicada el 05-01-1983, texto vigente, última reforma publicada en el DOF el 09-04-2012.	19
I.2. Plan Nacional de Desarrollo y Programas Sectoriales	19
I.2.1. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación 2013-2018.	20
I.2.2. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Nacional de Seguridad Pública 2014-2018.	21
I.2.3. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018.	23
CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO	25
II.1. Situación actual	27
CAPÍTULO III. ENFOQUE PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO	31
III.1. Fundamentos de la educación por competencias	33
III.1.1. La teoría psico-genética.	33
III.1.2. La teoría del aprendizaje significativo.	34
III.1.3. Paradigma constructivista.	35
III.2. Competencias profesionales	35
III.2.1. Beneficios de la educación basada en competencias.	36
CAPÍTULO IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	39
IV.1 FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA	42
Objetivo 1: Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.	43
Estrategia 1.1. Actualizar y homologar los contenidos de formación inicial para fortalecer las competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	43
CARGA HORARIA MÍNIMA POR PERFIL	44
Lineamientos para planes, la validación de planes y programas de estudio de Formación Inicial.	45
Programas curriculares homologados.	46
Lineamientos para la actualización del Programa Rector de Profesionalización.	50

Estrategia 1.2. Homologar y jerarquizar los contenidos de formación continua para que complementen la formación inicial y fortalezcan las competencias de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y sistema penitenciario.	51
Lineamientos para formación continua.	51
Catálogo de Programas de Formación Continua.	53
Estrategia 1.3. Implementar un sistema de formación continua integrado y coherente con los programas integrales de capacitación de las diversas instituciones de seguridad pública, que permita fortalecer las competencias y la coordinación en la formación de sus elementos.	55
Lineamientos generales para la coordinación e integración de los programas de formación continua en las instituciones de seguridad pública.	56
Programa de capacitación en materia de coordinación operativa en el Sistema Penal Acusatorio para instituciones de seguridad pública.	56
IV.2. FORMACIÓN DE MANDOS	60
Objetivo 2: Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	61
Estrategia 2.1. Establecer un Centro Nacional de Formación de Mandos, como instancia rectora para la elaboración y aprobación de los planes y programas de estudio.	61
Creación y estructura del Centro Nacional de Formación de Mandos.	61
Consejo Académico.	62
Estrategia 2.2. Desarrollar un Programa de Formación y Capacitación para Mandos Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario de acuerdo con el nivel, perfil y funciones de sus elementos.	62
Lineamientos generales para la elaboración de programas de formación de mandos.	63
Estrategia 2.3. Fortalecer la coordinación con las instancias de educación superior y los sistemas de investigación y formación de docentes.	64
Programa de convenios.	64
Programa de Investigación.	65
IV.3. VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	65
Objetivo 3: Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera.	66
Estrategia 3.1. Promover la elaboración de los instrumentos jurídico-administrativos en los tres niveles de gobierno para su implementación en las instituciones policiales y de procuración de justicia.	66
Registro de instrumentos jurídico-administrativos	66
Estrategia 3.2. Establecer los mecanismos y acciones pertinentes que promuevan la vinculación entre la formación y la carrera profesional.	67
Lineamientos generales para la vinculación entre el Programa rector de profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera.	67
Perfiles y funciones en las instituciones policiales.	69
Relación formación-acreditación.	73
Estrategia 3.3. Impulsar la implementación de un sistema homologado enfocado al desarrollo, estabilidad y seguridad del personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.	74
Estudios para la vinculación del PRP Y el SPC.	75

IV.4. FORMACIÓN DE DOCENTES	76
Objetivo 4: Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados.	76
Estrategia 4.1. Promover la acreditación y certificación del personal docente e instructores para seguridad pública, así como su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.	77
Proceso de acreditación y certificación de docentes.	77
Mecanismos de acreditación de Instructores/Docentes.	80
Lineamientos Generales para el Registro Nacional de Docentes e Instructores.	81
Estrategia 4.2. Desarrollar programas para la formación de docentes enfocados en el desarrollo de competencias.	82
IV.5. EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	82
Objetivo 5: Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	83
Estrategia 5.1. Promover la creación de un modelo pedagógico y andragógico homologado de educación a distancia con contenidos comunes y pertinentes para las instituciones policiales y de procuración de justicia.	83
Lineamientos generales para el modelo de educación a distancia.	84
IV.6. SISTEMA DE INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA, PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y SISTEMA PENITENCIARIO	85
Objetivo 6: Promover un sistema de investigación especializada en materia de seguridad pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	85
Estrategia 6.1. Desarrollar un sistema de investigación especializada que contribuya a mejorar las políticas en materia de capacitación, combate y prevención del delito de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	85
Lineamientos generales para el sistema de investigación.	86
IV.7. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	88
Objetivo 7: Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal operativo en seguridad pública.	88
Estrategia 7.1. Diseñar un sistema de evaluación y certificación por competencias profesionales acorde con la necesidad de fortalecer el ejercicio profesional de los elementos en el ámbito de sus funciones.	89
Lineamientos generales para el sistema de evaluación de competencias.	89
Lineamientos para la certificación de competencias.	91
Estrategia 7.2. Construir un sistema de indicadores para evaluar de manera homologada la calidad en el desempeño de las funciones encomendadas.	91
Lineamientos generales para la construcción de un sistema de indicadores para la evaluación de competencias.	92
V. INDICADORES DEL PRP	95
ANEXOS	

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CNFM	Centro Nacional de Formación de Mandos
CNPP	Código Nacional de Procedimientos Penales
CNS	Comisionado Nacional de Seguridad
CNSP	Consejo Nacional de Seguridad Pública
DOF	Diario Oficial de la Federación
FASP	Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
LGSNSP	Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública
PGR	Procuraduría General de la República
PRP	Programa Rector de Profesionalización
SEP	Secretaría de Educación Pública
SESNSP	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
SETEC	Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal
SIDEPOL	Sistema Integral de Desarrollo Policial
SNSP	Sistema Nacional de Seguridad Pública
SPA	Subsidio a las Entidades Federativas para el Fortalecimiento de sus Instituciones de Seguridad Pública en Materia de Mando Policial
SPC	Servicio Profesional de Carrera
SUBSEMUN	Subsidio para la Seguridad Pública de los Municipios y las Demarcaciones Territoriales del Distrito Federal
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación

PRESENTACIÓN
DEL PROGRAMA RECTOR
DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP)

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP).

ANTECEDENTES

El Programa Rector de Profesionalización es el “conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales e instituciones de procuración de justicia” (artículo 5, fracción XII, Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública -LGSNSP).

En este sentido, su objetivo es sentar las bases mínimas para la formación y capacitación de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del país, lo que se convierte en el principal instrumento de política pública en materia de profesionalización.

El conjunto de contenidos del Programa Rector de Profesionalización, estructurados en planes de estudio comprendidos en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje, forman parte de la profesionalización entendida como un proceso permanente y progresivo que –de acuerdo al artículo 98 de la LGSNSP– “se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales.”.

El Consejo Nacional de Seguridad Pública, en su Acuerdo 05/XXVII/09, emitió los Criterios Generales del Programa Rector de Profesionalización y ratificó el Programa Rector de Profesionalización de las instituciones policiales aprobado por la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública en su sesión del 2 de marzo de 2009, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2009.

Considerando los mismos Criterios Generales, aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública, el 26 de noviembre de 2009 en su Sesión XXVII, se elaboró el Programa Rector de Profesionalización de las instituciones de procuración de justicia.

Las etapas de formación inicial, actualización, especialización y alta dirección descritas en la LGSNSP fueron detalladas en los programas rectores de profesionalización de las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia antes mencionados. Estos programas, vigentes hasta la publicación y aprobación del presente documento, contenían los objetivos, líneas de acción y estrategias relacionadas con la formación inicial, continua y de docentes, así como los relacionados con la educación a distancia y la producción de materiales de estudio y consulta.

Por otra parte, los Criterios Generales del Programa Rector de Profesionalización detallaron los lineamientos para la formación inicial y continua, e incluyeron las mallas curriculares por perfil. Además, especificaron los criterios para la acreditación de los cursos y los requisitos de ingreso al sistema de seguridad pública, de acuerdo a la LGSNSP.

El Programa Rector sentó las bases para la profesionalización de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Dada la centralidad del documento para la política de profesionalización en el país, era prioritario actualizarlo en función de los cambios en

el marco normativo y las condiciones que actualmente inciden en la problemática de seguridad pública.

La actualización surge de la convicción de reformar la cultura institucional para enmarcar la actuación policial en una visión de prevención y acercamiento a la comunidad. Asimismo, integra las estrategias y líneas de acción transversales que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

En este contexto, resulta indispensable la actualización de apartados tales como: planes de estudio de formación inicial y continua, capacitación de mandos, apoyos didácticos, nuevas tecnologías educativas, programas de formación de docentes, sistema de investigación, vinculación entre el Programa Rector y el desarrollo de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, así como los sistemas de evaluación de competencias.

PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP)

El Programa Rector de Profesionalización es el instrumento que rige la política de profesionalización de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del Estado mexicano. Como tal, define las estrategias y acciones en materia de formación inicial y continua, la cual esta última incluye las etapas de actualización, especialización y alta dirección, así como los aspectos académicos relativos al Sistema de Profesionalización. El presente documento, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 5, fracción XII, y 61 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, tiene el propósito de:

- a) Actualizar los planes y programas curriculares por perfil, de acuerdo a las competencias deseables y necesarias que se requieren para el desarrollo de las funciones encomendadas al personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario;
- b) Desarrollar y fortalecer el sistema de profesionalización para hacer posible la implementación de nuevos planes y programas de estudio.

Para ello, el Programa Rector de Profesionalización parte de la necesidad de desarrollar un modelo de profesionalización de alcance nacional sustentado en una visión de largo plazo y cuyos principios y ejes rectores se instrumenten por medio de un esquema formativo integral. De esta manera, se orientará al desarrollo de elementos competentes, altamente capacitados, con firme sentido de compromiso con la ciudadanía y cuyo desempeño se realice en condiciones laborales dignas.

PRINCIPIOS

Universalidad. Aplica a la profesionalización de todos los elementos de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario; no obstante, distingue las especificidades de cada función.

Interdisciplinariedad. Atiende el conocimiento del objeto de estudio de forma integral, abarcando e incorporando métodos, técnicas, tecnologías, normas y lenguajes de diversas ciencias y disciplinas.

Vigencia. Incorpora contenidos actualizados y de trascendencia para las funciones, de forma tal que el desempeño de los elementos responda a las necesidades sociales e institucionales.

Integralidad. Propicia en el servidor público el desarrollo profesional, personal y laboral, mediante el fomento de conocimientos, habilidades, actitudes, normas y valores.

EJES TRANSVERSALES

Los ejes transversales son la base para fortalecer la identidad institucional y propiciar el desarrollo integral de los elementos; permean los contenidos de la formación inicial y continua, y se contemplan en los procesos de evaluación.

Derechos humanos

Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Se caracterizan por ser universales, interdependientes, indivisibles, progresivos y no discriminatorios. Para que el Estado garantice efectivamente el respeto a esos derechos se requiere que la actuación de los cuerpos policiales y de procuración de justicia sea eficiente y profesional, atendiendo la preservación de la libertad, el orden, la paz pública y la salvaguarda de la integridad de las personas.

Cultura de la legalidad

Creencia compartida de que cada persona tiene la responsabilidad de ayudar a construir y mantener una sociedad en la que prevalezca el Estado de derecho, al cual defienda y donde no se tolere ninguna forma de corrupción. Sirve como criterio para evaluar el grado de apego a las normas vigentes por parte de sus aplicadores y destinatarios.

Perspectiva de género

Enfoque analítico que provee herramientas y metodologías para eliminar las desigualdades de género. Su importancia radica en comprender las relaciones sociales entre las personas e identificar aquellos aspectos lesivos para mujeres y hombres, y propiciar su transformación. Busca comprender los significados que se atribuyen a la femineidad y la masculinidad en el contexto público y privado, para así fomentar la equidad.

Desarrollo humano

Proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través del incremento de los bienes y servicios con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias. Conlleva el desarrollo integral de las competencias, las cuales conducen a la construcción de personas reflexivas, conscientes de que los obstáculos pueden dejar de ser barreras para convertirse en oportunidades.

Sistema Penal Acusatorio

El 18 de julio de 2008 se promulgó la reforma constitucional que establece un plazo de 8 años para la implementación del Sistema Penal Acusatorio en todo el país. La misma dispone que el proceso penal tenga por objeto el esclarecimiento de los hechos, proteger al inocente, buscar que el culpable no quede impune y que los daños causados por el delito se reparen, procurando

y administrando justicia pronta y expedita para todos por igual. Los principios que deben regir los procesos penales son publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.

OBJETIVOS

El Programa Rector de Profesionalización (PRP) tiene el objetivo de establecer las políticas generales en la materia, así como un conjunto de contenidos homologados y estructurados en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje que articulen la formación, actualización, especialización y, en términos generales, el desarrollo profesional de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, de forma tal que estos desempeñen sus funciones con eficiencia y compromiso hacia las demandas de la sociedad, considerando aspectos de prevención y combate al delito, procuración de justicia, derechos humanos, transparencia y perspectiva de género.

Dicho objetivo general, instrumentado mediante un enfoque de formación para el desarrollo de competencias, se desagrega en los siguientes objetivos específicos:

Objetivo 1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias.

Objetivo 2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos.

Objetivo 3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera.

Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados.

Objetivo 5. Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado.

Objetivo 6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.

Objetivo 7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo de seguridad pública.

Los objetivos aquí enunciados se desarrollan en capítulos subsecuentes, detallando las estrategias, acciones, resultados e indicadores que orientarán la implementación del Programa. De igual manera, se establecen los lineamientos generales que guiarán las acciones hacia la consecución de los objetivos planteados. Como complemento, se emitirán los Criterios Generales para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización, que contienen los procedimientos a seguir para la instrumentación.

La siguiente gráfica resume la estructura del Programa Rector de Profesionalización:

Objetivo General	Establecer las políticas generales y el conjunto de contenidos homologados y estructurados en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje que consoliden la formación, actualización, especialización y el desarrollo profesional de elementos e instituciones policiales, procuración de justicia y sistema penitenciario.						
Objetivos Específicos	1 Fortalecer la formación inicial y continua	2 Mecanismos para la formación de mandos	3 Vinculación entre PRP y Servicio Profesional de Carrera	4 Formación de docentes altamente capacitados	5 Sistema homologado de educación a distancia	6 Sistema de investigación especializado	7 Evaluación de competencias
Principios	Universalidad, Interdisciplinariedad, Vigencia, Integralidad.						
Valores	Profesionalismo, Legalidad, Honradez, Respeto a la Dignidad Humana, Lealtad, Solidaridad, Prudencia, Imparcialidad, Responsabilidad, Objetividad y Eficiencia.						
Ejes Transversales	Derechos Humanos, Cultura de la Legalidad, Perspectiva de Género, Desarrollo Humano y Sistema Penal Acusatorio						

La suma de esfuerzos que prevé el Programa Rector de Profesionalización (PRP), se verá reflejado a través de 43 productos que resultan de la implementación de 15 estrategias distribuidas en 7 objetivos y que estarán evaluados periódicamente por 8 indicadores. De esta manera, el PRP se consolida como el principal instrumento de política pública en materia de profesionalización, para la formación y capacitación de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del país en los tres órdenes de gobierno.



MARCO NORMATIVO

I

CAPÍTULO I. MARCO NORMATIVO Y CONGRUENCIA CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES

I.1. LEGISLACIÓN

El Programa Rector de Profesionalización encuentra su fundamento legal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en las Leyes y Reglamentos que de ella emanan, entre los cuales destacan la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) y la Ley de Planeación, entre otras.

I.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF), 07-07-2014.

El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define a la seguridad pública como una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios, la cual comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva; así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley y sus respectivas competencias.

Los contenidos del Programa Rector de Profesionalización se rigen, en su fundamento, por los preceptos del citado artículo, que señala que la actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Asimismo, establece que las instituciones de seguridad pública serán de carácter civil, disciplinario y profesional, y que el Ministerio Público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse entre sí para cumplir los objetivos de la seguridad pública. Dispone también que conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, el cual estará sujeto a las siguientes bases mínimas: a) la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, señalando que la operación y desarrollo de estas acciones será competencia de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones; b) el establecimiento de las bases de datos criminalísticos y de personal para las instituciones de seguridad pública, enfatizando que ninguna persona podrá ingresar a las instituciones de seguridad pública si no ha sido debidamente certificado y registrado en el sistema; c) la formulación de políticas públicas tendientes a prevenir la comisión de delitos; d) la participación de la comunidad que coadyuvará, entre otros, en los procesos de evaluación de las políticas de prevención del delito así como de las instituciones de seguridad pública; y, e) los fondos de apoyo federal para la seguridad pública, que serán aportados a las entidades federativas y municipios para ser destinados exclusivamente a estos fines.

*1.1.2 LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (LGSNSP),
TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA DOF, 29-10-2013.*

Por su parte, la *LGSNSP*, publicada el 2 de enero de 2009 en el Diario Oficial de la Federación, define al Programa Rector – artículo 5, fracción XII-, como “el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales e instituciones de procuración de justicia, respectivamente”. El artículo 61 de la misma Ley, a la letra dice “El Programa Rector de Profesionalización es el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las instituciones de procuración de justicia.”

En cuanto a la Profesionalización –artículo 98- se establecen las facultades que corresponden a la Federación, gobiernos de las entidades federativas y municipales y las instituciones relacionadas con la seguridad pública y la procuración de justicia en el país. A la Federación le corresponde –artículo 39, apartado A, fracción II, inciso b) - por conducto de las autoridades competentes, “en materia de Profesionalización, proponer al Consejo Nacional: 1.- el Programa Rector que contendrá los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e investigación científica, así como integrar las que formulen las instancias del Sistema; 2.- los procedimientos aplicables a la Profesionalización; 3.- los criterios para el establecimiento de las Academias e Institutos, y 4.- el desarrollo de programas de investigación y formación académica”.

En este marco, corresponde al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su calidad de órgano operativo del sistema, formular propuestas para el Programa Rector de Profesionalización, de acuerdo al artículo 18, fracción III.

Por su parte, corresponde a la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública, promover la capacitación, actualización y especialización de los miembros de las instituciones policiales, conforme al Programa Rector de Profesionalización – artículo 29, fracción II- y formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las instituciones policiales, cualquiera que sea su adscripción – artículo 29, fracción IV-.

Asimismo, la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, tiene las funciones de: formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las instituciones de procuración de justicia –artículo 25, fracción IV; y, promover la capacitación, actualización y especialización conjunta de los miembros de las instituciones de procuración de justicia, conforme al Programa Rector de Profesionalización –artículo 25, fracción IX.

La *SEGOB*¹, de acuerdo al artículo 48 de la *LGSNSP*, tiene las facultades de proponer a las Instancias de Coordinación de la misma ley lo siguiente: los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las instituciones policiales; los aspectos que contendrá el Programa Rector; que los integrantes de las instituciones policiales se sujeten a los programas correspondientes

¹ - En la *LGSNSP* todavía figura como Secretaría de Seguridad Pública Federal.

a las academias e institutos de estudios superiores policiales; el diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las instituciones policiales y vigilar su aplicación; estrategias y políticas de desarrollo de formación de los integrantes de las instituciones policiales; los programas de investigación científica en materia policial; el diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las instituciones policiales; y, la revalidación de equivalencias de estudios de la profesionalización en el ámbito de su competencia.

Finalmente, las Academias e Institutos de Profesionalización – que serán establecidos por la Federación y las entidades federativas-, operarán de manera directa los lineamientos y contenidos del Programa Rector de Profesionalización, y tienen, entre otras funciones (artículo 47 de la LGSNSP), las de: proponer y desarrollar los programas de investigación científica en materia ministerial, pericial y policial; proponer las etapas, niveles de escolaridad y grados académicos de la Profesionalización; promover y prestar servicios educativos a sus respectivas instituciones; aplicar las estrategias para la profesionalización de los aspirantes y servidores públicos; proponer y aplicar los contenidos de los planes y programas para la formación de los servidores públicos a que se refiere el Programa Rector; garantizar la equivalencia de los contenidos mínimos de planes y programas de Profesionalización; y, colaborar en el diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de aspirantes, así como vigilar su aplicación.

I.1.3. LEY DE PLANEACIÓN, PUBLICADA EL 05-01-1983, TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DOF EL 09-04-2012.

La Ley General de Planeación establece las normas y principios básicos conforme a los cuales se lleva a cabo la Planeación Nacional del Desarrollo y establece –en su artículo 21- la obligación de publicar el Plan Nacional de Desarrollo dentro de un plazo de seis meses contados a partir de la fecha en que toma posesión el Presidente de la República. El Plan Nacional de Desarrollo –publicado en el DOF el 20 de mayo de 2013– precisa los objetivos nacionales, estrategias y prioridades del desarrollo nacional, a partir del cual se desarrollan los programas sectoriales correspondientes –artículo 22 de la misma Ley- y en los cuales es posible encontrar las políticas prioritarias en materia de seguridad pública y procuración de justicia que dan sustento al Programa Rector de Profesionalización.

