



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO (CRUSAM)**  
**VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON ESPECIALIDAD EN**  
**DOCENCIA SUPERIOR**



**TRABAJO DE GRADO**

**CAPACITACIÓN DOCENTE DE LOS CENTRO DE FORMACIÓN POLICIAL  
PARA MANEJO DE FORMULARIOS DEL PRIMER INTERVINIENTE.**

**PRESENTADO POR:**  
**MARITZA ANTONIA KNIGHT DEL RIO.**  
**8-700-659**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR  
LA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR  
CON ESPECIALIZACIÓN EN  
DOCENCIASUPERIOR**

Panamá, República de Panamá  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018

*Certificación DEL TRIBUNAL ACADÈMICO  
EXAMINADOR DEL TRABAJO DE GRADO*

El Tribunal Académico constituido para examinar el Trabajo de Grado

**“CAPACITACIÓN DOCENTE DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN  
POLICIAL PARA EL MANEJO DE FORMULARIOS DE PRIMER  
INTERVINIENTE”**

Presentado por el estudiante MARITZA ANTONIA KNIGHT DEL RÌO

El Tribunal Académico examinador, considera que los requisitos establecidos en el Régimen de Evaluación de los Programas de Maestrías, han sido cumplidos en atención a los tres aspectos esenciales, los de orden metodológico, teórico y los aspectos relevantes en la contribución del conocimiento científico.

En consecuencia el tribunal, después de evaluar los criterios estatutarios, y el régimen de evaluación procede a calificar con \_\_\_\_\_ la tesis presentada y sustentada durante todo el curso.

Dado en la ciudad de Panamá, a los \_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del 201\_\_.

## **DEDICATORIA**

Primeramente, a Dios, por la vida, salud, y espíritu de superación que nos infunde, nos acompaña y nos ilumina, para lograr nuestros más altos objetivos; y por haber permitido que yo llegara hasta este momento.

Dedico esta Tesis, a mi Hijo: Aldahir Ernesto, por ser mi fuente de inspiración para ser digno ejemplo de ti, a mi Pareja: Gustavo Cortés que fue el que me impulsó a que lograra los estudios que he realizado, y porque siempre creyó en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco ante todo a Dios, por darme la vida y la oportunidad de haber llegado hasta esta parte que considero la más importante de mi vida.

A mi madre por haberme regalado la dicha de nacer, a mi hijo por cada momento que deje pasar por hacer este sacrificio de estudio.

A la Universidad de Panamá, por habernos abierto las puertas y recibir los conocimientos necesarios para poder desarrollarnos como futuros Docentes a nivel Superior.

A mi Profesor Asesor de Tesis Dr. Jaime Ruiz, por habernos regalado todos los conocimientos del mundo, enseñar y estimular a sus alumnos a superar sus metas, y a ser capaces de ser cada día mejor, para beneficio de nuestras familias, la sociedad y el país, motivándonos y ayudándonos a lograr la autorrealización personal.

A mis superiores, Mayor Omar Pinto, Subteniente Bill Barrera, por apoyarme en los momentos que necesité ausentarme de mis labores policiales y así poder cumplir con mi Universidad, compañera y amiga Joselyn Bryant por el apoyo con las gráficas.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Páginas</b>
Tribunal Examinador y/o El Tribunal de Tesis.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice General.....	iv
Extracto.....	vii
Extract.....	viii
Introducción.....	1
 <b>CAPÍTULO N° 1 GENERALIDADES DEL PROBLEMA</b>	
1.1.Antecedentes de la Investigación.....	3
1.2.Justificación de la Investigación.....	6
1.3.Importancia de la Investigación .....	7
1.3.1. Convivencia.....	8
1.3.2. Relevancia.....	8
1.3.3. Implicaciones Practicas.....	8
1.3.4. Valor Teórico.....	8
1.3.5. Utilidad Metodológica.....	9
1.3.6. Alcance y Limites de la Investigación .....	9
1.3.7. Viabilidad de la Investigación.....	9
1.4. El Problema De La Investigación .....	9
1.4.1. Formulación del Problema.....	9
1.5.Planteamiento del Problema.....	10
1.5.1. Enunciado Del Planteamiento Del Problema.....	10
1.6. Preguntas del Problema.....	10
1.7.Objetivo General.....	10
1.7.1. Objetivos Específicos.....	11

1.8.Hipótesis De La Investigación.....	11
1.8.1. Hipótesis Nula.....	11
1.9.Sistemas Variables.....	11
1.9.1. Variable Independiente.....	11
1.9.1.1.Definición Conceptual.....	11
1.9.1.2.Definición Operacional.....	13
1.9.2. Variable Dependiente.....	12
1.9.2.1.Definición Conceptual.....	12
1.9.2.2.Definición Operacional.....	13
1.10. Categoría / Racionalidad.....	13
1.10.1. Sub Categorías / Elementos Racionales.....	13
1.11. Unidad de Información .....	13
1.11.1. Delimitación de la Población.....	13
1.11.2. Criterios de Inclusión .....	14
1.11.3. Criterios de Exclusión.....	14
1.11.4. Criterios de Eliminación .....	14
<b>2. CAPÍTULO Nº 2 MARCO TEÓRICO</b>	
2.1.Marco Legal.....	23
2.2.Marco Filosófico – Antropológico.....	23
2.3.Marco Teórico Referencial.....	22
2.4.Marco Conceptual.....	26
<b>3. CAPÍTULO Nº 3 MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1.Enfoque de la Investigación.....	30
3.2.Procedimiento Metodológico.....	31
3.3.Tipo de Investigación.....	32
3.4.Población o Universo.....	32
3.5.Diseño o Muestreo.....	33
3.6.Marco Muestral.....	34
3.7.Tamaño de la Muestra.....	34
3.8. Diseño del Instrumento.....	35
3.9.Descripción del Instrumento.....	36

3.9.1. La Primera Parte del Instrumento.....	36
3.9.2. La Segunda Parte del Instrumento.....	36
3.10. Validez y Confiabilidad.....	36
3.10.1. Validación.....	36
3.10.2. Confiabilidad.....	37
3.11. Instrumento.....	37
<b>4. CAPÍTULO Nº 4 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1.Presentación.....	42
4.2.Análisis Estadístico de los Resultados.....	42
<b>5. CAPÍTULO Nº 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1.CONCLUSIONES.....	63
5.2.RECOMENDACIONES.....	64
5.3.PROPOSTA.....	65
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS</b>	
➤ Formularios Varios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio	
➤ Certificaciones:	
○ Carta de Revisión de Ortografía y Redacción	
○ Certificación del Curso de Inglés	
○ Certificación del Curso de Estadística	
<b>6. CAPÍTULO Nº 6 ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
6.1.PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
6.2.PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
6.3.CRONOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	74

## **EXTRACTO**

El enfoque de esta tesis está orientada a fortalecer y plantear un plan de capacitación más técnico que les permita a los miembros de la Policía Nacional desarrollar un proceso en el lugar de los hechos que involucra tener el control de la escena, y gestionar una serie de formularios de primer interviniente de manera tal que le ayude a complementar la actuación de las autoridades competentes, proyectando la ejecución del policía como parte esencial para el logro de la persecución criminal.



## **EXTRACT**

The focus of this thesis is aimed at strengthening and proposing a more technical training plan that allows members of the National Police to develop a process in place of the events that involves controlling the scene, and to manage a series of first respondent forms in a way that will help complement the performance of the competent authorities projecting the execution of the police as an essential part for the achievement of criminal prosecution.

## INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional, como principal Institución de Seguridad de la República de Panamá, garante de la vida, honra, bienes y demás derechos y libertades de todas las personas que residan y transitan en el Territorio Nacional, se ha visto en la necesidad de capacitar a las unidades policiales en cuanto al nuevo Sistema Penal Acusatorio.

Es a través de la Dirección Nacional de Docencia, que la Policía Nacional, ejecuta un Plan de Capacitación Nacional, dirigido a dotar a los miembros de la institución de los conocimientos y competencias requeridas para desarrollar su labor como Primer Interviniente, reconocer y preservar la evidencia física que brindará información confiable, para ayudar en la investigación de un delito y en las demás tareas y actividades investigadas; apoyando la rama jurisdiccional del poder público.

El enfoque de esta tesis está orientada a fortalecer y plantear un plan de capacitación más técnico que les permita a los miembros de la Policía Nacional desarrollar un proceso en el lugar de los hechos que involucra tener el control de la escena, y gestionar una serie de formularios de primer interviniente de manera tal que le ayude a complementar la actuación de las autoridades competentes proyectando la ejecución del policía como parte esencial para el logro de la persecución criminal.

A continuación veremos en los siguientes capítulos el contenido expuesto en este Trabajo:

- **Primer Capítulo:** Generalidades del Problema, El Planteamiento del Problema, Antecedentes, La Justificación y Los Objetivos de la Investigación y la Hipótesis básica de la investigación.
- **Segundo Capítulo:** Marco Teórico, científicas que sustentan la Investigación.
- **Tercer Capítulo:** Marco Metodológico de la Investigación, que se utilizó para la ejecución de este estudio. En este aspecto se destaca el paradigma y el contexto de la investigación, así como las técnicas para la recolección, registró análisis de la información y el plan de acción respectivamente.
- **Cuarto Capítulo:** Presentación y Análisis de los Resultado de la Investigación
- **Quinto Capítulo:** Se sistematizan las Conclusiones y Recomendaciones del tema de la Investigación.
- **Sexto Capítulo:** Se presenta la Organización de la Investigación con el Planteamiento, Presupuesto y el Cronograma de la Investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación, describiremos una serie de investigaciones que sirven como marco de referencia y proporcionan las características pertinentes para una intervención de calidad.

En atención a los diversos cambios que se venían dando en la región latinoamericana en materia de procedimiento penal, la República de Panamá adecuó su legislación en distintas ocasiones, con el propósito de reconocer derechos a los imputados, facilitar la intervención de la víctima en el proceso penal, producir mayor celeridad e inmediación e inclusive optimizar la función del Ministerio Público en dirección a la selección de las causas que deben llegar a los tribunales.

En su momento, tales mecanismos permitieron avances en materia de administración de justicia, a pesar de no contar en muchas ocasiones con las herramientas que permitieran implementar cada uno de esos cambios normativos adecuadamente, pero la exigencia de un mejor servicio de justicia para la ciudadanía, condujo al país a un cambio aún más profundo: el de las instituciones que participan de la administración de justicia y la forma de desarrollar el proceso.

En el año 1998, se presentó al entonces Presidente de la República, un anteproyecto de Código Procesal Penal del cual se destacaba lo siguiente que: "La principal característica del nuevo modelo procesal es que abandona el viejo modelo inquisitivo por uno de tipo acusatorio, donde si no hay acusación no se puede enjuiciar al sujeto y donde la prueba de la acusación, que sirve para fundamentar la condena del procesado, debe necesariamente, salvo contadas excepciones, practicarse en la audiencia oral de la causa, por lo que sólo el juzgador que presidió el debate oral o juicio puede dictar la sentencia que corresponda." Este documento, al ser finalizado en las postrimerías del mandato presidencial, no llegó a ser aprobado. Con posterioridad, Alianza Ciudadana Pro Justicia se ocupó de realizar un Auditorio ciudadano de la Justicia en Panamá, el cual fue publicado el 7 de junio de 2004. Su enfoque central fue la justicia penal y en él se alcanzaron una serie de interesantes conclusiones, de las cuales destacaban que nuestro sistema de justicia penal:

Era lento y ritualista	Presentaba dificultades para lograr la efectividad de las garantías fundamentales	Con poco uso de medios alternativos para la solución del conflicto penal
Insuficiente atención a víctimas e imputados	Limitado acceso a la justicia para personas de escasos recursos	Deficiencias en la selección y evaluación del personal del Órgano Judicial y del Ministerio Público.

Éste, entre otros factores, llevó a la suscripción de Pacto de Estado por la Justicia (año 2005), con el cual se creó la Comisión de Estado por la Justicia que definiría una agenda de reforma judicial y orientaría de forma sistemática los esfuerzos permanentes dirigidos a la ejecución de dicha agenda. En ese contexto, se incluyó la creación de un nuevo Código Procesal Penal compatible con la lógica del sistema acusatorio. Para ello, se trabajó en distintas comisiones (técnica y de codificación), dando como resultado el Anteproyecto de Ley 256 presentado a la Asamblea Nacional (año 2006), el cual entre otras cosas, mostraba como ideas rectoras: “...la efectiva igualdad de las partes en el proceso, una justicia restaurativa, respetuosa de los derechos humanos, de la dignidad humana, con fines propios de la paz jurídica, la resocialización efectiva de los delincuentes, la tutela de las víctimas, sobre todo las indefensas; que el debido proceso responda a las ideas lógicas de dos partes – de allí siempre su carácter dual- que contienden respecto a un mismo bien de la vida, en condiciones de plena y absoluta igualdad, ante un tercero, independiente, imparcial e imparcial llamado Juez; la vigencia eficaz de la oralidad en los juicios que permitan procesos inspirados en la economía procesal sin que por ello se desmerite la eficacia y la eficiencia procesal...”

Con respecto a la capacitación tenemos que de acuerdo a la autora Martha A. Alles, (2006), ejecutiva y empresaria, nos dice en su libro Dirección Estratégica de Recursos Humanos, “Gestión por Competencias”, que La Administración de Recursos Humanos, hace el manejo integral del capital humano, a su gobierno; y que implica diferentes funciones, desde el inicio hasta el fin de una relación laboral; como:

Reclutar y seleccionar empleados,

Mantener la relación legal / contractual: llevar los legados, pagar los salario, etc.,

Capacitar, entrenar y desarrollar competencias o capacidades; entre otros.

Un importante estudio elaborado por el autor Alfonso Siliceo, (2006), en su libro *Capacitación y Desarrollo del Personal*, ha demostrado que la Capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático que debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del conocimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa.

El mismo define lo siguiente "la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".

Idalberto Chiavenato, en su Libro en su libro de *Iniciación a la Administración de Personal*" (1993: 48), define la Capacitación como: "Un proceso educacional del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos.

De acuerdo al estudio señalado, este indica que es un proceso educacional, porque su fin es la preparación y formación de las personas. Está orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o a futuro.

El autor cita tres tipos de contenidos, incluidos en la capacitación: Transmisión de información y conocimientos que contempla información sobre el trabajo, la empresa y sus productos o servicios, sus reglas o reglamentos internos, su estructura organizacional, esta es la que se le brinda al personal nuevo ingreso; Desarrollo de habilidades y destrezas, relacionados con el cargo actual o futuro; Desarrollo de actitudes, se pretende transformar las actitudes negativas o adecuadas en positivas o favorables.

Según Aguilar, (2004), La capacitación y el desarrollo que se aplica en las organizaciones deben concebirse precisamente con modelos de educación a través de los cuales es necesario formar una cultura de identidad empresarial basada en los valores sociales de la productividad y la calidad en las tareas laborales. La capacitación debe cumplir con los objetivos y los principios personales, profesionales y laborales ya que formaran parte del desarrollo que conlleva a la empresa tener claro y presente como parte de su estilo de vida.

De acuerdo a Miranda M, Juan J (2005), en su libro Gestión de Proyectos; nos explica que La Evaluación Ex – Ante, es la etapa de la evaluación que consiste en determinar mediante la aplicación de técnicas cuantitativas y/o cualitativas la conveniencia o no, de asignar recursos hacia un uso determinado, se trata en general de un proceso encaminado sistemática y objetivamente, a determinar la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de un cúmulo de actividades en búsqueda de ciertos objetivos.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La Capacitación a todos los niveles auxilia a los miembros de la organización desempeñar su trabajo responsablemente y ayudan a aumentar el potencial a la capacidad como colaborador directo.

El principal propósito de este Trabajo de Grado es de tener en cuenta que el personal docente capacitado en el saber pedagógico y en el grado de disciplina, se debe desempeñar en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, que ingresan a los Centros de Formación y teniendo en cuenta que **La Importancia de la Capacitación como el Desarrollo** de los Recursos Humanos son elementos precisos en el desempeño de los objetivos de toda organización

Es por ello que, las empresas deberán capacitar a su personal para lograr un perfeccionamiento y actitudes privadas para el mejor desempeño de sus efectivos y futuros cargos y así adaptar a cada colaborador y poder llevar a cabo las exigencias que la empresa requiera en su entorno ya que, también, es beneficioso para las empresas en muchos aspectos.

Los Docentes de los Centros de Formación de la Policía Nacional, están abocadas a cumplir con la normativa vigente por la Dirección Nacional de la Policía Nacional a través de la Dirección Nacional de Docencia, ya que la misma ley que así lo exige, en el Decreto No. 172 (del 29 de julio de 1999) en su Sección Segunda emana la Docencia Policial, la cual indica que deben capacitar al personal bajo su responsabilidad, para disponer de un personal operativo capacitado, especializado, adiestrado y entrenado a fin de brindar el mejor servicio de calidad y eficiencia a los ciudadanos.

El personal Docente Administrativo-Operativo Operativo de la Policía Nacional, no todos están ni han recibido Capacitación del Manejo de los Formularios del Primer

Interviniente del Sistema Penal Acusatorio para brindar servicio de seguridad policial, a la medida que les toca salir de turno operativo de calle y esto ya se convierte en un problema.

Los ciudadanos que necesitan el servicio de seguridad, requieren de personal óptimo, formado, preparado y capacitado capaz de estar seguros de contratar los servicios de seguridad para así desarrollar sus actividades con plena confianza y sus responsabilidades.

Esto justifica el tema para ser investigado, a fin de tener conocimiento claro sobre la causa del problema, de cómo están atravesando los Docentes Administrativos-Operativo de los Centros de Formación de la Policía Nacional, en cuanto al manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio.