I.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES

El Plan Nacional de Desarrollo y los programas sectoriales relacionados con los principios establecidos en el Programa Rector de Profesionalización son los siguientes: Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación 2013-2018, publicado en el DOF el 12 de diciembre de 2013; el Programa Nacional de Seguridad Pública, publicado en el DOF el 30 de abril de 2014; y, el Programa Nacional de Procuración de Justicia, publicado el 16 de diciembre de 2012 en el mismo medio.

I.2.1. ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018 Y AL PROGRAMA SECTORIAL DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN 2013-2018.

Meta Nacional	Objetivo de la Meta Nacional	Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivo del Programa Sectorial de Gobernación	Objetivos del Programa Rector de Profesionalización
VI. México en Paz	1.3. Mejorar las condiciones de seguridad.	1.3.2. Promover la transformación institucional y fortalecer las capacidades de las fuerzas de seguridad.	2. Mejorar las condiciones de seguridad y de justicia.	<p>Objetivo 1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias.</p> <p>Objetivo 2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos.</p> <p>Objetivo 3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera.</p> <p>Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados.</p> <p>Objetivo 5. Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico homologado.</p> <p>Objetivo 6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública y procuración de justicia.</p> <p>Objetivo 7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo de seguridad pública.</p>
VI. México en Paz	1.4. Garantizar un Sistema de Justicia Penal eficaz, expedito, imparcial y transparente.	1.4.2. Lograr una procuración de justicia efectiva.	2. Mejorar las condiciones de seguridad y de justicia.	

I.2.2. ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018 Y AL PROGRAMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA 2014-2018

Meta Nacional	Objetivo de la Meta Nacional	Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivo del Programa Nacional de Seguridad Pública	Objetivos del Programa Rector de Profesionalización
VI. México en Paz	1.3. Mejorar las condiciones de seguridad.	1.3.2. Promover la transformación institucional y fortalecer las capacidades de las fuerzas de seguridad.	4.- Desarrollar en las instituciones de seguridad pública esquemas de proximidad y cercanía con la sociedad. Estrategia 4.4. Fomentar una cultura policial que promueva el respeto irrestricto a los derechos humanos y pugne por su promoción y defensa. Estrategia 4.5. Establecer en las instituciones policiales un esquema de protección a las víctimas de delitos, violaciones de derechos humanos y desastres naturales.	Objetivo 1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias. Objetivo 2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos. Objetivo 3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera. Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados. Objetivo 5. Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico homologado. Objetivo 6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública y procuración de justicia.
VI. México en Paz	1.3. Mejorar las condiciones de seguridad.	1.3.2. Promover la transformación institucional y fortalecer las capacidades de las fuerzas de seguridad.	5.- Fortalecer las capacidades de las instituciones policiales. Estrategia 5.1. Fortalecer la profesionalización, la infraestructura y el equipamiento de las corporaciones policiales del país.	Objetivo 7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo de seguridad pública.

Meta Nacional	Objetivo de la Meta Nacional	Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivo del Programa Nacional de Seguridad Pública	Objetivos del Programa Rector de Profesionalización
VI. México en Paz	1.3. Mejorar las condiciones de seguridad.	1.3.2. Promover la transformación institucional y fortalecer las capacidades de las fuerzas de seguridad.	Estrategia 5.2 Dignificar la labor policial, mediante el impulso y homologación del servicio profesional de carrera, prestaciones sociales y mejora de percepciones. Estrategia 5.4 Impulsar la especialización de los integrantes de las corporaciones policiales del país.	Objetivo 1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias. Objetivo 2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos. Objetivo 3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera. Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados.
VI. México en Paz	1.3. Mejorar las condiciones de seguridad.	1.4.1. Abatir la impunidad.	5.- Fortalecer las capacidades de las instituciones policiales. Estrategia 5.6 Capacitar a las corporaciones policiales del País para la correcta aplicación del “Sistema Penal Acusatorio”.	Objetivo 5. Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico homologado. Objetivo 6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública y procuración de justicia.
VI. México en Paz	1.3. Mejorar las condiciones de seguridad.	1.4.3. Combatir la corrupción y transparentar la acción pública en materia de justicia para recuperar la confianza ciudadana.	6. Fortalecer el sistema penitenciario nacional y el sistema de justicia para adolescentes. Estrategia 6.6 Consolidar la profesionalización del personal penitenciario y del especializado en menores de edad y, capacitarlos en el “Sistema Penal Acusatorio”.	Objetivo 7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo de seguridad pública.

I.2.3. ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018 Y AL PROGRAMA NACIONAL DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA 2013-2018.

Meta Nacional	Objetivo de la Meta Nacional	Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivo del Programa Nacional de Seguridad Pública	Objetivos del Programa Rector de Profesionalización
VI. México en Paz	1.4. Garantizar un Sistema de Justicia Penal eficaz, expedito, imparcial y transparente.	1.4.1. Abatir la impunidad.	2. Asegurar la implementación en tiempo y forma del Sistema de Justicia Penal Acusatorio. Estrategia 2.2. Preparar y ejecutar el plan de transición.	Objetivo 1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias. Objetivo 2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos. Objetivo 3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera.
VI. México en Paz	1.4. Garantizar un Sistema de Justicia Penal eficaz, expedito, imparcial y transparente.	1.4.1. Abatir la impunidad. 1.4.2. Lograr una procuración de justicia efectiva.	3. Lograr una procuración de justicia eficaz y eficiente. Estrategia 3.2 Diseñar un esquema integral de cambio cultural. Estrategia 3.5 Fomentar el estudio y el crecimiento profesional en el personal.	Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados. Objetivo 5. Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico homologado. Objetivo 6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública y procuración de justicia.
VI. México en Paz	1.4. Garantizar un Sistema de Justicia Penal eficaz, expedito, imparcial y transparente.	1.4.1. Abatir la impunidad.	4. Reducir la impunidad Estrategia 4.3 Dignificar al personal sustantivo mediante el fortalecimiento del servicio profesional de carrera. Estrategia 4.4 Combatir los excesos del uso de la fuerza por parte del personal sustantivo.	Objetivo 7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo de seguridad pública.

DIAGNÓSTICO

II

CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO

II.I. SITUACIÓN ACTUAL

El incremento de la violencia durante los últimos años, hizo más evidente la necesidad de contar con Instituciones de Seguridad Pública fortalecidas y con la capacidad para atender la problemática de seguridad. En el periodo de 2006 a 2012, en los cinco delitos de alto impacto se registraron incrementos en la tasa por cada 100 mil habitantes: en homicidio doloso de 10.9 a 18.6, que significó un crecimiento del 71%; el secuestro ascendió 71%, transitando de 0.7 a 1.2; la extorsión de 2.9 a 6.2, lo que significó un aumento del 114%; el robo de vehículo con violencia registró 130%, de 23.2 a 53.3; y el robo de vehículo sin violencia, tuvo el menor crecimiento, de 12% al pasar de una tasa de 112.21 a 125.12.

Aunque la violencia estaba focalizada en algunas zonas geográficas, se impulsaron acciones en materia de seguridad para transformar a las corporaciones policiales y de procuración de justicia de los tres órdenes de gobierno en las 32 entidades federativas. En lo concerniente a la política del Servicio Profesional de Carrera, los esfuerzos se concentraron de manera significativa en un proceso nodal: la evaluación de control de confianza, mismo que fungió como uno de los elementos para permitir el ingreso y permanencia de los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública.

De esta forma en el 2008, se logró generar un modelo nacional de evaluación de control de confianza, lo que permitió homologar los procesos de los centros federales y estatales que se fueron creando, destacando que a la fecha existe al menos uno por entidad federativa. Entre los logros de esta política, resalta que a junio de 2014, los 35 centros estatales y 3 federales han sido acreditados; asimismo, se tiene un avance del 100% de elementos evaluados en control de confianza de las instituciones de seguridad pública federales, y de 93% en las entidades federativas y municipios.

Sin embargo, la evaluación de control de confianza es sólo un elemento más de las etapas de la carrera policial, ministerial y pericial. En suma, si bien hemos avanzado en la evaluación de control de confianza, es necesario transitar hacia un proceso de certificación más completo que incluya, además del control de confianza, los conocimientos homologados para el desempeño de sus funciones, las habilidades y las competencias, para el ingreso, la permanencia o la promoción de los elementos, coordinando los esfuerzos que realizan las distintas áreas del Servicio Profesional de Carrera.

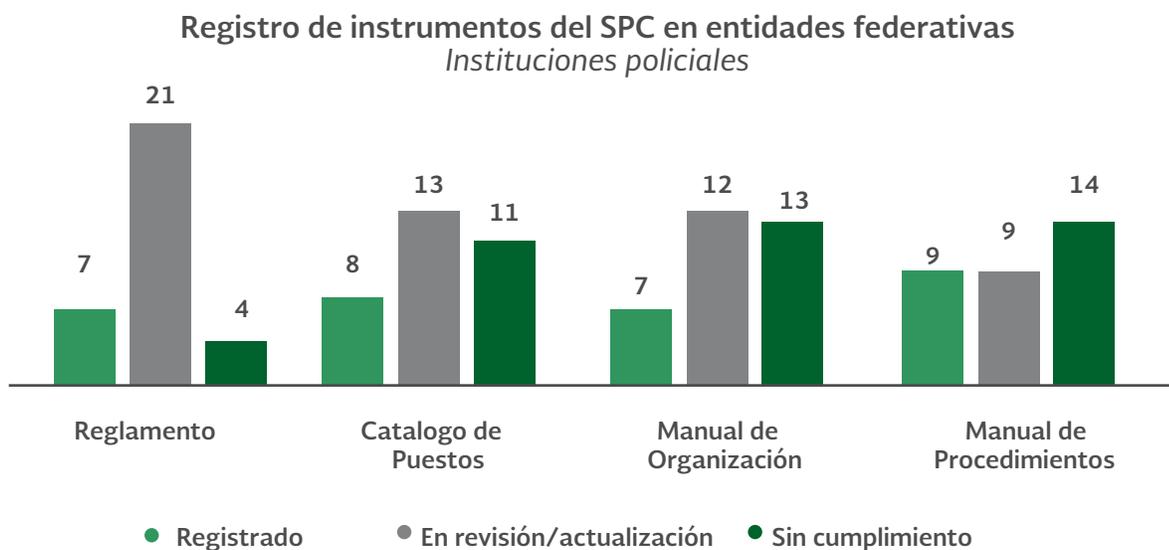
Otro de los retos centrales de esta transformación institucional consiste en el desarrollo de programas de profesionalización para capacitar y preparar a los mandos de los cuerpos policiales. Esta necesidad se hace aún más evidente cuando, en la operación, las corporaciones funcionan bajo esquemas de mando coordinado. A junio de 2014, 30 entidades federativas han llevado a cabo la firma de convenios de coordinación con uno o más de sus municipios, adecuando el esquema a sus contextos y necesidades.

Para su integración, este modelo de coordinación requiere un sistema de capacitación que desarrolle en los mandos las habilidades gerenciales y de liderazgo para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Si bien desde el ámbito federal ya se realizan acciones de capacitación mediante el fondo (FASP) y los subsidios federales (SPA y SUBSEMUN), éstas corresponden a la escala básica y no están orientadas a la formación de mandos.

Es relevante mencionar que en las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia persiste un serio problema para desarrollar programas de profesionalización que satisfagan las necesidades de capacitación y formación de los mandos. Como resultado de la verificación de los cursos de capacitación que lleva a cabo el SESNSP, se observa una orientación hacia el nivel básico. En este sentido, se debe considerar que formar y capacitar mandos impacta de forma directa en la eficiencia de los mecanismos de coordinación operativa entre los tres órdenes de gobierno.

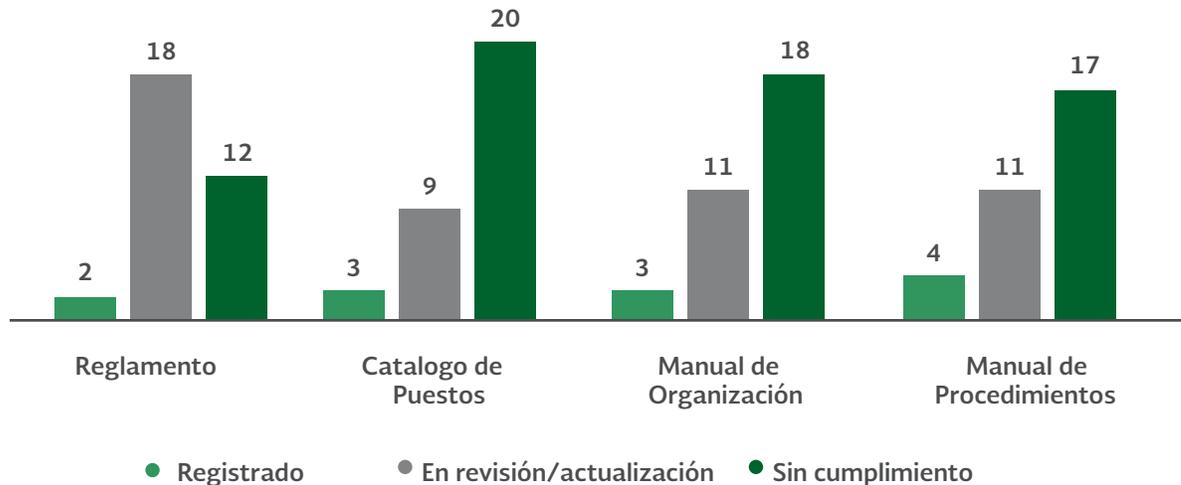
Por otro lado, el carácter profesional de las corporaciones, en su sentido más amplio, hace referencia no sólo al desarrollo de capacidades y a la formación, sino al respaldo que las instituciones ofrecen a sus elementos para asegurarles, tanto una mejor calidad de vida, como la posibilidad de construir una carrera. Lo anterior, se plasma en los documentos jurídico-administrativos del Servicio Profesional de Carrera: el reglamento, el catálogo de puestos, el manual de organización y el manual de procedimientos.

La siguiente gráfica, a julio de 2014, muestra el nivel de registro de las entidades federativas ante el SESNSP para los cuatro instrumentos que regulan las etapas del Servicio Profesional de Carrera (SPC). Para las corporaciones policiales, en promedio, sólo el 24% de las entidades federativas ha cumplido con el registro de los cuatro instrumentos, 43% se encuentran en proceso de revisión y/o actualización y el 33% están pendientes por cumplir.



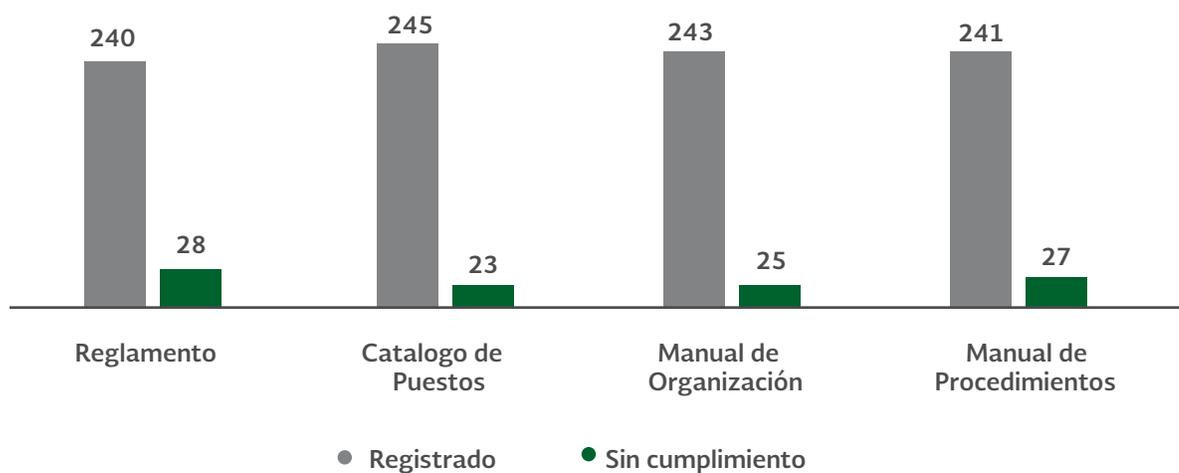
En el caso de las instituciones de procuración de justicia el avance no es distinto al de seguridad pública, como se muestra en la siguiente gráfica pues en promedio, sólo el 9% de las entidades ha cumplido cabalmente, 38% se encuentran en proceso de revisión y/o actualización y el 52% están pendientes de cumplir.

Registro de instrumentos del SPC en entidades federativas *Instituciones de procuración de justicia*



Sin embargo, en el caso de las instituciones de seguridad pública municipal, los resultados muestran una tendencia que favorece la implementación de los instrumentos del SPC. A julio del 2014, en promedio, el 90% de los municipios –de un total de 268 municipios beneficiados con recursos SUBSEMUN- ha cumplido con el registro de los cuatro instrumentos del SPC.

Registro de instrumentos del SPC en municipios *Instituciones de seguridad pública municipal*



Como resultado de la implementación del nuevo Programa Rector de Profesionalización se pretende impactar en dos indicadores disponibles en las estadísticas que sobre el sector seguridad recopila el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), referente a los cuerpos policiales estatales en México: el grado de escolaridad y de remuneración.

En cuanto al grado de escolaridad en los policías, entre 2011 y 2013 se observa un incremento en el nivel medio superior: mientras que en 2011 el 50% del personal contaba con nivel de enseñanza básica (secundaria) y el 27% con enseñanza media superior (carrera técnica-comercial o preparatoria), para 2013 los porcentajes se invierten. Los elementos con nivel de secundaria se redujeron a 27% y aquéllos con carrera técnica-comercial o preparatoria aumentaron a 35%.

Al igual que en la variable anterior, para la remuneración mensual sólo dos rangos presentaron cambios de tendencia importantes. Los policías que recibían entre 10 mil y 15 mil pesos en 2012 representaban el 33% del universo; para 2013 este grupo aumentó a 40%. En cambio, los policías que percibían entre 5 mil y 10 mil pesos pasaron de 39% en 2012 a 30% en 2013.

En suma, la política en materia de profesionalización para los próximos años se plasma en este Programa Rector, una pieza importante en la consolidación del Servicio Profesional de Carrera, que a través de la coordinación de los tres órdenes de gobierno en la realización de sus líneas de acción, será un pilar fundamental para lograr las metas plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Gobernación y el Programa Nacional de Seguridad Pública. Asimismo, el presente instrumento de política pública es parte del modelo policial que se pretende implementar y que coadyuvará en la consolidación democrática de México.

ENFOQUE PEDAGÓGICO
Y ANDRAGÓGICO

III

CAPÍTULO III. ENFOQUE PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN.

Las sociedades contemporáneas requieren formar ciudadanos competentes para resolver problemas específicos de la vida personal, pública y laboral, así como contar con procesos educativos que favorezcan el acceso, la aplicación y la contextualización del conocimiento.

Para responder a estos desafíos se han planteado diferentes modelos educativos, destacándose el enfoque basado en competencias, el cual por su carácter holístico, posibilita la formación integral, razón por la que se constituye como uno de los elementos centrales de la formación inicial y continua del Programa Rector de Profesionalización.

Las competencias se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en práctica al realizar una función laboral. Desde esta visión, el Programa Rector de Profesionalización tiene el propósito de estructurar e implementar acciones académicas que contribuyan a que los servidores públicos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, desarrollen las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

La educación basada en competencias tiene como fundamento la teoría psico-genética, la teoría del aprendizaje significativo y la teoría constructivista, a partir de las cuales se desarrollan las bases metodológicas para el diseño curricular de las acciones académicas del Programa Rector de Profesionalización y las cuales orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia la construcción y aplicación del conocimiento.

III.1. FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

III.1.1. LA TEORÍA PSICO-GENÉTICA

La teoría psico-genética conceptualiza el aprendizaje como un proceso dinámico en el cual el desarrollo intelectual del individuo depende de factores asociados a su maduración biológica y sus experiencias físicas y sociales, es decir, su proceso de interacción con el medio ambiente y la realidad. A partir de dichos factores, existen dos variantes que posibilitan el proceso de aprendizaje del individuo: la organización y la adaptación.

La organización, se refiere a las capacidades que tiene la mente de organizar el conocimiento del individuo y del mundo para trasladarlo a esquemas de acción y representación. Simultáneamente se desarrolla el proceso de adaptación mediante el cual el individuo incorpora conocimiento nuevo a los esquemas que ya posee y a partir de los cuales –mediante un proceso de acomodación– crea nuevos esquemas de conocimiento.

En este marco, el enfoque pedagógico del Programa Rector de Profesionalización pretende:

- a) Fortalecer las capacidades y habilidades cognoscitivas (modelos y esquemas mentales) de los elementos de seguridad pública, procuración de justicia y del sistema penitenciario, es decir, motivarlos a que se conviertan en actores que

aporten su experiencia y conocimiento al acercarse a nuevos conceptos, métodos, técnicas, actitudes y valores que les permitan desarrollarse personalmente y en su dominio sobre las técnicas relacionadas con su ejercicio profesional.

- b) Favorecer la participación activa y la interacción con el entorno, a partir del cual los elementos puedan desarrollar nuevos esquemas de pensamiento que le permitan mejorar su desempeño y acercamiento con la sociedad.

Al desarrollar las capacidades mencionadas se busca que por medio de los programas y actividades de estudio de la formación inicial y la formación continua, el personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario ejercite y aplique todos sus sentidos para prevenir hechos delictivos, identifique a ciudadanos en situaciones que requieren de su intervención y actúe en consecuencia, con técnicas y herramientas de actuación e investigación que le permitan ser eficaz en su función.

III.1.2. LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

En el aprendizaje significativo, el alumno aprende de la propia experiencia y de la reflexión sobre las mismas. “En el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso tiene lugar si el educando tiene en su estructura cognitiva conceptos, estos son: ideas, proposiciones estables y definidas, con las cuales la nueva información puede interactuar”².

El aprendizaje significativo no es la “simple conexión” de la información nueva con la ya existente, el aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.

Se distinguen tres tipos de aprendizaje significativo³. El aprendizaje de representaciones, que consiste en la atribución por parte del alumno de significados sustantivos a determinados símbolos. El aprendizaje de conceptos –definidos como objetos, eventos o situaciones– que son adquiridos mediante los procesos de formación (donde los atributos o características del concepto se adquieren a través de la experiencia directa) y de asimilación (los atributos de criterio de los conceptos se pueden definir usando las combinaciones disponibles en la estructura cognitiva del alumno).

El aprendizaje de proposiciones, por su parte, exige captar el significado de las ideas o conceptos y expresarlos en forma de proposiciones que luego se combinan de tal manera que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras de componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva. Es así que el aprendizaje significativo influye en el participante de dos maneras: a) mejora su estructura cognitiva; y b) modifica las actitudes, valores, percepciones y patrones de conducta. Estos dos elementos están siempre presentes e interconectados.

En el proceso de aprendizaje significativo y constructivista a través de una participación activa y basada en la experiencia, los participantes construyen nuevos y relevantes conocimientos que influyen en su formación y derivan en la responsabilidad y el

² - AUSUBEL-NOVAK-HANESIAN (1983). Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo. P. 18. 2° Ed. TRILLAS México.

³ - Op. Cit. Pp.43-66

compromiso por su propio aprendizaje. Adquieren particular interés los trabajos de grupo, la formulación de hipótesis, el diseño de experiencias, el trabajo en torno a problemas y la evaluación de resultados.

Un aprendizaje centrado en el participante impacta no sólo en la forma como se organiza el proceso, sino también en las funciones y la forma de relacionarse de las personas implicadas en el mismo; esto es, docentes y participantes. El docente más que transmisor del conocimiento es un acompañante de quien construye el conocimiento del mismo, es un generador de ambientes donde el aprendizaje es el valor central de toda actividad.

III.1.3. PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA

En el paradigma constructivista, el conocimiento no se descubre, se construye. El aprendizaje es un proceso interno de construcción donde el alumno construye el conocimiento de manera activa, interactuando con el objeto de estudio y donde el nuevo conocimiento construido adquiere significado cuando se le relaciona con el conocimiento previo del individuo. En este proceso adquiere un significado fundamental el contexto social y cultural de la persona que le permite construir nuevos significados al participar en el proceso de aprendizaje de forma activa y reflexiva.

En este marco, el enfoque pedagógico del Programa Rector de Profesionalización pretende:

- a. Conceptualizar al aprendizaje como una construcción, la cual se da en la interacción del sujeto que aprende con su entorno.
- b. Concebir a los servidores públicos como responsables de su propio aprendizaje y a los instructores como facilitadores y mediadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- c. Contribuir a fortalecer las capacidades y habilidades cognoscitivas (modelos y esquemas mentales) de los elementos de seguridad pública; es decir, motivarlos a que se conviertan en actores que aporten su experiencia y conocimiento al acercarse a nuevos conceptos, métodos, técnicas, actitudes y valores que les permitan desarrollarse tanto personal como laboralmente.
- d. Favorecer la participación activa de los elementos de seguridad pública y la interacción con el entorno, a fin de que desarrollen nuevos esquemas de pensamiento para mejorar su desempeño laboral y responder a los requerimientos de la sociedad.
- e. Contribuir en la formación de elementos de seguridad pública, analíticos, críticos, creativos e innovadores.
- f. Dejar atrás la enseñanza de conocimientos de forma mecánica y repetitiva, para pasar a métodos educativos centrados en el aprendizaje.
- g. Incorporar las aportaciones de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

III.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

El Programa Rector de Profesionalización entiende las competencias profesionales como el conjunto sistematizado de conocimientos, habilidades y actitudes que

permiten desempeñar de manera eficiente una determinada función, con base en criterios establecidos en perfiles de puesto y referentes normativos, es decir, criterios de desempeño.

La educación basada en competencias tiene como propósito que los programas a desarrollar tengan aplicación directa a situaciones de la vida real y profesional y que en la construcción de dichos programas, los estudiantes participen activamente.

En este contexto, la labor de los docentes tiene el aprendizaje como núcleo central y junto a la enseñanza, se incorpora la figura de un docente facilitador en la resolución de problemas. A partir de ello, la evaluación de los estudiantes, realizada por el profesor, se enfoca a la generación de competencias y no en calificaciones.

En consecuencia, un individuo competente es aquél que posee ciertos atributos necesarios para desempeñar una actividad, de acuerdo con una norma o un parámetro apropiados.

Las competencias “se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje en cuyo campo de conocimiento se integran tres tipos de saberes: conceptual (saber conocer); procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición)”⁴.

Las competencias que se desarrollarán en los elementos de seguridad pública a través de las acciones de profesionalización son genéricas y técnicas⁵. Lo anterior, sin menoscabo de otro tipo de competencias que las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario desarrollen en el personal, atendiendo a sus necesidades y condiciones particulares.

Las competencias genéricas o transversales describen conocimientos, habilidades y actitudes comunes a diversos puestos y funciones (por ejemplo: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, etc.). Las competencias técnicas o específicas describen conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a capacidades de índole técnica y vinculadas a una función y puesto específico.

El Programa Rector de Profesionalización describe las competencias técnicas y específicas del policía preventivo, policía federal, policía ministerial, ministerio público, perito criminalista y custodio de establecimientos penitenciarios. Estos puestos son la referencia para diseñar otras competencias profesionales atendiendo a los distintos cargos, rangos y especialidades.

III.2.1. BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

La educación basada en competencias permite una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas. De esta manera, quienes ejecuten las acciones para la profesionalización, tendrán un referente para elaborar o adecuar sus programas académicos y, quienes requieran los servicios, tendrán la seguridad que responde a sus necesidades.

⁴ - Pinto Cueto, Luisa, “Curricula por competencias, Necesidad de una nueva escuela”, Tarea No. 43 (marzo 1999), P. 10.

Esta educación proporciona congruencia y coherencia al diseño curricular de los programas de formación inicial y continua, toda vez que se tendrán identificadas las competencias que se pretende desarrollar en cada uno de los perfiles.

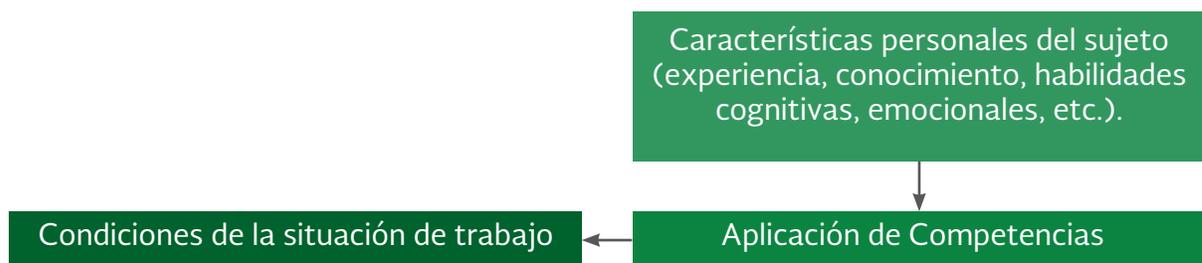
Asimismo, establece las bases metodológicas para que los procesos de enseñanza-aprendizaje conduzcan a los elementos de seguridad pública a aprender haciendo, lo que implica la movilización de sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en la realización de las actividades educativas que se propongan.

La educación por competencias mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que permite planificar, estructurar y evaluar metas, así como diseñar procedimientos para la formación, capacitación, actualización y especialización del personal. Al centrarse en el participante, todos los procesos giran alrededor de su aprendizaje y se facilita la transferencia y aplicabilidad de las competencias al ámbito laboral, ya que activan en el participante la capacidad de aprender por sí mismo.

Un enfoque basado en competencias estimula la actualización continua de las personas que se desarrollan en un ambiente laboral. Este enfoque incluye:

- Los requisitos para desarrollar tareas individuales
- Los requisitos para ejecutar tareas diferentes dentro del puesto
- Los elementos para responder a irregularidades y contingencias de la rutina
- Los elementos necesarios para enfrentar responsabilidades y expectativas del ambiente de trabajo con otras personas
- Las capacidades para desarrollar funciones y situaciones de trabajo en el nivel requerido por el puesto

Las condiciones de aplicación de las competencias se pueden visualizar en el siguiente esquema:



Este modelo busca que el aprendizaje se base en resultados, mismos que están cimentados en estándares, cuya evaluación conlleva la ratificación de que se han obtenido los mismos.

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS
Y LÍNEAS DE ACCIÓN

IV

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo general

El Programa Rector de Profesionalización tiene el objetivo de establecer las políticas generales en la materia, así como un conjunto de contenidos homologados y estructurados en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje que articulen la formación inicial y continua y, en términos generales, el desarrollo profesional de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, de forma tal que estos desempeñen sus funciones con eficiencia y compromiso hacia las demandas de la sociedad, considerando aspectos de prevención y combate del delito, procuración de justicia, derechos humanos, ética policial, transparencia y perspectiva de género.

Objetivos específicos y estrategias:

Objetivo 1: Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.

Estrategia 1.1. Actualizar y homologar los contenidos de formación inicial para fortalecer las competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Estrategia 1.2. Homologar y jerarquizar los contenidos de formación continua para que complementen la formación inicial y fortalezcan las competencias de los elementos de instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Estrategia 1.3. Implementar un sistema de formación continua integrado y coherente con los programas integrales de capacitación de las diversas instituciones de seguridad pública, que permita fortalecer las competencias y la coordinación en la formación de sus elementos.

Objetivo 2: Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Estrategia 2.1. Establecer un Centro Nacional de Formación de Mandos, como instancia rectora para la elaboración y aprobación de los planes y programas de estudio.

Estrategia 2.2. Desarrollar un Programa de Formación y Capacitación para Mandos Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario de acuerdo con el nivel, perfil y funciones de sus elementos.

Estrategia 2.3. Fortalecer la coordinación con las instancias de educación superior y los sistemas de investigación y formación de docentes.

Objetivo 3: Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera.

Estrategia 3.1. Promover la elaboración de los instrumentos jurídico-administrativos en los tres niveles de gobierno para su implementación en las instituciones policiales y de procuración de justicia.

Estrategia 3.2. Establecer los mecanismos y acciones pertinentes que promuevan la vinculación entre la formación y la carrera profesional.

Estrategia 3.3. Impulsar la implementación de un sistema homologado enfocado al desarrollo, estabilidad y seguridad del personal de las instituciones policiales, de

procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.

Objetivo 4: Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados.

Estrategia 4.1. Promover la acreditación y certificación del personal docente e instructores para seguridad pública, así como su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.

Estrategia 4.2. Desarrollar programas para la formación de docentes enfocados en el desarrollo de competencias.

Objetivo 5: Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Estrategia 5.1. Promover la creación de un modelo pedagógico y andragógico homologado de educación a distancia con contenidos comunes y pertinentes para las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Objetivo 6: Promover un sistema de investigación especializada en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.

Estrategia 6.1. Desarrollar un sistema de investigación especializada que contribuya a mejorar las políticas en materia de capacitación, combate y prevención del delito de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Objetivo 7: Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal operativo en seguridad pública.

Estrategia 7.1. Diseñar un sistema de evaluación por competencias profesionales acorde con la necesidad de fortalecer el ejercicio profesional de los elementos en el ámbito de sus funciones.

Estrategia 7.2. Construir un sistema de indicadores para evaluar de manera homologada la calidad en el desempeño de las funciones encomendadas.

IV.1. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA

El Programa Rector de Profesionalización define los planes y programas de estudio a partir de los cuales el personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario desarrollará un esquema integral que atienda a la formación en los siguientes procesos:

FORMACIÓN INICIAL.- Proceso de preparación teórico-práctico basado en conocimientos sociales, jurídicos y técnicos para capacitar al personal de nuevo ingreso a las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, a fin que desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar de acuerdo a las funciones y responsabilidades del área operativa a la que aspira incorporarse.

FORMACIÓN CONTINUA.- Proceso para desarrollar al máximo las competencias de los integrantes de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario que comprende las etapas de:

1.- Actualización.- Proceso permanente que permite al personal asegurar, mantener y perfeccionar el dominio de conocimientos y habilidades para sus funciones y responsabilidades. Posibilita su desarrollo en el Servicio Profesional de Carrera, al permitirle ascender en los niveles jerárquicos de acuerdo al área operativa en la que presta sus servicios.

- 2.- Especialización.-** Proceso de aprendizaje en campos de conocimiento particulares, que sean requeridos conforme al área de responsabilidad, destrezas y habilidades precisas o específicas de los elementos.
- 3.- Alta Dirección.-** Conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las instituciones de seguridad pública.

El personal al cual van dirigidas la formación inicial y la continua es:

- Policía Preventivo
- Policía Federal
- Policía de Investigación
- Agente del Ministerio Público
- Perito
- Oficial de Guarda y custodia del sistema penitenciario.

La formación inicial y continua pretende homologar los planes y programas de profesionalización en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del país, para garantizar el eficiente desempeño de sus elementos en el ámbito de sus competencias, funciones y jerarquías. El objetivo es satisfacer las necesidades de la sociedad y recuperar la confianza ciudadana en las instituciones de seguridad pública.

El fortalecimiento de la formación inicial y continua se impulsará de acuerdo a un modelo de desarrollo de competencias y habilidades que permita a los elementos aplicar de manera oportuna y eficaz los conocimientos adquiridos para el desempeño de sus funciones.

OBJETIVO 1: FORTALECER LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS ASPIRANTES A ELEMENTOS DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO EN LOS TRES ÓRDENES DE GOBIERNO.

La primera estrategia de este objetivo se enfoca en la formación inicial, como una fase teórico-práctica que permite establecer contenidos homologados para el ingreso de los elementos a las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Dichos contenidos son concebidos como las áreas básicas de conocimiento y competencias que todo elemento debe dominar para el desarrollo eficaz de sus funciones, de acuerdo a principios de honradez, profesionalismo y servicio a la ciudadanía, entre otros.

ESTRATEGIA 1.1. ACTUALIZAR Y HOMOLOGAR LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN INICIAL PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS ASPIRANTES A ELEMENTOS DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO.

Acciones:

- 1.1.1. Definir los perfiles de puesto y requerimientos en materia de competencias que correspondan a cada perfil con la finalidad de actualizar los planes y programas de estudio de formación inicial para policía preventivo, policía federal, policía investigador, ministerio público, perito y oficial de guarda y custodia del sistema penitenciario.
- 1.1.2. Actualizar y homologar los programas de estudio de la formación inicial con contenidos pertinentes para el desempeño de las funciones de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, incorporando contenidos en materia de derechos humanos, equidad de género y Sistema Penal Acusatorio.
- 1.1.3. Establecer los lineamientos que permitan sistematizar e incorporar la experiencia tanto de los Consejos Académicos Regionales como de los Consejos Académicos pertenecientes a las Academias e Institutos, en materia de planes y programas de estudio, formación de docentes, sistema de investigación, educación a distancia, evaluación por competencias, materiales didácticos, entre otros.
- 1.1.4. Promover la actualización y homologación de materiales didácticos, tanto para el docente como para el alumno.
- 1.1.5. Promover la integración de una base de datos estadística a nivel nacional que permita analizar el avance de la formación en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.

Resultados y/o productos:

- » Programa Curricular para Policía Preventivo⁵ (SESNSP y SIDEPOL)
- » Programa Curricular Policía de Investigación⁶ (PGR)
- » Programa Curricular de Agente del Ministerio Público⁷ (PGR)
- » Programa Curricular para Perito⁸ (PGR)
- » Programa Curricular para Oficiales de Guarda y Custodia⁹ (Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social)
- » Programa Curricular para Policía Federal¹⁰ (SIDEPOL)
- » Guía actualizada para la elaboración de materiales didácticos para docentes (Consejos Académicos Regionales y Estatales con validación del SESNSP)
- » Guía actualizada para la elaboración de materiales didácticos para alumnos (Consejos Académicos Regionales y Estatales para validación del SESNSP)

CARGA HORARIA MÍNIMA POR PERFIL

Los Programas Modelo de formación inicial se describen en los Anexos de este Programa Rector de Profesionalización.

La carga horaria mínima establecida para la formación inicial ¹¹ depende de la función a la que

⁵ - Anexo I del PRP

⁶ - Anexo II del PRP

⁷ - Anexo III del PRP

⁸ - Anexo IV del PRP

⁹ - Anexo V del PRP

¹⁰ - Anexo VI del PRP

¹¹ - La formación inicial de policías en activo y asimilados podrá reducirse la mitad establecida para los aspirantes siempre que se incluya la justificación correspondiente en ese sentido.

el elemento aspire, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

FUNCIÓN	DURACIÓN
Policía Preventivo ¹¹	882 horas
Policía Federal (Reacción)	1200 horas
Policía Federal (Prevención y Reacción)	2400 horas
Policía de Investigación	765 horas
Agente del Ministerio Público	680 horas
Perito	745 horas
Oficial de Guarda y Custodia.	471 horas

LINEAMIENTOS PARA LA VALIDACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE FORMACIÓN INICIAL.

Los Programas Modelo representan el mínimo de horas esperado en la fase de formación inicial. En su implementación, la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios podrán incrementar los contenidos temáticos, la duración y los niveles de conocimiento específico de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- Con la finalidad de incorporar contenidos locales, regionales y específicos, las academias e institutos de seguridad pública y procuración de justicia podrán hacer modificaciones hasta un máximo de 20% en el contenido de los programas curriculares.
- Los programas de formación inicial serán impartidos por las academias e institutos de seguridad pública y de procuración de justicia del país, incluyendo la posibilidad de que las academias regionales puedan apoyar, si es factible, a las academias e institutos estatales. La formación inicial no podrá ser impartida por particulares o instituciones externas a las academias o institutos; el proceso sólo podrá ser conducido por docentes de las mismas academias. No serán considerados como externos aquellos docentes que pertenezcan a academias o institutos de formación profesional, ya sea de seguridad pública o bien, de procuración de justicia.
- La validación y registro de planes y programas de estudio deberá realizarse ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo a lo establecido en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización.
- Los contenidos de los planes y programas de estudio de la formación inicial y continua tendrán que estar alineados con los Programas Integrales de Capacitación de las instituciones de seguridad pública de los diferentes organismos que componen el SNSP, con la finalidad de promover el desarrollo integral de los elementos, evitar duplicidad en contenidos y promover un uso adecuado de los recursos disponibles en materia de formación y capacitación.
- Las academias o institutos podrán ampliar el número de horas para cada perfil en función de sus necesidades. El programa propuesto deberá ser sometido para la autorización de la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo a

¹² - Ver Anexo IX.

¹³ - De conformidad con el artículo 75 fracción II, de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el policía preventivo se encarga de prevenir la comisión de delitos e infracciones administrativas, realizar las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción. El marco normativo estatal o municipal deberá realizar las modificaciones normativas pertinentes para establecer que el elemento es un policía preventivo con funciones de vialidad.

- los Criterios Generales para la Implementación del Programa Rector.
- Los requisitos para los aspirantes al proceso de formación inicial serán detallados en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización.
 - Los planes de estudio deberán contener para su homologación, validación y registro los siguientes elementos metodológicos –los cuales serán detallados en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización-: índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, perfil de ingreso, perfil de egreso, organización de las unidades o módulos de aprendizaje, contenido temático, metodología de enseñanza-aprendizaje, procedimiento de evaluación y acreditación, información de instructores y bibliografía o fuentes de consulta.

PROGRAMAS CURRICULARES HOMOLOGADOS

Los programas curriculares homologados tienen como fundamento principal la inclusión de contenidos que permitan desarrollar el sistema de competencias. Para lograrlo, se dividen en perfiles por institución y establecen las competencias y habilidades que se pretende desarrollar en los elementos.