### **1.3. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El Estado Panameño implementa El Sistema Penal Acusatorio a la República de Panamá, el 28 de Agosto del 2008, mediante Ley N° 63, por peticiones de convenios internacionales que ha firmado el Estado Panameño, donde Panamá fue el penúltimo país en ingresar el SPA, ya que los países Suramericanos, Centroamericanos y Norteamericanos ya mantenía el mismo.

El SPA, es un sistema garantista, se dá el debido proceso, hay igualdad de derechos (víctima victimario), se respetan los Derechos Humanos y Las Garantías Fundamentales establecidas en la Constitución Política de la República de Panamá. A lo contrario del Sistema Inquisitivo, en éste se privaba de libertad injustamente sin previa investigación y el poder estaba representado **únicamente por el Sr. Fiscal.**

En la actualidad, la Capacitación del Recurso Humano, es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo.

La determinación de las necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff, corresponde al administrador de línea la responsabilidad por la percepción de los problemas provocados por la carencia de capacitación. A él le compete todas las decisiones referidas a la capacitación, bien sea que utilice o no los servicios de asesoría presentados por especialistas en capacitación.



### **1.3.1. CONVENIENCIA**

La presente investigación es conveniente realizarla, toda vez que se espera determinar que la Capacitación Docente, es importante, y que la misma sirva de base en el trato a los ciudadanos que en algún momento se encuentre en una situación ajena, y el Policía pueda atender de manera rápida y segura su situación a través del Manejo de los Formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio.

### **1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL**

La presente investigación, serán beneficiados las unidades Policiales, el resto de las instituciones que conforman la Fuerza Pública y la sociedad en general, ya que servirá como soporte para los lineamientos a seguir en el proceso de Capacitación Docente, en el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio, como una herramienta de trabajo al momento de encontrarnos en cualquier tipo de caso policial, y se podrá actuar de manera ordenada, eficiente y eficaz ante la autoridad competente y viceversa

### **1.3.3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS**

Se apoya la teoría de que la importancia de la resolveremos la falta de Capacitación Docente de los centros de formación policial para el manejo de los formularios de primer interviniente que, actualmente, presenta las unidades y demostraremos que la Capacitación es necesaria tanto como para las unidades policiales, el resto de las instituciones que conforman la Fuerza Pública, la sociedad en general, ya que con esta podemos lograr desarrollar los objetivos que busca la organización

### **1.3.4. VALOR TEÒRICO**

El resultado de la presente investigación será aplicado tanto a la Policía Nacional como a las demás instituciones que componen la Fuerza Pública y a la sociedad en general, ya que observamos que el Sistema Penal Panameño ha tenido cambios de gran interés, que por su gran magnitud ha sido necesario la implementación de documentos como parte de proceso policial y del proceso penal del país.

### **1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA**

Para la preparación y desarrollo de este proyecto, se utiliza una amplia investigación sobre el tema, y se emplean técnicas de estudio de campos como recopilación de

datos a través de la entrevista, **procesamiento y presentación de la información**, técnicas de investigación de tipo Descriptiva – Explicativa, ya que como Descriptiva (tiene como finalidad mostrar una situación) en esta detalla algunos factores y características fundamentales de la Administración de Recursos Humanos, así como el desarrollo organizacional; y Explicativa (trata de averiguar la veracidad de la hipótesis) en esta; porque determina las causas y consecuencias de los mismos

Es importante recordar que la investigación Descriptiva – Explicativa trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta como un proceso sistemático y secuencial de recolección, selección, clasificación, evaluación y análisis de contenido del material empírico impreso y gráfico, físico y/o virtual que servirá de fuente teórica, conceptual y/o metodológica para una investigación científica determinada.

En todo proceso de investigación, la investigación de fuentes bibliográficas está estrechamente asociada a los objetivos de la investigación.

### **1.3.6. ALCANCE Y LÍMITES DEL PROBLEMA**

La encuesta se le entregará a los docentes de los diferentes centros de formación policial, para determinar si es necesaria la Capacitación Docente de los Centro de Formación Policial, para el manejo de los formularios de primer interviniente.

### **1.3.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

En estos momentos contamos con los recursos necesarios para la aplicación de la investigación con los siguientes: Recursos Financieros, Recurso Humano y Herramientas Tecnológicas.

## **1.4. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

**“FALTA DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN POLICIAL EN EL MANEJO DE LOS FORMULARIOS DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO”**

## **1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.5.1 ENUNCIADO DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

**¿Por qué es importante la Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial para el Manejo de los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?**

## **1.6. PREGUNTAS DEL PROBLEMA**

- ❖ Qué hace importante la Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial, para el manejo de los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
  
- ❖ Qué elementos hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
  
- ❖ Qué razones Profesionales hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
  
- ❖ Qué razones Académicas hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
  
- ❖ Qué razones Personales hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?

## **1.7 OBJETIVO GENERAL**

- ❖ Determinar la importancia de la Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial para el manejo de los Formularios del Primer interviniente del Sistema Penal Acusatorio.

### 1.7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Analizar las políticas de formación y capacitación del recurso humano como elementos para el desarrollo del Personal Docente Administrativo-Operativo los Centros de Formación Policial de la Policía Nacional.
- ❖ Describir el proceso de desarrollo de planes de formación y perfeccionamiento del Docente Administrativo-Operativo dentro del Instituto Superior Policial.
- ❖ Determinar la importancia del desarrollo profesional como instrumento de mejora para personal Docente Administrativo-Operativo dentro de la institución.

### 1.8 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- ❖ **H1.** La falta de capacitación Docente en los Centros de Formación Policial para el Manejo de los Formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio **dificulta** el desarrollo del docente.
- ❖ **H0.** La falta de capacitación Docente en los Centros de Formación Policial ara el Manejo de los Formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio no dificulta el desarrollo del docente.

### 1.9. SISTEMA DE VARIABLES

#### 1.9.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: "Necesidad de la Capacitación"

##### 1.9.1.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.24).

Describir en términos metodológicos consiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia. Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60) precisan aún más esto señalando que "...Desde el punto de vista científico,

describir es medir". Esta última definición es importante, por cuanto implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio. Además, estos estudios permiten poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos del autor del estudio, ya que evidencia el nivel cognitivo y operativo de conceptos y categorías relacionados con el tema.

**Ander - Egg (1977: 40)** advierte, además, que "Los estudios formativos o exploratorios y los estudios descriptivos son los dos niveles en los que habitualmente, han de trabajar quienes están preocupados por la acción, puesto que permiten elaborar un marco de estudio a partir del cual se deduce una problemática ulterior, o bien formular un diagnóstico con el fin de conocer carencias esenciales y sugerir una acción posterior".

Adicionalmente, cabe destacar que tanto **Sabino (1996: 110)**, como Hernández y otros (Ob. Cit.: 104, 203) apuntan que los estudios exploratorios y los descriptivos (estos últimos señalan "sólo algunos estudios descriptivos") no requieren hipótesis. Esto será desarrollado en el inciso correspondiente (2.8 – Hipótesis, de la Segunda Parte).

### **1.9.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL:**

La capacitación es fundamental para obtener resultados y de esta manera las organizaciones cumplirán sus objetivos, y el individuo puede desarrollarse profesional, académicamente y de broma personal y lograr realizar las tareas eficaz y eficientemente.

### **1.9.2. VARIABLE DEPENDIENTE: "Manejo de los Formularios"**

#### **1.9.2.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL:**

Son los documentos legales exigidos por la Fiscalía, mediante la ley #63 del 2008, del Sistema Penal Acusatorio, para que las unidades Policiales o de la Fuerza Pública que hayan llegado de primero al lugar de los hechos,, puedan dar inicio a una investigación criminal.

### 1.9.2.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL:

Son los formularios que solicita la autoridad competente, para que las unidades policiales o de la fuerza pública puedan utilizar al momento de atender un caso, como el primer interviniente, para así poder presentarlo.

### 1.10 CATEGORÍA/ RACIONALIDAD

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Capacitación

#### SUBCATEGORÍA / ELEMENTOS RACIONALES

Subcategorías

**Cualidades o Características o Elementos (Todos de la variable independiente)**

**Conversión de las variables de categorización.**

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
	Formación Académica	Estudio a Nivel Superior
<b>CAPACITACIÓN</b>	Formación del Docente	Vocación de Servicio Compromiso Liderazgo Motivación
	Formación Profesional	Disciplina Relaciones Interpersonales Doctrina Policial
	Formación Personal	Superación Preparación Actualización

### 1.11 UNIDAD DE INFORMACIÓN

#### 1.11.1 DELIMITACIÓN DE LA POBLACIÓN

La encuesta se aplicara a 24 Docentes de los Centros de Formación Policial

### **1.11.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

Docentes con 5 años de Carrera Policial

### **1.11.3 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

Docentes que tiene menos de 5 años de Carrera policial.

### **1.11.4 CRITERIOS DE ELIMINACIÓN**

Docentes que no sean de la Carrera Policial.

## **CAPÍTULO II**

# **MARCO TEÓRICO**



## **2.1. MARCO LEGAL**

La Policía Nacional de la República de Panamá, encargada de garantizar la vida, honra, bienes y demás derechos y libertades de todas las personas que residen en este país, y actuando permanentemente en cumplimiento de la:

- Constitución Política de Panamá,
- La Ley N° 18 (del 3 de junio de 1997)
- Decreto Ejecutivo N° 172 ( Del 29 de julio de 1999)
- La Ley N° 63 del 28 de agosto del 2008,

Los cual de alguna manera permite la actuación policial dentro de los paramentos aquí escritos, y que continuación presentamos las mismas con los artículos que permiten la actuación policial en un momento determinado.

### **❖ Constitución Política de la República de Panamá**

#### **TÍTULO II**

#### **NACIONALIDAD Y EXTRANJERIA**

##### **ARTÍCULO 15.**

Tanto los nacionales como los extranjeros que se encuentren en el territorio de la República, estarán sometidos a la Constitución y a las Leyes.

#### **CAPÍTULO 1°**

#### **GARANTIAS FUNDAMENTALES**

##### **ARTÍCULO 17.**

Las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales dondequiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley. Los derechos y garantías que consagra esta Constitución, deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

### **ARTÍCULO 18.**

Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución o de la Ley. Los servidores públicos lo son por esas mismas causas y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de éstas.

### **ARTÍCULO 21.**

Nadie puede ser privado de su libertad, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, expedido de acuerdo con las formalidades legales y por motivo previamente definido en la Ley. Los ejecutores de dicho mandamiento están obligados a dar copia de él al interesado, si la pidiere. El delincuente sorprendido in fraganti puede ser aprehendido por cualquier persona y debe ser entregado inmediatamente a la autoridad. Nadie puede estar detenido más de veinticuatro horas sin ser puesto a órdenes de la autoridad competente. Los servidores públicos que violen este precepto tienen como sanción la pérdida del empleo, sin perjuicio de las penas que para el efecto establezca la Ley. No hay prisión, detención o arresto por deuda u obligaciones puramente civiles.

### **ARTÍCULO 22.**

Toda persona detenida debe ser informada inmediatamente y en forma que le sea comprensible, de las razones de su detención y de sus derechos constitucionales y legales correspondientes. Las personas acusadas de haber cometido un delito tienen derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad en juicio público que le haya asegurado todas las garantías establecidas para su defensa. Quien sea detenido tendrá derecho, desde ese momento, a la asistencia de un abogado en las diligencias policiales y judiciales. La Ley reglamentará esta materia.

### **ARTÍCULO 23.**

Todo individuo detenido fuera de los casos y la forma que prescriben esta Constitución y la Ley, será puesto en libertad a petición suya o de otra persona, mediante la acción de hábeas corpus que podrá ser interpuesta inmediatamente después de la detención y sin consideración a la pena aplicable. La acción se tramitará con prelación a otros casos pendientes mediante procedimiento sumarísimo, sin que el trámite pueda ser suspendido por razón de horas o días inhábiles. El hábeas corpus también procederá cuando exista una amenaza real o cierta contra la libertad corporal, o cuando la forma o las condiciones de la detención o el lugar en donde

se encuentra la persona pongan en peligro su integridad física, mental o moral o infrinja su derecho de defensa.

## **ARTÍCULO 25.**

Nadie está obligado a declarar en asunto criminal, correccional o de policía, contra sí mismo, su cónyuge o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

❖ **Ley N° 18 (Del 3 de junio de 1999)**

## **CAPÍTULO II**

### **Principios Generales**

## **ARTÍCULO 6**

Toda persona tiene el deber y la obligación de cooperar, en la medida de sus posibilidades, con los miembros de la Policía Nacional en el ejercicio de sus funciones, cuando ésta así lo solicite y la situación lo amerite.

## **CAPÍTULO III**

### **Funciones**

## **ARTÍCULO 7**

Es misión principal de la Policía Nacional, salvaguardar la vida, honra bienes y demás derechos y libertades de quienes se encuentran bajo la jurisdicción del estado; preservar el orden público interno, mantener la paz y la seguridad de los habitantes, así como ejecutar todas las misiones y funciones que sean asignadas por el Presidente de la República, de conformidad con la Constitución Política y la ley.

## **CAPÍTULO IV**

### **Principios Básicos de Conducta**

## **ARTÍCULO 12**

La actuación profesional de la Policía Nacional queda sujeta a los principios de jerarquía y subordinación al poder civil, acatando las órdenes o peticiones que reciba de las autoridades

nacionales provinciales y municipales, en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la ley.

En caso de infracción manifiesta contra un precepto constitucional o legal, el mandato superior exime de responsabilidad al agente que ejecute el acto cuando este en el servicio, en cuyo caso la responsabilidad recae únicamente sobre la autoridad que imparta la orden. Si la orden implica la comisión de un hecho punible, el policía no está obligado a obedecerla; en caso de hacerlo, la responsabilidad recaerá sobre ambos.

Las órdenes constituyen manifestaciones externas de autoridad, y se deben obedecer, observar y ejecutar.

Estas deben ser legales, oportunas, claras y precisas.

### **ARTÍCULO 13**

A los miembros de la Policía Nacional, en el desempeño de sus labores profesionales y su relación con la comunidad, les corresponde proteger la dignidad humana, respetar y defender los derechos humanos de los nacionales y extranjeros: están impedidos de infligir, instigar o tolerar actos de tortura y otros actos crueles, inhumanos o degradantes, así como cualquier otra práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física. La violación del presente precepto no exime de responsabilidad al ejecutor.

## **CAPÍTULO V**

### **Uso de la Fuerza**

### **ARTÍCULO 18**

Las armas de fuego o de otra clase, la vara policial, los rociadores de gases y cualquier otro instrumento para ejercer la fuerza, bajo la tenencia y cuidado de la Policía Nacional, pertenecen al Estado, y solo están a manos de los miembros de dicha institución para los fines señalados en la Constitución Política, en esta Ley y en sus reglamentos.

### **Sección Cuarta**

#### **Política Institucional en el uso de Armas de Fuego**

### **ARTÍCULO 38**

Los policías podrán disparar sus armas para ejercicio de tiro e manera segura, en cualquier área donde estas prácticas sean legalmente permitidas.

❖ **Decreto Ejecutivo N°172 ( Del 29 de julio de 1999)**

**Sección II**

**Docencia Policial**

**ARTÍCULO 67**

La docencia policial será una especialidad dentro de la institución, la cual tendrá como objeto la capacitación de los miembros de la Policía Nacional en la metodología y técnicas de enseñanza, evaluación; de conformidad con las normas nacionales de educación.

❖ **Ley 63 del 28 de agosto del 2008, Sistema de Enjuiciamiento Penal –el Penal Acusatorio**, el cual fue introducido al país de manera progresiva y por distritos ya lograr el manejo de la misma de manera entendible, de la siguiente manera:

- En el Segundo Distrito Judicial (provincias de Coclé y Veraguas) a partir del el 2 de septiembre de 2011.
- En el Cuarto Distrito Judicial (provincias de Herrera y Los Santos) a partir del 2 de septiembre de 2012. Con la promulgación de la Ley No. 8 del 6 de marzo de 2013 se pospuso por dos años la puesta en marcha del Sistema Acusatorio para el Primer y el Tercer Distrito Judicial. La implementación progresiva continuó de la siguiente manera:
- En el Tercer Distrito Judicial (provincias de Chiriquí y Bocas del Toro) además de la Comarca Ngäbe Buglé se dio inicio el 2 de septiembre de 2015
- Por otra parte para el Primer Distrito Judicial (Provincias de Panamá, Darién, Colón y Guna Yala) el sistema deberá ser implementado a partir del 2 de septiembre 2016.

**LIBRO PRIMERO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Título I**

**Garantías, Principios y Reglas**

**Capítulo I**

**Garantías, Principios y Reglas**

**Artículo 8.**

Inocencia. Toda persona debe ser tratada y considerada como inocente durante la investigación y el proceso, hasta tanto se le declare responsable del delito que se le imputa en sentencia que haga tránsito a cosa juzgada. Los jueces, fiscales, querellantes y miembros de la Policía Nacional no pueden presentar a la persona investigada o imputada como culpable ni pueden brindar información sobre esta en ese sentido a los medios de comunicación social. Solo es permitida la publicación de datos o fotografías indispensables para fines de la identificación de dicha persona.

**Artículo 10.**

Derecho a la defensa. La defensa de las personas o de sus derechos es inviolable e irrenunciable, salvo que el imputado sea un abogado y decida asumir su defensa. Toda persona tiene derecho a designar a un defensor idóneo de su elección, desde el primer acto de investigación hasta la culminación del proceso, con quien puede mantener inmediata comunicación de manera libre y privada. Si no lo hace, el Estado le asignará un defensor público. En la misma forma se procederá en los casos de abandono, revocatoria, muerte, renuncia o excusa del defensor.

**Artículo 13.**

Derecho a la intimidad. El cuerpo, los bienes y las comunicaciones de las personas son inviolables, y solo pueden ser examinados por mandamiento emitido por un Juez de Garantías, previo cumplimiento de las formalidades legales y por motivos definidos, sin perjuicio de las excepciones previstas en este Código.