La elaboración de los programas curriculares contempla el Desarrollo Longitudinal de Competencias Laborales, con las siguientes etapas:

1. Establecimiento de perfiles de puesto –de ingreso y egreso- basados en competencias.
2. Detección de necesidades de capacitación en las áreas involucradas.
3. Desarrollo de temáticas asociadas al puesto vinculadas con las competencias del mismo.
4. Conjunción de bloques temáticos.
5. Diseño del sistema de evaluación basado en competencias y acorde a los contenidos establecidos.

Los bloques de capacitación que considera el Programa Rector de Profesionalización para cada perfil, se muestran a continuación:

**BLOQUE I
PROFESIONALIZACIÓN
(FORMACION INICIAL)**

Su contenido tiene como objetivo brindar la base para la estructura organizacional, la integración de equipos de trabajo efectivos, el desarrollo humano, la ética, los derechos humanos, la conceptualización de aspectos jurídicos y la perspectiva de género, misma que sea lo suficientemente amplia y sólida para asegurar que los elementos cuenten con los elementos básicos para desarrollar su función.

**BLOQUE II
PROFESIONALIZACIÓN
(FORMACION INICIAL)**

Se busca promover el desempeño y el desenvolvimiento en el campo de aplicación concreto del ámbito laboral, a través del desarrollo de habilidades y competencias en las funciones policial, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

**BLOQUE III
ESPECIALIZACIÓN**

Es el resultado de estructurar un complejo sistema de conocimientos y habilidades, expresados en el ejercicio de la profesión, definibles en las actividades a realizar: por ejemplo la prueba pericial en el sistema acusatorio, la litigación oral y estratégica, la cadena de custodia, la argumentación jurídica y la estrategia para el juicio oral, entre otros.

**BLOQUE IV
ACTUALIZACIÓN**

Busca cubrir las necesidades específicas de formación vinculadas a un quehacer cuyo contexto se va modificando. La temática se centra en las necesidades del acontecer cotidiano con base en el establecimiento y desarrollo del proceso de detección de necesidades de capacitación.

**BLOQUE V
ALTA DIRECCIÓN**

Contempla la formación dirigida a mandos medios y superiores para el desarrollo de capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Áreas de conocimiento en las instituciones policiales

El siguiente cuadro presenta las áreas de conocimiento que establecen el marco general para el desarrollo de los contenidos de los planes y programas que integran la formación inicial en las instituciones policiales dentro del Programa Rector de Profesionalización.

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	DESCRIPCIÓN
Jurídico Administrativo	Comprende actividades de capacitación que dan fundamento legal a la actuación policial.
Deontológico-Axiológico	Son acciones de capacitación encaminadas a fomentar y desarrollar la visión, misión y valores de la institución, así como la doctrina y pertenencia institucional.
Desarrollo integral	Son las acciones que fomentan el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades que le permitan establecer relaciones interpersonales que generen un buen clima laboral.
Investigación e inteligencia policial	Actividades académicas cuyo objetivo es generar conocimiento y desarrollar habilidades sobre técnicas específicas de Investigación e Inteligencia Policial.
Manejo y mantenimiento de equipos técnicos	Actividades académicas encaminadas a desarrollar y actualizar conocimientos y habilidades para el manejo de equipo técnico, como radio transmisión, telecomunicación, entre otros.
Calidad, productividad e innovación	Es el programa encaminado a buscar la mejora del desempeño laboral, a través de la transformación de los procesos y técnicas de trabajo.
Metodología operativa	Son actividades académicas dirigidas a desarrollar, actualizar y reafirmar habilidades y conocimientos necesarios para el buen desempeño policial, acciones encaminadas a reforzar y desarrollar conocimientos y habilidades tácticos-operativas policiales.
Manejo y mantenimiento de transportes (sólo aplica a Policía Federal)	Acciones cuya finalidad es desarrollar habilidades para el manejo adecuado de emergencias de transportes terrestre, aéreo y anfibio con los que cuenta la institución, así como su mantenimiento.
Desarrollo físico policial	Son acciones que fomentan el desarrollo de habilidades físicas que le permitan al policía mantener un estado saludable que se ve reflejado en un mejor rendimiento policial.
Habilidades administrativas e informáticas	Todas aquellas acciones de capacitación cuya finalidad es la de desarrollar y reafirmar habilidades y destrezas, para el desempeño de sus funciones administrativas, así como para el manejo de equipo de cómputo.

Áreas de conocimiento en las instituciones de procuración de justicia

El programa de formación inicial está diseñado para que el personal de nuevo ingreso tenga un primer acercamiento a la procuración de justicia, lo que les permitirá iniciar su proceso de desarrollo de competencias para que respondan con éxito a los requerimientos institucionales y, en consecuencia, a las demandas ciudadanas de procuración de justicia.

El programa está conformado por tres áreas de conocimiento: básica, complementaria y competencial. En el caso de la primera, su objetivo es proporcionar a los participantes los conocimientos elementales con los que deben contar para la realización de sus funciones, así como contribuir al desarrollo de habilidades y actitudes que como ministerios públicos, policías de investigación y peritos deben poseer para desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones que le serán encomendadas, todo ello, en el marco de los principios y valores institucionales.

Con respecto al área complementaria, su estructura está planteada para propiciar que los aspirantes desarrollen competencias adicionales que les facilitarán en gran medida las funciones sustantivas que desempeñarán como servidores públicos, como son: manejo del paquete Office, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras.

En cuanto al área competencial, los planes y programas de estudio se estructuraron considerando las siguientes ramas:

- Procedimiento Penal Mixto, que estará vigente hasta en tanto entre en vigor de manera total el nuevo Código Nacional de Procedimientos Penales, el cual contribuye al desarrollo de conocimientos y habilidades relativos al procedimiento penal vigente, en el que se comprende averiguación previa, pre-instrucción, instrucción, primera y segunda instancia, ejecución, así como los recursos que contempla la normatividad aplicable.
- Procedimiento Penal Acusatorio, derivado de la Reforma Constitucional de 18 de junio de 2008, que contempla la implementación del Sistema Penal Acusatorio en México, a través de la cual se pretende que los servidores públicos de nuevo ingreso comiencen su proceso de formación en habilidades relacionadas con las bases y directrices que habrán de regir al nuevo sistema de justicia penal acusatorio y oral.

Es importante puntualizar que el Sistema Penal Acusatorio exige habilidades diferentes a las que requiere un procedimiento penal mixto, por lo que se pretende someter a los servidores públicos de nuevo ingreso a un proceso de selección que permita identificar si posee las habilidades que demanda el citado sistema, por ejemplo: facilidad para la expresión oral, pensamiento estratégico, toma de decisiones, entre otras, información que será de utilidad para ubicar a cada participante en una especialidad u otra.

Esto facilitará en gran medida la incorporación de los servidores públicos, con base en las habilidades desarrolladas durante el curso de formación inicial, para su asignación al Sistema Penal Mixto o en su defecto al Sistema Penal Acusatorio.

Por lo que respecta a los aspirantes a policías de investigación y peritos, se considera

una sola directriz bajo los estándares que exige el sistema acusatorio dentro de la investigación de los delitos, independientemente que su área de adscripción sea para el procedimiento penal mixto o acusatorio. No obstante, es preciso destacar que para el policía de investigación se desarrollaron dos ramas competenciales que dependerán de su perfil de inicio y habilidades: la de investigación de campo y la de análisis criminal. Finalmente para el perito se establecieron diversas ramas competenciales atendiendo a las diversas materias que integran los servicios periciales en las instituciones de procuración de justicia.

Por último, es preciso hacer notar que a consecuencia de la implementación del sistema acusatorio en el país y la obligada reingeniería institucional a partir de un nuevo modelo de gestión en las instituciones de procuración de justicia, se ha hecho necesaria la creación de áreas de atención temprana y justicia alternativa que sirvan de apoyo al proceso de implementación, por tanto si bien los perfiles de Ministerio Público Orientador y Especialista en Métodos Alternos no figuran en el marco normativo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, es indispensable tomarlos en cuenta para los distintos procesos de capacitación y profesionalización.

LINEAMIENTOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN.

Con la finalidad de mantener actualizado el Programa Rector de Profesionalización, se establece el siguiente mecanismo:

- El SESNSP será la instancia encargada de integrar los esfuerzos en materia de sistematización e incorporación de contenidos propuestos para el Programa Rector de Profesionalización por parte de los Consejos Académicos de las Academias Regionales y de las Academias e Institutos Estatales y Municipales.
- Asimismo, el SESNSP integrará las modificaciones y/o contenidos propuestos por las instituciones de seguridad pública del orden federal –Comisionado Nacional de Seguridad (CNS), Procuraduría General de la República (PGR), Policía Federal (PF) y Sistema Integral de Desarrollo Policial de la Policía Federal (SIDEPOL), y el Órgano Administrativo Desconcentrado de Prevención y Readaptación Social de la CNS.
- Las propuestas de los Consejos Académicos para la modificación y/o actualización del Programa Rector de Profesionalización se harán llegar por escrito al SESNSP, con el objetivo de elaborar una propuesta consensada mediante la consulta a través de reuniones regionales con academias e instituciones de seguridad pública- para su integración al Programa Rector de Profesionalización.
- El SESNSP hará llegar la propuesta de modificación y/o actualización del Programa Rector de Profesionalización a las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia, para su aprobación y presentación final ante el Consejo Nacional de Seguridad Pública.
- En el caso de los productos y/o resultados que se establecen en el Programa Rector de Profesionalización como responsabilidad ya sea de las Academias Regionales y/o de Estatales, o bien de las instituciones de Seguridad Pública-, el SESNSP seguirá el mismo procedimiento para la actualización y/o elaboración que se sigue actualmente para los diferentes Manuales para Evaluación de Habilidades y del Desempeño. Es decir, el SESNSP, a través de la Dirección General de Apoyo Técnico, será la instancia responsable de elaborar el producto y/o documento y someterlo

a consideración de los organismos involucrados para sus comentarios y posterior emisión.

- El proceso de actualización de los Manuales y Guías será realizado de manera continua en función de las necesidades de implementación del Programa Rector.
- Se realizará un proceso de actualización continua de los planes y programas de estudio para formación inicial, en función de las necesidades de las instituciones de seguridad pública que planteen las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia y/o bien, previo mandato del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

ESTRATEGIA 1.2: HOMOLOGAR Y JERARQUIZAR LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA QUE COMPLEMENTEN LA FORMACIÓN INICIAL Y FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS DE LOS ELEMENTOS DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO.

Acciones:

- 1.2.1 Elaborar un catálogo de programas de formación continua que permita definir temas prioritarios e incorporar contenidos complementarios a los de la formación inicial.
- 1.2.2 Promover la homologación de los contenidos de los programas de formación continua considerando las experiencias en los tres niveles de gobierno y de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- 1.2.3 Incorporar cursos de formación continua basados en inteligencia e investigación, así como cursos relacionados con delitos de alto impacto para los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- 1.2.4 Promover cursos especializados en materia del Sistema Penal Acusatorio.
- 1.2.5 Difundir ampliamente la educación continua al interior de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Resultados y/o productos:

- » Lineamientos generales para la elaboración de planes y programas de estudio de formación continua. (SESNSP)
- » Catálogo de programas prioritarios en materia de actualización. (SESNSP)
- » Catálogo de programas prioritarios en materia de especialización. (SESNSP)
- » Catálogo de programas prioritarios en materia de alta dirección. (SESNSP)

LINEAMIENTOS PARA FORMACIÓN CONTINUA.

Los lineamientos en materia de formación continua tienen la finalidad de homologar y proponer los programas prioritarios en materia de actualización, especialización y alta dirección que actualmente ofrecen las academias e institutos de profesionalización con la finalidad de garantizar que las mejores prácticas y contenidos sean incorporados.

Los lineamientos son los siguientes:

- La formación continua será dividida en: Actualización, Especialización y Alta Dirección. Ésta privilegiará, de acuerdo a lo establecido en el capítulo sobre el

modelo pedagógico del presente documento, el desarrollo de competencias para el ejercicio de la función encomendada.

- La Actualización se dará en los siguientes casos: cuando sea necesario actualizar el conocimiento normativo de la actuación de los elementos; cuando exista la necesidad de poner al día el uso y operación de nuevo equipo táctico; cuando se requiera actualizar el conocimiento relativo a la función y no sea necesaria una especialización.
- La Especialización se dará cuando sea necesario profundizar o capacitar al personal en un área que tenga como finalidad la precisión en el manejo o conocimiento de alguna función que esté fuera de su dominio o de las actividades que realiza diariamente.
- La Alta Dirección estará dirigida a los mandos de las instituciones de seguridad pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario con la finalidad de que se preparen y especialicen en temas relativos a las problemáticas específicas de su función y en el manejo y gestión del personal a su cargo. Las características y lineamientos de la Alta Dirección serán establecidas en el capítulo de Formación de Mandos de este Programa Rector.
- En la etapa de formación continua podrán participar instancias u organismos públicos y privados, siempre y cuando los planes y programas académicos a impartir sean acordes con los requerimientos de las academias e institutos, sin embargo, se privilegiará que dicha formación sea impartida en primera instancia por docentes pertenecientes a los mismos institutos. Las academias e institutos serán los responsables finales de que la capacitación sea impartida de acuerdo a los lineamientos del Programa Rector de Profesionalización.
- Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos o academias tendrá facultades para solicitar de manera particular la validación de cursos.
- La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP elaborará un listado con los programas de formación continua, con contenidos homologados y jerarquizados por orden de importancia, con el fin de generar sinergias entre los cursos actualmente impartidos en ese tipo de formación. Este catálogo es indicativo, por lo que podrán proponerse para validación otros cursos prioritarios que las academias o institutos consideren pertinentes.
- La capacitación en los temas del Sistema Penal Acusatorio será complementaria a la establecida en la formación inicial y comprenderá los aspectos de: sensibilización, relacionada con el conocimiento previo a la entrada de la reforma penal; interiorización, que consiste en la comprensión del sistema y de la norma que se aplicará en la entidad o ámbito de competencia; y, aplicación, cuyo objetivo es mejorar el desempeño del personal, al entrar en uso el nuevo Sistema Penal Acusatorio.
- La duración de los cursos de formación continua podrá variar según la modalidad y el programa de que se trate.
- Los requisitos para los aspirantes a formación continua en alguna de sus modalidades serán detallados en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización.
- Los planes de estudio deberán contener, para su homologación, validación y registro, los siguientes elementos metodológicos –los cuales serán detallados en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización–: índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, perfil de ingreso, perfil

- de egreso, organización de las unidades o módulos de aprendizaje, contenido temático, metodología de enseñanza-aprendizaje, procedimiento de evaluación y acreditación, información de instructores y bibliografía o fuentes de consulta.
- La validación y registro de planes y programas de estudio deberá realizarse ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo a lo establecido en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización.

CATÁLOGO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA.

El catálogo de programas de formación continua homologados y priorizados pretende generar sinergias entre las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario con el fin de compartir información en materia de planes y programas de estudio homologados para capacitar de forma más eficiente a sus elementos.

Asimismo, el catálogo constituye una guía que permitirá priorizar los cursos a seguir en materia de formación continua y facilitar su validación, ya que se plantean contenidos comunes. El presente catálogo no es limitativo y las academias e institutos podrán proponer para su validación aquéllos temas que consideren de relevancia.

El catálogo se presenta a continuación:

ACTUALIZACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL CURSO	CARGA HORARIA
Derechos Humanos	40 horas
Marco Legal Policial	40 horas
Informe Policial Homologado	40 horas
Cadena de Custodia	40 horas
Preservación del lugar de los hechos	40 horas
Manual Básico del Policía Preventivo	40 horas
Nuevo Modelo Policial	40 horas
Ética Policial	40 horas
Prevención del Delito	40 horas
Técnicas de Investigación Policial	40 horas
Uso Legítimo de la Fuerza	40 horas
Uso Racional de la Fuerza	40 horas
Manejo de Estrés	40 horas
Manejo y Solución de Conflictos	20 horas
Proximidad social	24 horas
Adiestramiento Básico en Armamento y Tiro	40 horas
Operación Táctica del Vehículo Policial	40 horas
Técnicas de Defensa Policial	40 horas
Registro de Personas	40 horas
Técnicas de Operación y Procedimientos de Revisión	40 horas
Técnicas de Control y Conducción de Detenidos	40 horas
Redacción de Informes Policiales	40 horas
Manejo de Crisis	40 horas

ACTUALIZACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL CURSO	CARGA HORARIA
Acondicionamiento físico	40 horas
Disciplina	40 horas
Hechos de Tránsito Terrestre	40 horas
Asertividad y Negociación Policial	40 horas
Manejo de Conflictos	40 horas
Comunicación Oral	40 horas
Lenguaje Corporal	40 horas
Integración de Equipos de Trabajo	40 horas
Investigación e Identificación de Vehículos Robados	40 horas
Narcomenudeo	40 horas
Técnicas de entrevista e interrogatorio	40 horas
Sistema de justicia para adolescentes	40 horas
Argumentación jurídica	40 horas
Teoría del delito	40 horas
Teoría del caso	40 horas
Operación de equipos de radiocomunicación	40 horas
Manejo de bastón policial	40 horas

ESPECIALIZACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL CURSO	CARGA HORARIA
Sistema Penal Acusatorio	40-80 horas
Medios Alternativos de Justicia	40-80 horas
Grupo Táctico	40 horas
La Prueba Pericial en el "Sistema Penal Acusatorio"	40 horas
Sensibilización del Juicio Oral	40 horas
Intervención Policial y Uso Táctico del Armamento (SWAT)	40 horas
Operaciones Especiales de Reacción Inmediata	40 horas
Detección y Conducción de Vehículos Robados	40 horas
Armamento y Tiro Policial	40 horas
Diseño de Operativos Especiales	40 horas
Radiocomunicación	40 horas
Policía de Proximidad con Perspectiva de Género	40 horas
Inteligencia para el Combate al Narcomenudeo	40 horas
Investigación de Delitos	20 horas
Conducción de Reos y Detección de Drogas	24 horas
Grupos Tácticos de Reacción Penitenciaria	40 horas
Criminología en el Sistema Penitenciario	40 horas
Oratoria y Redacción en los Juicios Orales	40 horas
Metodología de la Investigación Policial	40 horas
Investigación sobre del Crimen Organizado	40 horas
Bases Metodológicas para la Proximidad Social	40 horas

ESPECIALIZACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL CURSO	CARGA HORARIA
Unidad de Análisis	40 horas
Planeación y Ejecución de Operativos Especiales	40 horas
Análisis criminal	40 horas
Productos de inteligencia	40 horas
Manejo de Conflictos	40 horas
Cartografía delictiva	40 horas
Planeación estratégica	40 horas
Plataforma México	40 horas

ALTA DIRECCIÓN	
DENOMINACIÓN DEL CURSO	CARGA HORARIA
Sistema Penal Acusatorio para Mandos	80 horas
Desarrollo de Habilidades Directivas	24 horas
Integración de Trabajo en Equipo	24 horas
Diplomado en Seguridad Penitenciaria	120 horas
Administración de la Seguridad Pública	40 horas
Formador de Formadores	80 horas
Planeación Táctica Operativa	40 horas
Planeación y Control Policial	40 horas
Habilidades Gerenciales para Mandos	40 horas
Gestión y Administración Policial	40 horas
Toma de Decisiones	40 horas
Nuevo Modelo Policial para Mandos	20 horas
Comunicación y Lenguaje	40 horas
Diplomado en Juicios Orales	120 horas
Liderazgo y ética policial	40 horas

ESTRATEGIA 1.3. IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA INTEGRADO Y COHERENTE CON LOS PROGRAMAS INTEGRALES DE CAPACITACIÓN DE LAS DIVERSAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA QUE PERMITA FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y LA COORDINACIÓN EN LA FORMACIÓN DE SUS ELEMENTOS.

Acciones:

- 1.3.1 Diseñar e implementar programas de formación continua que fortalezcan la coordinación entre los diversos operadores del sistema de seguridad pública y garanticen la adecuada aplicación de sus funciones, sobre todo, en materia de Sistema Penal Acusatorio.
- 1.3.2 Fortalecer la integración y coherencia del sistema de formación continua a través de la incorporación de los Programas Integrales de Capacitación de las diversas instituciones de Seguridad Pública, los cuales deberán seguir las

directrices del Programa Rector de Profesionalización.

Resultados y/o productos:

- » Programa de Capacitación en materia de coordinación operativa en el Sistema Penal Acusatorio para las instituciones de seguridad pública¹⁴ (Conferencia Nacional de Procuración de Justicia).
- » Programa Integral de Capacitación Sistema Penal Acusatorio¹⁵ (Conferencia Nacional de Procuración de Justicia).
- » Programas Integrales de capacitación en materia de formación continua para elementos de las instituciones de seguridad pública (Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Con la finalidad de implementar un sistema integrado y coherente de formación continua en las instituciones de seguridad pública que fomente el desarrollo de competencias y garantice la adecuada implementación de las funciones asignadas en beneficio de la ciudadanía, se plantean las siguientes directrices:

- Las diversas instituciones con funciones de seguridad pública -de acuerdo a la LGSNSP- deberán emitir en tiempo y forma sus programas integrales de capacitación en materia de formación continua para los elementos de seguridad pública. Dichos programas deberán estar apegados a lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización.
- Para la actualización de los programas integrales de capacitación, las instituciones de seguridad pública deberán apegarse a la normatividad vigente que rige dicha actualización y a la aprobación de las Conferencias Nacionales que correspondan en el ámbito de sus competencias.
- En la actualización de los Programas Integrales de Capacitación se privilegiará la coordinación entre instituciones de seguridad pública con la finalidad de establecer contenidos homologados en la formación continua de los elementos y además, evitar duplicidades en la asignación de recursos.
- Una vez actualizados, de acuerdo a la normativa y aprobación de las Conferencias Nacionales correspondientes, los Programas Integrales de Capacitación serán parte del Programa Rector de Profesionalización.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE COORDINACIÓN OPERATIVA EN EL SISTEMA PENAL ACUSATORIO PARA INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Parte fundamental para la consolidación del Sistema Penal Acusatorio es la profesionalización de todos y cada uno de sus actores. Bajo este contexto, no solo la participación directa en audiencia de un juez, ministerio público o defensor se conciben como temas prioritarios dentro de la capacitación, ya que la actuación de las policías desde el inicio de la investigación, se convierte en el cimiento de la misma para sustentar durante el procedimiento acusatorio las pretensiones de la representación social. Por

¹⁴ - Anexo VII del PRP.

¹⁵ - Anexo VIII del PRP.

tanto, un esquema de capacitación bajo la visión de quien tiene la encomienda del ejercicio de la acción penal, provee los insumos necesarios para su puntual participación en concordancia directa con los distintos protocolos de actuación.

Así, acorde a lo dispuesto en los artículos 16 y 21 Constitucional, se pueden establecer al menos dos momentos críticos en la intervención de las policías que no pertenecen a instituciones de procuración de justicia¹⁵ dentro del procedimiento penal acusatorio. El primero relacionado con su participación en detenciones en flagrancia, el segundo como “primer respondiente” en una “escena del crimen” y, el tercero, comparecer a juicio.

En este sentido, a partir de un programa de capacitación teórico-práctico y teniendo como punto de partida los conocimientos y habilidades desarrolladas por las policías de las distintas instituciones de seguridad pública, así como los protocolos de actuación, se pretende fortalecer la operación directa y generar esquemas de coordinación dentro del Sistema Penal Acusatorio entre el Ministerio Público y dichas Instituciones.

El objetivo es dotar a las policías de los conocimientos e instrumentos necesarios para adecuar sus funciones y actividades dentro del procedimiento penal acusatorio con base en las exigencias que plantea el propio sistema y acorde a lo dispuesto en el Código Nacional de Procedimientos Penales¹⁶. Por lo tanto, los contenidos temáticos desarrollados sólo se enfocan a las actividades realizadas dentro de los dos momentos críticos ya identificados en su intervención como policías, así como a aquellos actos de investigación a solicitud del ministerio público dentro del procedimiento penal acusatorio.

Dentro del marco normativo aplicable en lo referente al Código Nacional de Procedimientos Penales podemos priorizar el artículo 131. Obligaciones del Ministerio Público:

“...I. Vigilar que en toda investigación de los delitos se cumpla estrictamente con los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados; III. Ejercer la conducción y el mando de la investigación de los delitos, para lo cual deberá coordinar a las Policías y a los peritos durante la misma; IV. Ordenar o supervisar, según sea el caso, la aplicación y ejecución de las medidas necesarias para impedir que se pierdan, destruyan o alteren los indicios, una vez que tenga noticia del mismo, así como cerciorarse de que se han seguido las reglas y protocolos para su preservación y procesamiento; VII. Ordenar a la Policía y a sus auxiliares, en el ámbito de su competencia, la práctica de actos de investigación conducentes para el esclarecimiento del hecho delictivo, así como analizar las que dichas autoridades hubieren practicado; VIII. Instruir a las Policías sobre la legalidad, pertinencia, suficiencia y contundencia de los indicios recolectados o por recolectar, así como las demás actividades y diligencias que deben ser llevadas a cabo dentro de la investigación...”;

El artículo 132. Obligaciones del Policía:

“...I. Recibir las denuncias sobre hechos que puedan ser constitutivos de delito e informar al Ministerio Público por cualquier medio y de forma inmediata de las diligencias practicadas; III. Realizar detenciones en los casos que autoriza la Constitución, haciendo saber a la persona detenida

¹⁶ - Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP).

los derechos que ésta le otorga; VI. Informar sin dilación por cualquier medio al Ministerio Público sobre la detención de cualquier persona, e inscribir inmediatamente las detenciones en el registro que al efecto establezcan las disposiciones aplicables; VIII. Preservar el lugar de los hechos o del hallazgo y en general, realizar todos los actos necesarios para garantizar la integridad de los indicios. En su caso deberá dar aviso a la Policía con capacidades para procesar la escena del hecho y al Ministerio Público conforme a las disposiciones previstas en este Código y en la legislación aplicable; IX. Recolectar y resguardar objetos relacionados con la investigación de los delitos, en los términos de la fracción anterior; X. Entrevistar a las personas que pudieran aportar algún dato o elemento para la investigación...”; y

El artículo Décimo Transitorio. Cuerpos especializados de Policía:

“La Federación y las entidades federativas a la entrada en vigor del presente ordenamiento, deberán contar con cuerpos especializados de Policía con capacidades para procesar la escena del hecho probablemente delictivo, hasta en tanto se capacite a todos los cuerpos de Policía para realizar tales funciones”.

Además de los diversos protocolos de actuación, los cuales versarán sobre las siguientes temáticas:

1. Coordinación entre ministerio público e instituciones policiales con motivo de su intervención dentro del procedimiento penal acusatorio.
2. Preservación y procesamiento del lugar de los hechos/hallazgo.
3. Detención en flagrancia.
4. Entrevista a víctimas y testigos.
5. Actos de investigación a solicitud del Ministerio Público.

Derivado de lo anterior y con el objetivo de lograr la profesionalización puntual del policía es necesario definir las competencias con base en su perfil, para que a partir de ellas, se determinen los contenidos diferenciados de la capacitación. En este sentido, el punto de partida es la función genérica que como obligación se establece en la normatividad procesal aplicable y las facultades y funciones específicas que dentro de las distintas etapas del procedimiento penal se disponen, para que una vez definidas éstas, se puedan conocer las competencias necesarias y los contenidos de la capacitación.

Policía de Instituciones de Seguridad Pública¹⁷: Es quien dentro del procedimiento penal acusatorio participará como primer respondiente en el lugar de los hechos/hallazgo, en detenciones en flagrancia o, a solicitud del Ministerio Público bajo su mando y conducción. Al respecto las funciones que definen dicho perfil son las siguientes:

- + Realiza detenciones en flagrancia y participa como primer respondiente en el lugar de los hechos/hallazgo.
- + Realiza actos de investigación a consecuencia de detenciones en flagrancia, como primer respondiente y/o a solicitud del Ministerio Público.
- + Declara en la audiencia de juicio respecto a las actividades realizadas dentro de la investigación.

¹⁷ - Instituciones Policiales en los tres órdenes de gobierno.

FUNCIONES ESPECÍFICAS CNPP
Recibir denuncias e informar al Ministerio Público por cualquier medio y de forma inmediata de las diligencias practicadas.
Recibir denuncias anónimas e inmediatamente hacerlo del conocimiento del Ministerio Público a efecto de que éste dirija la investigación.
Realizar detenciones en los casos que autoriza la Constitución, haciendo saber a la persona detenida los derechos que ésta le otorga e informando sin dilación al Ministerio Público.
Inscribir inmediatamente las detenciones en el registro que al efecto establezcan las disposiciones aplicables.
Realizar materialmente los actos de investigación que con motivo de su participación como primer respondiente o en detenciones en flagrancia tenga que llevar a cabo. Así como también aquellos que le solicite el Ministerio Público.
Reportar al Ministerio Público los resultados de los actos de investigación realizados.
Realizar el registro de todos los actos de investigación y de las actividades realizadas a través del informe o reporte respectivo.
Asegurar y procesar indicios con motivo de su participación como primer respondiente o en detenciones en flagrancia.
Preservar el lugar de los hechos y/o del hallazgo.
Realizar todos los actos necesarios para garantizar la integridad de los indicios.
Dar aviso a la Policía con capacidades para procesar la escena del hecho.
Realizar el empadronamiento de personas con motivo de su participación como primer respondiente o en detenciones en flagrancia.
Entrevistar a las personas que pudieran aportar algún dato o elemento para la investigación con motivo de su participación como primer respondiente o en detenciones en flagrancia.
Proporcionar en su caso atención a víctimas, ofendidos o testigos del delito.
Informar a la víctima u ofendido sobre los derechos que en su favor se establecen.
Procurar que víctimas, ofendidos o testigos del delito reciban atención médica y psicológica cuando sea necesaria.
Adoptar las medidas que se consideren necesarias en el ámbito de su competencia, tendientes a evitar que se ponga en peligro la integridad física y psicológica de víctimas, ofendidos o testigos del delito.
Acudir a la audiencia de juicio para desahogar, ante el tribunal de enjuiciamiento, la información recopilada durante la investigación y dar cuenta de las actividades realizadas durante la misma.
Actuar en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución.

Es importante destacar que los contenidos del curso-taller que se presentan en el Anexo VII, se derivan de los conocimientos necesarios para desarrollar cada una de las competencias, asimismo los objetivos específicos de cada módulo tiene puntual relación con las habilidades y actitudes a desarrollar.

IV.2. FORMACIÓN DE MANDOS

Uno de los retos centrales en la transformación de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario consiste en el desarrollo de programas de profesionalización para capacitar y preparar a los mandos. Ello se hace aún más evidente cuando, en la operación, las corporaciones funcionan bajo esquemas de mando único coordinado. A septiembre de 2013, 24 entidades federativas han llevado a cabo la firma de convenios de coordinación con uno o más de sus municipios, adecuando el esquema a sus contextos y necesidades. Se trata, pues, de un modelo de coordinación y operación que el Gobierno de la República impulsa con el apoyo decidido de las entidades federativas.

Para su integración, este modelo de coordinación requiere un sistema de capacitación que desarrolle en los mandos las habilidades gerenciales y de liderazgo para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Si bien desde el ámbito federal ya se realizan acciones de capacitación mediante el fondo y los subsidios federales (FASP¹⁸, SPA¹⁹ Y SUBSEMUN²⁰), éstas corresponden a la escala básica y no están orientadas a la formación de mandos.

En la II Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), celebrada el 17 de diciembre de 2012, mediante el Acuerdo 08/II-SE/2012, se instruyó a los integrantes del Consejo a definir un Plan Nacional de Capacitación, así como a establecer un Consejo Académico que fungiera como instancia rectora y que, de manera integral, coordinara los esfuerzos en materia de formación de mandos.

En el mismo sentido, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, reglamentaria del Artículo 21 Constitucional, faculta en su Artículo 18 al Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública para formular propuestas para el Programa Rector de Profesionalización. Por su parte, la fracción I del Artículo 48 hace referencia a los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las instituciones policiales.

Como resultado de la verificación de los cursos de capacitación que actualmente lleva a cabo el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en el Programa Rector de Profesionalización vigente se observa una orientación hacia el nivel básico, por lo que los logros alcanzados hasta el momento en materia de profesionalización están orientados a la escala básica, en este contexto, la formación y capacitación de mandos medios y superiores requiere fortalecerse y homologarse con el fin de consolidar el modelo de profesionalización actual en la siguiente vertiente:

- Llevar a cabo un proceso de detección de necesidades de formación en los mandos

¹⁸ - Fondo de aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP).

¹⁹ - Subsidio a las entidades federativas para el fortalecimiento de sus Instituciones de Seguridad Pública en materia de Mando Policial (SPA).

²⁰ - Subsidio para la Seguridad Pública en los Municipios (SUBSEMUN).

medios y superiores para generar la respectiva oferta de cursos, diplomados o maestrías que permitan a los mandos especializarse.

En virtud de lo expuesto, el fortalecimiento de la formación de mandos en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario es indispensable para desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para el desempeño integral de sus funciones en beneficio de la sociedad.

OBJETIVO 2: ESTABLECER LOS MECANISMOS PARA FORTALECER LA FORMACIÓN DE MANDOS DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO.

Para la definición y coordinación de los programas de estudio se creará un Centro Nacional de Formación de Mandos (CNFM) con el propósito de constituirse como instancia rectora para la elaboración y aprobación de los planes y programas de estudio destinados para la formación y capacitación de los mandos de las instituciones de seguridad pública.

El CNFM contará a su vez con un Consejo Académico constituido como un cuerpo colegiado encargado de definir la visión estratégica y toma de decisiones en materia académica para la operación del Centro.

ESTRATEGIA 2.1. ESTABLECER UN CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN DE MANDOS, COMO INSTANCIA RECTORA PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO.

Acciones:

- 2.1.1. Definir los objetivos y el plan estratégico para la creación de un Centro Nacional de Formación de Mandos.
- 2.1.2. Establecer los lineamientos generales de operación y funciones del Consejo Académico como cuerpo colegiado encargado de definir la visión estratégica del CNFM y evaluar la pertinencia de los temas y contenidos de los programas de formación especializada para mandos superiores.

Resultados y/o productos:

- » Análisis para la Creación de un CNFM.
- » Propuesta de estructura administrativa del CNFM (SESNSP).

CREACIÓN Y ESTRUCTURA DEL CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN DE MANDOS

La creación del Centro Nacional de Formación de Mandos responde a la necesidad de formar mandos policiales profesionales, capaces de dirigir con eficacia y responsabilidad a las fuerzas de las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, desde una perspectiva integral de las funciones de seguridad y justicia y con estricto apego a los derechos humanos. Su finalidad es conformar cuerpos de mandos que operen profesionalmente y que posean competencias sólidas y útiles en el desempeño

de sus funciones de seguridad pública.

La visión es constituir una institución de vanguardia y excelencia en la formación y capacitación de mandos que sea referente –a nivel nacional e internacional– en materia de profesionalización de elementos.

La actuación del CNFM debe orientarse por el concepto de integralidad entre las funciones de seguridad y justicia, misma que conlleva la interdependencia de sus funciones esenciales:

- La función preventiva o de seguridad pública, que desempeñan las policías y/o instituciones que implementan la política de seguridad pública.
- La función de investigación, en manos de una policía investigadora o ministerial.
- La función de procuración, atribuida a Ministerios Públicos y Peritos que representan los intereses del Estado y asumen la parte acusatoria en un juicio.
- La función de prevención y readaptación social, a cargo de las instituciones que administran las sanciones y/o las medidas de reinserción social para los transgresores.

Dichas funciones son igualmente importantes e interdependientes ya que los elementos de seguridad pública deben pensar su actuación en términos de la interrelación de dichas funciones: si se realiza una detención, por ejemplo, la actuación policial es útil en la medida en que se sigan los protocolos que hacen posible la actuación del Ministerio Público, con la consecuente aportación de elementos para la integración de una averiguación previa, misma que debe permitir que la actuación del Juez se desarrolle con apego a los principios de la justicia y que las sanciones y medidas de reinserción sean proporcionales y efectivas. Este círculo virtuoso de efectividad y rendición de cuentas se fortalecerá con la implementación del Sistema Penal Acusatorio.

Para el funcionamiento del CNFM se elaborará un proyecto que garantice su viabilidad y procure su funcionamiento en las mejores condiciones operativas y académicas posibles.

CONSEJO ACADÉMICO

Como parte fundamental del quehacer académico del CNFM se deberá promover la integración de un Consejo Académico que cumplirá tres propósitos fundamentales:

1. Fungir como cuerpo rector con visión estratégica sobre la misión formativa.
2. Contar con representantes de las entidades federativas en las materias de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.
3. Tomar las decisiones para la operación del CNFM y la implementación de la política de formación y capacitación para mandos, en el marco del PRP.

El Consejo Académico será multidisciplinario y la propuesta para su conformación será integrada en el análisis para su creación.

ESTRATEGIA 2.2. DESARROLLAR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MANDOS POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y SISTEMA PENITENCIARIO DE ACUERDO CON EL NIVEL, PERFIL Y FUNCIONES DE

*SUS ELEMENTOS***Acciones:**

- 2.2.1. Elaborar un programa curricular para la formación de mandos superiores de acuerdo con el nivel, perfil y funciones de sus elementos.
- 2.2.2. Promover la homologación de programas de formación especializada dirigida a mandos superiores en los tres órdenes de gobierno.
- 2.2.3. Promover, desde los mandos, la perspectiva de género, así como el respeto y garantía de los derechos humanos de la ciudadanía.

Resultados y/o productos:

- » Lineamientos para la elaboración de programas de formación de mandos. (SESNP)

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE MANDOS.

Los lineamientos a seguir para la elaboración de programas de formación de mandos son los siguientes:

- El objetivo de los programas curriculares para la formación de mandos medios y superiores es ofrecer una capacitación teórico-práctica que les permita actualizar sus conocimientos jurídicos, de planeación estratégica, operativa y táctica, liderazgo, orientación a resultados y/o productos y trabajo en equipo, así como sobre el Sistema Penal Acusatorio, con el propósito de que adquieran y desarrollen los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario a las que pertenezcan.
- Los programas de formación estarán dirigidos a: mandos medios y superiores de los niveles estatal y municipal de seguridad pública; mandos ministeriales de procuración de justicia; y, mandos medios y superiores del sistema penitenciario.
- Los criterios de evaluación de los programas de estudio, acordes al Programa Rector de Profesionalización, permitirán medir los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas en los contenidos temáticos desarrollados en los cursos y programas.
- Los programas de estudio deberán propiciar que las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario cuenten con elementos capaces de ejercer el mando operativo con altos niveles de eficiencia, eficacia, liderazgo, comunicación, motivación y seguridad hacia sus subordinados.
- Los programas deberán generar en los participantes un comportamiento que garantice el eficaz cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.
- Los programas propiciarán que el participante aplique las herramientas administrativas y de gestión en la elaboración de programas operativos y en la evaluación de sus resultados.
- El diseño de los programas contribuirá a lograr que el participante optimice los recursos humanos, materiales y técnicos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario para la preservación del orden y la prevención de delitos.

ESTRATEGIA 2.3. FORTALECER LA COORDINACIÓN CON LAS INSTANCIAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LOS SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DE DOCENTES.

Acciones:

2.3.1. Promover, en conjunto con instituciones de educación superior, cursos, diplomados, especialidades, licenciaturas, maestrías y doctorados en materia de seguridad pública.

2.3.2. Promover la vinculación de los mandos policiales con el sistema de investigación y la formación de docentes.

2.3.3. Instituir esquemas de trabajo para el intercambio de recursos en materia de profesionalización y asesoría técnica con instituciones internacionales. Asimismo, considerar la cooperación con organizaciones multilaterales, tal como la Organización de Estados Americanos y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros.

2.3.4. Promover la incorporación y participación de mandos en los programas de educación a distancia.

Resultados y/o productos:

» Programas para el desarrollo y formación de mandos (Área académica del CNFM).

PROGRAMA DE CONVENIOS

El intercambio de información relevante para los programas de formación de mandos y su impartición es una tarea de la mayor relevancia para la integración y mejora del conocimiento educativo.

El Programa para la realización de convenios académicos tomará en cuenta los siguientes lineamientos:

- El Programa deberá ser elaborado por el área académica del CNFM.
- Se promoverá el intercambio de información en materia de contenidos y programas para la formación de mandos, tanto en las instituciones policiales como en las de procuración de justicia y sistema penitenciario.
- Los intercambios deberán realizarse con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, de reconocido prestigio y con amplia experiencia en materia de contenidos para seguridad pública.
- El programa privilegiará la adquisición de conocimientos para el personal académico y docente del Centro Nacional de Formación de Mandos con el objetivo de formar recursos humanos internos altamente capacitados que sean capaces de replicar el conocimiento adquirido.

- Se promoverá la realización de cursos, talleres, diplomados y otro tipo de especialidades para la formación de mandos en instituciones de reconocido prestigio siempre y cuando no se cuente con la infraestructura física y humana en el CNFM y en las academias e institutos de formación profesional.

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

Una de las principales funciones de la investigación, además de generar información útil, es el compromiso de compartir experiencias en este terreno y de hacer extensivos los resultados encontrados en cada una de las actividades.

La investigación científica es concebida como el proceso de búsqueda intencional y sistemática que conduce a la definición, descripción e interpretación de la realidad socio-académica en el ámbito de la seguridad pública. Su trascendencia radica en que constituye por sí misma, una alternativa consistente para sustentar las tareas particulares de toda institución educativa y para la consecución de los objetivos que se ha propuesto.

IV.3. VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

La profesionalización es concebida como el eje rector para la implementación exitosa del Servicio Profesional de Carrera en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Es el proceso que permite vincular las diferentes etapas del Servicio Profesional de Carrera, ya sea a través de la formación inicial o bien, mediante la permanencia y desarrollo en el servicio.