**Artículo 14.**

Respeto a los derechos humanos. Las partes en el proceso penal serán tratadas con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. Los derechos y las garantías que consagran la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales de derechos humanos y este Código deben considerarse como mínimos, prevalentes y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

**Artículo 16.**

Derecho a no declarar contra sí mismo. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo ni contra las personas excluidas por la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales y la ley. Todo investigado por un delito o falta tiene legítimo derecho a guardar silencio. El ejercicio de este derecho no puede ser considerado como una admisión de hechos ni valorado como un indicio de culpabilidad en su contra. En consecuencia, nadie puede ser condenado con el solo mérito de su

**Título III**  
**Sujetos Procesales**  
**Capítulo I**  
**El Ministerio Público**  
**Sección 2ª**  
**Organismos de Investigación**

**Artículo 78**

Fuerza policial. La fuerza policial y los organismos de investigación cuando actúen en la investigación de un proceso penal, como auxiliares del Ministerio Público o de los tribunales, efectuarán las diligencias bajo su dirección y acatarán las órdenes. Dichas órdenes deberán constar por escrito y la responsabilidad recaerá únicamente sobre la autoridad que las giró, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria y/o penal que le corresponda por el no acatamiento de las órdenes.

**Título V**  
**Medidas Cautelares**  
**Sección 1ª**  
**Aprehensión Policial y Detención Preventiva**

**Artículo 233.**

Aprehensión policial. Los miembros de la Policía Nacional podrán aprehender a toda persona, aun sin orden judicial, en los siguientes casos:

1. Cuando haya sido sorprendida en flagrante delito o cuando sea perseguida inmediatamente después de su comisión.
2. Cuando se haya fugado de algún establecimiento penal o de cualquier otro lugar de detención. Asimismo, en caso de flagrancia, cualquier persona podrá practicar la aprehensión e impedir que el delito produzca consecuencias. La persona será entregada inmediatamente a la autoridad más cercana.

El agente policial que haya aprehendido a una persona la deberá conducir inmediatamente al Ministerio Público, que verificará de manera inmediata si hay mérito para presentarla ante el Juez de Garantías dentro del plazo establecido en este Código. El incumplimiento por parte del agente de policía dará lugar a las responsabilidades administrativas y penales que correspondan.

### **Artículo 234.**

Flagrancia. Existe flagrancia cuando la persona es sorprendida y aprehendida al momento de cometer una conducta punible. También, se consideran como estado de flagrancia delictiva:

1. Cuando la persona es aprehendida, inmediatamente después de cometer la conducta punible y como resultado de la persecución material, o por motivo de petición de auxilio de quien o quienes presenciaron el hecho.
2. Cuando la persona es aprehendida, inmediatamente, después de cometer una conducta punible y alguien la señala como autora o partícipe, siempre que en su poder se encuentre algún elemento probatorio relacionado con el delito.

## **Capítulo IV**

### **Actos de Investigación que no Requieren Autorización del Juez de Garantías**

### **Artículo 325.**

Requisa de personas y registro de vehículos. Cuando existan motivos suficientes para presumir que una persona oculta entre sus ropas o lleva adheridos a su cuerpo objetos relacionados con un delito, los miembros de la Policía Nacional podrán realizar la requisa de la persona.

Para proceder a la medida, el agente deberá advertir a la persona de la sospecha y del objeto que se busca, solicitándole que exhiba el objeto de que se trate.

Las requisas se practicarán separadamente, respetando el pudor y la dignidad de las personas. Si se hiciera sobre una mujer, será efectuada por otra.

Al registro de vehículos, también, se aplican estas disposiciones. Dicho registro deberá realizarse en presencia del conductor del vehículo cuando existan motivos suficientes para presumir que dentro de éste se oculta algún objeto relacionado con un delito. Antes de proceder a la medida, se debe advertir al ocupante de la sospecha y del objeto que se busca, solicitándole que lo exhiba.

## **2.2 MARCO FILOSÓFICO-ANTROPOLOÓGICO**

En la sociedad actual, la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de cuadros de personal calificado e



indispensable para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en cualquier organización.

Una empresa que lleva a cabo acciones de capacitación en base a situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino que además obtendrá un capital humano más competente

Vivimos en medio de proceso de cambio las diferentes estructuras sociales que se consolidan en forma aislada, se constituyen en grupos socio económico bien definido y distante entre sí.

La referida "agresividad social" no está siendo combatida estratégicamente por los gobiernos, solo se reprimen los resultados del sistema, sin enfocar una solución de raíz que eviten la ignorancia, el desempleo y la protección.

La violencia es alta y continuará creciendo, lo que las clases sociales altas consideran delincuencia, los últimos estratos sociales lo consideran su forma de provisión, su medio de supervivencia.

Es aquí donde surge la necesidad de formar y capacitar al elemento humano que presta su servicio en la actividad de la seguridad nacional. La finalidad es brindar un mejor desempeño en el cumplimiento de la misión; el problema es el personal operativo, que debe estar capacitado física, moral, intelectual y profesionalmente, para actuar frente a una realidad de hechos como producto de la inseguridad ciudadana que se vive en todo nuestro país; las realidades de los problemas sociales son de distinta índole, y las vulnerabilidades son notables.

Es evidente el problema al que se enfrentan la Policía Nacional, pues por la falta de formación y capacitación de su personal, podrían afrontar el riesgo de enfrentar procesos penales por parte del nuevo Sistema Penal Acusatorio, que surge de las recomendaciones hechas en el Pacto de Estado por la Justicia, ya que en país no había existían controles en cuanto al número de personas detenidas y en espera de algún juicio y las mismas pasaban más tiempo de espera en ser procesados.

## 2.3 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

### 2.3.1 Definición de Capacitación

Proceso formativo aplicado de manera sistemática y organizada con el fin de ampliar conocimientos, desarrollar destrezas, habilidades y modifica actitudes.

- ✍ Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud Blaque, 1999.
- ✍ Es una actividad que se enseña a los empleados como forma de desempeñar su puesto actual. Werther, & Davis, 1991.
- ✍ Es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación es una guía o ayuda Mace, 1990.
- ✍ Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. NC 3000: 2007.
- ✍ Es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso Res/29 de 2006 del MTSS.
- ✍ Es la preparación de una persona para el cargo Whitehill, 1953.

Se puede precisar a la Capacitación como un conjunto de actividades didácticas orientadas a suplir las necesidades de la empresa y que se orientan hacia

una ampliación de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados la cual les permitirá desarrollar sus actividades de manera eficiente.

En sentido, capacitar implica proporcionarle al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y diestro en la ejecución de su propio trabajo. Esos conocimientos pueden ser de varios tipos y pueden enfocarse a diversos fines individuales y organizacionales.

La importancia que ha ganado la capacitación es clave para la sobrevivencia y desarrollo de las empresas, porque cada vez más se requiere de personal que conozca **"lo último"** en los aspectos relacionados con sus actividades diarias.

#### **2.4 MARCO CONCEPTUAL (Glosario)**

**Capacitación:** Se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

**Capacitación Docente:** Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales **profesores** dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en el salón de clases y la comunidad escolar.

**Centro de Formación Policial:** Son centros de entrenamiento para los futuros agentes de policía. Algunas funcionan también como colegios o universidades. Todos ellas realizan diversas verificaciones de antecedentes a los potenciales candidatos, exámenes, pruebas físicas, pruebas médicas y ofrecen formación a los futuros agentes para hacer posible una mejor aplicación de la ley. Los reclutas mejoran sus habilidades de conducción de vehículos. Los futuros agentes de la policía realizan diversos entrenamientos, aprenden a trabajar en equipo y llevan a cabo prácticas de tiro con armas de fuego. Las academias preparan a los futuros agentes para ser miembros de una fuerza policial.

**Sistema Penal Acusatorio:** Es un sistema procesal penal que busca resolver hechos delictivos en menor tiempo, en el cual existe igualdad de las partes. En este sistema, el fiscal, la defensa y la víctima tienen igualdad de oportunidades de ser oídas y las decisiones están a cargo de un juez independiente e imparcial.

**Primer Interviniente:** Es la primera persona que interviene en la aprehensión o quien llega en una escena del crimen, asegurando todo tipo de elementos indiciarios que pueda encontrar en posesión de persona aprehendida o en el del lugar de los hechos; también podrá realizar la recolección, embalaje y envío de indicios frente a la posible comisión de un delito, en caso excepcionales o por autorización del Ministerio Público. Puede ser cualquier agente de los estamentos de seguridad, ya sea la Policía Nacional, Servicio Nacional Aeronaval (Senan), Servicio Nacional de Fronteras (Senafrent), Servicio Policial Interinstitucional (SPI), entre otros.

**Formularios de Primer Interviniente:** Son los documentos legales exigidos por la Fiscalía, mediante la ley #63 del 2008, del Sistema Penal Acusatorio, para que las unidades Policiales o de la Fuerza Pública que hayan llegado de primero al lugar de los hechos,, puedan dar inicio a una investigación criminal.

**Formación Académica:** Es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. ... “Los profesionales deben saber que hoy, tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible.

**Formación del Docente:** Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales **profesores** dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en el salón de clases y la comunidad escolar.

**Formación Profesional:** Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

**Formación Personal**: El recurso más valioso que todo ser humano tiene es su misma persona. ... La **formación** y el entrenamiento comparten los objetivos de mejorar las capacidades, los conocimientos y las actitudes y aptitudes de las personas. En la **Formación de Personal** de destacan el Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de **Personal**.

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El esquema de la investigación se define como el plan global de investigación que intenta dar de una manera clara y no ambigua respuesta a las preguntas planteadas en la misma;

- ❖ Qué hace importante la Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial, para el manejo de los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio.
- ❖ Qué elementos hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
- ❖ Qué razones Profesionales hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
- ❖ Qué razones Académicas hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?
- ❖ Qué razones Personales hacen importante la Capacitación Docente en los Centros de Formación Policial, para el Manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?

O comprobar la hipótesis de investigación;

- ❖ **H1.** La falta de capacitación Docente en los Centros de Formación Policial para el Manejo de los Formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio **dificulta** el desarrollo del docente.
- ❖ **H0.** La falta de capacitación Docente en los Centros de Formación Policial para el Manejo de los Formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio **no dificulta** el desarrollo del docente.

El diseño de investigación estipula la estructura fundamental y especifica la naturaleza global de la intervención

El investigador cuando se plantea realizar un estudio suele tratar de desarrollar algún tipo de comparación. El diseño de investigación supone, así, especificar la naturaleza de las comparaciones que habrían de efectuarse. (Hernández, 2003; p.5.).

### 3.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Para el estudio que nos ocupa;

#### **¿PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN POLICIAL PARA EL MANEJO DE FORMULARIOS DE PRIMER INTERVINIENTE DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO?**

La investigación es cualitativa, según **Sampieri, Collado y Lucio 2010**), se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto.

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas o lo que se investigara) acerca de los fenómenos que los rodean profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

Se guía por áreas temas significativos de investigación, sin embargo en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y análisis de los datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntase hipótesis antes, durante y después de la recolección y análisis de los datos.

La investigación es de campo, según Tamayo (2001), es aquella que “se realiza con la presencia del investigador o científico en el lugar de ocurrencia del fenómeno” (p.130); en este caso los investigadores obtendrán la información directamente de la fuente, es decir, en el sector objeto de estudio.

Esta investigación se realizara bajo un diseño de campo no experimental. Se utiliza este diseño debido a que se tomó la importancia directamente donde se desarrolló el problema, sin manipulación ni experimentación de las variables en estudios.

Al respecto **Sabino, (2000)** se refiere a ellos de la siguiente manera.

“Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que



se han obtenido los datos, el cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas” (p.190).

También es una investigación de Tipo Transversal dado que se toma el dato una sola vez en el tiempo. En este sentido, según **Hernández Sampieri (2003)**, “los estudios explicativos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (**Dankhe, 1986**), (p.60).

Los estudios explicativos, van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué dos o más variables están ocurriendo un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación).

### **3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El propósito del estudio en proceso es;

- ❖ Proponer el Programa de Capacitación Docente para mejorar la calidad de enseñanza dentro de los centros de formación policial.

De allí que se requerirá de la utilización de un enfoque cualitativo que por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación.

A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones” (**Hernández, 2003; p.5**).

### **3.4. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO**

Determinar correctamente el estadístico muestral en una investigación es un proceso de sumo cuidado, él decidirá cuál es el método de recolección de información más apropiada para ser empleada

Para **López (1994)** población se define como: “el conjunto de elementos cuyas características se tratan de estudiar, y acerca de la cual se desea información” (p.257).

Asimismo, señala que “el subconjunto de la población que se elige para observar y a partir del cual se trata de conocer las características de la población, constituye la muestra”

En razón a lo señalado, la población para la cual serán válidas las conclusiones del estudio, está constituida por su población o universo.

A partir de este universo se seleccionara una muestra única y representativa.

### **CUADRO N° 1**

#### **POBLACIÓN O UNIVERSO**

#### **DOCENTES DE LOS CENTROS DE FORMACION POLICIAL**

<b>DOCENTES POLICIALES</b>	<b>UNIVERSO O POBLACIÓN</b>
DOCENTES DE ESOPOL	40
DOCENTES DE ISPOL	<u>40</u>
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

### **3.5. DISEÑO DE MUESTREO:**

Se escoge el método probabilístico que se refiere al procedimiento estadístico por medio del cual parte de los elementos de un universo entran a construir la muestra.

Según el criterio de recopilación, los métodos de muestreo se dividen en dos grandes: Probabilístico (al azar o aleatorio), en el cual cada uno de los elementos constitutivos del universo tiene una probabilidad conocida e independiente de ser escogido y solo el azar determina cuales son los seleccionados para entrar en la muestra.

Esto con la intención de conocer la opinión de los estudiantes y docentes. Dadas las limitaciones en cuanto al factor tiempo, se escoge como muestreo esta técnica de investigación.

La técnica seleccionada tiene plena justificación aún en virtud a lo señalado en la compilación de Coort (1991)"... muestra pequeña, no garantizan que la muestra sea perfectamente representativa" (p.20). Se infiere que mientras más grande es el tamaño de la muestra mayores posibilidades tiene de ser representativa.

### 3.6 MARCO MUESTRAL

La población o universo o constituye un total de 80 posibles unidades estadísticas entre los docentes de los centros de formación policial, de allí que el marco muestral lo conformarán 12 docentes de las dos escuelas.

Para las investigaciones de carácter explicativo, **Coort (1991)**, se recomienda "utilizar muestras grandes para que haya precisión y representatividad. En este sentido se sugiere seleccionar muestras no menores al 30% de la población accesible" (p.22).

#### CUADRO N° 2

##### MARCO MUESTRAL

DOCENTES POLICIALES	MUESTRA
DOCENTES DE ESOPOL	12
DOCENTES DE ISPOL	<u>12</u>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

### 3.7. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Debido a que nuestra investigación es de índole cualitativa, la presente muestra resulta ser de un tamaño proporcional al universo y esto debido a que la cantidad de unidades estadísticas seleccionados, corresponden porcentualmente a lo planteado por **Coort (1991)**.

#### CUADRO N° 3

##### TAMAÑO PORCENTUAL DE LA MUESTRA- Según Coort (1991)

MUESTRA	TAMAÑO	PORCENTAJE %
POBLACIÓN	80	100 %
MARCO MUESTRAL	24	30 %

De acuerdo a la tabla n° 3, el tamaño de la muestra es representativo.

### 3.8. DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

Para el diseño del cuestionario se parte de la Operacionalización de las variables, esto implica la precisión de los indicadores,

#### SUBCATEGORÍA / ELEMENTOS RACIONALES

Subcategorías

#### **Cualidades o Características o Elementos (Todos de la variable independiente)**

#### **Conversión de las variables de categorización.**

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
	Formación Académica	Estudio a Nivel Superior
<b>CAPACITACIÓN</b>	Formación del Docente	Vocación de Servicio Compromiso Liderazgo Motivación
	Formación Profesional	Disciplina Relaciones Interpersonales Doctrina Policial
	Formación Personal	Superación Preparación Actualización

Procedimiento que permite la redacción de los correspondientes ítems, mediante los cuales se obtendrán las informaciones internas y colectivas que servirán de base a la investigación para el análisis y la consecuente emisión de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema, objeto de nuestra investigación.

En atención a la recomendación realizada por **Suárez (1990)**, “Los datos deben suministrar la naturaleza exacta de la población en donde estos fueron extraídos” (p.959).

Los ítems de la encuesta del estudio, se redactaran y se organizarán de tal forma que permitirán recopilar datos válidos, confiables y precisos.

### **3.9. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO**

El referido instrumento se caracteriza por su formalidad y estructuración; consta de una sección preliminar de carácter informativo e instructivo (Título y Objetivo), que describe ampliamente el propósito de la encuesta y fin, el cual sería el objetivo para lo cual se diseñó.

#### **3.9.1 LA PRIMERA PARTE DEL INSTRUMENTO:**

El cuestionario consta de algunos reactivos con unas respuestas concretas (sí o no), siendo la finalidad de esta parte recopilar el criterio de la unidad estadística, es decir, entre los docentes que laboran en los centros de formación policial.

#### **3.9.2. LA SEGUNDA PARTE; EL CUESTIONARIO**

Tiene el propósito de recabar la información vinculada a las variables independientes y dependientes y sus respectivas categorías y sub-categorías.

### **3.10. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

Para **Sabino (1986)**, "Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: confiabilidad y validez" (p.117).

#### **3.10.1. VALIDACIÓN**

Lo expresado anteriormente define la validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para la cual fueron contruidos, se realiza mediante el método de "Juicio de Expertos".

Para este procedimiento se selecciona un grupo de tres expertos, sobre la base de los siguientes requisitos:

- Que sea docente investigador y que conozca de la elaboración de instrumentos de investigación.
- A los expertos se les suministrará una hoja de validación donde se determinará: la correspondencia de objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrito, los expertos consideran la existencia de una estrecha relación entre los objetivos del estudio y los ítems contruidos de los

instrumentos de recopilación de la información, así mismo emitirán resultados similares tanto para la calidad técnica, como para la adecuación del lenguaje de los reactivos.

### **3.10.2. CONFIABILIDAD**

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, es decir, la consistencia interior de estos y sus capacidades para discriminar en forma constante entre un valor y otro, se selecciona entre los distintos métodos existentes con respecto a su investigación.

En razón de lo expresado, el instrumento dirigido a los docentes policiales de los centros de formación, le será aplicado como prueba piloto a

### **3.11 INSTRUMENTO**

El instrumento finalmente se diseñó con la mayoría de las características (preguntas) no codificadas para facilitar su llenado.

Las características se operacionalizarán sin perder de vista el menor esfuerzo y tiempo posible para el llenado del mismo.

Además de presentar la distribución anterior, el cuestionario incluye algunas preguntas de respuestas cerradas, las cuales en su mayoría se contestan mediante un simple carácter especial, agrupadas en dos segmentos; uno de características generales y la otra sobre las consideraciones de la operacionalización de las variables y los indicadores.

Esta investigación basa sus acciones en la recopilación de datos primarios, obtenidos directamente de la realidad, se hará imprescindible utilizar la técnica de la encuesta dado que, es la que mejores resultados nos brindará, ya que nos va permitir la verificación en el instante de la respuesta a las interrogantes provenientes de la investigación.

En relación a la técnica, **Sabino (1986)**, parte de la siguiente premisa, "si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo a ellas" (p.88.).

## UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

### CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO-CRUSAN

#### ENCUESTA PARA TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** "Capacitación Docentes de los Centros de Formación para el Manejo de Formularios del Primer Interviniente".

**OBJETIVO:** Determinar la importancia de la Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial para el manejo de los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio.

**OBSERVACIÓN:** La información que suministre en este proyecto es solo para fines estadísticos y será estrictamente confidencial.

**DIRIGIDO A:** Los Docentes Policiales de los Centros de Formación Policial de la Policía Nacional de Panamá (Instituto Superior Policial Presidente Belisario Porras, Escuela de Oficiales Dr. Justo Arosemena y Centro de Capacitación y Especialización Policial General José Domingo Espinal).

---

#### A. CARACTERÍSTICAS

Marque con una X la respuesta de su agrado

1. ¿Cómo obtuvo su posición como Docente de este centro de Formación Policial?  
 Por Designación       Por Preparación       Otra  
\_\_\_\_\_ (explique)
2. ¿Quién lo designó? \_\_\_\_\_ Jefe del Centro de Formación       Otra  
\_\_\_\_\_ (explique)
3. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Docente? \_\_\_\_\_
4. ¿Cuándo asumió este cargo ya era Docente de carrera? \_\_\_\_\_ SÍ  
\_\_\_\_\_ NO      \_\_\_\_\_ NE
5. ¿Durante el ejercicio de esta función ha recibido alguna capacitación?  
\_\_\_\_\_ SÍ      \_\_\_\_\_ NO      \_\_\_\_\_ NE

6. ¿Qué tipo de capacitación ha tomado en este campo?  
\_\_\_\_ Curso      \_\_\_\_ Seminario      \_\_\_\_ Charla      \_\_\_\_ Otra  
\_\_\_\_\_(explique)
7. ¿Tiene conocimiento sobre el Sistema Penal Acusatorio? \_\_\_\_ SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_ NE
8. ¿Ha recibido usted alguna Capacitación sobre el Sistema Penal Acusatorio?  
Sí\_\_\_\_      \_\_\_\_ No      \_\_\_\_ NE
9. ¿Conoce usted el manejo de los formularios de primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio? \_\_\_\_ Sí      \_\_\_\_ NO      \_\_\_\_ NE
10. ¿Cuándo fue la última vez que recibió Capacitación del Sistema Penal Acusatorio? \_\_\_\_ 1 mes      \_\_\_\_ 3 meses      \_\_\_\_ 6 meses      \_\_\_\_ NE
11. ¿Cómo evalúa usted su última Capacitación del Sistema Penal Acusatorio?  
\_\_\_\_ BUENA      \_\_\_\_ MALA      \_\_\_\_ OTRA  
\_\_\_\_\_(explique)
12. ¿Considera usted, que su última Capacitación, del Sistema Penal Acusatorio, le sirvió para fortalecerse en su cargo? \_\_\_\_ SÍ \_\_\_\_ NO \_\_\_\_ NE
13. ¿Por qué considera usted que es importante la Capacitación del Sistema Penal Acusatorio?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
14. ¿Después de su Capacitación del Sistema Penal Acusatorio, logró usted alcanzar sus objetivos?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



15. ¿Cuál fue su nivel de motivación durante su capacitación?

---

---

---

16. En su trayectoria laboral, ha tenido usted participación como Primer Interviniente en el Sistema Penal Acusatorio? \_\_\_\_SÍ \_\_\_\_NO

17. Ha tenido usted algún inconveniente al momento de llenar los formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio? \_\_\_\_SÍ \_\_\_\_NO

18. ¿Qué razones Académicas hacen importante la Capacitación

---

---

---

19. ¿Qué razones Profesionales hacen importante la Capacitación?

---

---

---

20. ¿Qué razones Personales hacen importante la Capacitación?

---

---

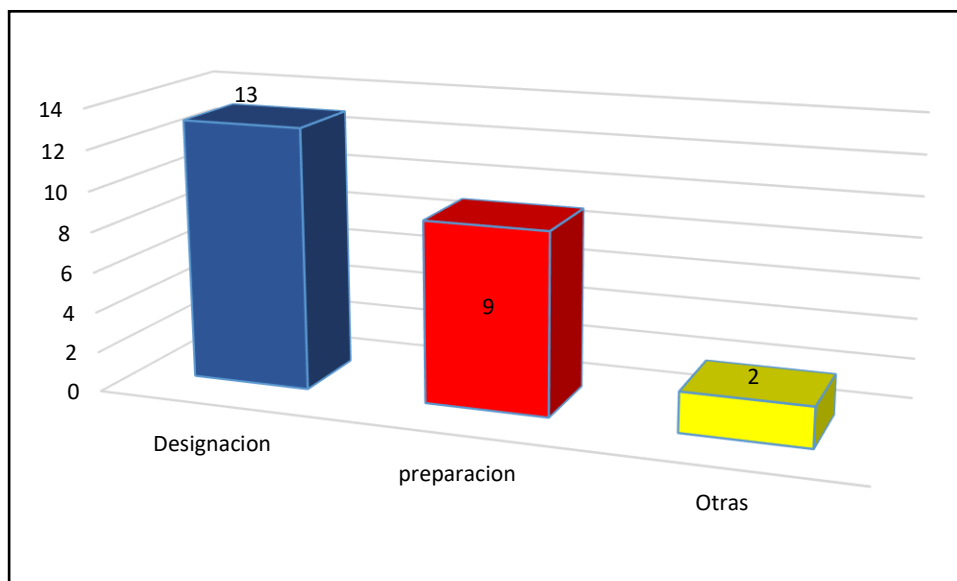
---

# **CAPÍTULO IV**

## **PRESENTACIÓN-ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### Gráfica N° 1

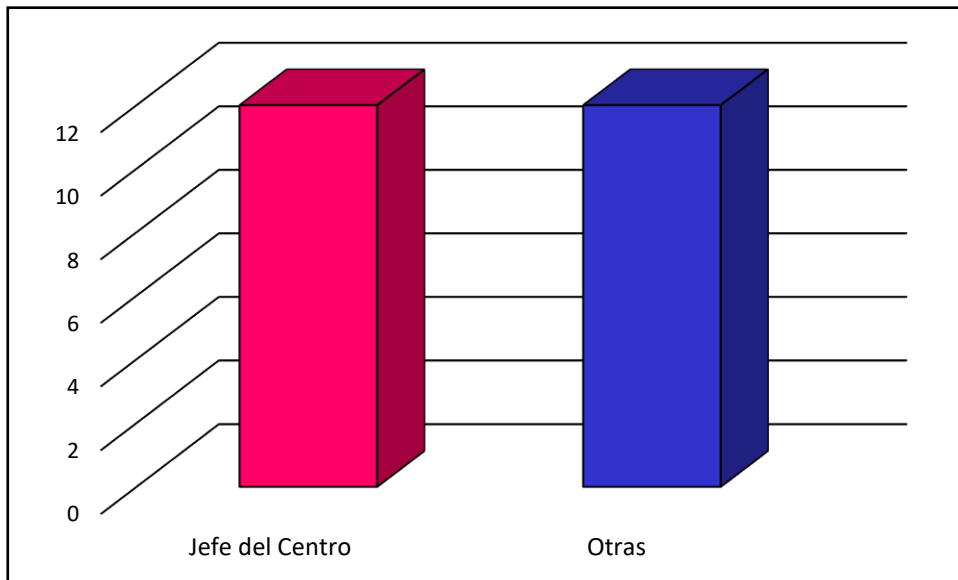
1. ¿Cómo obtuvo su posición como Docente de este centro de Formación Policial?



La pregunta No. 1 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial) de los cuales 13 respondieron que su posición como docente fue por designación, lo que porcentualmente representa el 54.17%, mientras que el 37.5%, es decir, 9 de ellos, manifestaron que es por su preparación y solo dos dijeron que fue a través de traslados sin su consentimiento. (Ver gráfica No. 1). Es evidente que los centros de formación deben orientar más sus esfuerzos en tener personal docente con preparación académica como tal. VER GRAFICA 1

## Gráfica N° 2

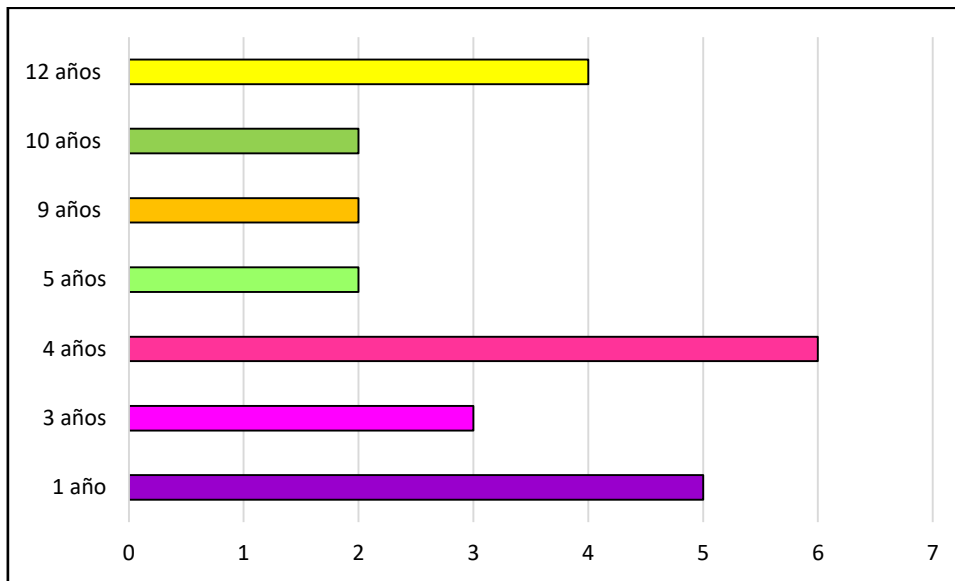
### 2. ¿Quién lo designó?



La pregunta No. 2 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), de los cuales 12 respondieron que los designó el jefe del centro, lo que porcentualmente representa el 50% y el otro 50%, su designación fue a través de otros medios. Vale la pena destacar que debe existir una política para designar Docentes idóneos para desempeñar la profesión. VER GRÁFICA 2

### Gráfica N° 3

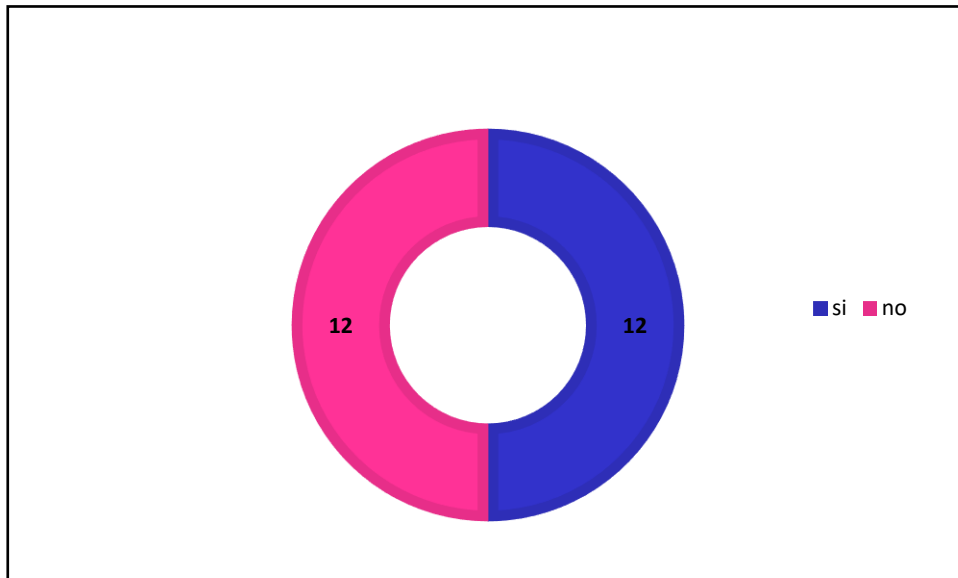
3. ¿Cuántos años de experiencia tiene como Docente?



La pregunta No. 3 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre la experiencia que llevan como docente. El 16% tiene doce años de experiencia como docente; el 8.33% está entre 5 a 10 años, el 25% tiene cuatro años de experiencia; El 12.5 % tiene tres años de experiencia y el 20% tiene un año de experiencia. Se puede apreciar que la plataforma docente con experiencia porcentualmente el 58% de los docentes tienen menos de cuatro años de experiencia. VER GRÁFICA 3.

#### Gráfica N° 4

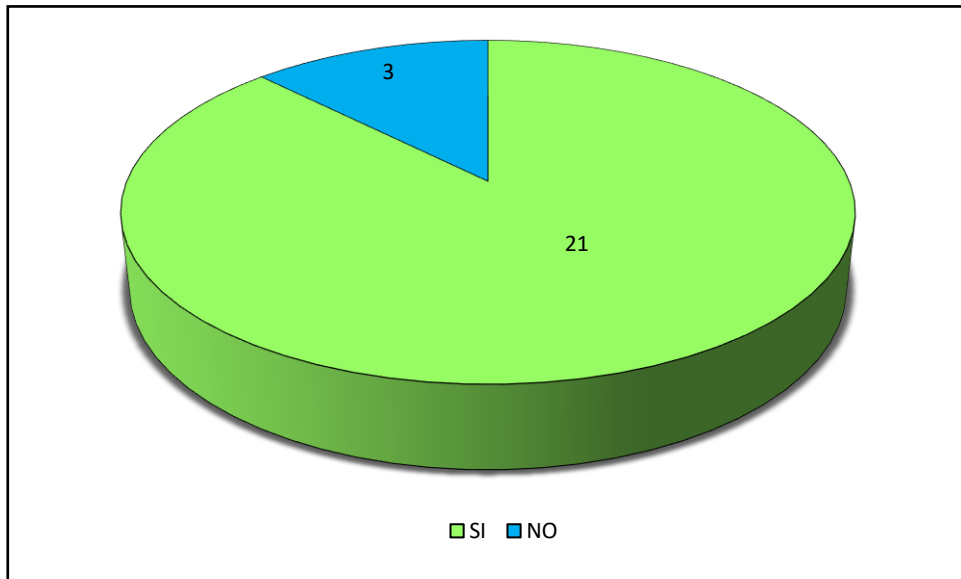
4. ¿Cuándo asumió este cargo ya era Docente de carrera?



La pregunta No. 4 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si al momento de desempeñar su cargo ya era docente de carrera. El 50% respondió que si eran docente de carrera al momento de ejercer el cargo, el otro 50% manifestó no tener la idoneidad como docente. VER GRÁFICA 4.

### Gráfica N° 5

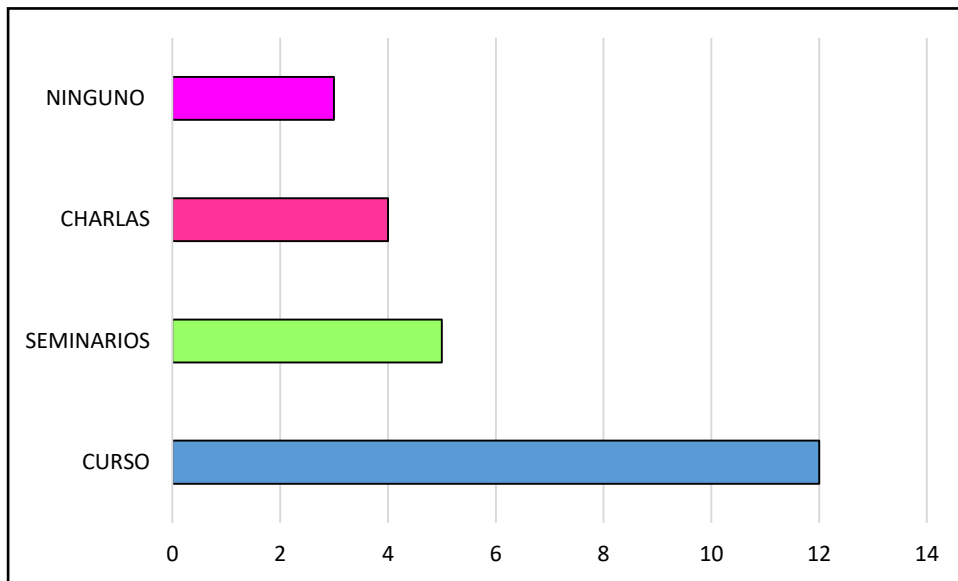
5. ¿Durante el ejercicio de esta función ha recibido alguna capacitación?