La formación inicial permite que ingresen al servicio sólo los aspirantes más capaces para el puesto, mientras que la permanencia y el desarrollo logran su mejor expresión basados en los procesos de capacitación, actualización y especialización, pues ofrecen la plataforma para evaluar el desempeño de quienes pretenden conservar su lugar en las instituciones y al mismo tiempo, lograr mejores niveles de desarrollo profesional.

Es así que los planes y programas de estudio, se diseñaron con un doble objetivo: primero, cumplir los requerimientos para el ingreso y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de la función en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario; y, segundo, la acreditación de los niveles académicos establecidos para cada nivel jerárquico, previstos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Como resultado de la acreditación y del desempeño en la función de los elementos, se logra la promoción y estabilidad en el trabajo que conllevan al bienestar del trabajador y de la sociedad a la que sirve, fin último del Servicio Profesional de Carrera. Para ello, se plantean diversas estrategias y procedimientos de profesionalización integrados y homologados – tales como promoción, formación, capacitación y certificación, entre otros- que permiten potenciar las capacidades y habilidades de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

OBJETIVO 3: ASEGURAR LA VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

La primera estrategia consiste en promover la elaboración de los diversos instrumentos jurídico-administrativos que, para efecto de homologar y fomentar la implementación del Servicio Profesional de Carrera en los tres órdenes de gobierno, ha instrumentado el Secretariado Ejecutivo del SNSP.

ESTRATEGIA 3.1. PROMOVER LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICO- ADMINISTRATIVOS EN LOS TRES ÓRDENES DE GOBIERNO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES.

Acciones:

- 3.1.1 Promover la elaboración y homologación de los instrumentos jurídico-administrativos del Servicio Profesional de carrera que contemplen la profesionalización y certificación de manera integrada.
- 3.1.2 Promover la publicación y registro de los instrumentos jurídico-administrativos del Servicio Profesional de Carrera.
- 3.1.3 Apoyar a las entidades federativas y municipios con el fin de implementar el Servicio Profesional de Carrera en sus respectivas jurisdicciones.

Resultados y/o productos:

» Registro de instrumentos jurídico-administrativos ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP (cada entidad federativa y municipios que reciben recursos FASP y SUBSEMUN).

REGISTRO DE INSTRUMENTOS JURÍDICO-ADMINISTRATIVOS

- Las entidades federativas y municipios deberán obtener el registro ante el SESNSP los instrumentos jurídico-administrativos del Servicio Profesional de Carrera (Reglamento, Manual de Organización, Manual de Procedimientos y Catálogo de Puestos).
- La entidades federativas y municipios realizarán las acciones necesarias para publicar el Reglamento del SPC en medios oficiales de difusión.
- Los instrumentos registrados deberán contener los elementos del Servicio Profesional de Carrera para los integrantes de las instituciones de seguridad pública y deberán estar alineados a la LGSNSP.
- Las instituciones de seguridad pública promoverán la homologación de los elementos del Servicio Profesional de Carrera y de la profesionalización, como son: la Convocatoria, Reclutamiento, Selección, Formación Inicial, Nombramiento, Certificación, Plan Individual de Carrera y Reingreso.
- Las instituciones policiales y de procuración de justicia deberán promover el cumplimiento de todos los elementos del Servicio Profesional de Carrera

ESTRATEGIA 3.2. ESTABLECER LOS MECANISMOS Y ACCIONES PERTINENTES QUE PROMUEVAN LA VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN Y EL SERVICIO DE CARRERA PROFESIONAL.

Acciones:

- 3.2.1. Fortalecer la acreditación académica ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) en función de la capacitación recibida, ya sea al ingresar a las instituciones de seguridad pública así como durante la formación continua.
- 3.2.2. Implementar sistemas de promociones que propicien el desarrollo y el reconocimiento basados en el desempeño, la experiencia y el mérito.
- 3.2.3. Promover el sistema de evaluación por competencias como base para otorgar promociones y estímulos al personal.
- 3.2.4. Promover un procedimiento integral para la certificación de elementos de las instituciones de seguridad pública.

Resultados y/o productos:

- » Lineamientos generales para la acreditación de estudios y la promoción con base en la capacitación en las instituciones policiales (SIDEPOL Y CNS)
- » Lineamientos generales para la acreditación de estudios y la promoción con base en la capacitación en las instituciones de procuración de justicia (PGR)
- » Lineamientos generales para la acreditación de estudios y la promoción con base en la capacitación en las instituciones del sistema penitenciario (Prevención y Readaptación Social)
- » Propuesta para el proceso de certificación de los elementos del SPC de las instituciones de seguridad pública

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

El servicio profesional de carrera en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, permanencia y promoción con base en el mérito y en la experiencia, así como fomentar la profesionalización del personal sustantivo mediante la formación, capacitación y actualización permanente para la mejora de resultados en el ejercicio de sus funciones.

Al respecto, los componentes del sistema de profesionalización y desarrollo humano proponen la reorganización de la gestión del Servicio Profesional de Carrera, lo cual supone una mayor y más eficaz coordinación de las áreas y esfuerzos institucionales que muchas veces han estado dispersos y fragmentados. Sus componentes son:

1. La **convocatoria**, el **reclutamiento** y la **selección**, para permitir procesos de ingreso focalizados, dirigidos a captar al talento humano que mejor corresponda con el perfil de elementos que desean reclutar las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
2. El **control de confianza**, que supondrá la transición hacia a un sistema de

evaluación integral que tenga en cuenta diversos elementos para toma de decisiones laborales y el proyecto profesional de los servidores de carrera.

3. La **formación inicial y continua**, para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los perfiles particulares, a partir de un perfil mínimo de egreso, definido con base en los requerimientos para cumplir con su función competencial.

Los perfiles incluyen:

- Información para la selección del personal, que permite elaborar convocatorias para personal de nuevo ingreso.
 - Información para promoción, ya que incorpora datos sobre la antigüedad necesaria en cada puesto, las actividades directivas requeridas, los aspectos motivacionales necesarios para elaborar convocatorias de promociones y seleccionar a los candidatos a la mismas.
 - Definición de las funciones de grado, que permite especificar las competencias con que debe contar cada persona para el adecuado desempeño de sus funciones.
 - Información para capacitación y formación, que incluye la definición de los procesos de aprendizaje y desarrollo a los que tendrá acceso el personal. Mediante la capacitación y formación, el personal puede definir su permanencia en el cargo y la posibilidad de acceso a otro dentro de la carrera policial.
4. La **gestión del aprendizaje**, lo que supondrá el desarrollo y fortalecimiento de un sistema de formación profesional, actualización, especialización y alta dirección permanentemente alineado con los resultados y objetivos institucionales.
 5. La **gestión del rendimiento** que, sobre una nueva visión de la evaluación del desempeño, se pueda encaminar a reconocerlo, y que mediante la identificación de debilidades y fortalezas del personal sustantivo permita diseñar esquemas de mejora en el rendimiento individual y colectivo de las instituciones de seguridad pública.
 6. Los **salarios y las promociones**, que implica revisar el sistema salarial vigente, a partir de un sentido integral del Servicio Profesional de Carrera en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, para poder ofrecer salarios dignos, al tiempo que también se puedan implementar sistemas de ascenso, promoción e incentivos por el buen desempeño del personal.
 7. Las opciones de **sanción y separación**, con el fin de diseñar y fortalecer un sistema integral de derechos y obligaciones de los trabajadores que señalen concretamente las condiciones, procesos y causales de separación y sanción.
 8. La **identidad y el sentido de pertenencia**: se aspira al desarrollo de condiciones físicas, estructurales y de difusión de las experiencias vitales que generen un

sentido de identidad en el personal sustantivo de las instituciones de seguridad pública. El desarrollo de un sentido de pertenencia y el fortalecimiento de valores humanos y lealtad a la institución, mediante la revaloración del trabajo y la gratificación social de la labor profesional.

Los mecanismos referidos se resumen en el siguiente esquema:



PERFILES Y FUNCIONES EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES

Conforme a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el artículo 75 menciona las funciones de las instituciones policiales:

- **Investigación:** se encarga de la investigación a través de sistemas homologados de recolección, clasificación, registro, análisis, evaluación y explotación de información.
- **Prevención:** previene la comisión de delitos e infracciones administrativas, realiza las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción.
- **Reacción:** su objetivo es garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos.

Para cada área es requerido un perfil específico que cumpla con los criterios de la legislación vigente.

La estructura consta de 8 niveles jerárquicos en el área de Investigación y 12 en Prevención y Reacción.

Investigación

GRADO	FUNCIONES	ESTUDIOS	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO
COMISARIO JEFE	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de Alta Dirección	4 años
COMISARIO	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de Alta Dirección	4 años
INSPECTOR GENERAL	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR JEFE	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
SUBINSPECTOR	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	3 años
OFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	3 años
SUBOFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Formación Inicial	2 años

Prevención

GRADO	FUNCIONES	ESTUDIOS	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO
COMISARIO JEFE	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de Alta Dirección	4 años
COMISARIO	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de Alta Dirección	4 años
INSPECTOR GENERAL	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR JEFE	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
SUBINSPECTOR	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	3 años

GRADO	FUNCIONES	ESTUDIOS	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO
OFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	3 años
SUBOFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	2 años
POLICÍA PRIMERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA SEGUNDO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA TERCERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de formación inicial	2 años

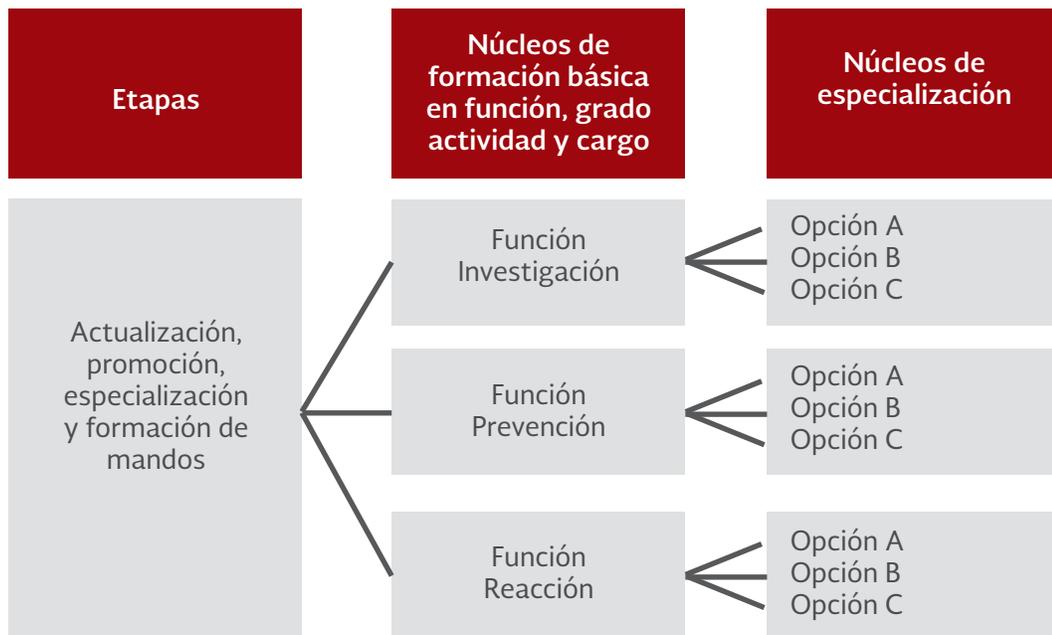
Reacción

GRADO	FUNCIONES	ESTUDIOS	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO
COMISARIO JEFE	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de Alta Dirección	45	4 años
COMISARIO	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de Alta Dirección	43	4 años
INSPECTOR GENERAL	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	41	4 años
INSPECTOR JEFE	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	39	4 años
INSPECTOR	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	37	4 años
SUBINSPECTOR	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	35	3 años
OFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	33	3 años
SUBOFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de Especialización	30	2 años
POLICÍA PRIMERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	27	2 años
POLICÍA SEGUNDO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	24	2 años
POLICÍA TERCERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	21	2 años
POLICÍA	Operación y ejecución	Media básica Curso de formación inicial	18	2 años

Trayectorias académicas

El diseño de las trayectorias académicas crea posibilidades de procesos formativos de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, a partir de núcleos de tareas o bloques de formación básica, así como optativos, desde la etapa de actualización hasta alta dirección, en correspondencia a la función, grado y cargo a desempeñar.

Trayectoria académica policial En correspondencia de			
FUNCIÓN	GRADO	TIPO DE ACTIVIDAD	CARGO
Investigador Prevenición Reacción	Comisarios Inspectores Oficiales Escala básica	Personal operativo Personal de servicios	



Las ventajas de este modelo es que los procesos formativos de capacitación, formación y profesionalización:

- Poseen una trayectoria predefinida.
- Pretende atender las necesidades y posibilidades del sujeto en formación.
- Busca centrarse en los aprendizajes.
- Apoya la formación integral.
- Favorece la vinculación con el entorno y tareas policiales.
- Diversifica y amplía la oferta educativa.
- Optimiza el uso de recursos.
- Redefine el tiempo de la formación, es decir, su duración.

Los núcleos de formación básica estarán alineados a los ejes transversales y las áreas de conocimiento para la definición de la currícula a desarrollar.

RELACIÓN FORMACIÓN-ACREDITACIÓN

La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece la acreditación de diversos niveles académicos para cada nivel jerárquico.

Para los elementos de nuevo ingreso con estudios de nivel medio básico (secundaria), el nivel académico que es posible acreditar a través de la formación inicial es el de Profesional Técnico Bachiller que se describe a continuación:

- a) **Profesional Técnico Bachiller.** Es el conjunto de planes de estudios del nivel inicial en la preparación del personal policial que haya ingresado con estudios de nivel medio básico (secundaria) para las jerarquías de Policía, Policía Tercero, Policía Segundo y Policía Primero, de las áreas operativas de prevención, reacción, vigilancia y personal de guarda y custodia de establecimientos penitenciarios. En esta etapa, se desarrolla en el policía una capacidad técnica para realizar tareas específicas de seguridad pública, así como los conocimientos y técnicas que le permitirán promoverse a las siguientes jerarquías de la Carrera Policial.

Para los elementos en activo, es posible acreditar los siguientes niveles académicos:

- b) **Técnico Superior Universitario.** Es el plan de estudios encaminado fundamentalmente a desarrollar habilidades y destrezas que permitan al personal policial en los niveles jerárquicos de Policía Primero, Suboficial y Oficial, realizar funciones de Prevención, Reacción e Investigación; este nivel académico forma parte del plan de estudios de licenciatura.
- c) **Licenciatura.** Planes y programas de estudios que se complementan con la preparación del personal policial de las jerarquías de Oficial y Subinspector y que tiene por objeto desarrollar conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y métodos de trabajo policial para que al ascender a la jerarquía de Inspector se acredite la Licenciatura en Seguridad Pública.
- d) **Posgrado.** Conjunto de programas de estudio encaminados a profundizar y ampliar los conocimientos, respecto de un campo específico en materia de

seguridad pública o disciplina afín, que permiten al personal de mando de las instituciones policiales, contar con los elementos cognoscitivos y prácticos para el estudio y tratamiento de una problemática determinada.

De acuerdo al siguiente esquema, se desarrollarán los cursos que se consideran para el proceso de promoción de grados de acuerdo al nivel jerárquico y la función policial.

Mandos: De Inspector a Comisario Jefe

- Cursar y acreditar alguno de los diplomados para mandos
- Duración: 120 horas

Oficiales: De Suboficial a Subinspector

- Cursar y acreditar el curso para promoción de grado
- Duración: 80 horas

Escala Básica: De Policía Tercero a Policía Primero

- Cursar y acreditar el curso para promoción de grado
- Duración: 40 horas

La relación entre la acreditación de niveles académicos y la promoción dentro del servicio de Carrera brinda la posibilidad a los elementos que hayan ingresado al nivel jerárquico de Policía con estudios de educación media superior (preparatoria, bachillerato, carrera técnica o equivalente), de acceder al área operativa de Investigación, a partir de la jerarquía de Policía Segundo, para lo cual los elementos deberán firmar una carta compromiso y concluir los niveles académicos de Técnico Superior Universitario y Licenciatura, en el periodo de estadía de toda la Escala Básica.

ESTRATEGIA 3.3. IMPULSAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA HOMOLOGADO ENFOCADO AL DESARROLLO, ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO EN LOS TRES ÓRDENES DE GOBIERNO.

Acciones:

- 3.3.1 Promover la implementación del Servicio Profesional de Carrera en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.
- 3.3.2 Promover una cada vez mayor asignación de recursos, en el marco de los programas federales para la profesionalización de los elementos de seguridad pública, destinados a la mejora de las condiciones laborales.
- 3.3.3 Elaborar los estudios necesarios que permitan establecer políticas homologadas en materia de salarios, prestaciones y estabilidad laboral en los tres niveles de gobierno.
- 3.3.4 Promover políticas de homologación en materia de recursos humanos que aseguren la confiabilidad de los procesos de reclutamiento, desarrollo y

permanencia del personal.

Resultados y/o productos:

- » Estudios que permitan proponer políticas para la implementación del Servicio Profesional de Carrera (instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno)

ESTUDIOS PARA LA VINCULACIÓN DEL PRP Y EL SPC

El artículo 72 de la LGSNSP define al Desarrollo Policial como el “conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las instituciones policiales y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el artículo 6 de la Ley”.

Asimismo, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública otorga a la Federación la facultad de establecer las políticas relativas a la selección, ingreso, permanencia, estímulos, promoción, reconocimiento y terminación de servicio de los integrantes de las instituciones policiales y de procuración de justicia.

Dichas políticas deberán garantizar al menos las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado y corresponderá a las entidades federativas y municipios implementarlas y generar, de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normatividad de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 123, apartado B, Fracción XIII, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este marco, la vinculación de la profesionalización con el Servicio de Carrera es esencial para mejorar las condiciones laborales de los elementos de las instituciones policiales (policías preventivos, policías federales y custodios de establecimientos penitenciarios) y procuración de justicia (policía investigador, ministerios públicos y peritos). Ello, debido a que los mecanismos de profesionalización como la promoción, la acreditación de estudios y la certificación en el puesto, impulsan la estabilidad y ascenso laboral.

Corresponde a las instituciones de seguridad pública realizar y someter a la consideración de las autoridades correspondientes, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de sus tabuladores de remuneración y las zonas en que éstos deberán regir, de acuerdo a la organización jerárquica de las instituciones policiales establecida en la LGSNSP.

Las Instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario cuentan con esquemas propios de remuneraciones y prestaciones de acuerdo a las funciones asignadas a cada puesto. Sin embargo, dichos esquemas atienden a las necesidades específicas de cada institución en sus respectivos ámbitos de competencia y no han sido

integradas en una política marco que permita incorporar las mejores prácticas de profesionalización y homologación salarial, sin perder de vista las diferencias locales y regionales, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

Resulta de suma importancia establecer un Servicio Profesional de Carrera en el ámbito de la seguridad pública que dé certeza económica y sólidas perspectivas de crecimiento profesional para el personal adscrito a dichas áreas a nivel nacional, con condiciones similares de ingreso y prestaciones ponderadas por zona socioeconómica y nivel de riesgo, entre otros factores.

IV.4. FORMACION DE DOCENTES

El proceso de formación de docentes es el conjunto de mecanismos y estrategias encaminadas a organizar, sistematizar y secuenciar el proceso de aprendizaje de los participantes en los procesos formativos, los cuales deben estar alineados con los resultados de aprendizaje y expresar desempeños y resultados medibles y observables; así como brindar estrategias didácticas para el desarrollo de aprendizajes significativos del alumnado.

La práctica docente, tanto en la modalidad presencial como en la educación a distancia tienen un denominador común bajo el enfoque pedagógico del Programa Rector de Profesionalización: la formación de las competencias de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Ambos, el docente de la modalidad convencional y el docente (Asesor/Tutor) de la educación a distancia, tienen como responsabilidad esencial la formación de dichas competencias y, por tanto, la calidad de su gestión es en buena medida proporcional a su contribución al logro de dicho objetivo.

Los programas de generación, transmisión y difusión del conocimiento encuentran su origen, desarrollo y evolución en los cuerpos académicos que conforman los docentes de acuerdo a su área de especialidad y modalidad educativa. Consecuentemente, el impacto de la calidad de su formación, actualización y gestión repercute directamente en el quehacer de las instituciones de seguridad pública. Por medio de su conformación y consolidación, se busca recuperar y homologar la concepción del docente como centro y motor de cambio y desarrollo.

La formación y desarrollo de personal docente e instructores tendrá como propósito potenciar el capital humano con que cuentan las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia, aprovechando la formación profesional y/o la experiencia laboral de los servidores públicos o personal externo que se destacan por sus prácticas exitosas o por el interés de establecer mejoras en los procesos que llevan a cabo. Por ello, deberá proporcionárseles los elementos didácticos para que puedan desempeñarse.