La pregunta No. 5 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si durante el ejercicio de esta función ha recibido alguna capacitación. El 87.5% que representa 21 docentes respondió que sí ha recibido capacitación durante su desempeño como docente y el 12.5% que representa 3 docentes manifestó no recibir ningún tipo de capacitación. Esto es una fortaleza que se le puede atribuir al personal docente. VER GRÁFICA 5.

### Gráfica N° 6

6. ¿Qué tipo de capacitación ha tomado en este campo?

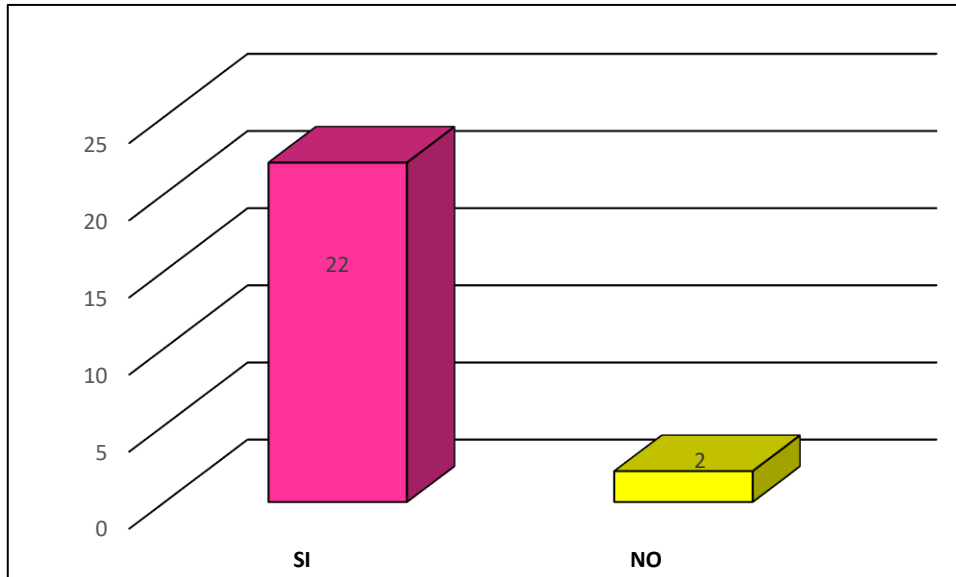


La pregunta No. 6 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre qué tipo de capacitación ha recibido. El 50% o sea 12 docentes han tomado curso; el 20.8% que representa 5 docentes han tomado seminarios; el 16.66 que representa 4 docentes han tomado charlas y el 12.5% que representa 3 docentes no ha tomado ningún tipo de capacitación. Importante resaltar que para que se considere curso en las instituciones policiales debe tener una duración mínima de 1 mes. VER GRÁFICA 6.



### Gráfica N° 7

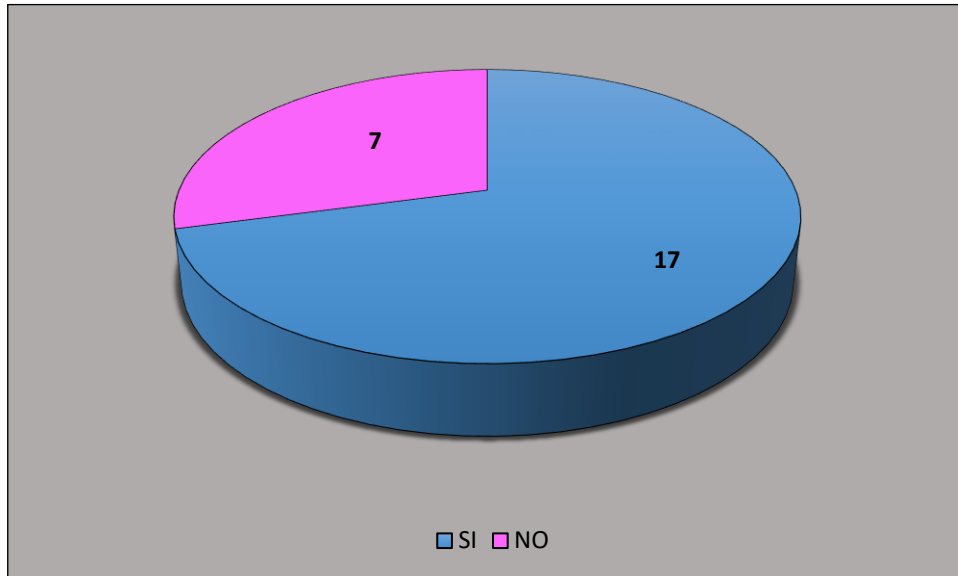
#### 7. Tiene conocimiento sobre el Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 7 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si tiene conocimiento del Sistema Penal Acusatorio. El 91.7% que representa 22 docentes dice tener conocimiento del Sistema Penal Acusatorio mientras el 8.3% que representa dos docentes dice no tener conocimiento. Importante señalar que desde el 2011 se implementó el Sistema Penal Acusatorio en las provincias de Coclé, Herrera, Los Santos y Chiriquí. En el 2016 se implementó en el resto de las provincias. VER GRÁFICA 7.

### Gráfica N° 8

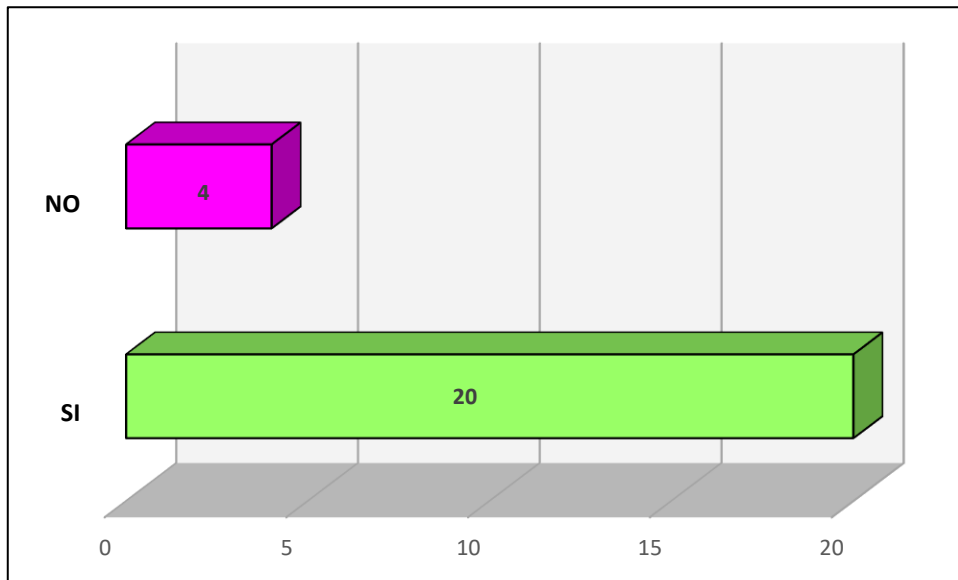
8. ¿Ha recibido usted alguna Capacitación sobre el Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 8 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si ha recibido usted alguna Capacitación sobre el Sistema Penal Acusatorio. El 70.8% que representa 17 docentes dice haber recibido capacitación sobre el Sistema Penal Acusatorio mientras el 29.2% que representa 7 docentes dice no haber recibido ninguna capacitación. Importante decir que esta capacitación es fundamental a todos los miembros de la Policía Nacional para poder tramitar cualquier caso ante las autoridades competentes. VER GRÁFICA 8.

### Gráfica N° 9

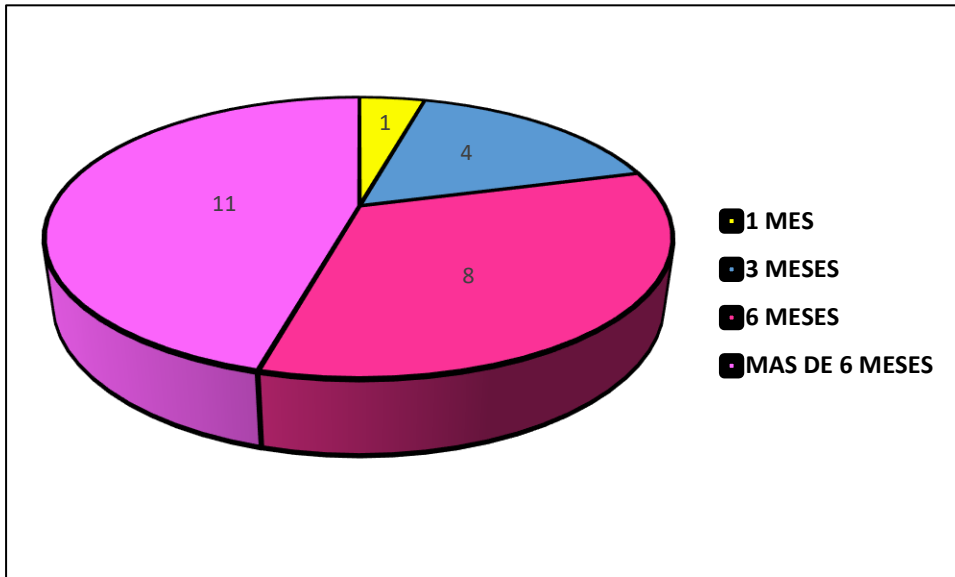
9. ¿Conoce usted el manejo de los formularios de primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 9 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si conoce usted el manejo de los formularios de primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio. El 83.3% que representa 20 docentes respondió que si conoce el manejo de formulario del primer interviniente mientras que el 16.7% representa 4 docentes dicen que no conocen del manejo de formulario del primer interviniente. Este formulario es básico y fundamental para tramitar cualquier caso ante la autoridad competente. VER GRÁFICA 9.

### Gráfica N° 10

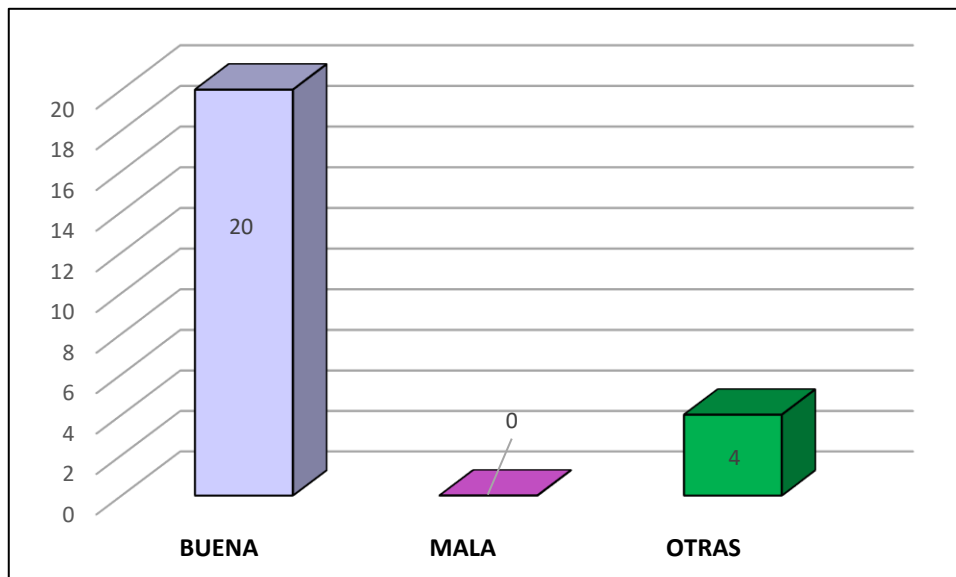
10. ¿Cuándo fue la última vez que recibió Capacitación del Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 10 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre cuándo fue la última vez que recibió capacitación del Sistema Penal Acusatorio. El 4.16% que representa un docente dice haber recibido su última capacitación del sistema penal acusatorio hace un mes; el 16.66% que representa cuatro docentes dice haber recibido la capacitación del Sistema Penal Acusatorio hace tres meses; el 33.33% que representa ocho docentes dice haber recibido su capacitación del Sistema Penal Acusatorio hace seis meses y el 45.8% que representa once docentes dice haber recibido su capacitación del Sistema Penal Acusatorio hace más de seis meses. El 79% de los docentes que representa 19 docentes tiene seis meses y más de no recibir capacitación en un tema tan importante como el Sistema Penal Acusatorio. VER GRÁFICA 10.

### Gráfica N° 11

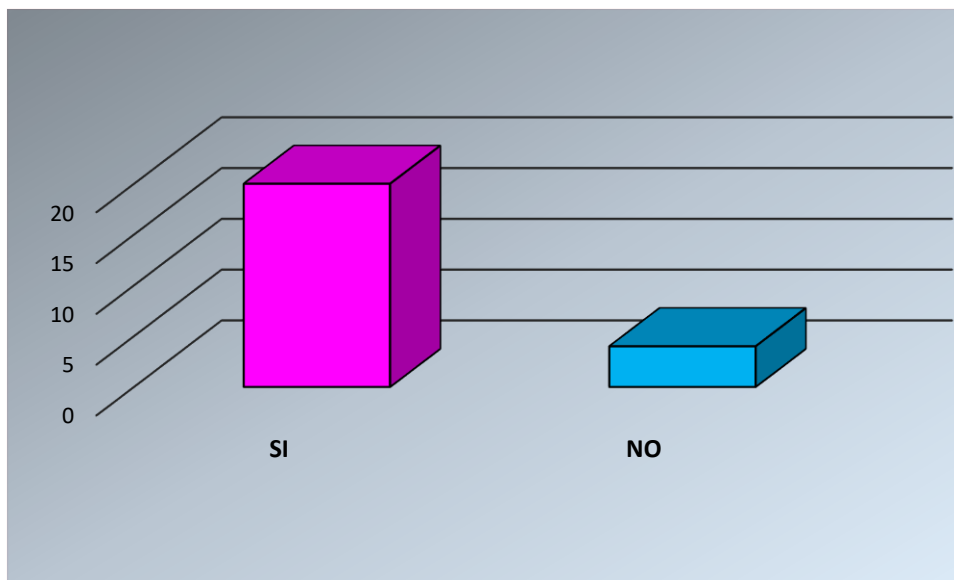
11. ¿Cómo evalúa usted su última Capacitación de los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 11 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre cómo evalúa usted su última capacitación. El 83.33% que representa 20 docentes dice que su última capacitación fue buena mientras que el 16.66% que representa cuatro docentes dice que su última capacitación pudo haber sido regular o con otra observación. Importante señalar que el proceso enseñanza aprendizaje es bueno ya que hay buena receptividad por parte de los estudiantes que este caso son los docentes. VER GRÁFICA 11.

### Gráfica N° 12

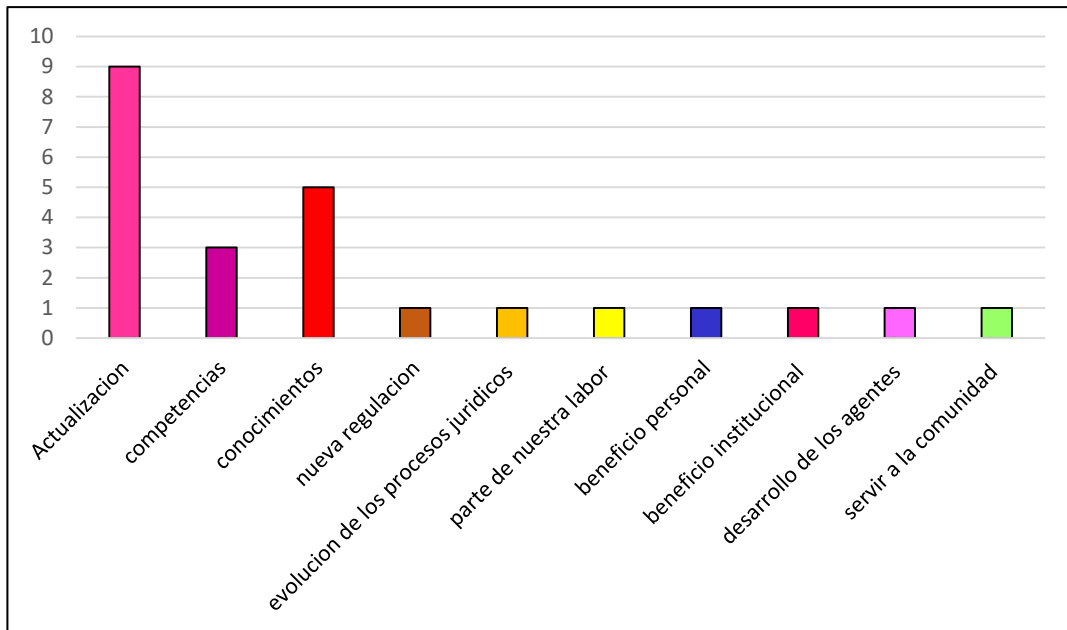
12. ¿Considera usted, que su última Capacitación, le sirvió para fortalecerse en su cargo?



La pregunta No. 12 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre cómo considera usted, que su última capacitación, le sirvió para fortalecerse en su cargo. El 83.33% que representa 20 docentes dice que la capacitación le sirvió para fortalecerse en su cargo mientras que el 16.66% que representa cuatro docentes dice que no le sirvió para fortalecerse en su cargo. Vale la pena señalar lo importante que es la capacitación en el fortalecimiento de la docencia. VER GRÁFICA 12.