El Objetivo 4 del Programa Rector de Profesionalización promueve la formación de un cuerpo docente de profesores e instructores evaluadores altamente capacitados y acreditados.

OBJETIVO 4: GARANTIZAR LA FORMACIÓN DE UN CUERPO DOCENTE DE PROFESORES ALTAMENTE CAPACITADOS.

La primera estrategia de este objetivo consiste en promover la acreditación y en los casos que corresponda, la certificación del personal docente e instructores para las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, estableciendo los elementos para su contratación, perfiles, selección, ingreso y permanencia dentro del Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.

ESTRATEGIA 4.1. PROMOVER LA ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INSTRUCTORES PARA SEGURIDAD PÚBLICA, PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y SISTEMA PENITENCIARIO, ASÍ COMO SU INCORPORACIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES A NIVEL NACIONAL.

Acciones:

- 4.1.1. Establecer perfiles, requisitos de selección, ingreso, actualización y permanencia de instructores y docentes para su acreditación e inscripción en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.
- 4.1.2. Mantener actualizado el padrón de docentes e instructores a nivel nacional a efecto de que las diversas instituciones puedan consultar el banco de instructores en los temas especializados en seguridad pública.
- 4.1.3. Actualizar los instrumentos para la acreditación de instructores evaluadores y promover los mecanismos para su rápida y oportuna acreditación.
- 4.1.4. Promover la actualización y simplificación de procedimientos para la certificación de instructores y docentes en el Sistema Penal Acusatorio.

Resultados y/o productos:

- » Lineamientos para la integración del Registro Nacional de Docentes e Instructores (SESNSP)
- » Actualización del Manual para Aspirantes a Instructores Evaluadores en Técnicas de la Función Policial (SESNSP)
- » Elaboración del Manual para la Formación de Docentes (integrantes del Sistema de Seguridad coordinados por el SESNSP)
- » Elaboración del Manual para la Acreditación y/o Certificación de Docentes para las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario (integrantes del Sistema Nacional de Seguridad Pública coordinados por el SESNSP)

Proceso de acreditación y certificación de docentes

El proceso de acreditación y certificación de docentes se dividirá en las siguientes vertientes:

- a) Acreditación de docentes de acuerdo al perfil y requisitos en competencias establecidos en el Programa Rector de Profesionalización y su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores.
- b) Acreditación de instructores-evaluadores a través del procedimiento que actualmente se lleva a cabo de acuerdo al Manual de Aspirantes a Instructores Evaluadores en Técnicas de la Función Policial.
- c) Certificación para docentes del Sistema Penal Acusatorio a través del procedimiento

actualmente vigente e implementado por la SETEC.

Acreditación

Actualmente el SESNSP coordina, de manera conjunta con SIDEPOL, el proceso de acreditación de instructores-evaluadores de acuerdo a lo establecido en el Manual de Aspirantes a Instructores-Evaluadores en Técnicas de la Función Policial. Sin embargo, no existe un proceso que permita acreditar y llevar el registro de los instructores y/o docentes a nivel nacional con el propósito de generar sinergias entre las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Por ello, se propone la acreditación de docentes a través de un proceso cuyo paso final sea su incorporación en el Registro Nacional de Docentes.

Para la acreditación de docentes se considera una estrategia que incluye 4 acciones principales: a) definir el perfil y tipo de instructores y/o docentes; b) establecer el tipo de competencias a desarrollar; c) definir los métodos para la selección de instructores y/o docentes; y d) incorporarlos en el Registro Nacional de Docentes e Instructores.

TIPOS DE INSTRUCTORES Y/O DOCENTES

Para lograr la formación y capacitación de los integrantes de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario es necesario contar con dos tipos de instructores:

1. Docentes externos, expertos en su área de especialidad, que capacitarán prioritariamente a los docentes e instructores de la institución y a los mandos intermedios y superiores de ésta.
2. Docentes internos, expertos en su materia -preferentemente que sean o hayan sido operativos-, con la finalidad de que enriquezcan la práctica docente con su experiencia y que fomenten el espíritu de cuerpo e identidad, pues capacitarán a los cadetes e integrantes de las instituciones de seguridad pública

Perfil.

La profesionalización de los elementos de seguridad pública es un proceso que requiere de instructores que cuenten con las competencias y la experiencia acreditable de haber participado en funciones policiales, ministeriales, periciales o de guarda y custodia en el sistema penitenciario.

Contar con instructores competentes garantiza que los participantes de los cursos y talleres del Programa Rector de Profesionalización y de los Programas Integrales de Capacitación reciban una instrucción de calidad, por ello es que se han establecido los requerimientos mínimos que debe cumplir un aspirante a instructor y/o docente, mismos que se especifican a continuación.

	PERFIL
GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> • Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria le permita desempeñar la función docente. • No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso. • Contar con título profesional de Licenciatura o Técnico Superior Universitario, de acuerdo al perfil expedido por institución pública educativa con reconocimiento oficial ante la Secretaría de Educación Pública o de la entidad federativa correspondiente. • Experiencia docente en cualquiera de los temas del programa de capacitación de la institución y perfil correspondiente mínima de 2 años (Comprobables). • Disponibilidad para impartir cursos en los diferentes estados de la República. • Experiencia profesional acreditable mínima de 2 años en la función ministerial, policial o pericial. En el caso de docentes externos, este requisito podrá ser exceptuado, siempre y cuando se demuestre fehacientemente su conocimiento y experiencia para impartir el curso para el que será contratado. • Conocimiento y experiencia en la materia a impartir. • Además de lo anterior, en caso de ser candidato a instructor o docente del Sistema Penal Acusatorio deberán acreditar con documentos probatorios ser operadores o exoperadores del sistema, así como su experiencia docente.

Competencias

Las competencias que se requieren para ser instructor y/o docente se detallan a continuación:

Competencias docentes:

- El instructor y/o docente actúa como profesional de la seguridad pública, reflexiona sobre su práctica, la evalúa y la mejora. El instructor es competente como profesional de la formación policial a través de su disposición hacia la mejora continua.
- Utiliza materiales y recursos educativos en el diseño de actividades de aprendizaje. Es competente en el diseño de actividades de aprendizaje cuando utiliza recursos educativos y materiales actualizados en su plan de clase.
- Implementa estrategias de evaluación formativa, como parte esencial de su práctica de enseñanza. Es competente en la evaluación del aprendizaje cuando utiliza este proceso de retroalimentación para la medición de los aprendizajes.
- Diseña experiencias de aprendizaje pertinentes para el desarrollo de las competencias que exige el perfil de egreso. El instructor es competente en el diseño de experiencias de aprendizaje si domina al menos una técnica didáctica, método de casos y aprendizaje colaborativo, al desarrollar el proceso de enseñanza-

aprendizaje.

Competencias de desarrollo humano:

- El docente tiene habilidades para el liderazgo colaborativo.
- El docente presenta habilidades avanzadas de comunicación verbal y escrita.

Habilidades tecnológicas:

- Manejo de paquetería básica.
- Manejo de tecnologías de la información y la comunicación (internet, reproductores de video y audio, computadores y proyectores).

MECANISMOS DE ACREDITACIÓN DE INSTRUCTORES/DOCENTES

La selección de instructores/docentes internos y externos es un procedimiento que permite identificar las competencias y la experiencia instruccional o docente de los aspirantes, con la finalidad de garantizar el acceso a aquellos que demuestren calidad eficacia y eficiencia, tanto en su desempeño docente como en los conocimientos relativos a la actividad académica a impartir.

Con este propósito, el procedimiento de selección de instructores o docentes internos y externos considera las siguientes acciones:

Revisión documental: Su propósito es comprobar la experiencia laboral, académica y docente de los candidatos a través del cotejo de la información expresada en el currículum vitae con los documentos probatorios.

Entrevista: Su aplicación tiene el objetivo de tener un primer acercamiento con los candidatos para identificar su interés en la docencia, sus experiencias laborales, los conocimientos que poseen sobre la materia a impartir, así como su experiencia instruccional o docente en la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje que promuevan el aprendizaje significativo y el desarrollo de habilidades.

Evaluación de conocimientos: En esta etapa se llevará a cabo la aplicación de un cuestionario de preguntas cerradas, diseñado para identificar los conocimientos de carácter teórico sobre la materia a impartir, así como los conocimientos que posee el candidato sobre los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación basados en el enfoque de educación por competencias y en las aportaciones de la andragogía.

Evaluación de competencias docentes: Su propósito es evaluar las competencias docentes o instruccionales que posee el candidato para promover el desarrollo de las habilidades de los educandos inherentes a la actividad académica a impartir. Esta evaluación se llevará de acuerdo a el/los Manuales para la Evaluación de Competencias Docentes, los cuales deberán ser elaborados por las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en coordinación con el Secretariado Ejecutivo del SNSP.

Certificación de docentes

Actualmente, el proceso de certificación de docentes se lleva a cabo a través de dos mecanismos: el proceso de Certificación para docentes del Sistema Penal Acusatorio implementado por la SETEC, y; el proceso de certificación para la impartición de cursos policiales que realiza la Policía Federal como órgano certificador de CONOCER, bajo el estándar ECO170-impartición de cursos policiales.

Como complemento a este proceso, y con el fin de que éste sea homologado y permita certificar a los instructores y/o docentes en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, se propone instrumentar un proceso que además de los requisitos establecidos para la acreditación arriba señalados, incorpore la obligación de asistir y aprobar un curso para la formación de docentes, cuya guía temática será detallada en el/los Manuales para la Evaluación de Competencias Docentes.

Dichos Manuales definirán claramente entre los requisitos para ser instructor y/o docente acreditado, además de cualquier otro aspecto relacionado con este tema que no haya sido incorporado en el Programa Rector de Profesionalización.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES

La conformación del Registro Nacional de Docentes e Instructores tendrá como finalidad contar con un padrón confiable con información detallada y sistematizada del personal que desempeñe labores de enseñanza para instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, así como academias e institutos de formación profesional, tanto en la modalidad presencial como a distancia.

Servirá como base de datos para el registro, seguimiento y actualización de la información relativa a las características y desempeño académico de este personal, así como a modo de plataforma para el establecimiento de criterios de contratación, selección, ingreso, permanencia, intercambio y certificación.

- 1.1. La Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del SENSP integrará el Registro Nacional de Docentes e Instructores en materia de seguridad pública, a fin de que las academias e institutos puedan consultar los datos del personal docente disponible para brindar formación inicial y continua de acuerdo con el perfil, especialidad y modalidad educativa que se requiera.
- 1.2. Cada academia e instituto deberá iniciar el proceso de integración de la información de su personal docente e instructores, para formar el Registro Nacional. Este proceso de integración será continuo, ya que de acuerdo a las necesidades de capacitación, se agregarán los perfiles de los docentes.
- 1.3. La actualización del Registro Nacional de Docentes e Instructores, será responsabilidad de las mismas instituciones de seguridad pública, así como las academias e institutos de formación profesional, quienes estarán obligadas a incorporar cualquier movimiento o cambio que afecte a su personal docente e instructores, e informarlo al SESNSP.

- 1.4. La acreditación del personal que desarrolle actividades de enseñanza en seguridad pública y procuración de justicia, estará sujeta a su ingreso previo al Registro Nacional de Docentes e Instructores.
- 1.5. Este registro se dividirá en categorías, de acuerdo al área de dominio de la persona propuesta a registrar.
- 1.6. La información estará registrada y podrá ser consultada por medios informáticos, los cuales observarán las medidas de seguridad necesarias para el resguardo de los datos personales, cuyo manejo y protección estará sujeta a los criterios establecidos en la normatividad federal en la materia.

ESTRATEGIA 4.2. DESARROLLAR DE PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES ENFOCADOS EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Acciones:

- 4.2.1. Diseñar programas de formación pedagógica, técnicas de enseñanza y especialización para personal docente e instructores.
- 4.2.2. Promover –en el ámbito de competencia de cada una de las instituciones pertenecientes al SNSP- la asignación de recursos para la formación de docentes e instructores y la inclusión de la figura administrativa de docente.
- 4.2.3. Fortalecer la vinculación entre la formación docente y el sistema de investigación en materia de seguridad pública y procuración de justicia.
- 4.2.4 Promover la homologación de materiales didácticos para la formación de instructores y docentes.

Resultados y/o productos:

- » Manual para la elaboración de Materiales Didácticos homologados para Docentes y Estudiantes (Consejos académicos regionales y estatales, para validación del SESNSP).

IV.5. EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN.

En el marco del Programa Rector de Profesionalización, la educación a distancia es la modalidad del proceso de enseñanza-aprendizaje que complementa y fortalece la oferta educativa presencial.

El desarrollo de un sistema de educación a distancia, bajo un modelo pedagógico y andragógico homologado y con contenidos comunes, permitirá a todas las academias e instituciones formadoras contar con los mismos elementos de desarrollo académico, objetivos, estrategias de enseñanza-aprendizaje, materiales y recursos didácticos, y estrategias de evaluación; así como compartir y tener acceso a los mismos recursos tecnológicos virtuales.

En este sistema de educación a distancia, que toma como base el modelo pedagógico constructivista, el centro del proceso de aprendizaje deberá ser el alumno. El modelo

deberá desarrollarse en torno al diseño de espacios, recursos y dinámicas que favorezcan el aprendizaje, para la adquisición y mejora de sus competencias.

En este ambiente, el papel del docente se diversifica en su actuar, cuyas funciones principales son: la guía, la orientación, el apoyo y la dinamización de todo su proceso educativo. Su trabajo con el estudiante se deberá enfocar al desarrollo de actividades a realizar por el alumno en el proceso de aprender, no sólo en los contenidos a transmitir, sino en el tipo de interacción que el estudiante tiene que establecer con esos contenidos.

Por su parte, la evaluación continua se convierte en una estrategia integrada al proceso de aprendizaje, como mecanismo para aprender y retroalimentar este proceso; el estudiante va evaluándose y es evaluado al mismo tiempo que realiza sus actividades y adquiere competencias.

En el aspecto técnico, el sistema de educación a distancia, deberá incorporar las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) más adecuadas, basado en la comunicación masiva y bidireccional que complemente o, en su caso sustituya la interacción personal en el aula del docente y el alumno por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos con apoyo académico de asesores y tutores, donde se desarrolle el autoaprendizaje de los estudiantes, además de reforzar la habilidad de la comunicación efectiva entre los participantes (comunidad escolar) y la administración académica a través de las plataformas del ambiente educativo virtual usadas.

OBJETIVO 5: DESARROLLAR UN SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CON UN MODELO PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO HOMOLOGADO PARA LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO.

El objetivo 5 del Programa Rector de Profesionalización tiene la finalidad de desarrollar un sistema homologado de educación a distancia que permita establecer contenidos y tecnologías en común, así como una red de recursos físicos y técnicos que sea factible implementar a nivel nacional, para fortalecer la formación continua y la formación de mandos establecidas en el Programa Rector de Profesionalización.

ESTRATEGIA 5.1. PROMOVER LA CREACIÓN DE UN MODELO PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO HOMOLOGADO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CON CONTENIDOS COMUNES Y PERTINENTES PARA LAS INSTITUCIONES POLICIALES Y DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA.

Acciones:

- 5.1.1. Elaborar los lineamientos para la integración de un sistema de educación a distancia que sea viable y oportuno de implementar en las academias e institutos.
- 5.1.2. Promover la incorporación de programas de estudio y contenidos temáticos comunes—de formación continua y de mandos— que se impartirán en la modalidad de educación a distancia.
- 5.1.3. Desarrollar el sistema de educación a distancia con las Tecnologías de

- Información y Comunicación (TIC) idóneas, que respondan al modelo pedagógico y andragógico establecido.
- 5.1.4. Promover la creación de una red de recursos físicos y técnicos para el uso pedagógico de las tecnologías de información y comunicación.
 - 5.1.5. Fortalecer la formación de docentes con conocimientos y habilidades didácticas para la enseñanza en la modalidad de educación a distancia.
 - 5.1.6. Elaborar la guía de materiales didácticos para docentes y alumnos en el sistema de educación a distancia.

Resultados y/o productos:

- » Guía para el diseño y propuesta de programas curriculares en educación a distancia (Consejos académicos regionales y estatales, para validación del SESNSP)
- » Guía de materiales didácticos para docentes y alumnos en el sistema de educación a distancia (Consejos académicos regionales y estatales, para validación del SESNSP)
- » Estudio de viabilidad para la creación de una red de aulas multimedia y virtuales (Consejos académicos regionales y estatales, para validación del SESNSP)

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL MODELO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA.

Los lineamientos generales tienen el objetivo de establecer los criterios que se deberán observar para la conformación del sistema de educación a distancia para las instituciones de seguridad pública en el marco del Programa Rector de Profesionalización, el cual deberá ser implementado por las academias e Instituciones formadoras de servidores públicos en la materia, observando un mismo modelo pedagógico, contenidos académicos comunes y operando bajo la misma plataforma tecnológica, siempre y cuando los recursos asignados así lo permitan.

- 1.1. El modelo educativo deberá observar el mismo enfoque pedagógico de profesionalización que la modalidad presencial del Programa Rector de Profesionalización, fundamentado en la educación basada en el desarrollo de competencias. La finalidad es que la modalidad de educación a distancia sea efectivamente un elemento que complemente y fortalezca la formación del personal.
- 1.2. Deberá definirse un programa de estudios y contenidos temáticos comunes de formación continua que se impartirán en la modalidad de educación a distancia, que permita desarrollar competencias comunes y con la misma calidad académica.
- 1.3. Los criterios indispensables que deberán observarse para determinar la plataforma del ambiente educativo virtual sobre el que operará el sistema de educación a distancia serán: flexibilidad, escalabilidad y desarrollo autónomo.
- 1.4. En la elección de la tecnología a emplear, se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: que sea una plataforma de desarrollo propio o de acceso libre preferentemente y, evitar tecnología que requiera de licencias para su operación y que, por lo tanto, genere costos adicionales y limite su crecimiento y desarrollo a futuro.
- 1.5. El sistema de educación a distancia deberá disponer de los espacios físicos y virtuales para que los alumnos puedan cursar sus estudios en las mejores condiciones. Para lograr lo anterior, deberá realizarse un estudio que defina los

requerimientos y viabilidad para la creación de una red de aulas multimedia y aulas virtuales.

- 1.6. El aula multimedia deberá ser un entorno en el que se dispondrá de los recursos tecnológicos necesarios para posibilitar al alumnado el acceso a la información y la comunicación que proporciona la red y los medios de presentación multimedia disponibles (textos, imágenes, animación, sonido, video, etc.).

IV.6. SISTEMA DE INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA

La investigación científica es, en términos generales, una serie de procedimientos que se llevan a cabo de forma reflexiva, sistemática y metódica, con el fin de alcanzar nuevos conocimientos sobre un hecho o fenómeno que, una vez analizados, aporten y ayuden a establecer conclusiones y soluciones.

De conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en materia de investigación en el ámbito académico se indica que: “A la Federación le corresponde –artículo 39, apartado A, Fracción II, inciso b)- por conducto de las autoridades competentes, en materia de profesionalización, proponer al Consejo Nacional; 1.- El Programa Rector que contendrá los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e **investigación científica**, así como integrar las que formulen las instancias del Sistema... y 4.- El desarrollo de programas de **investigación y formación académica**”.

El Programa Rector de Profesionalización incorpora la necesidad de fortalecer a las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario a través de la aportación de soluciones a las diversas problemáticas que se presentan para alcanzar los fines de la seguridad pública, mediante la realización de investigación científica y la divulgación de sus resultados. Lo anterior para el conocimiento de la sociedad en general y, en lo particular, de los responsables de la aplicación de las políticas públicas en la materia.

El Objetivo 6 del Programa Rector de Profesionalización se enfoca al desarrollo de un sistema de investigación especializada que aporte soluciones aplicables a las distintas problemáticas que enfrentan las instituciones de seguridad pública.

OBJETIVO 6. PROMOVER UN SISTEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN MATERIA DE SEGURIDAD PÚBLICA, PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y SISTEMA PENITENCIARIO

De este objetivo se deriva una estrategia para que la búsqueda de conocimientos en materia de seguridad pública, se realice a través de la integración de un sistema de investigación especializada.

ESTRATEGIA 6.1. DESARROLLAR UN SISTEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ACADÉMICA QUE CONTRIBUYA A MEJORAR LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN, COMBATE Y PREVENCIÓN DEL DELITO DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO.

Acciones:

- 6.1.1. Desarrollar programas de investigación científica en materia de seguridad pública.
- 6.1.2. Elaborar un catálogo de temas prioritarios en materia de investigación científica especializada.
- 6.1.3. Vincular los temas de investigación a las necesidades de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- 6.1.4. Fomentar la investigación científica especializada entre los miembros del cuerpo docente para aprovechar su trayectoria y experiencia.
- 6.1.5. Establecer convenios con instituciones de educación superior nacionales e internacionales para el desarrollo de investigaciones académicas en materia de seguridad pública, procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- 6.1.6. Difundir las investigaciones y artículos especializados entre las instituciones policiales y procuración de justicia.
- 6.1.7. Promover la creación de un departamento de investigación al interior de las academias e institutos de formación profesional.