### Gráfica N° 13

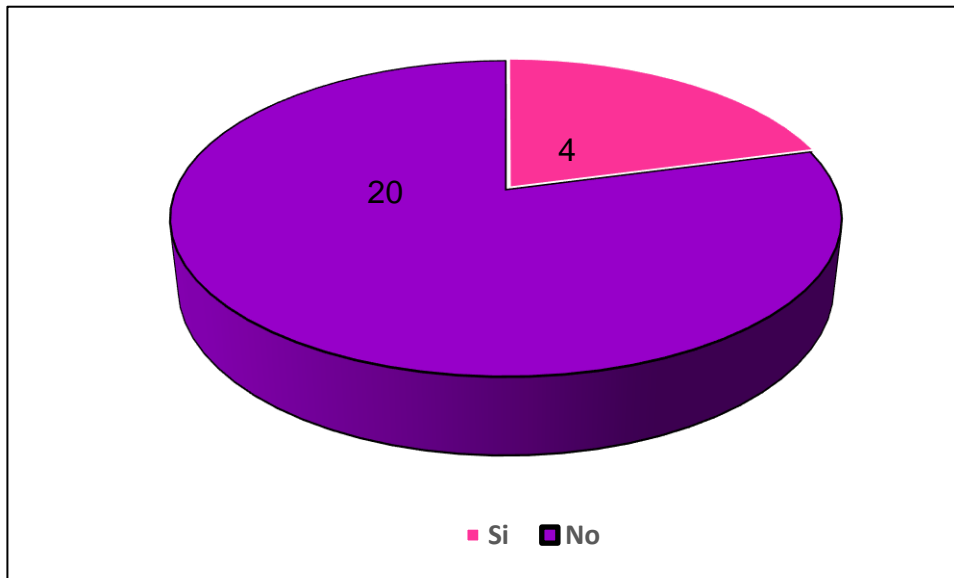
13. ¿Por qué considera usted que es importante la Capacitación?



La pregunta No. 13 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre por qué considera usted que es importante la Capacitación. El 37.5% que representa 9 docentes dice que la capacitación es importante como parte de su actualización profesional; el 20.8% que representa 5 docentes dice que la capacitación es importante para su conocimiento; el 12.5% que representa tres docente dice que es importante la capacitación como parte de su competencia profesional y el resto de los siete docentes que representa un 29.2% dice que la capacitación es importante por diversas razones tales como: parte de su labor, nueva regulación, beneficio institucional, beneficio personal, servir a la comunidad, entre otras. VER GRÁFICA 13

### Gráfica N 14

14. ¿Después de su Capacitación logró usted alcanzar sus objetivos?

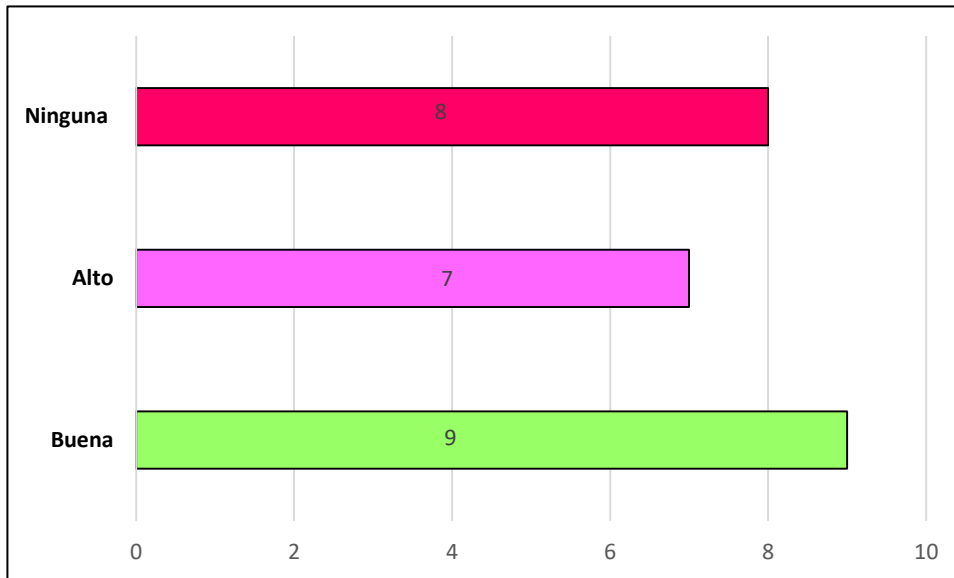


La pregunta No. 14 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si después de su Capacitación logró usted alcanzar sus objetivos. El 83.3% que representa 20 docentes dice que no logró alcanzar su objetivo, mientras que el 16.7% que representa cuatro docentes dice haber logrado alcanzar sus objetivos. Esto significa que hay algún tema de la capacitación que no estuvo claro o no se asimiló correctamente. VER GRÁFICA 14.



### Gráfica N° 15

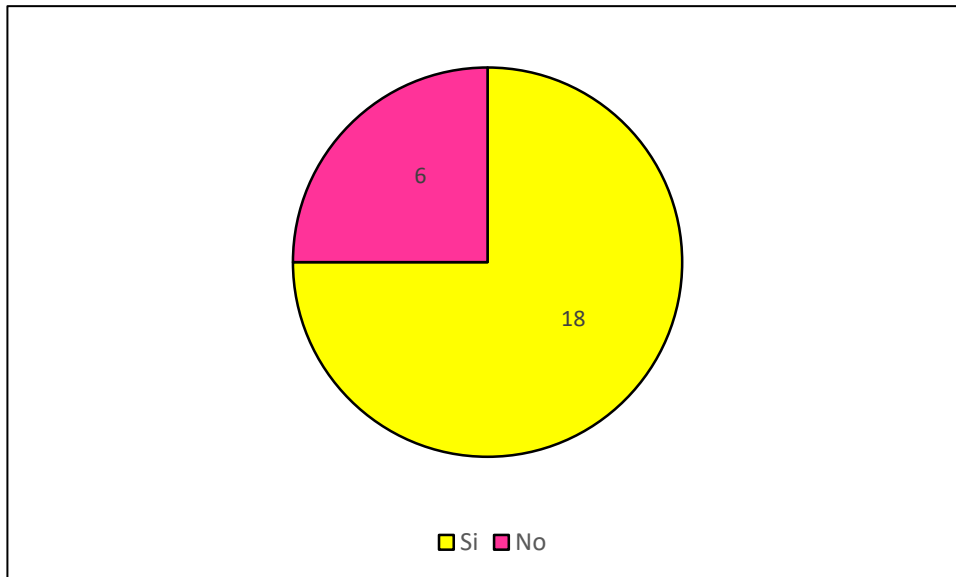
15. ¿Cuál fue su nivel de motivación durante su capacitación?



La pregunta No. 15 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre cuál fue su nivel de motivación durante su capacitación. El 37.5% que representa 9 docentes dice que su nivel de motivación durante su capacitación fue buena, el 33.33% que representa ocho docentes dice que no hubo un nivel de motivación durante su capacitación y el 29.16 que representa siete docentes dice que su nivel de motivación fue alto. Se puede considerar en términos generales el 67% acepta que tuvo un nivel de motivación aceptable durante su capacitación. VER GRÁFICA 15.

### Gráfica N°. 16

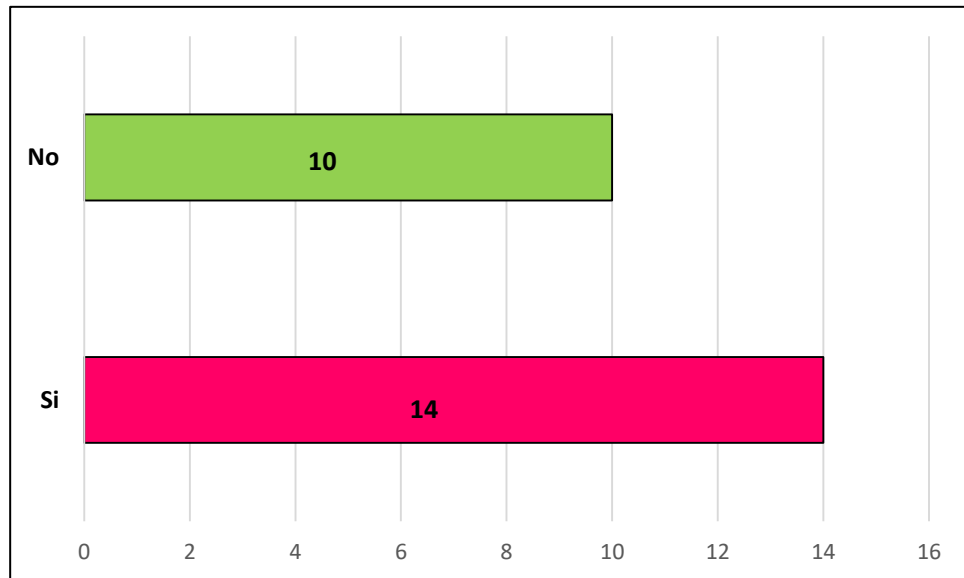
16. En su trayectoria laboral, ha tenido usted participación como Primer Interviniente en el Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 16 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si en su trayectoria laboral, ha tenido usted participación como Primer Interviniente en el Sistema Penal Acusatorio. El 75% que representa 18 docentes dicen que si han participado como primer interviniente en el Sistema Penal Acusatorio en su trayectoria laboral, mientras que el 25% que representa 6 docentes dicen no haber participado como primer interviniente en el Sistema Penal Acusatorio en su trayectoria laboral. Se puede apreciar que el personal docente en su mayoría ha tenido experiencia operativa que le permite enseñar con criterio. VER GRÁFICA 16.

### Gráfica N° 17

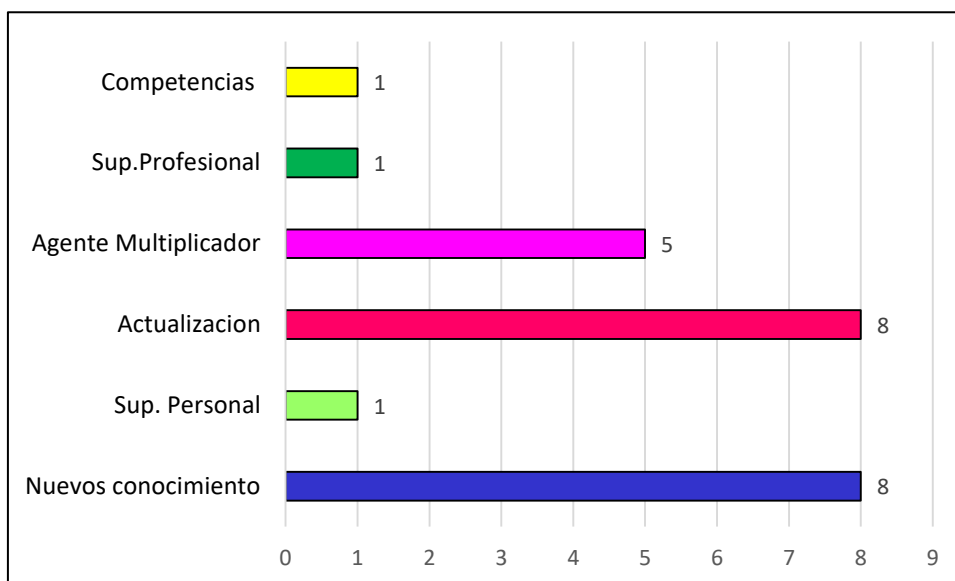
17. Ha tenido usted algún inconveniente al momento de llenar los formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio?



La pregunta No. 17 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre si ha tenido usted algún inconveniente al momento de llenar los formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio. El 58.33% que representa 14 docentes dicen que si han tenido inconveniente al momento de llenar los formularios del primer interviniente del sistema penal acusatorio mientras que el que el 41.67% que representa 10 docentes dicen que no han tenido inconveniente al momento de llenar los formularios del primer interviniente del sistema penal acusatorio. Se deja claro **que se necesita fortalecer la capacitación en un tema tan sensitivo como llenar el formulario de primer interviniente, acción fundamental para que sea aceptado un caso ante la autoridad competente. VER GRÁFICA 17.**

### Gráfica N° 18

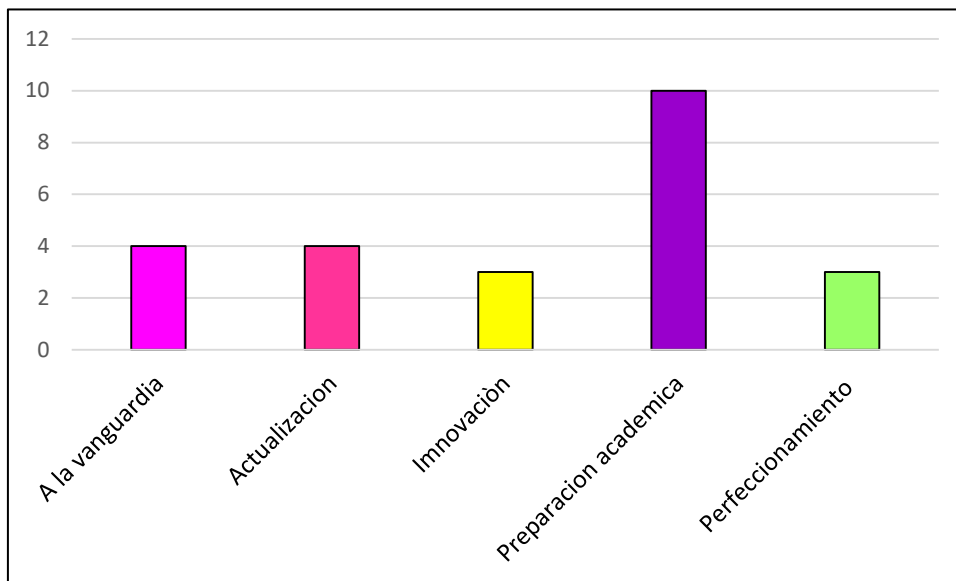
#### 18. ¿Qué razones Académicas hacen importante la Capacitación?



La pregunta No. 18 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre qué razones Académicas hacen importante la Capacitación. El 33.33% que representa 8 docentes manifiestan que nuevos conocimientos son razones académicas que hacen importante la capacitación; el 33.33% que representa 8 docentes manifiestan que la actualización son razones académicas que hacen importante la capacitación; el 20.8% que representa 5 docentes manifiestan que como agente multiplicador son razones académicas que hacen importante la capacitación, mientras que el 12.5% que equivale a 3 docentes manifiestas que tienen otra opinión, basado en la competencia, superación personal y profesional son razones académicas que hacen importante la capacitación. Es importante resaltar que los docentes tienen un enfoque de querer aplicar estos conocimientos a los estudiantes que están en formación. VER GRÁFICA 18.

### Gráfica N° 19

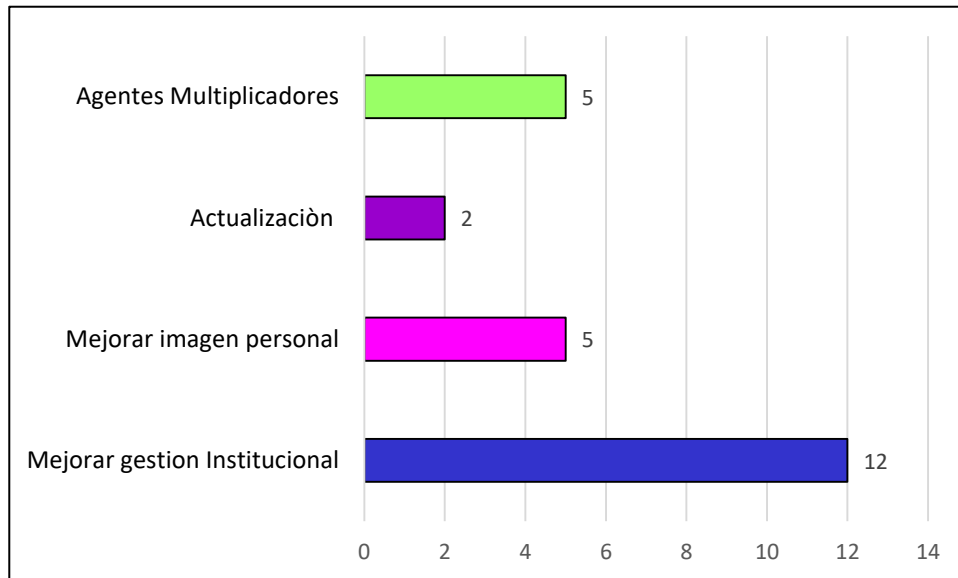
19. ¿Qué razones Profesionales hacen importante la Capacitación?



La pregunta No. 19 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre qué razones profesionales hacen importante la Capacitación. El 41.66% que representa 10 docentes manifiestan que la preparación académica son razones profesionales que hacen importante la capacitación; el 16.66% que representa 4 docentes manifiestan que estar a la vanguardia son razones profesionales que hacen importante la capacitación; el 16.66% que representa 4 docentes manifiestan que la actualización son razones profesionales mientras que la innovación y la perfección que equivale el 12.5% cada uno y representa 3 docentes respectivamente son razones profesionales que hacen importante la capacitación. Si bien es cierto se refleja en los docentes lo importante de estar preparado académicamente, enfocando su norte a un proceso enseñanza aprendizaje más efectivo. VER GRÁFICA 19.

### Gráfica N° 20

20. ¿Qué razones Personales hacen importante la Capacitación?



La pregunta No. 20 del cuestionario se aplicó a 24 docentes, 12 de ESOPOL (Escuela de Oficiales de Policía) y 12 docentes de ISPOL (Instituto Superior Policial), sobre qué razones personales hacen importante la Capacitación. El 50% que representa 12 docentes manifiestan que mejorar la gestión institucional; el 20.8% que representa 5 docentes manifiestan que ser agente multiplicador son razones personales que hacen importante la capacitación; de igual forma otro 20.8% que representa 5 docentes manifiestan que mejorar la imagen personal son razones personales mientras que el 8.33% que representa 2 docentes dicen que la actualización son razones personales que hacen importante la capacitación. Es importante señalar que mejorar la gestión institucional es fundamental para que se logre el objetivo, entendiendo que aplicando correctamente los procedimientos como primer interviniente, estaremos garantizando un proceso judicial efectivo. VER GRÁFICA 20.

# **CAPÍTULO V**

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1. CONCLUSIONES**

A continuación presentaremos las conclusiones del trabajo de investigación con el tema: "Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial para el Manejo de los Formularios del Primer Interviniente".

Las actuaciones del Primer Interviniente, tiene un contenido basado en el respeto de los derechos humanos, pero a la vez, cómo ejecutar en situaciones de flagrancia, cómo manejar con indicios y los procedimientos a seguir para presentar las evidencias ante las autoridades correspondientes. Ese interfaz entre el primer interviniente y las autoridades competentes se clarifican a través de los formularios de primer interviniente presentados y que es clave para el proceso que se les sigue a los posibles transgresores de la ley. Esta herramienta que influye en la actuación de los miembros de la Policía Nacional juega un papel vital en el proceso, por ser quienes como primer interviniente, determinarán cuáles son las acciones que deben realizar en la escena, tales como: acordonar el lugar; darle la atención correspondientes a la víctima o testigos, de manera que, cuando el Ministerio Público se encargue de la investigación, pueda contar con antecedentes basados en la información suministrada por la unidad policial. Tenemos que entender en la actualidad el nuevo rol que juegan los docentes de la Policía Nacional en los centros de formación. Como docentes, tienen la responsabilidad de capacitar y capacitarse en un proceso de mejoras continuas basadas en antecedentes que le permitan ser más eficiente en el cumplimiento del deber. Tenemos la obligación de cooperar con las autoridades competentes en la persecución del delito y también tenemos el firme compromiso con una ciudadanía que cada día solicita el respaldo y más apoyo en materia de seguridad.



## **5.2. RECOMENDACIONES**

Después de haber culminado el presente trabajo de investigación con el tema: "Capacitación Docente de los Centros de Formación Policial para el Manejo de los Formularios del Primer Interviniente"; presentamos a continuación las siguientes recomendaciones:

- a. Fortalecer la formación inicial de acuerdo a perfiles por competencia, para luego desarrollar planes, específicamente, centrados en la ejecución del Policía como primer interviniente; metodología, sistemas de evaluación, perfil del docente dándole seguimiento, monitoreo y evaluación de la capacitación en campo.
- b. Es importante que la Policía Nacional cumpla altos niveles de profesionalismo en sus actuaciones por eso es imperativo que las capacitaciones sea un elemento dinamizador de buenas prácticas para la consecución de altos niveles de desempeño en la misión operativa. Para tal fin se necesita la realización de procesos de capacitación sistemáticos y continuos, logrando que el personal administrativo u operativo pueda desempeñarse adecuadamente cuando asuma sus funciones, manteniendo también la actualización del recurso humano.
- c. La Policía Nacional a través de los Centros de Formación debe desarrollar sus propios instrumentos de evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, estableciendo indicadores específicos con relación a todos los aspectos involucrados como primer interviniente.

### **5.2.1. PROPUESTA DE CAPACITACIÓN**

#### **Programa de Capacitación para el Manejo de los Formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio**

##### **Descripción:**

El participante del curso conocerá la importancia del manejo de los formularios de Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio y así poder ponerlo en práctica en la función policial, de igual forma como el uso del equipo, para que desarrolle la labor policial, de forma eficiente, brindando una rápida y efectiva respuesta a la ciudadanía.

##### **Competencias Genéricas:**

- Conocimientos teóricos de las disposiciones Constitucionales y legales que rigen el Estado Panameño.
- Habilidad en el uso de los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio en el ámbito social y de trabajo.
- Capacidad de autocontrol en el impulso de las emociones en el manejo del equipo de Radiocomunicación.
- Capacidad de mantener la calma y control ante situaciones críticas.
- Capacidad de trabajo en forma autónoma y en equipo.

##### **Competencias Específicas:**

- Definir concepto de y la importancia en la labor policial
- Definir conceptos de Sistema de Penal Acusatorio
- Definir conceptos de comunicación y sus elementos
- Definir comunicación policial
- Valorar la importancia de la visión y función de los miembros de la Policía Nacional.

### **Objetivo General:**

Implementar un proceso de conocimientos básicos, teórico-práctico y la importancia de la buena redacción de Informes, para poder llenar los Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio de una manera eficiente y eficaz

### **Objetivos Específicos:**

1. Definir el concepto de Primer Interviniente
2. Definir el concepto de Redacción.
3. Definir el concepto de Informe.
4. Identificar las tres clases de informes.
5. Facilitar los requisitos de la comunicación escrita.
6. Facilitar consejos prácticos en la Redacción y Estilo del Informe.

### **Ejes Temáticos:**

- Propósito
- Importancia del Manejo de los Formularios de Primer Interviniente
- Importancia de la Redacción
- Definición de las clases de informes
- Estilos de informes.

### **Bibliografía:**

- Internet
- Documentación suministrada en la Policía Nacional.
- Diccionario de la Lengua Española.
- Manual de Procedimientos Policiales.
- Documentación de Libros Gramaticales.
- Ley N° 18 del 3 de junio de 1997.
- Decreto N° 172 del 29 de julio de 1999
- Ley 63 del 28 de agosto del 2008

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:**

Nociones Legales del Sistema Penal Acusatorio.....	40 Horas
Derechos Humanos y sus Características.....	20 Horas
Actuación Policial en el marco de los Derechos Humanos.....	20 Horas
Técnica de los Procedimientos.....	40 Horas
Manejo de Formularios del Primer Interviniente del Sistema Penal Acusatorio y Técnicas de Expresión Escrita... ..	<u>40 Horas</u>
<b>TOTAL DE HORAS.....</b>	<b>160</b>

Con este programa se espera brindar la capacitación e instrucción necesaria para el correcto proceder dentro del servicio que presta la Policía Nacional. Proveer los conocimientos básicos que le permitan resolver situaciones concretas e imprevistas, así como también adquirir el concepto de prevención y de protección como guía fundamental en su accionar cotidiano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### I. DOCUMENTOS , TESIS Y TEXTOS

**SAMPIERE, Roberto Hernández**

**Metodología de la Investigación**

**COLLADO, Carlos Hernández**

**LUCIO, Pilar Baptista B;**

Derechos Reservados 1991 respeto a la primera edición por McGraw - Hill Interamericana De México, S.A. De C.V

**WERTHER, William B;**

**Administración de Recursos Humanos**

**DAVIS, Keith**

México: McGraw - Hill, 2008 – xxxiii 610 p.:  
il Col.- Incluye: notas de pie de página, resumen, revisión de términos, preguntas para verificación y análisis, estudios de casos, glosario, bibliografía e Índice analítico.

- **Alles, Marta A.** Dirección Estratégica de Recursos Humanos, “Gestión por Competencias”, Nueva Edición Actualizada, Buenos Aires, 2009.
- **Arriega, L F.** Metodología Científica: Administración de empresas; Investigación: Metodología en Gestión Industrial, Editorial Colombia, 2008.
- **Campos Sánchez, D. L.** Metodología de la Investigación, 3ª Edición, Editorial Tercer Intento, Colombia, 2010.
- **Chiavenato, I** “Gestión del Talento Humano” 1ª Edición, Editora: Mc Graw Hill, 2009.
- **Chiavenato, I.** “Comportamiento Organizacional”, 2ª Edición, Editora. Mc Graw Hill, 2009.

- **Chiavenato, I.** “Administración de Recursos Humanos”, 5ª Edición, Editora. Mc Graw Hill, 2009.
- **Chiavenato, I.** “Administración de Recursos Humanos”, El Capital Humano de las Organizaciones, 8ª Edición, Editora. Mc Graw Hill, 2009.
- **HRFocus, A. D.** Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. En A. d. HRFocus, Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. Nueva York: American Management Association Internacional, (abril 1993).
- **John W Santrock – Hilda L. Gonzalez – Ma. De Lourdes Francke,** “Psicología Organizacional” Editora: Mc Graw Hill, 2004.
- **Miranda M, Juan J,** Gestión de Proyectos: Identificación. Formación. Evaluación Financiera-Económica-Social-Ambiental, 5ª Edición, Editorial MM, Bogotá, 2005.
- **Rodríguez, M, Ernesto A:** Metodología de la Investigación La Investigación: La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesional de éxito, 5ª Edición, México 2006.
- **Stephen P. Robbins,** “Comportamiento Organizacional” 10ª Edición, Editora: Pearson, Prentice Hall, 2008.
- **Rivera, A. N.,** Motivación y Desempeño Laboral. Enfoque Personal. Recuperado en: <http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#ixzz3W9YoERPB>
- **Ruíz Dean, Jaime A.** “Metodología de la Investigación: Compendios y Practicas” S.N., 2016
- **Wherter, W y Davis K.** Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones, 8ª Edición, Mc Graw Hill, México, 2010.
- **Universidad de Panamá,** Vicerrectoría de Investigación y Post Grado, Reglamento General de estudio de Post Grado, 2014.

**II. INFORMES, PUBLICACIONES OFICIALES Y OTROS**

**POLICIA NACIONAL**

**Ley N°18,**

**Decreto N 172,**

**III. SITIOS WEB VISITADOS**

**FOROS DE PROFESIONALES  
LATINOAMERICANOS DE  
SEGURIDAD**

**Gestión de Recursos Humanos de  
Seguridad**

Mejorando la eficacia organizacional a través  
de las personas.

[http://www.forodeseguridad.com/foro/cursosrr  
.ht](http://www.forodeseguridad.com/foro/cursosrr.ht)

# **CAPÍTULO VI**

## **ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**



## 6.1 PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

<b>Actividad Nùm.</b>	<b>Actividad</b>	<b>Tiempo Estimado (Días Hábiles)</b>
1.	Búsqueda de los Antecedentes	17
2.	Establecimiento de las Hipótesis	2
3.	Formulación del Cuestionario Preliminar	
4.	Determinación de la Muestra (Estudio Estadístico Previo)	2
5.	Impresión del Cuestionario	1
6	Entrenamiento para aplicación de cuestionarios a los encuestadores	2
7.	Determinación de la Premuestra	3
8.	Aplicación del Cuestionario Preliminar	8
9.	Tabulación y resumen de los resultados obtenidos	4
10.	Obtención y discusión de los resultados	2
11.	Análisis de los resultados obtenidos en la actividad 9 y 10	2
12.	Reestructuración del Cuestionario preliminar, tomando en cuenta los comentarios de los encuestados obtenidos en la actividad 9	9
13.	Determinación de la muestra definitiva	8
14.	Digitalización e impresión del cuestionario definitivo	2

## 6.2 PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

<b>Detalle</b>	<b>Total en Balboas</b>
<b>TOTAL</b>	<b>B/. 1,665.00</b>
Papelería	290.00
Útiles de oficina	250.00
Impresiones	250.00
Fotocopias	100.00
Transporte	400.00
Alimentación	375.00

### 6.3 CRONOGRAMA

Actividades:	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Selección del Tema				
Elaboración de Aspectos Generales					
Elaboración de Marco Teórico					
Revisión de Base de Datos					
Procesamiento de Datos					
Análisis y Presentación de Resultados.					
Elaboración de Informe Final					
Entrega de informe					
Sustentación y Defensa de Tesis					

**A N E X O S**

**CERTIFICACIÓN  
REVISIÓN DEL TRABAJO DE GRADO  
REDACCIÓN DE ESTILO, ORTOGRAFÍA Y COHERENCIA LÓGICA**

Panamá, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018

**Profesor  
JAIME A. RUIZ D.  
Docente tutor  
Universidad de Panamá**

Estimado Profesor:

La presente es para certificarle que el Trabajo de Grado para optar por la Maestría en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia Superior, Titulado: **“CAPACITACIÓN DOCENTE DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN POLICIAL PARA EL MANEJO DE FORMULARIOS DE PRIMER INTERVINIENTE”**

Presentado por el (los) estudiante (s), MARITZA ANTONIA KNIGHT DEL RÍO, con C. I. P. N° 8 – 700 – 659 considera que los requisitos establecidos en el Régimen de Evaluación de los Programas de Maestrías, han sido cumplidos en atención en los tres aspectos esenciales de acuerdo a la norma que rige el idioma español, cumpliendo con todos los aspectos relevantes para revisión y debida aprobación.

Esperando que todas las sugerencias y correcciones sean trasferidas al documento original que finalmente se reproduzca.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Prof. \_\_\_\_\_  
Correctora de Estilo

**CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL ACADÉMICO  
EXAMINADOR DEL TRABAJO DE GRADO**

El Tribunal Académico constituido para examinar el Trabajo de Grado

**“CAPACITACIÓN DOCENTE DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN POLICIAL  
PARA EL MANEJO DE FORMULARIOS DE PRIMER INTERVINIENTE”**

Presentado por el estudiante MARITZ ANTONIA KNIGHT DEL RÍO, con C. I. P. N° 8 – 700 – 659, considera que los requisitos establecidos en el Régimen de Evaluación de los Programas de Maestría, han sido cumplidos en atención a los tres aspectos esenciales, los de orden metodológico, teórico, y los aspectos relevantes en la contribución del conocimiento científico.

En consecuencia el tribunal después de evaluar los criterios estatutarios y el régimen de evaluación procede a calificar con \_\_\_\_\_ el Trabajo de Grado presentado y debidamente sustentado durante el curso.

Dado en la ciudad de Panamá, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 20\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dr. Jaime A. Ruíz D.

Presidente del Tribunal Académico



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

1.- Fecha: Día:   Mes:   Año:

2.- Lugar de los hechos:

Provincia:	Sector/Vereda:
Distrito:	Calle:
Corregimiento:	Edificio/Casa:
Barrio/Comunidad:	Lugar de referencia:

3.- Descripción del lugar al momento de su llegada: Hora del llegada:

-Tipo de escena: Abierta  Cerrada  Mixta

-Clima: Soleado  Despejado  Nublado  Lluvia  Otro \_\_\_\_\_

-Describa la escena al momento de su llegada:

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

4.- Al llegar al lugar, observó personas dentro de la escena?:

SÍ  NO

Si su respuesta es sí, Explique:	<hr/> <hr/> <hr/>
----------------------------------	-------------------

5.- Medidas de protección del lugar de los hechos:

-¿Acordonó?:

SI <input type="checkbox"/>	Medio utilizado:
NO <input type="checkbox"/>	Por qué no?

6.-Después de acordonada o protegida la escena, indique si ingresó alguna persona a la misma:

SÍ  NO

Si su respuesta es sí, Explique:	<hr/> <hr/> <hr/>
----------------------------------	-------------------





REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

7.- Narración de los hechos: (En forma cronológica y concreta)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

8.- Personas aprehendidas:

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

9.- El aprehendido fue remitido a recibir atención médica? SÍ  NO

- Centro médico donde fue remitido: \_\_\_\_\_

10.- Víctima(s):

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

11.- La víctima fue remitida a recibir atención médica?: SÍ  NO

- Centro médico donde fue remitida: \_\_\_\_\_



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

12.- Testigos de los hechos:

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

13.- Vehículos Implicados:

Marca/modelo	Tipo	Color	Conductor	Matricula

14.- Indicios recolectados: **(SÓLO EN CASOS EXCEPCIONALES DEBERÁ RECOLECTAR INDICIOS Y COMPLETAR ESTE PUNTO)**

<hr/> <hr/> <hr/>
-------------------





REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

1.- Fecha: Día:   Mes:   Año:

2.- Lugar de los hechos:

Provincia:	Sector/Vereda:
Distrito:	Calle:
Corregimiento:	Edificio/Casa:
Barrio/Comunidad:	Lugar de referencia:

3.- Descripción del lugar al momento de su llegada: Hora del llegada:

-Tipo de escena: Abierta  Cerrada  Mixta

-Clima: Soleado  Despejado  Nublado  Lluvia  Otro \_\_\_\_\_

-Describa la escena al momento de su llegada:

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

4.- Al llegar al lugar, observó personas dentro de la escena?:

SÍ  NO

Si su respuesta es sí, Explique:	<hr/> <hr/> <hr/>
----------------------------------	-------------------

5.- Medidas de protección del lugar de los hechos:

-¿Acorдонó?:

SI <input type="checkbox"/>	Medio utilizado:
NO <input type="checkbox"/>	Por qué no?

6.-Después de acordonada o protegida la escena, indique si ingresó alguna persona a la misma:

SÍ  NO

Si su respuesta es sí, Explique:	<hr/> <hr/> <hr/>
----------------------------------	-------------------





REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

8.- Personas aprehendidas:

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

9.- El aprehendido fue remitido a recibir atención médica? SÍ  NO

- Centro médico donde fue remitido: \_\_\_\_\_

10.- Víctima(s):

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

11.- La víctima fue remitida a recibir atención médica?: SÍ  NO

- Centro médico donde fue remitida: \_\_\_\_\_





REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ACTUACIÓN DEL  
PRIMER INTERVINIENTE

FPN-01

12.- Testigos de los hechos:

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

13.- Vehículos Implicados:

Marca/modelo	Tipo	Color	Conductor	Matricula

14.- Indicios recolectados: **(SÓLO EN CASOS EXCEPCIONALES DEBERÁ RECOLECTAR INDICIOS Y COMPLETAR ESTE PUNTO)**

<hr/> <hr/> <hr/>
-------------------









REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO EN CASO DE FLAGRANCIA

FPN-02

7.- Indicios recuperados:


8.- Víctima(s):

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono

9.- ¿La víctima fue remitida a recibir atención médica?: Sí  NO

- Centro médico donde fue remitida: \_\_\_\_\_

10.- Testigos de los hechos:

Nombres y apellidos	Cédula o pasaporte	Fecha de nacimiento	Dirección	Teléfono



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO EN CASO DE FLAGRANCIA

FPN-02

11.- Vehículos Implicados:

Marca/modelo	Tipo	Color	Conductor	Matrícula

12.- Unidad(es) de policía que atiende el caso de flagrancia:

Nombres y Apellidos	Cédula	Rango/Posición

Firma(s): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ENTREGA DEL LUGAR DE LOS HECHOS

FPN-03

1.- Medio de conocimiento del presunto hecho:

Teléfono  Personalmente  Radio operador  Otro \_\_\_\_\_

2.- Unidad policial responsable en el lugar del hecho:

Nombres y Apellidos	Cédula	Rango/Posición

3.- Lugar de los hechos:

Provincia:	Sector/Vereda:
Distrito:	Calle:
Corregimiento:	Edificio/Casa:
Barrio/Comunidad:	Lugar de referencia:

4.- Medidas de protección del lugar de los hechos:

-¿Acordonó?:

SI <input type="checkbox"/>	Medio utilizado:
NO <input type="checkbox"/>	Por qué no?

5.- Después de acordonada o protegida la escena, indique si ingresó alguna persona a la misma:

SÍ  NO

Si su respuesta es sí, Explique:	_____ _____ _____
----------------------------------	-------------------------



REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ENTREGA DEL LUGAR DE LOS HECHOS

FPN-03

6.- Descripción de lo observado en el lugar de los hechos:


7.- Vehículos Implicados:

Marca/modelo	Tipo	Color	Conductor	Matrícula

8.- Relevó Primer Interviniente

-¿Fue relevado?      Sí       NO

-Unidad saliente:

Nombres y Apellidos	Rango/Posición	Firma

-Unidad entrante:

Nombres y Apellidos	Rango/Posición	Firma

Fecha:    Día:      Mes:      Año:        Hora del relevo:





REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
FORMULARIO DE ENTREGA DEL LUGAR DE LOS HECHOS

FPN-03

9.- Recibo del lugar de los hechos

Unidad policial que entrega el lugar de los hechos:

Nombres y Apellidos	Rango/Posición	Firma

Funcionario que recibe el lugar de los hechos:

Nombres y Apellidos	Cargo	Firma

Fecha:    Día:      Mes:      Año:        Hora del recibo:



**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
**POLICÍA NACIONAL**  
**ACTA DE DERECHOS DEL APREHENDIDO**

FPN-04

Al aprehendido se le da a conocer de manera inmediata sus derechos:

1. Ser tratado como inocente.
2. Ser informado de los hechos imputados y conocer la identidad de su acusador o la fuente de la noticia criminosa.
3. Ser asistido por un defensor y comunicarse telefónicamente cuando lo solicite.
4. Abstenerse de declarar y si acepta hacerlo, a que sea asistido por un defensor.
5. A no ser sometido a tortura ni tratos crueles, inhumanos o degradantes.
6. Que no se emplee en su contra medios coactivos, intimidatorios o contrarios a su dignidad, ni a ser sometido a técnicas o métodos que introduzcan o alteren su libre voluntad, o a sufrir una restricción no autorizada ni permitida por ley.
7. Tener acceso a una pronta asistencia médica, cuando su estado de salud así lo requiera.
8. No ser presentado como culpable ni brindar información sobre este en ese sentido a los medios de comunicación.
9. Ser conducida la persona a la mayor brevedad posible ante el Ministerio Público.

El día \_\_\_\_\_ mes \_\_\_\_\_ año \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ en la Zona de Policía de \_\_\_\_\_ Subestación de \_\_\_\_\_ se cumple el procedimiento de aprehensión de una persona a quien inmediatamente se le hace saber el contenido de la presente acta, quien enterado del mismo manifestó:

<b>Nombres y apellidos</b>	
<b>Identificación</b>	
<b>Fecha de nacimiento</b>	
<b>Lugar de nacimiento</b>	
<b>Nombre de los padres</b>	
<b>Estado civil</b>	
<b>Ocupación u oficio</b>	
<b>Dirección y teléfono</b>	

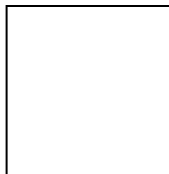
**CONSTANCIA:** Manifiesto que he entendido mis derechos e indico que mediante llamada telefónica he logrado informar de mi aprehensión a:

<b>Nombres y apellidos</b>	
<b>Identificación</b>	
<b>Teléfono</b>	
<b>Hora</b>	

Observaciones:

_____ _____
----------------

\_\_\_\_\_  
Firma y/o huella del aprehendido



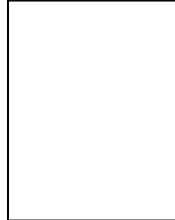


REPUBLICA DE PANAMÁ  
POLICÍA NACIONAL  
CONSTANCIA DE BUEN TRATO

FPN-05

En la Zona de Policía de \_\_\_\_\_ Subestación de \_\_\_\_\_  
a los \_\_\_\_\_ días, del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_  
horas, el señor(a) \_\_\_\_\_ identificado(a) con  
C.I.P./Pasaporte \_\_\_\_\_, fecha de nacimiento \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, con  
\_\_\_\_\_ años de edad y estado civil \_\_\_\_\_; suscribe la presente acta con el fin de manifestar el  
buen trato físico, psicológico y moral que ha recibido por parte del personal que realizó el procedimiento de la  
aprehensión; que le han comunicado y respetado sus derechos y ha sido tratado(a) con dignidad y respeto.

En constancia firma:



\_\_\_\_\_  
Firma y/o huella del aprehendido(a)

Oficial de Guardia:

Nombres y Apellidos	Rango/Posición	Firma



REPUBLICA DE PANAMÁ  
MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA  
POLICÍA NACIONAL

ACTA DE DERECHOS DE LA VICTIMA

En virtud de lo estipulado en el artículo 80 del C.P.P. es obligación de las autoridades correspondientes informar a la víctima sus derechos durante su primera comparecencia o en su primera intervención en el procedimiento.

**1. Son derechos de la Víctima:**

- 1.- Recibir atención médica, siquiátrica, espiritual, material y social cuando las requiera, en los casos previos por la ley, las cuales se recibirán a través de medios gubernamentales, voluntarios y comunitarios.
- 2.- Intervenir como querellante en el proceso para exigir la responsabilidad penal del imputado y obtener la indemnización civil por los daños y perjuicios derivados del delito.
- 3.- solicitar su seguridad y de la su familia cuando el Juez de Garantías o el Tribunal competente deba decidir o fijar la cuantía de una fianza de excarcelación u otorgar la concesión de una medida cautelar personal sustitutiva de la detención preventiva a favor del imputado.

**2. Declaración de entendimiento de sus derechos:**

En \_\_\_\_\_ a los \_\_\_ días, del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas, el señor (a) \_\_\_\_\_, identificado(a) con C.I.P. \_\_\_\_\_, fecha de nacimiento \_\_\_\_\_, con \_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_; suscribe la presente acta con el fin de manifestar que se le han comunicado y respetados sus derechos contenidos en el artículo 80 C.P.P.

**CONSTANCIA: Manifiesto que he entendido mis derechos.**

**3. Observaciones (escribir en letra legible):**

---

---

---

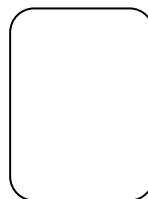
---

---

**En Constancia firma:**

---

**Firma y/o huella de la víctima**



**Unidad Policial:**

Nombre y Apellido	Rango/Posición	Firma

# Lección de Planeamiento, Planes y Órdenes de Operaciones.

## INTRODUCCIÓN

El éxito de las operaciones policiales depende mayormente de las órdenes emitidas. El mejor de los planes y las decisiones más hábiles pueden fracasar si el comandante o sus Oficiales no se pueden expresar oportunamente.

La comunicación de las órdenes requiere procedimientos estandarizados que permitan al comandante, emitir rápidamente instrucciones que sean sencillas claras y breves; en la preparación de planes y ordenes de operaciones se genera una estrecha relación con la secuencia de las acciones del Comandante y de su plana mayor.

Los planes y órdenes son la expresión de la decisión y concepto del comandante. El Comandante determina cuan detallado deben ser los planes y órdenes para asegurarse que su Plana Mayor y Oficiales subalternos las comprendan; el grado apropiado de detalles facilitará la preparación de órdenes breves claras y sencillas.

Los miembros de la Plana Mayor deben preparar los planes y las órdenes basadas en las decisiones e intenciones del Comandante, así como también efectuar las coordinaciones para incluir en los mismos otros detalles que coadyuven al éxito de la operación a ejecutar.

El oficial de Operaciones de la Unidad tiene la responsabilidad de preparar y publicar los planes y órdenes de Operaciones, y abarcar la revisión e integración de anexos y apéndices preparados por los otros Oficiales de la Plana Mayor, los cuales complementan dichos planes y órdenes; se debe considerar todos los aspectos de la operación que puedan afectar el cumplimiento de la misión, asegurarse que todas las actividades de la unidad que afecten las operaciones planeadas sean coordinados e integrados así como también recibir datos y recomendaciones para incorporarlos al plan u orden.

Los planes y las por órdenes pueden ser orales, escritas o gráficos y son básicamente similares en forma y contenido, a excepción del plan que contemplan las suposiciones. La elaboración de planes y órdenes es una fase muy importante en todo planeamiento y reviste especial interés para los Oficiales de la Plana Mayor, por cuanto el plan es un instrumento que permite presentar la concepción estratégica táctica para el empleo de las fuerza.

Sobre la elaboración, empleo, interpretación y enseñanza de los planes y órdenes, existe diversidad de criterios y la información existente se encuentra dispersa en todos los manuales de referencia lo cual dificultaba su estudio.

# Los Planes

El Plan es un documento que contiene toda la información prevista para que los Comandantes subordinados ejecuten una operación que se ha ordenado.

El plan puede presentarse en forma escrita, gráfica u oral y aunque está basado en condiciones o suposiciones, no son estáticos o estables, sino que mediante la continua apreciación, análisis y estudio dentro del procedimiento general del planeamiento, estos se cambian, refinan, reformulan y actualizan como resultado de los permanentes estudios y apreciaciones.

El plan es el producto de la planificación que un Comandante realiza junto con su Plana Mayor en el proceso de toma de decisiones. Si los planes preparados son precisos, el jefe de la unidad puede ordenar que se ejecute aquel que estime más conveniente con una pérdida mínima de tiempo.

Para el buen éxito de cualquier operación, es indispensable que se elaboren planes que sean factibles y adecuados; una buena elaboración de planes exige un examen sistemático y detallado de los factores que han de integrar las operaciones que se proyectan realizar.

Mientras mayor sea el nivel de la unidad, mayor será la necesidad de proyectar y planear las operaciones futuras de largo alcance.

La Plana Mayor debe planear sus operaciones futuras ininterrumpidamente, y la extensión de las mismas varía de acuerdo con el nivel de mando; en los niveles superiores los Estados Mayores preparan los planes con suficiente antelación, mientras que en las unidades de menores niveles, las Planas Mayores se ocupan de los planes de corto alcance para la continuación de una misión que estaría en vías de ejecución.

## **Según las necesidades y responsabilidades de los diferentes comandos, existe diversidad de planes.**

Los planes son instrumentos que se planifican y desarrollan en el nivel que corresponde, en consecuencia los planes policiales de empleo de la fuerza corresponden al nivel de planificación estratégica, el plan de campaña y el plan de apoyo a la administración pública corresponde al nivel estratégico operacional y el plan de operaciones se prepara y desarrolla a nivel operacional y es ejecutado por las fuerzas en los niveles inferiores (Zonas y Áreas Policiales.)

Según los niveles de planificación, los planes se clasifican en:

**Plan Estratégico, Plan de Campaña, Plan de Operaciones, Plan Administrativo o Logístico, Plan de Movilización, Los Planes Alternos y Planes de Contingencia**

# LAS ÓRDENES

## Generalidades:

Las órdenes son comunicaciones que contienen información necesaria para la ejecución de una operación en forma inmediata o ejecutada en un momento o fecha determinada. Pueden presentarse en forma escrita, gráfica o ser dictadas en forma oral.

### 1. Características de las órdenes:

- a. **Clara:** La orden deberá ser entendida a cabalidad por todos los usuarios. Deben contener terminología policial correcta con el fin de transmitir a todos los destinatarios el mismo significado y colocarlo en una mejor posición de entender lo mismo.

Cuando exista el peligro de una mala interpretación se debe evitar el empleo de lenguaje muy técnico o de expresiones que puedan tener significado diferentes para distintas personas.

- b. **Completa:** Debe tener toda la información o instrucciones que sean necesarias para la coordinación y ejecución de las operaciones. No obstante, la orden solo debe incluir los detalles que tengan por finalidad lograr el cumplimiento del plan total por parte de los subordinados.
- c. **Breve:** Se deben evitar las palabras superfluas y toda la información y detalles que sean innecesarias; sin embargo, la claridad y la integridad no se sacrifican por la brevedad. Debe alcanzarse un equilibrio óptimo sobre este particular para que la orden sea efectiva.
- d. **Expresada Afirmativamente:** La forma afirmativa de expresión será utilizada para asegurar la simplicidad y la claridad. Las expresiones negativas no denotan acción y están sujetas a ser mal interpretadas.
- e. **Reconocer las Prerrogativas del Comandante Subordinado:** La orden no deberá dictar detalles tan específicos que limiten o restrinjan la iniciativa de los Comandantes subordinados, o establecer detalles que caen dentro de su competencia. Solo bajo circunstancias poco usuales conviene dictarle precisamente como deberá efectuar la misión o cuando determinadas operaciones exijan una íntima cooperación y regulación de las actividades. La autoridad se debe delegar al máximo grado posible en forma consistente con el control necesario.

- f. **Evitar el Uso de Calificativos Imprecisos:** Expresiones tales como "Ataque vigorosamente", no solamente carecen de significado exacto, sino que debilitan la importancia de las instrucciones subsiguientes en las cuales el calificativo no es utilizado.

Otras expresiones como "se debe tratar de retener" ó "hasta donde sea posible", "traten de mantener" solo sirven para quitarle parcialmente responsabilidad al Comandante.

Expresiones como "ataque principal" son claras y adecuadas por cuanto no necesitan de otros calificativos.

- g. **Ser Expresadas en tono Autoritario:** La orden refleja la intención y voluntad del Comandante, por lo tanto el lenguaje utilizado en la misma debe ser directo, decisivo, específico y exacto de lo que el Comandante quiere que hagan sus subordinados. La incertidumbre y falta de confianza por parte de los subordinados puede ser el producto de instrucciones ambiguas e imprecisas emitidas por el Comandante.
- h. **Ser Oportunas:** Las órdenes se deben divulgar con tiempo suficiente para permitir el planeamiento y la adecuada preparación por parte de los subordinados. Como norma general, conviene usar la regla "un tercio, dos tercios".

## 2. Clasificación de las órdenes

Existen dos (02) tipos generales de órdenes:

**Órdenes de Rutina:** cubren las operaciones administrativas normales en guarnición o del servicio e incluyen las órdenes generales, especiales, oficios, memorando y circulares.

**Órdenes Operativas:** Establecen los detalles de las operaciones tácticas y administrativas en campaña y comprenden:



## ELABORACIÓN DE PLANES Y ÓRDENES

1. **Finalidad:** La finalidad de todo plan u orden de operaciones es proporcionar a los Comandantes de las unidades subordinadas, los elementos indispensables para ejecutar las operaciones. Los planes y órdenes de operaciones siguen un mismo formato a excepción que en el plan de operaciones se consideran el subpárrafo 1.d "suposiciones".
2. **Responsabilidad:** El oficial de Operaciones tiene la responsabilidad principal de Estado Mayor en la preparación, publicación y distribución del plan u orden de operaciones de la unidad, de los demás miembros del Estado Mayor deben prestar su colaboración mediante el aporte de la información de los párrafos que les corresponde de acuerdo a sus áreas funcionales, preparación de su párrafo la preparación de anexos que complementan dicho plan u orden.
3. **Formas de presentación:** Un plan u orden de operaciones puede presentarse en forma escrita, verbal o gráfica (tipo calco); sin embargo hay que tener en cuenta que en el campo de batalla moderno se dispone de muy poco tiempo para elaborar planes u órdenes escritas a niveles inferiores a la División.

En un plan u orden escrita, la gráfica (calco de operaciones) se pueden mostrar como un anexo a la misma, mientras que cuando este plan u orden, se elabora tipo de calco, se incluye la parte escrita y gráfica en el mismo calco.

La representación gráfica trasmite la información y las instrucciones mediante el uso de los símbolos y abreviaturas militares tomando en consideración la técnica para la elaboración de calco.

A nivel Batallón y niveles inferiores, con frecuencia el apremio evita que los Comandantes preparen y emitan órdenes escritas antes de una operación, en esas ocasiones se emitan las órdenes orales y se confirman por escrito posteriormente. Cuando se emite una orden en forma oral, generalmente sigue el formato básico de una orden de operaciones escrita, de esa forma se evita la confusión y se mantiene brevedad y claridad, sin embargo se omite la información correspondiente al encabezamiento y término de la misma

4. **Formato:** Los planes y órdenes de operaciones siguen una forma prescrita, la cual consta de tres partes: encabezamiento, cuerpo y término.

El encabezamiento constituye la parte que identifica y da referencia al documento.

El cuerpo está constituido por la organización para el combate y el desarrollo de los cinco (5) párrafos fundamentales del plan u orden.

El término incluye la parte que identifica al Comandante de la unidad, miembro del E.M. que autentica el documento así como las instrucciones, o la lista de los anexos y la distribución del documento.