Resultados y/o productos:

- » Catálogo de temas de investigación (academias e institutos de seguridad pública y procuración de justicia).
- » Convenios con instituciones de educación superior para promover la investigación en temas de seguridad pública y procuración de justicia (academias e institutos de seguridad pública y procuración de justicia).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN.

Una de las principales funciones de la investigación, además de generar información útil, es el compromiso de compartir experiencias en este terreno y de hacer extensivos los resultados encontrados en cada una de las actividades. Por ello es fundamental promover y apoyar el desarrollo de investigaciones para que sus productos, así como las contribuciones de especialistas (publicaciones) en las diversas materias, fortalezcan el desarrollo de los procesos de profesionalización y el desempeño del personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

La investigación científica es concebida como el proceso de búsqueda intencional y sistemática que conduce a la definición, descripción e interpretación de la realidad socio-académica. Constituye en sí misma, una alternativa consistente para la sustentación de las tareas particulares de toda institución educativa y para la consecución de los objetivos que se haya propuesto.

La relación entre docencia-investigación aparece como necesaria en el proceso formativo de los elementos de seguridad pública y procuración de justicia que desarrollan las academias e institutos de profesionalización, donde la indagación y búsqueda del conocimiento y la construcción de interrogantes constituye el eje medular, punto de partida y llegada de dicho proceso.

Los lineamientos generales para vincular los temas de investigación y las necesidades de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario son

los siguientes:

- 1.1. Los institutos y academias de profesionalización cuya función sea la profesionalización de los servidores públicos en materia de seguridad pública y procuración de justicia, deberán promover, si los recursos financieros y humanos se lo permiten, contar con personal dedicado a la investigación científica.
- 1.2. Los institutos y academias deberán elaborar sus respectivos programas de investigación, que deberán ser aprobados por sus respectivos Consejos Académicos
- 1.3. El resultado de los trabajos de investigación, además de la aplicación práctica que se les dé para atender las necesidades de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, deberán ser publicados, divulgados y socializados por las instituciones donde se generó ese conocimiento.
- 1.4. Se deberá impulsar a los docentes adscritos a los diferentes programas de enseñanza, tanto en la modalidad presencial como a distancia, con interés y conocimientos metodológicos en investigación, para que desarrollen trabajos de investigación dentro de las instituciones donde desempeñan sus actividades, a fin de producir nuevos conocimientos sobre temas educativos, de seguridad pública y procuración de justicia, o la más adecuada aplicación de los que ya existen.
- 1.5. Se deberá promover una labor académica extendiendo los límites de las tareas de los docentes, más allá de las temáticas de la propia disciplina que impartan, para adentrarse en la investigación educativa, incluyendo explícitamente temas relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje –cualquiera sea la disciplina o asignatura en la que se realice, o modalidad de impartición– que constituyan insumos para el mejoramiento de la labor docente.
- 1.6. Los tipos de investigación que se realizarán son:
 - Investigación institucional.- Investigaciones orientadas a aportar información relacionada con los diferentes procesos de profesionalización que se instrumentan en las Academias e Institutos de formación profesional. Algunos ejes temáticos propuestos son: proceso de reclutamiento y selección; seguimiento de egresados; deserción, rezago y eficiencia terminal; evaluación del desempeño; servicios educativos; desempeño docente, entre otros.
 - Investigación de avance e innovación.- Investigaciones cuya finalidad sea elevar la calidad de la profesionalización en las áreas de seguridad pública, mediante la articulación de innovaciones en técnicas, estrategias y tecnologías.
- 1.7. Se promoverá el establecimiento de convenios con universidades e instituciones de reconocido prestigio para el desarrollo de investigaciones en materia de seguridad pública.

IV.7. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

El Programa Rector de Profesionalización define las competencias profesionales como el conjunto de conocimientos y actitudes que permiten desempeñar de manera eficiente una determinada función, con base en criterios establecidos en perfiles de puesto y referentes normativos, es decir, criterios de desempeño. Entre sus propósitos se establece que, la evaluación y sus resultados, se sustentan con evidencias de aprendizaje y desempeño de los estudiantes, así mismo, la especificación de resultados de aprendizaje no se basa en promedios sino en el nivel de logro de las competencias.

Esta identificación de la evaluación como la valoración del logro de las competencias adquiridas por el estudiante implica, en la práctica, una reorientación del concepto y del proceso de evaluación tradicionalmente utilizado, desde el momento en que su objetivo principal no puede limitarse a determinar lo que un alumno sabe sobre una determinada materia o contenido, sino que debe valorar en qué grado el estudiante posee y domina una determinada competencia. En la evaluación por competencias se deberá evaluar al personal sustantivo por su nivel de desempeño.

Dentro del marco de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la evaluación forma parte del proceso de acreditación del personal sustantivo (policías preventivos y de investigación, peritos, ministerios públicos y personal de guarda y custodia del sistema penitenciario) en las áreas de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, quienes deberán acreditar que cuentan con las habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos generales y específicos para el desempeño de sus funciones, así como la acreditación de las evaluaciones de control de confianza. Para obtener la certificación respectiva, se deberán presentar evaluaciones de las competencias y del desempeño en el servicio, elaboradas conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

Si el desarrollo de competencias es el objetivo pedagógico principal de la formación de los elementos sustantivos de las instituciones de seguridad pública, la evaluación debe orientarse para controlar que los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje aseguren la consecución de este objetivo y presenten evidencias medibles de su desempeño en el servicio.

El Objetivo 7 del Programa Rector de Profesionalización está enfocado al diseño de estándares homologados de competencias profesionales para la evaluación del personal sustantivo en las áreas de seguridad pública; así como a la construcción de un sistema de indicadores que permita medir y evaluar, de forma homologada, la calidad en el desempeño de las funciones de los elementos de seguridad pública y vincularlo al Servicio Profesional de Carrera Policial.

OBJETIVO 7. FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL OPERATIVO EN SEGURIDAD PÚBLICA.

A partir del anterior objetivo, se derivan dos estrategias para el fortalecimiento del sistema de evaluación de competencias y habilidades. Por un lado, el sistema de evaluación de competencias estará alineado con la definición de competencias por cada perfil de puesto establecida en las mallas curriculares de formación inicial; y por otro,

el desarrollo de indicadores que reflejen objetivamente la calidad en el desempeño de las funciones por parte del personal de las instituciones policiales y de procuración de justicia.

ESTRATEGIA 7.1. DISEÑAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS PROFESIONALES ACORDE CON LA FINALIDAD DE FORTALECER EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS ELEMENTOS EN EL ÁMBITO DE SUS FUNCIONES.

Acciones

- 7.1.1. Alinear los contenidos de las evaluaciones – de conocimientos, destrezas, habilidades y desempeño– a las competencias definidas en las mallas curriculares por perfil de puesto para la formación inicial.
- 7.1.2. Actualizar los Manuales correspondientes para la evaluación de competencias que incorporen la alineación definida en la acción anterior.
- 7.1.3. Actualizar y validar el instrumento correspondiente para recabar la información de los jefes inmediatos del personal que será evaluado.
- 7.1.4. Promover un procedimiento integral para la acreditación y certificación de competencias para los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

Resultados y/o productos:

- » Actualización del Manual para la evaluación de Habilidades, Destrezas y Conocimientos Generales en las instituciones policiales (SESNSP).
- » Actualización del Manual para la evaluación del Desempeño en las instituciones policiales (SESNSP).
- » Actualización del instrumento para la evaluación de competencias en las instituciones policiales (SESNSP).
- » Elaboración del Manual para la evaluación de competencias del Sistema de Procuración de Justicia (PGR).
- » Elaboración del Manual para la evaluación de competencias del Sistema Penitenciario (Prevención y Readaptación Social).
- » Propuesta de procedimiento integral para la acreditación y certificación (SESNSP).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS.

Los lineamientos generales en materia del Sistema de Evaluación de Competencias tienen como objetivo establecer los criterios que se deberán observar para que el personal sustantivo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario sea evaluado considerando estándares homologados de competencia profesional acordes al ejercicio de sus funciones y su perfil profesional.

Los lineamientos generales son los siguientes:

- 1.1. Los estándares de competencia profesional para evaluar los conocimientos, las habilidades, destrezas, y actitudes del personal sustantivo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y sistema penitenciario en el ejercicio de sus funciones, se desarrollarán de acuerdo a las competencias genéricas o

transversales y competencias técnicas o específicas definidas en los perfiles y en acciones de profesionalización establecidas en el Programa Rector.

- 1.2. Las academias e institutos de formación profesional, así como las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad Pública, coordinadas por el SESNSP, serán los encargados de proponer las actualizaciones pertinentes en materia de evaluaciones por competencias e integrarán el/los Manuales correspondientes. Se procurará que dichos estándares de competencias atiendan también las necesidades y condiciones particulares de formación y desarrollo de personal a nivel regional o local.
- 1.3. Los estándares de competencia determinan la estructura curricular del Programa Rector de Profesionalización. Este mismo criterio aplicará para los programas curriculares para la formación de mandos medios y superiores.
- 1.4. El proceso de evaluación por competencias es, esencialmente, un proceso de recolección, procesamiento y valoración de información orientado a determinar en qué medida el estudiante ha adquirido el conocimiento y dominio de una determinada competencia o conjunto de competencias a lo largo del proceso educativo, por lo que deberán establecerse acciones de evaluación en diferentes momentos para conocer qué grado de competencia y avance posee el personal sustantivo sujeto a evaluación.
- 1.5. El Programa Rector de Profesionalización establece que las competencias “se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje en cuyo campo de conocimiento se integran tres tipos de saberes: conceptual (saber conocer); procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser)”. De lo anterior se deriva que se deberán crear las herramientas de evaluación que permitan establecer en qué grado el personal sustantivo posee la competencia o competencias que lo habilitan para su ejercicio profesional, en términos de esos tres tipos de saberes: los conocimientos, las habilidades y las actitudes y valores.
- 1.6. La evaluación por competencias que realicen las instituciones de seguridad pública, así como academias e institutos de profesionalización, no deberá limitarse a la calificación, ya que ésta es un subconjunto de la evaluación; no podrá centrarse en la memorización y la repetición de información, sino que se deberán de evaluar habilidades cognitivas de orden superior; y no deberá limitarse a pruebas tradicionales, sino que se requerirá desarrollar instrumentos más elaborados y variados para la recolección de la información.
- 1.7. Dentro del proceso de evaluación, se deberá facilitar al personal sustantivo sujeto a evaluación la identificación de sus áreas de oportunidad, lo que le permitirá reorientar su aprendizaje, ya sea para subsanar las deficiencias, o desarrollar nuevas competencias, y darles la oportunidad de adquirir niveles de competencia más altos y específicos.
- 1.8. Es la evaluación de las competencias logradas y no logradas lo que permitirá a las instituciones de seguridad pública, de procuración de justicia y el sistema penitenciario, identificar al personal sustantivo competente y aquellos que

aún no son competentes, y así orientar mejor su profesionalización.

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

- 1.9 La capacitación, la evaluación y la acreditación de competencias son procesos indisolubles. El primero contribuye a la formación de la competencia, el segundo nos indica el nivel de aprendizaje alcanzado por los participantes y, el tercero, nos lleva a constatar de manera formal que el servidor público es competente para operar el sistema de seguridad y justicia.
- 1.10 Para que un servidor público se acredite como operador del sistema requiere demostrar su competencia a través de evidencias de conocimiento, de producto y de desempeño, las cuales serán solicitadas por el docente e integradas en un portafolio de evidencias, el cual será analizado por el grupo de evaluadores quienes determinarán, de acuerdo al Manual para la Evaluación de Competencias correspondiente, si el participante es competente o no para operar de acuerdo a su perfil. Así, los participantes que demuestren su competencia recibirán el documento que los acredite como operador para lo cual deberán:
1. Participar en los cursos y talleres que conforman el Plan Rector de Profesionalización.
 2. Cumplir con los criterios y lineamientos de capacitación establecidos por la Institución de Seguridad Pública respectiva -número de horas cumplidas, participación durante las sesiones, asistencias, entre otras-.
 3. Participar de manera colaborativa y proactiva en todas las actividades que se proponen en el Plan Rector de Profesionalización.
 4. Elaborar las evidencias de conocimientos, desempeño y producto que los instructores de las diferentes unidades solicitarán para conformar su portafolio de evidencias, mismas que serán el insumo para que los servidores públicos demuestren su competencia.
 5. Someterse al proceso de evaluación demostrando los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas, con base en los referentes competenciales que se establecen en los Manuales correspondientes.
- 1.11. Es importante señalar que los servidores públicos que no cumplan con los estándares establecidos, serán capacitados en aquellos aspectos que no hayan aprobado, a través de un mecanismo de tutorías. El propósito es proporcionar a los participantes la oportunidad de fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades que por alguna razón no hayan sido adquiridas durante el proceso de capacitación, para que una vez demostradas puedan acreditar su competencia.

ESTRATEGIA 7.2. CONSTRUIR UN SISTEMA DE INDICADORES PARA EVALUAR DE MANERA HOMOLOGADA LA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS.

Acciones:

- 7.2.1. Actualizar periódicamente el sistema de indicadores de desempeño en el servicio de los elementos.
- 7.2.2. Evaluar al personal sustantivo con base en su desempeño en el servicio y trayectoria.
- 7.2.3. Formular los lineamientos que permitan definir las directrices de crecimiento y desarrollo profesional de los integrantes de la función policial, pericial y ministerial.
- 7.2.4. Establecer los mecanismos de vinculación entre el sistema de evaluación y el desarrollo de la Carrera Profesional.

Resultados y/o productos:

- » Sistema de indicadores mínimos integrados en los Manuales correspondientes (integrantes del SNSP coordinados por SESNSP).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS.

La evaluación del desempeño de la función es el proceso que valora la productividad, los resultados, los estímulos, los reconocimientos y la trayectoria del personal sustantivo; esto es, la forma como estos elementos realizan su trabajo, así como el grado de eficacia (capacidad para hacer lo que se tiene que hacer conforme a los requerimientos del puesto), eficiencia (hacer lo que se tiene que hacer de la mejor manera posible) y calidad (conjunto de actitudes para hacer lo que se debe, de la mejor manera posible y con resultados excelentes), con que lo realizan, y transparencia (que implica la rendición de cuentas y el aprovechamiento claro y preciso de los recursos con que se dispone).

Para la evaluación del desempeño de la función se deberán elaborar indicadores de desempeño que midan de forma objetiva, transparente y homologada el grado de cumplimiento de los objetivos y metas de los perfiles profesionales de los elementos sustantivos, en términos de sus desempeños, habilidades, actitudes y valores en el servicio y su trayectoria con la perspectiva de su vinculación al Servicio Profesional de Carrera.

- 2.1. Se deberá elaborar indicadores de desempeño en el servicio para que la evaluación de la trayectoria del personal sustantivo sea transparente y esté homologada. Estos deberán integrarse a los Manuales correspondientes.
- 2.2. Se deberá evaluar al personal sustantivo con base a su desempeño en el servicio.
- 2.3. Se deberá detectar las áreas de oportunidad del elemento aspirante a la acreditación.
- 2.4. Se deberá trazar la directriz de crecimiento y desarrollo profesional de los integrantes de la función policial, pericial, ministerial y de guardia y custodia del país.
- 2.5. La elaboración de los indicadores de desempeño se deberá hacer según los perfiles de puesto del personal sustantivo.
- 2.6. El levantamiento de información del personal que será evaluado, se deberá

hacer a través de los respectivos jefes inmediatos, mediante un formato único de registro de datos, en cuya elaboración se contará con el apoyo de los consejos de profesionalización de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.

- 2.7. Las academias e institutos de formación profesional, serán las encargadas de elaborar los indicadores de desempeño en el servicio, así como instrumentos para su medición.
- 2.8. Dentro de los indicadores, se deberá incluir aquellos que evidencien el desempeño del personal evaluado en cuanto a derechos humanos y perspectiva de género.
- 2.9. Se deberán elaborar las guías para la integración de expedientes (KARDEX) del personal sustantivo de las instituciones, que consideren la organización tipo y formato único de desarrollo dentro de esas instituciones.

INDICADORES DEL PRP

V

V. INDICADORES DEL PRP

OBJETIVO	INDICADORES
1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias	1.1 Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación inicial con recursos federales
	1.2 Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación continua con recursos federales
2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos	2.1 Porcentaje de mandos capacitados
3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera	3.1 Porcentaje de avance en el Registro de documentos jurídico-administrativos del SPC
4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados	4.1 Porcentaje del avance en el número de profesores registrados en el Registro Nacional de Docentes
5. Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico homologado	5.1 Porcentaje de avance en el número de programas impartidos en educación a distancia
6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública y procuración de justicia	6.1 Porcentaje de avance en investigaciones publicadas
7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo en seguridad pública.	7.1 Porcentaje de evaluaciones de competencias aplicadas

A continuación se describe la ficha por cada uno de los indicadores:

Indicador	1.1 Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación inicial con recursos federales
Objetivo del Programa Rector	1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y el SUBSEMUN. Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados.
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de elementos capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal}}{\text{Número de elementos comprometidos para ser capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal}} \right) * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de elementos capacitados
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	1.2 Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación continua con recursos federales
Objetivo del Programa Rector	1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y el SUBSEMUN. Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados.
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de elementos capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal}}{\text{Número de elementos comprometidos para ser capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal}} \right) * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de elementos capacitados
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	2.1 Porcentaje de mandos capacitados
Objetivo del Programa Rector	2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y el SUBSEMUN. Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados. Los cursos de formación o capacitación de los mandos, podrían ser impartidos por el Centro Nacional de Formación de Mandos, la Policía Federal o aquellas instituciones públicas o privadas para las que el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública valide sus cursos.
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Numero de mandos capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal}}{\text{Número de mandos comprometidos para ser capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal}} \right) * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de mandos capacitados
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	3.1 Porcentaje de avance en el registro de documentos jurídico-administrativos del SPC
Objetivo del Programa Rector	3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera
Observaciones	El registro se llevará a cabo ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de instrumentos registrados}}{\text{Total de instrumentos a registrar}} \right) * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de instrumentos registrados
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	4.1 Porcentaje del avance en el número de profesores registrados en el Registro Nacional de Docentes
Objetivo del Programa Rector	4. Garantizar la formación de un cuerpo docente de profesores altamente capacitados
Observaciones	El registro se llevará a cabo ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de Docentes Registrados en el año actual}}{\text{TDISP}} \right) * 100$ TDISP = Total de Docentes de las Academias e Institutos de las Instituciones de Seguridad Pública de los tres órdenes de gobierno
Unidad de medida	Porcentaje de elementos capacitados
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	5.1 Porcentaje de avance en el número de programas impartidos en educación a distancia
Objetivo del Programa Rector	5. Desarrollar un Sistema de Educación a Distancia con un modelo pedagógico homologado
Observaciones	Los Programas en Educación a Distancia serán validados por la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{NPEDaa} - \text{NPEDap}}{\text{NPEDap}} \right) * 100$ <p>NPEDaa = Número de Programas en Educación a Distancia en año actual NPEDap = Número de Programas en Educación a Distancia en año previo</p>
Unidad de medida	Porcentaje de programas impartidos en educación a distancia
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	6.1 Porcentaje de avance en investigaciones publicadas
Objetivo del Programa Rector	6. Promover un sistema de investigación científica y académica en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario
Observaciones	Las investigaciones científicas y académicas deberán ser registradas ante el SESNSP
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{NIPaa} - \text{NIPap}}{\text{NIPap}} \right) * 100$ <p>NIPaa = Número de Investigaciones Publicadas en año actual NIPap = Número de Investigaciones Publicadas en año previo</p>
Unidad de medida	Porcentaje de investigaciones publicadas
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

Indicador	7.1 Porcentaje de evaluaciones de competencias aplicadas
Objetivo del Programa Rector	7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y habilidades para el personal sustantivo (policías preventivos, policías ministeriales, ministerios públicos, peritos criminalistas y custodios de establecimientos penitenciarios)
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y el SUBSEMUN. Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados. Las evaluaciones comprometidas podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de evaluaciones realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal}}{\text{Número de evaluaciones comprometidas para ser realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal}} \right) * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de evaluaciones de competencias aplicadas
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)

“El SESNSP será la instancia encargada de resolver cualquier duda sobre la interpretación del contenido de este Programa Rector de Profesionalización”

Mediante Acuerdo 03/XXXVI/14 del día 22 de agosto de 2014, el Consejo Nacional de Seguridad Pública ratifica el acuerdo CNPJ-CNSSP/I/04/2014 de la primera sesión conjunta entre las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia en que se aprobó el Programa Rector de Profesionalización para las Instituciones de Seguridad Pública. Por lo que se derogan los Acuerdos del Consejo Nacional 05/XXVII/09 y 05/XXVIII/10, referentes a otras versiones del Programa Rector.



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN