



CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO
DECANATO DE POSTGRADOS Y MAESTRIAS
MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR



Curso:

Trabajo de Grado

Proyecto:

**Programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del
Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá**

Elaborado por:

Samuel E. Vargas Rivera

Cédula: 8-864-404

**A consideración de la
Profesora Luzmila De Sánchez**

Año 2022

DEDICATORIA

Ante todo, que toda la gloria sea de Dios, agradecer a mi Familia que es el detalle más hermoso que me ha regalado Dios. Mi hija Elianys Patricia Vargas Vergara.

La educación siempre deberá prevalecer, es la herramienta principal de todo éxito tanto personal como profesional.

AGRADECIMIENTO

En esta ocasión, agradecer a todas las personas que de alguna manera me apoyaron en todo momento a pesar de las adversidades del tiempo, y distancia para que este trabajo de grado sea presentado.

A pesar del largo tiempo que hemos tenido que esperar para presentar este trabajo de grado producto de la pandemia, hay que ser agradecido por estar con vida y lleno de salud, ser mejor persona cada día y valorar aquellos seres queridos en nuestras vidas. De igual manera agradecer a la Profesora Luzmila De Sánchez por su paciencia y entrega en cada uno de nosotros, aportando sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de este trabajo.

ABSTRACTO

Se trata de capacidades o aptitudes que se pretenden desarrollar en los participantes para que puedan realizar trámites y operaciones en diversas prácticas asociadas a la proximidad, la reciprocidad y la asociatividad policía-comunidad.

Entre los objetivos específicos de este curso taller se encuentran reducir el número de denuncias de abusos de poder, delitos y faltas que los agentes de policía pueden cometer en el desempeño de sus funciones. Esto, con el fin de proteger el libre ejercicio de los derechos que tienen las personas y al mismo tiempo evitar el descrédito institucional por acciones ilegales.

El taller fortalecerá el cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia de educación que recibirán los agentes de policía para el desempeño de sus funciones, así como el cumplimiento de los decretos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado para el Estado.

El programa de Formación Integral Continua incluye temas como Derechos Humanos en apoyo a la función policial, privación de libertad, chaleco de protección balística, preparación psicológica, verbalización, uso de la fuerza, mantenimiento del orden, no discriminación, uso de armas y elaboración de piezas e informes, autoprotección, gestión de riesgos, Seguridad Ciudadana, control físico, preparación física y motivación.

ABSTRACT

These are capacities or aptitudes that are intended to be developed in the participants so that they can carry out procedures and operations in diverse practices associated with proximity, reciprocity and police-community associativity.

Among the specific objectives of this workshop course are to reduce the number of reports of abuses of power, crimes and misdemeanors that police officers may commit in the performance of their duties. This, in order to protect the free exercise of rights that people have and at the same time avoid institutional discredit due to illegal actions.

The workshop will strengthen compliance with constitutional provisions regarding the education that police officers will receive for the performance of their duties, as well as comply with decrees that the Inter-American Court of Human Rights has determined for the State.

The Continuous Comprehensive Training program includes topics such as Human Rights in support of the police function, deprivation of liberty, ballistic protection vest, psychological preparation, verbalization, use of force, maintenance of order, non-discrimination, use of weapons and elaboration of parts and reports, self-protection, risk management, Citizen Security, physical control, physical preparation and motivation.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. CAPÌTULO I. ASPECTOS GENERALES	3
1.1. SITUACIÒN ACTUAL DEL PROBLEMA	4
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVOS GENERALES	5
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
3. LIMITACION Y DELIMITACIÒN.....	6
3.1. LIMITACIONES.....	6
3.2. DELIMITACIÒN TEMÀTICA	7
3.3. DELIMITACIÒN GEOGRÀFICA.....	7
4. JUSTIFICACIÒN.....	7
5. CAPÌTULO II: MARCO REFERENCIA Y/O TEÒRICO	9
5.1. ANTECEDENTES.....	10
5.2. DEFINICIÒN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	13
5.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	13
5.2.1.1. Capacitaciòn Continua	13
5.3. VARIABLE DEPENDIENTE	15
5.3.1. Colaboradores del Servicio Policial Motorizado	15
5.4. TEORÌA CLÀSICA: SELECCIÒN Y CAPACITACIÒN	15
5.5. TEORÌAS NEOCLÀSICA DE LA CAPACITACIÒN	16
5.6. LA CAPACITACIÒN A TRAVÈS DE TEORÌAS DE APRENDIZAJES	16
6. CAPÌTULO III. MARCO METODOLOGICO	18
6.1. DISEÑO TIPO DE INVESTIGACIÒN	19
6.2. HIPÒTESIS GENERAL.....	19
6.3. DEFINICIÒN OPERACIONAL DE TÈRMINOS Y/O VARIABLES	19
6.4. POBLACIÒN.....	23
6.5. TÈCNICA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÒN Y ANÀLISIS DE DATOS.....	23
6.6. PROCEDIMIENTOS.....	24
7. CAPÌTULO IV.....	26
PRESENTACIÒN Y ANÀLISIS DE LOS RESULTADOS.....	26
8. CAPÌTULO V.....	83

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
8.1. CONCLUSIONES.....	84
8.2. RECOMENDACIONES.....	86
9. PROYECTO.....	88
10. INTRODUCCIÓN.....	90
11. OBJETIVOS:	92
11.1. Objetivo general:.....	92
11.2. Objetivos específicos:	93
12. JUSTIFICACIÓN.....	94
13. ACTIVIDADES	95
14. PERFIL DE INGRESO.....	95
15. PERFIL DE EGRESO POR COMPETENCIAS	96
15.1. Competencias Genéricas:	96
15.2. Competencias Específicas:	96
15.2.1. En el Ser:	96
15.2.2. En el Saber:.....	97
15.2.3. En el Hacer:.....	97
15.2.4. En el Convivir:	97
16. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIO.....	98
16.1. Ejes Transversales:.....	98
16.2. ENFOQUE DE EVALUACIÓN:.....	98
16.3. DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE ASIGNATURA:.....	99
16.3.1. CURSO DE DERECHOS HUMANOS.....	99
16.4. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	108
16.5. PRESUPUESTO.....	109
17. ANEXOS	110
17.1. Instrumento de Investigación.....	113
17.2. Instrumento de Investigación.....	114
18. REFERENCIAS INFOGRÁFICAS.....	121

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, busca como misión principal, presentar una propuesta a la oficina administrativa del “Servicio Especial Motorizado Lince”, la importancia y la ventaja que se lograría al contar, desarrollar e implementar un “Programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá”.

Proteger la vida, honra, bienes y demás derechos y libertades de quienes se encuentren bajo la jurisdicción del Estado, hechos delictivos, constituyen el funcionamiento de la seguridad pública, cuya competencia corresponde primordialmente al Estado, que la mantendrá en todo el territorio nacional por intermediario de la Policía Nacional. **(Ley Orgánica de la Policía Nacional de Panamá, Capítulo II, Artículo 3)**

Dentro de la misión que los rige como funcionarios públicos, son personas que visten un uniforme policial quienes deben velar por garantizar la paz, seguridad de la ciudadanía, el cumplimiento y la observación de la Constitución Política de la República y de más leyes, así como el orden interno, subordinada al poder público y legítimamente constituido, por lo cual es un cuerpo armado, permanente y de naturaleza civil.

Esta propuesta dirigida a una entidad de la fuerza pública, específicamente a la Policía Nacional de Panamá, tiene como finalidad primordial elevar la productividad y mejorar los rendimientos y esfuerzos en el ejercicio de sus funciones. Todos los estamentos de seguridad, empresas, organización y empresas privadas.

El pago de incentivos generalmente es fijado para premiar los resultados de un desempeño específico en lugar de retribuir sólo por tiempo de trabajo realizado. Si bien los incentivos no son una respuesta a todos los retos de gestión, pueden tener una gran influencia en el mejoramiento del desempeño del trabajador.

Es por ello, que este proyecto está confeccionado y planteado principalmente para conocer la problemática y por consiguiente presentar las estrategias que ayudarán a una mejor motivación de todo el personal colaborador dentro de esta unidad de la Policía Nacional de Panamá.

En otro orden de ideas, el trabajo se estructura en cuatro capítulos:

El **Capítulo I**: está centrado en los Aspectos generales del tema, el planteamiento del problema, mis objetivos con referente al tema entre ellos veremos los principales y específicos, la delimitación, justificación de la investigación.

El **Capítulo II**: aborda el marco referencial y/o teórico, antecedentes, la definición conceptual de las variables y la teoría.

El **Capítulo III**: conlleva el marco metodológico, la hipótesis, el tipo de investigación que realizare, la definición operacional y/o variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de Datos y su procedimiento.

El **Capítulo IV**: presenta los análisis y graficas de cada una de las encuestas aplicadas en el desarrollo de la investigación.

El **Capítulo V**: En este último capítulo se hace referencia a las conclusiones y recomendaciones principales para la ejecución de este proyecto en beneficio de la Policía Nacional, enfocado a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado.

1. CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA

Los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “Lince” de la Policía Nacional de Panamá son unidades que prestan un servicio policial a bordo de una motocicleta Dr650, marca ZUSUKI. Por consiguiente, están expuestos en todo momento a ser víctimas de accidentes de tránsito, que algunas ocasiones se han convertido en fatales. Trabajo riesgoso que se vive día a día con el fin de brindar un servicio policivo a la sociedad.

Entre los años 2015 a 2019 se registraron 167 accidentes de tránsito de los cuales 5 de ellos resultaron fatales ya que las unidades Lince tienen que desplazarse a altas velocidades por estas calles difíciles de transitar por la cantidad de autos que circulan y por las condiciones de las carreteras.

Las fuertes temperaturas del sol, producen cansancio, agotamiento y fatiga de igual manera puede causar enfermedades pigmentarias como manchas, además de quemaduras solares, debido al contante recorrido que deben realizarse.

La excesiva carga de trabajo, misiones, entre otras cosas. Los plazos cortos por terminar las misiones asignadas elevan los niveles de cortisol en el colaborador (hormona causante del estrés), lo que puede aumentar la ansiedad, disminuyendo su capacidad por resolver los problemas y ejecutar tareas previstas.

A pesar de todas las situaciones que tienen que afrontar día a día las unidades del servicio especial motorizado Lince consideran que su trabajo no es reconocido y poco valorado.

Por tal razón, se necesita y a la vez se recomienda que todas las unidades pertenecientes a esta Unidad Policial Motorizada Lince de la Policía Nacional de Panamá cuenten con

un programa de capacitación continua y actualizada, la misma será dirigida a cada uno de los que formen parte de las filas de esta unidad.

Hoy en día, como uniformados de la Policía Nacional de Panamá sus miembros se enfrentan a distintas problemáticas en el desarrollo de las funciones operativas, las mismas se dificultan en darles solución o respuesta debido a la falta de conocimientos o de las pocas capacitaciones y seminarios que brinde la Institución a su personal uniformado, para mencionar alguna de estas problemáticas podemos mencionar las siguientes (trato al público, ejecución correcto de los procedimientos policiales, manejo del Sistema Penal Acusatorio, etc.).

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Por lo anteriormente expuesto se presenta la siguiente interrogante:

¿Existe la necesidad de un programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del servicio policial motorizado “lince” de la policía nacional de Panamá?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- Determinar la necesidad de Implementar un Programa de Capacitación Continua y Actualizada para los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.
- Elaborar propuesta para Implementar un Programa de Capacitación Continua y Actualizada a los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las variables relacionadas a los Programa de Capacitación Continua y Actualizada para los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.
- Obtener información referente a las variables de estudio en cuanto al Programa de Capacitación Continua y Actualizada a los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.
- Analizar la información obtenida en relación a Implementar un Programa de Capacitación Continua y Actualizada a los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.
- Comprobar la necesidad Implementar un Programa de Capacitación Continua y Actualizada a los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.
- Utilizar los insumos obtenidos en la investigación para diseñar la propuesta para Implementar un Programa de Capacitación Continua y Actualizada a los colaboradores del Servicio Especial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.

3. LIMITACION Y DELIMITACIÓN

3.1. LIMITACIONES

Este trabajo investigativo presenta ciertas limitaciones detalladas a continuación: Prioridad en algunos servicios policivos, solo para algunos puestos o cargos, espacios no adecuados para capacitar, reducción de programas en tiempos de necesidades del servicio.

3.2. DELIMITACIÒN TEMÀTICA

Se desarrolla una investigación titulada Programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.

3.3. DELIMITACIÒN GEOGRÀFICA

Se realiza una investigación sobre Programas de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá, en la provincia de Panamá, área de San Antonio (Cerro Viento), Vía Domingo Díaz, en la Sede principal del Servicio Policial Motorizado Lince, de la Policía Nacional de Panamá.

4. JUSTIFICACIÒN

Las razones por la que realizó la investigación son varias en primer aspecto la necesidad del servicio policivo no cuenta con mucha atención en el área de capacitación, somos muchos los que pertenecemos a la Policía Nacional y solo cuentan con un sexto año por algunas situaciones como (económicas, sociales, entre otros.) o simplemente no han podido capacitarse.

Esta situación contribuye a nuestra investigación y abre un compás para crear programas de capacitación continua y actualizada a nuestras unidades y ellos cumplan con su deseo de superación. Otra de las razones es que dentro de la fila de la Policía Nacional contamos con muchas unidades que tienen un tiempo de servicio entre 5 a 10 años de antigüedad y durante ese tiempo no han recibido las capacitaciones debido a

muchos factores como lo son (turnos, sacrificios, necesidades del servicio que no se han tomado en cuenta para recibir estas capacitaciones).

Las unidades policiales deben mantenerse a la vanguardia de la tecnología, en educación, conocimiento y metodología de aprendizaje; esto debido a que nosotros todos los días realizamos ese trabajo o interacción de policía y ciudadanía, en la cual debemos conocer y aplicar las normas, saber las leyes, dar respuesta y tener un buen trato al público.

La importancia de esta investigación para la institución se basa en que las capacitaciones para las unidades del Servicio Especial Motorizado Lince son de suma importancia, sus bases de formación policial deberán estar complementadas con el pilar de educador a sus integrantes que componen la Policía Nacional. Los miembros de esta institución deben contar con formación continuas y esta investigación nace del objetivo principal de mantener el personal actualizado con procedimientos, leyes, tecnologías, estrategias de aprendizaje de acuerdo a los tiempos actuales.

Esta investigación aportará a la institución, la aplicación de programas de capacitación continua y actualizada y se logrará que el Recurso Humano que pertenezca a esta unidad "Lince" puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos para que puedan realizar sus procedimientos policiales de una manera más efectiva y profesional, generar mayor competencia personal como profesional.

5. CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIA Y/O TEÓRICO

5.1. ANTECEDENTES

Desde el año 1993 en que fue creado el Servicio Especial Motorizado “Lince” de la Policía Nacional de Panamá, ha mantenido firmemente su misión y visión ante la sociedad, realizando un trabajo competitivo y profesional, siendo los garantes de brindar la seguridad preventiva, además de hacer cumplir las leyes ante la falta de comisiones o delitos estipulados por la Constitución nacional.

Desde el 2 de septiembre del 2011, las provincias de Coclé y Veraguas (Segundo Distrito Judicial), iniciaron con la implementación del nuevo Sistema Penal Acusatorio. Posteriormente el 2 de septiembre del 2012, las provincias de Herrera, y Los santos. En el año 2015, este sistema se aplicó en las provincias de Chiriquí, Bocas del Toro y la Comarca Ngäbe Buglé. Finalmente, el 2 de septiembre de 2016 el (SPA) inicia en ejecución en Panamá, Panamá Oeste, Colón, Darién, las Comarcas Guna Yala y Emberá Wounaan. Con la implementación del Sistema Penal Acusatorio (SPA) nuestro país da un paso fundamental hacia la modernización del sistema de justicia y hacia la plena garantía de los derechos de todas las partes del proceso penal.

Se enuncia este subtema dentro de nuestro programa de capacitación hacia nuestras unidades “Linces” ya que ha sido una de las problemáticas fundamentales en muchas ocasiones debido a la falta de conocimiento del Sistema y a la vez de los derechos y deberes que tenemos como uniformados o servidores públicos.

Día a día, las unidades policiales en el ejercicio de sus funciones interactúan de manera directa o indirecta con la sociedad por ende se debe contar con un personal altamente capacitado y actualizado para que su desarrollo y desenvolvimiento policial sea el mejor.

Esto ayudará a que estas unidades estén altamente capacitadas ante cualquiera adversidad o circunstancias que se le presente durante sus horas de servicios.

Un alto nivel de capacitación y una actitud comprometida en la prestación del servicio son condiciones indispensables para que las unidades policiales cumplan correctamente con sus funciones. Esta capacitación tiene que ser permanente, introduciéndolos en el uso de las herramientas tecnológicas, esto ayudará a resolver los problemas que se presenten en el ejercicio de sus funciones.

Las unidades pertenecientes al servicio Especial Motorizado Lince deben orientar su conducta dada en función de las normas legales como criterios profesionales, ambos resultantes de un proceso de formación que debe ser estricta y regularmente renovado y verificado. Únicamente de esta manera podrá reducirse el nivel de errores, de las conductas negligentes y de las reacciones irracionales.

Esta programación de Capacitación Continua y Actualizada siendo ejecutada garantizará que las unidades “Linces” tengan las habilidades de competencia y profesionalismo para desarrollar sus funciones policiales, logrando de igual manera que este Programa de Capacitación Continua y Actualizada sea aceptado de las demás dependencias y zonas policiales con el fin de contar con hombres y mujeres con capacidad de respuesta, profesionales y competentes ante cualquier situación que se presente haciendo honor al lema “PROTEGER Y SERVIR”.

Al hablar de capacitación, básicamente nos referimos a una herramienta que permite a los colaboradores desarrollar sus habilidades y conocimientos. Los planes de capacitación deben ser sistemáticos, planificados y permanentes.

El Servicio Policial Motorizado Lince podría contar con un Programa de Capacitación Continua y Actualizada en donde se reflejará el profesionalismo en el desempeño laboral de los colaboradores de esta unidad, la cual ayudará a mantener un mejor desarrollo al momento de que se presente una situación que tenga que atender ante la ciudadanía.

Esta necesidad de Capacitación Continua y Actualizada, es fundamental para todos los miembros que pertenezcan a las filas de cualquier estamento de seguridad, ya que todos los procedimientos que se desarrollen al momento de suscitarse una falta administrativa o delito deben ser apegado a las leyes de nuestro país, aplicando de igual manera los principios y valores como personas uniformadas, ya que de lo contrario estaríamos violentado los derechos de los ciudadanos y faltando a nuestros principios como servidores públicos, los cuales traerán como consecuencias (destituciones, sanciones disciplinarias, y procesos judiciales o penales ante las autoridades correspondientes).

Este programa de capacitación ayudará a llevar a unidades policiales a prevenir y solucionar problemas, desenvolver y desarrollar sus procedimientos policiales de una manera rápida, eficiente y profesional, logrando así asegurar el talento humano de las unidades pertenecientes a la Unidad Policial Motorizada Lince. Un plan de capacitación bien diseñado y estructurado permitirá que el talento humano tenga una actitud más positiva y la mayor confianza de sí mismo, ya que puede desempeñarse con éxito en sus labores policiales, obteniendo así motivación y satisfacción ya que tendríamos unidades profesionales y competentes.

Al contar con un buen programa de Capacitación, las unidades evidencian que se les está tomando en cuenta para fortalecer sus conocimientos y habilidades, los mismos

tendrán un mayor compromiso hacia el cumplimiento de sus funciones y a la vez se sentirá competente al resto de sus demás compañeros uniformados.

5.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

Programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.

5.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

5.2.1.1. Capacitación Continua

Según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Chiavenato (2007), en su libro hace mención que según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por la organización.

Según Rodríguez (2005), la importancia de la capacitación radica en lo siguiente:

- Ayuda a la organización, conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- Ayuda al individuo, da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en prácticas las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.

- Ayuda a las relaciones en el grupo de trabajo, fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar, porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal.

Gordon (2000), explica la importancia que hoy se le otorga al factor humano, tanto que se le considera la clave del éxito de una empresa y la Gestión de Recursos Humanos es percibida como la esencia de la gestión empresarial. De tal forma, que en la actualidad, sin desconocer la importancia y la necesidad de todos los elementos en el funcionamiento de la organización, no existe punto de comparación en lo que respecta al elemento humano. Son las personas las que le dan vida a la organización y de ellos depende el éxito o fracaso de la misma, son los hombres los que hacen la economía de un país, y son ellos, por lo tanto, los verdaderos factores del progreso.

La Educación Continua es la actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación educando de por vida a personas (licenciados, profesionales y no profesionales) que desean o requieran profundizar,

mantenerse al día en los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual.

5.3. VARIABLE DEPENDIENTE

5.3.1. Colaboradores del Servicio Policial Motorizado

Según la Adecco “empresa de trabajo temporal dentro del grupo internacional de soluciones profesionales” los colaboradores se sienten valorados, tienden a elevar tanto la cantidad como la calidad de su trabajo. Crear las condiciones para que esto ocurra se traducirá en una organización más competitiva y sustentable.

La clave para conseguir el respaldo y lealtad de los colaboradores es darles algo que les permita sentirse dueños de su trabajo y partícipes de la estrategia de la institución.

Dentro del servicio Policial motorizado Lince nuestros colaboradores han jugado un papel muy importante ya que han mantenido desde su creación desde 1993 hasta nuestros tiempos la mística y doctrina que ha caracterizada a esta unidad operativa de reacción, por su eficiencia y eficacia durante su desempeño y profesionalismo en nuestro actuar policial.

5.4. TEORÍA CLÁSICA: SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN

Esta teoría se da en la Escuela de la administración Científica de Frederick W. Taylor su origen es analizar las funciones de cada colaborador para ayudar a reducir el tiempo de

producción y fijando el tiempo de ejecución de las operaciones. Destacan como característica primordial el entrenamiento del recurso que siempre se encamina a la especialización del colaborador.

5.5. TEORIAS NEOCLÁSICA DE LA CAPACITACIÓN

En la década de los 50, se crea esta teoría donde no eran un grupo de autores formalmente los que crearon esta teoría sino un movimiento heterogéneo “Escuela Operacional o de proceso” que le da un enfoque universal de la Administración, en la cual actualizan la Teoría Clásica y se utiliza en otras teorías y su aplicación en las empresas actualmente.

Los autores neoclásicos definen la administración como la búsqueda de orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de varios individuos que logran un objetivo en común.

5.6. LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE TEORIAS DE APRENDIZAJES

Como lo afirman Thompson, Strickland III y Gamble (2008), este enfoque de capacitación realizado de manera continua, posibilitará a la empresa acumular competencias y capacidades que para los rivales sean difíciles de imitar.

En un estudio global de desarrollo de la gestión por competencias en dieciséis organizaciones, Winterton y Winterton (1996) reportaron mejoras significativas en el rendimiento individual atribuible a la utilización eficaz de los modelos de competencia. En cuanto al cambio cultural que supone la capacitación orientada a fortalecer las competencias para el trabajo, en el estudio de Levi-Leboyer (1997) se afirma que introducir el concepto y las acciones de competencias en una empresa supone la

renovación de las actitudes frente al papel, las modalidades y los medios de la formación, además se reitera el papel de la experiencia y del individuo como sujeto activo de sus propias experiencias y por ende de su formación.

De acuerdo con Levi-Leboyer (1997), el desarrollo de las competencias parte de considerar que la formación tradicional (antes de ocupar el cargo) no constituye la vía para formar competencias en los individuos, porque ésta no considera el rol que juegan las experiencias en este proceso. Se supone además que en una misma experiencia pueden desarrollarse varias competencias y que a su vez, toda competencia puede ser desarrollada por experiencias diversas.

6. CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

6.1. DISEÑO TIPO DE INVESTIGACIÓN

En esta Investigación utilizaremos el diseño de investigación cuantitativa y dentro de ella la de tipo descriptiva utilizando unidades policiales en nuestro muestreo.

La investigación cuantitativa asigna valores numéricos a las declaraciones u observaciones, con el propósito de estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables y generalizar a una población los resultados a determinada población a través de técnicas de muestreo.

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Martínez, Ramírez y Flores, 2003, pp. 119).

6.2. HIPÓTESIS GENERAL

Los programas de capacitación continua mantienen actualizados a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá.

6.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS Y/O VARIABLES

Programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADORES
<p>CAPACITACIÓN CONTINUA</p>	<p>Dotar de conocimientos básicos y especializados en cuanto a la acción policial dentro de distintas situaciones que se nos presentan y poder responder cumpliendo las leyes, normas, procedimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Productividad - Condiciones de trabajo - Recursos económicos - Vocación de servicio - Sentido de pertenencia - Motivación (incentivos, niveles salariales) - Beneficios sociales (como la ciudadanía los evalúa) - Leyes, normativas, reglamentos policiales - Aspectos psicológicos - Cuenta el Servicio Policial Motorizado con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual. - Como considera usted las capacitaciones proporcionadas por la institución - Cada que tiempo consideras que deben darse las

		<p>capacitaciones dentro del Servicio Policial Motorizado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considera que un programa de capacitación continua y actualizada sea beneficioso para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado. - ¿Un programa de capacitación continua y actualizada es necesaria de acuerdo a la labor policial que desempeña? - ¿Hace que tiempo usted recibe capacitaciones actualizadas dentro de este Servicio Policial Motorizado?
<p>COLABORADORES DEL SERVICIO POLICIAL MOTORIZADO</p>	<p>Es el rol que desempeña cada una de las unidades policiales uniformadas, velar para que su bienestar sea la mejor, para llevar una satisfacción por querer hacer las cosas de la mejor manera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Género - Años de servicio en el Servicio Policial Motorizado Lince - Niveles de estudios - Deseo de superación - Piensa usted que el Servicio Policial Motorizado realiza diagnóstico de necesidades de capacitación - Cuenta el Servicio Policial Motorizado con un grupo de instructores con las competencias necesarias de capacitar a las unidades policiales.

		<ul style="list-style-type: none">- ¿Cuáles son las principales dificultades que impiden la ejecución de programas de capacitación continuas en el Servicio Policial Motorizado Lince- Que tan satisfecho estas con el programa de capacitación existente en el Servicio Policial Motorizado- Consideras que después de haber recibido una capacitación actualizada, habrá cambios en el pensar y actuar policial.- Habilidades- Destrezas
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.4. POBLACIÓN

En este estudio tenemos una población de ochenta y ocho **(88) unidades policiales** de ambos sexos y distintos rangos del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía Nacional de Panamá. En la cual trabajaremos con toda nuestra población por ser pequeña.

6.5. TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Nuestra técnica a utilizar en esta investigación es la aplicación de encuestas y entrevista será aplicado a unidades pertenecientes al Servicio Policial Motorizado “Lince” de la Policía Nacional de Panamá. La temática abordada será un cuestionario a contestar con un tipo de preguntas cerradas.

Según Naresh K. Malhotra en su libro: Investigación de mercados: Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica.

Para Richard L. Sandhusen, experto en mercadotecnia: Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas. Estas pueden ser una encuesta en línea, una encuesta personal o una encuesta por teléfono.

Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”.

El instrumento contemplara un cuestionario dirigido a las unidades del Servicio Especial Lince con interrogantes relativas a responder los indicadores.

6.6. PROCEDIMIENTOS

En la realización de la investigación utilizaremos un procedimiento de trabajo:

1. Aprobación del tema: se buscaba la definición del tema a investigar y que cumpliera con todos los aspectos.
2. Captación de la información a utilizar: en este recurrimos a búsqueda de distintas fuentes bibliográficas para desarrollar nuestra investigación
3. Revisión y selección la literatura: se redacta en nuestro trabajo los datos más importantes para contemplarlos en la investigación.
4. Elaboración del cuestionario: Se toma como referencia los indicadores para estructurar cada pregunta y verificar la correspondencia.
5. Validación del instrumento: Se debe aplicar una prueba piloto máximo a cinco informantes y se debe solicitar a varios profesores que lo revisen.
6. Aplicación del instrumento: Se les aplicará a las unidades policiales el cuestionario para su debido desarrollo.
7. Tabulación: se emplea tabulación manual para conocer los resultados que arrojen nuestra aplicación del cuestionario.
8. Análisis de Datos: para analizar los datos, se organizarán y agruparán por pregunta.

9. Presentación de Datos: la tabulación computarizada por pregunta se representará en un cuadro estadístico y porcentual, los resultados en grafica circular para la mejor comprensión de los datos obtenidos.
10. Interpretación de Datos: se describen los resultados obtenidos y representados en la gráfica para lograr el propósito, se estudian por separado cada pregunta del cuestionario tratando de lograr resolver la relación de la hipótesis con los resultados y luego presentar conclusiones.
11. Revisiones y ajuste: Se realizan revisiones para su corrección y avance del estudio.
12. Exposición final de los datos: se presenta en power point nuestros datos más relevantes

7. CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. ¿Edad de los encuestados pertenecientes al Servicio Especial Motorizado “Lince”?

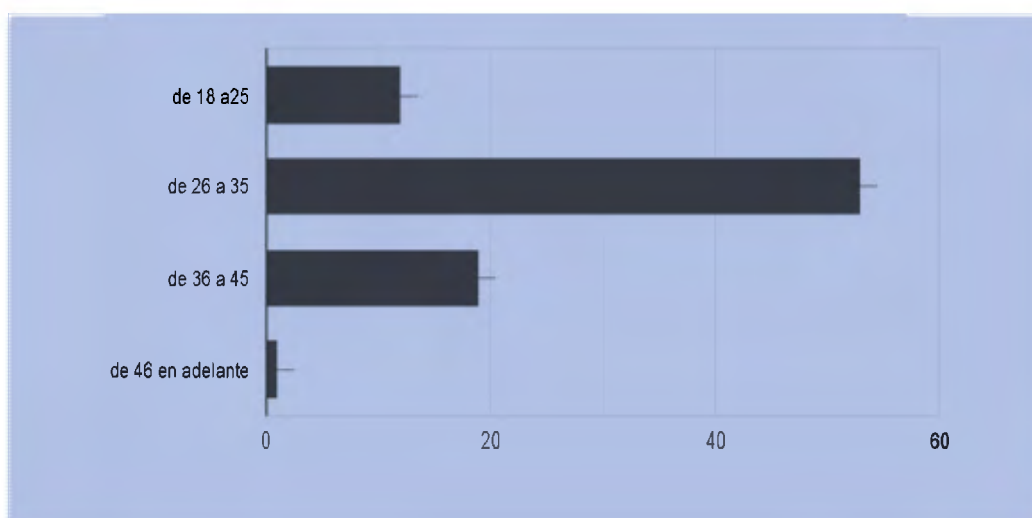
Al preguntarle a los 88 colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por su edad, el 63,7% indicó que tiene entre 26 a 35 años de edad, mientras que solo el 21,6% los colaboradores mantienen una edad promedio de 36 a 45 años de edad, el 13,6% tiene la edad promedio de 18 a 25 años de edad y por último con un 1,1% de los colaboradores encuestados mantienen una edad promedio de 46 años en adelante.

		Frecuencia	Porcentaje
	De 18 a 25	12	13.6%
	De 26 a 35	56	63.7%
	De 36 a 45	19	21.6%
	De 46 en adelante	1	1.1%
	Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINC

Gráfica N°1

1. ¿Edad de los encuestados pertenecientes al Servicio Especial Motorizado “Lince”?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

2. ¿Genero de los encuestados pertenecientes al Servicio Especial Motorizado “Lince”?

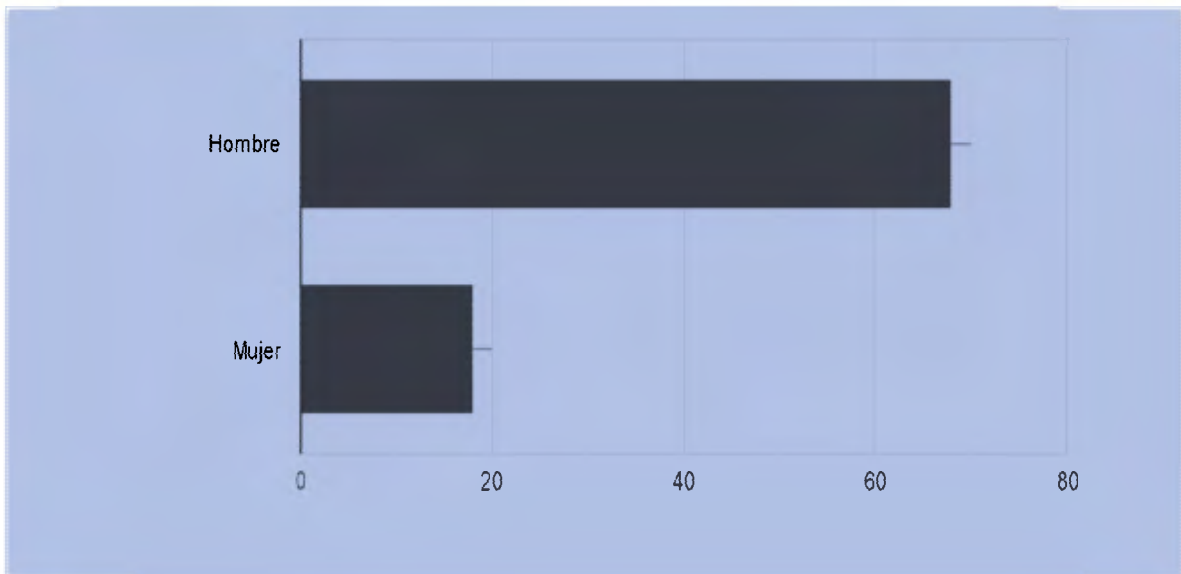
Al preguntarles a los 88 colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por su género, el 80, % de los colaboradores son hombres, mientras que el 20% de los colaboradores son de género femenino.

		Frecuencia	Porcentaje
	Hombre	70	80%
	Mujer	18	20%
	Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°2

2. ¿Genero de los encuestados pertenecientes al Servicio Especial Motorizado “Lince”?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

3. ¿Años de servicio en la unidad Especial Motorizado “Lince”?

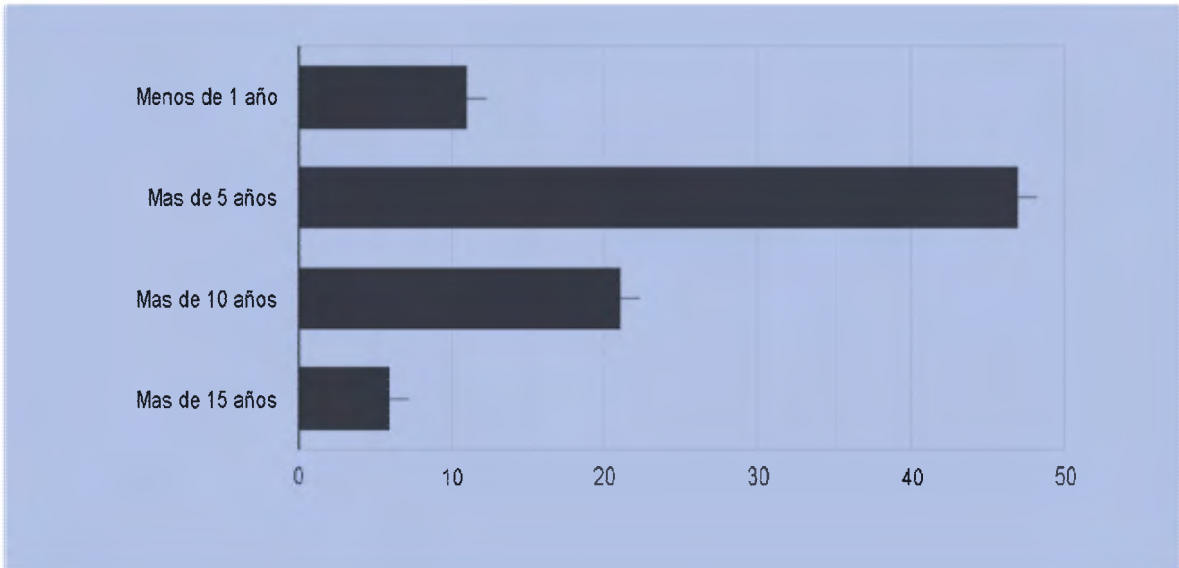
Al preguntarle a los 88 colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por sus años de servicio dentro de la unidad, el 53,4% de los colaboradores mantienen más de 5 años en la unidad, el 27,3% de los colaboradores tienen más de 10 años en la unidad, el 12,5% de los colaboradores tienen más de 1 año promedio dentro de la unidad, mientras que el 6,8% tienen más de 15 años continuos dentro de la unidad Policial Motorizada Lince.

		Frecuencia	Porcentaje
	Menos de 1 año	11	12.5%
	Más de 5 años	47	53.4%
	Más de 10 años	24	27.3%
	Más de 15 años	6	6.8%
	Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°3

3. ¿Años de servicio en la unidad Especial Motorizado “Lince”?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

4. Indique su nivel de estudio logrado satisfactoriamente.

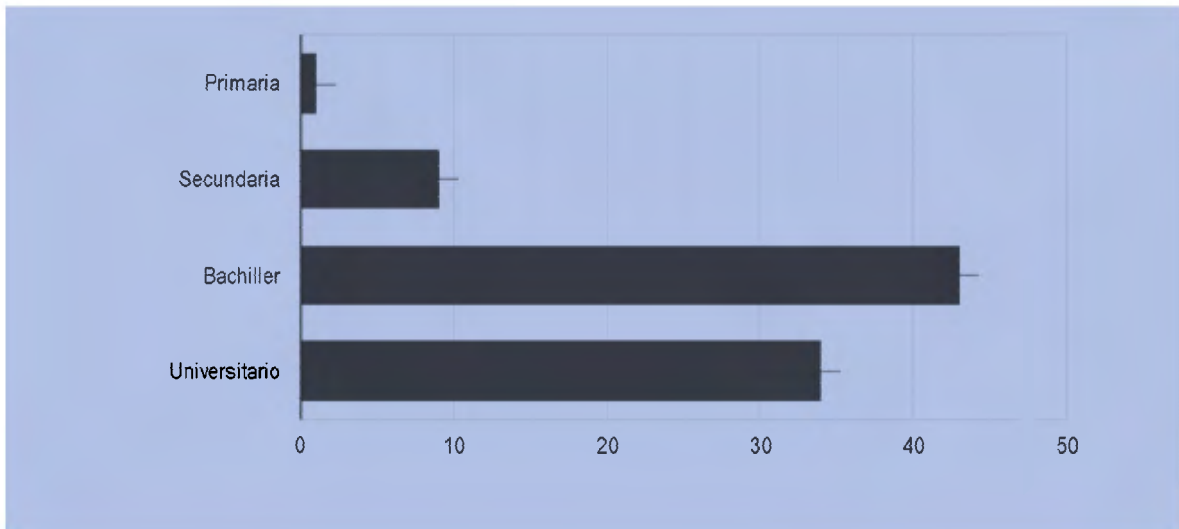
Al preguntarle a los 88 colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por su nivel de estudio logrado satisfactoriamente, el 50% de los colaboradores mantienen su diploma de bachiller, el 38,6% mantiene satisfactoriamente su título universitario, el 10,4% de los colaboradores solo llegaron a ostentar el diploma de secundaria, mientras que el 1% de los colaboradores solo llego a obtener el diploma de primaria. Esto indica que la mayoría de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince tiene un alto rendimiento académico.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
	Primaria	1	1%
	Secundaria	9	10.4%
	Bachiller	44	50%
	Universitario	34	38.6%
	<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°4

2. Indique su nivel de estudio logrado satisfactoriamente.



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

5- ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual que motive el deseo de superación de sus colaboradores?

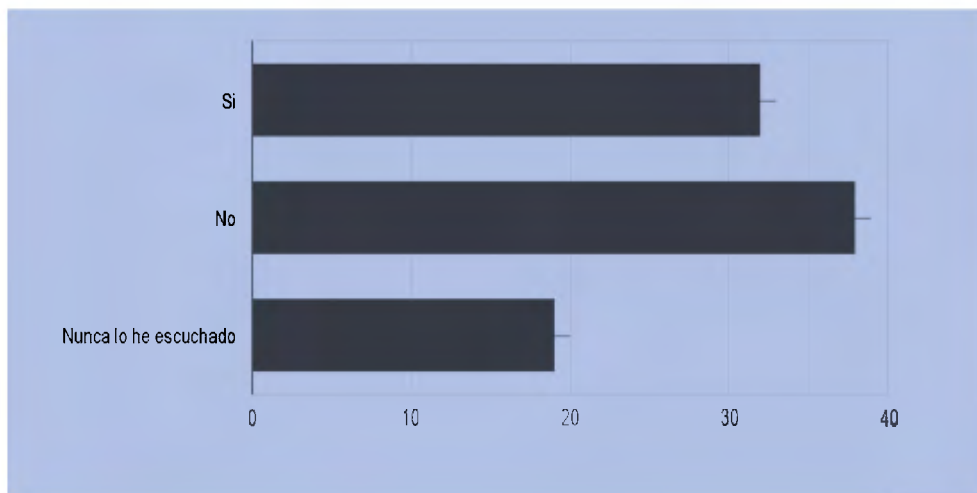
Al preguntarle a los 88 colaboradores si ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual que motive el deseo de superación de sus colaboradores?, él 42,2% respondieron que **NO**, el 36,4% respondieron que **SI**, mientras que el 21,6% respondieron que nunca han escuchado este programa.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
	Si	33	36.4%
	No	39	42.2%
	Nunca lo he escuchado	16	21.6%
	Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°5

5-¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual que motive el deseo de superación de sus colaboradores?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

6. ¿Piensa usted que el Servicio Policial Motorizado realiza diagnóstico de necesidades de capacitación?

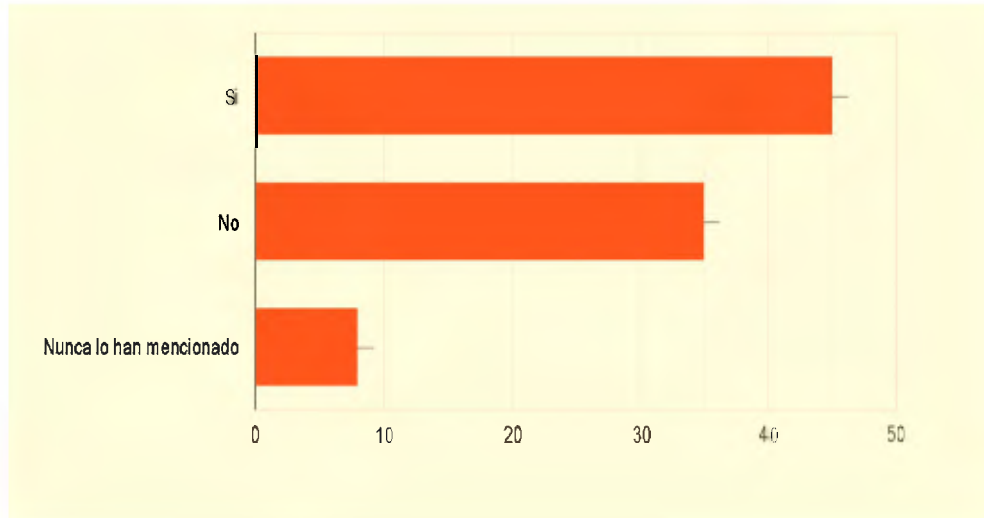
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Piensa usted que el Servicio Policial Motorizado realiza diagnóstico de necesidades de capacitación?, el 51,1% de los colaboradores respondieron que **SI**; El 39,8% manifestó que **NO**, mientras que el 9,1% de los colaboradores indican que si se realizan los diagnósticos de necesidades.

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	45	51.1%
	No	35	39.8%
	Nunca lo han mencionado	8	9.1%
	Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°6

6. ¿Piensa usted que el Servicio Policial Motorizado realiza diagnóstico de necesidades de capacitación?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

7. ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un grupo de instructores con las competencias necesarias de capacitar a las unidades policiales?

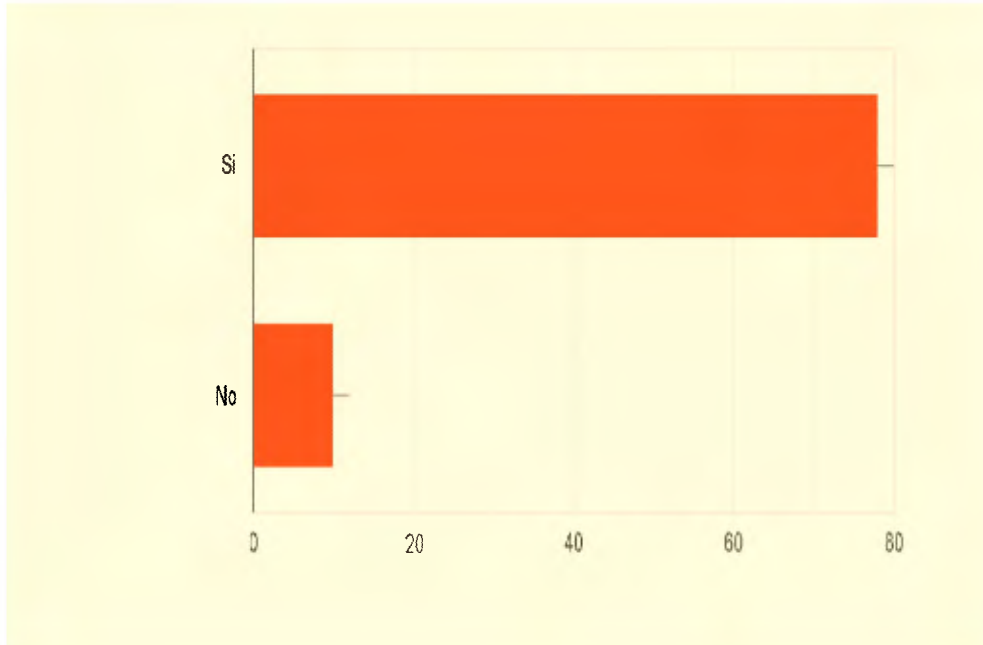
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un grupo de instructores con las competencias necesarias de capacitar a las unidades policiales?; El 88,6% de los colaboradores mencionan que **SI**, mientras que el 11,4% indican que **NO** cuentan con un grupo de instructores con las competencias necesarias para capacitar.

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	78	88.6%
	No	10	11.4%
	Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°7

7. ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un grupo de instructores con las competencias necesarias de capacitar a las unidades policiales?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

8. **¿Cuáles son las principales dificultades que impiden la ejecución de programas de capacitación continuas en el Servicio Policial Motorizado Lince?**

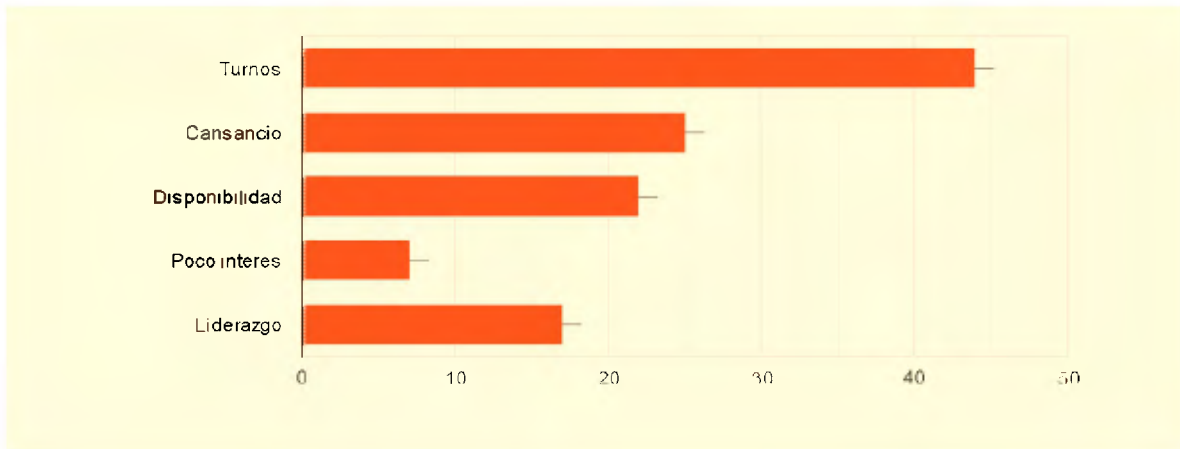
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cuáles son las principales dificultades que impiden la ejecución de programas de capacitación continuas en el Servicio Policial Motorizado Lince ?; El 42% mencionan que los turnos es uno de las principales dificultades, 23% de mencionan que el cansancio es el segundo factor, el 22% menciona que la disponibilidad personal ocupa el tercer lugar, el 11% señala el liderazgo de sus superiores, mientras que el 2% se inclina por el poco interés personal en el querer capacitarse.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Turnos	38	42%
Cansancio	18	23%
Disponibilidad	16	22%
Poco interés	5	2%
Liderazgo	11	11%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°8

8. ¿Cuáles son las principales dificultades que impiden la ejecución de programas de capacitación continuas en el Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

9. ¿Qué tan satisfecho estas con el programa de capacitación existente en el Servicio Policial Motorizado Lince?

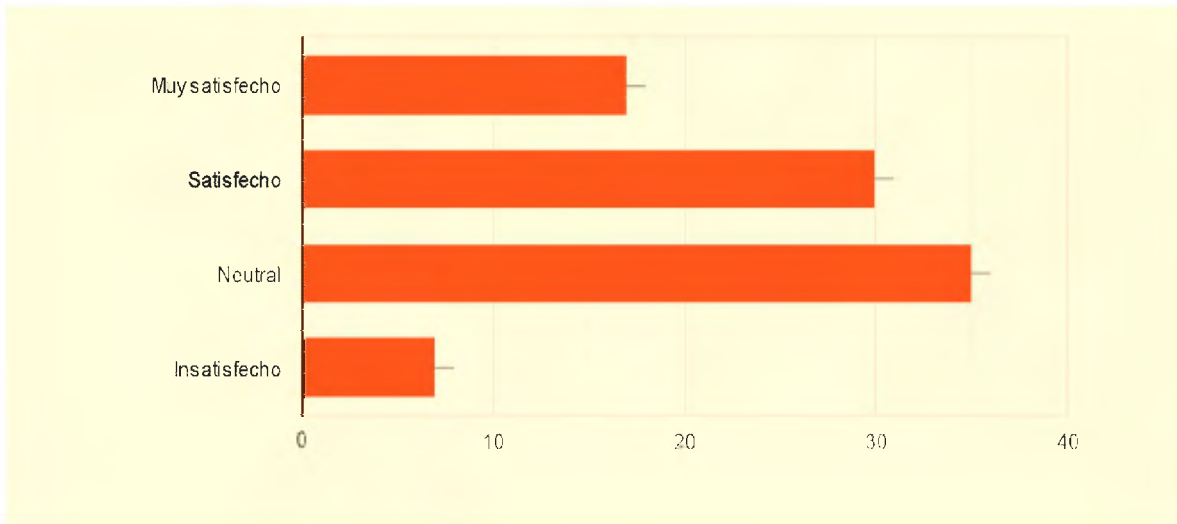
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Que tan satisfecho estas con el programa de capacitación existente en el Servicio Policial Motorizado Lince?, El 35% manifiesta estar Neutral en cuanto a la satisfacción de los programas de capacitación, El 30% se muestra satisfecho; El 15% menciona estar muy satisfecho con estos programas, mientras que el 5% señala estar insatisfecho.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy satisfecho	16	15%
Satisfecho	30	30%
Neutral	34	35%
Insatisfecho	8	5%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°9

9. ¿Qué tan satisfecho estas con el programa de capacitación existente en el Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

10. ¿Consideras que después de haber recibido una capacitación actualizada habrá cambios en el pensar y actuar policial?

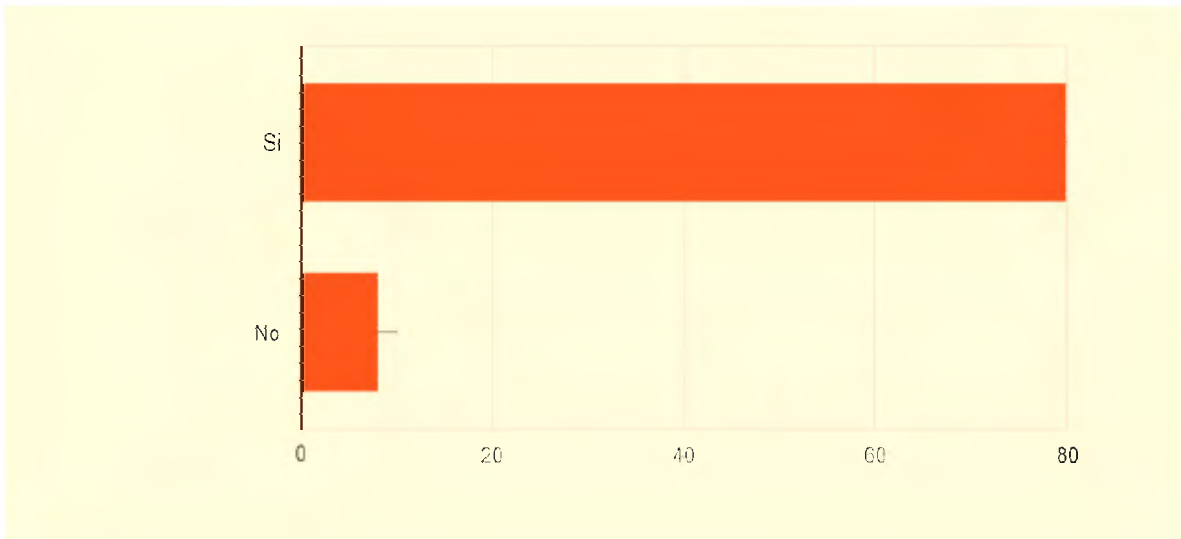
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Consideras que después de haber recibido una capacitación actualizada habrá cambios en el pensar y actuar policial?; El 90,9% menciona que, **SI** habrá cambios después de las capacitaciones, mientras que el 9,1% señala que **NO** habrá cambios y todo seguirá igual.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	90.9%
No	8	9.1%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°10

10. ¿Consideras que después de haber recibido una capacitación actualizada habrá cambios en el pensar y actuar policial?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

11. ¿Considera que un programa de capacitación continua y actualizada mejore las habilidades para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?

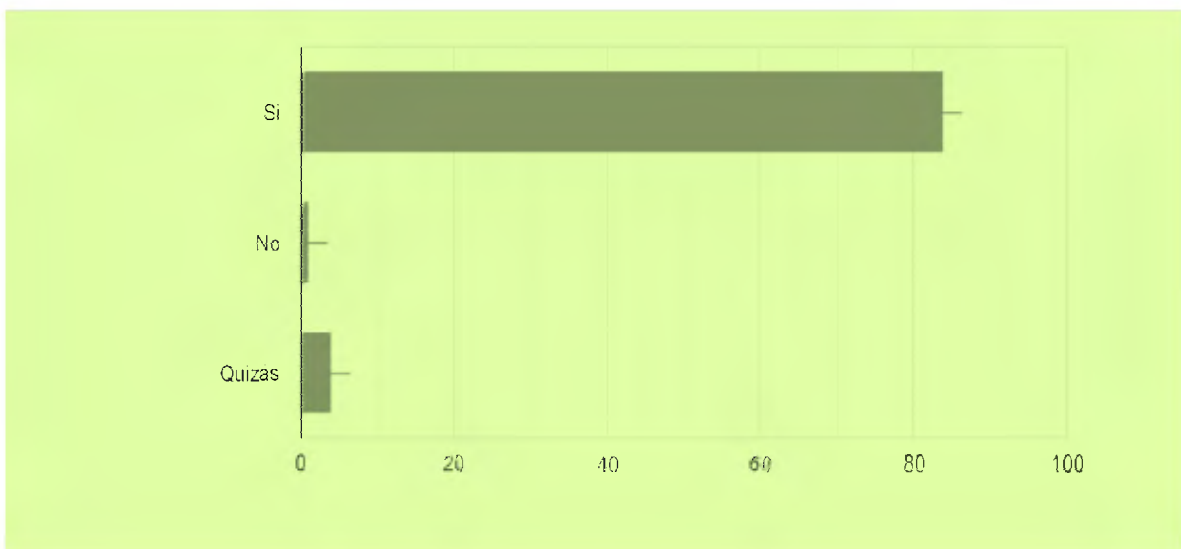
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Considera que un programa de capacitación continua y actualizada mejore las habilidades para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?; El 95% indica que, **SI** mejorara las habilidades, el 4% menciona que **QUIZAS** existan algunas mejoras, mientras que el 1% señala que **NO** habrá mejores con estos programas de capacitaciones.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	83	95%
No	1	1%
Quizás	4	4%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°11

11. ¿Considera que un programa de capacitación continua y actualizada mejore las habilidades para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

12.¿Considera que un programa de capacitación continua y especializada ayudará a perfeccionar las destrezas de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince en la realización de actividades y procedimientos policivos?

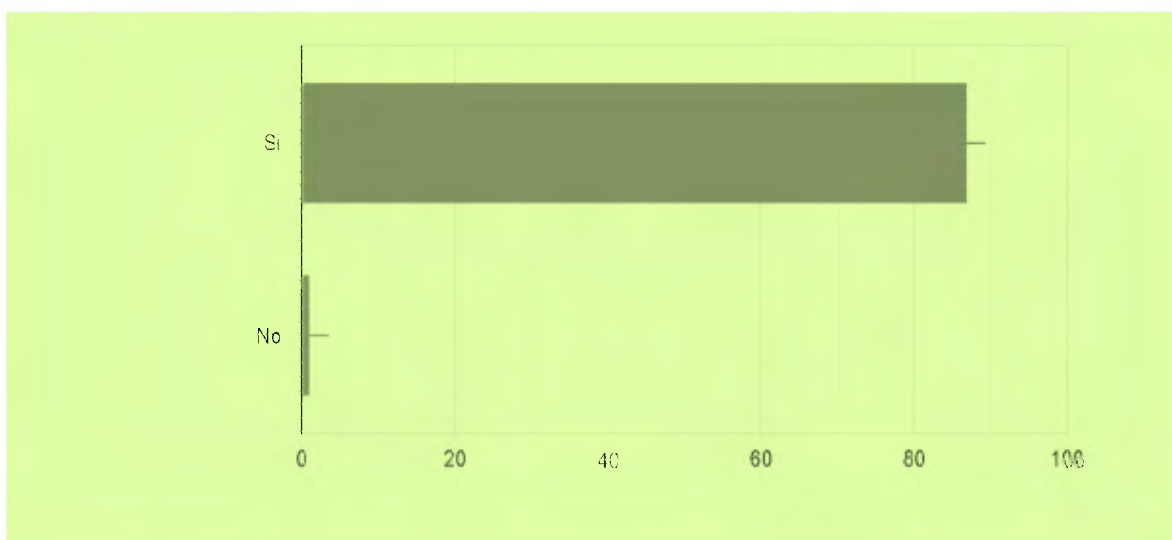
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Considera que un programa de capacitación continua y especializada ayudará a perfeccionar las destrezas de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince en la realización de actividades y procedimientos policivos?, el 99% menciona que, **SI** ayudará a perfeccionar las destrezas, mientras que el 1% señala que **NO** ayudará en nada en cuanto a las destrezas de los colaboradores.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	87	99%
No	1	1%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°12

12.¿Considera que un programa de capacitación continua y especializada ayudará a perfeccionar las destrezas de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince en la realización de actividades y procedimientos policivos?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

13. ¿Considera que los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince deben contar con las competencias en cuanto servicio policivo que prestan?

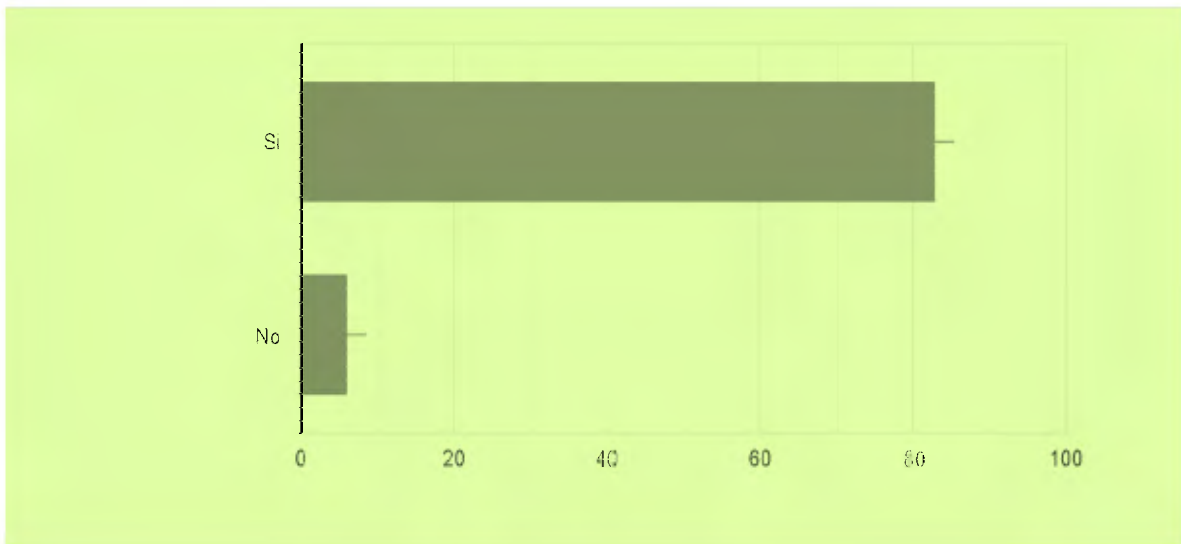
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Considera que los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince deben contar con las competencias en cuanto servicio policivo que prestan? el 94% menciona que, **SI** se debe contar con las competencias, mientras que el 6% señala que **NO** es necesario estas competencias para ejercer las funciones públicas.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	83	94%
No	5	6%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°13

13. ¿Considera que los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince deben contar con las competencias en cuanto servicio policivo que prestan?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

14 ¿Considera que el Servicio Policial Motorizado Lince al contar con unidades competentes la productividad laboral será mejor?

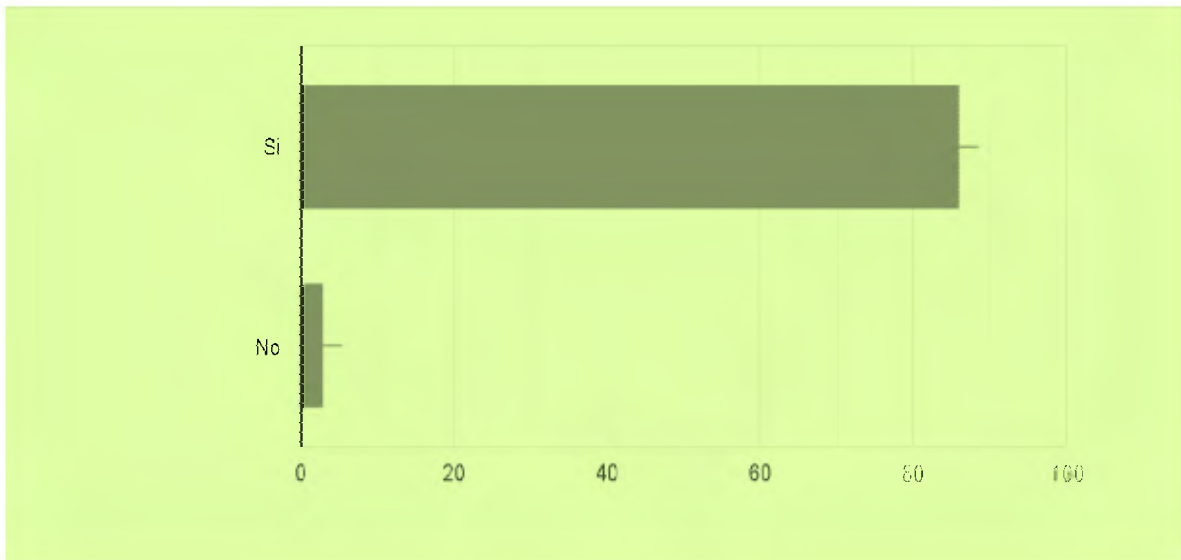
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Considera que el Servicio Policial Motorizado Lince al contar con unidades competentes la productividad laboral será mejor?; El 98% de los colaboradores menciona que, **SI** será mejor, mientras que el 2% señalan que **NO** influye en la productividad laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	98%
No	3	2%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°14

14 ¿Considera que el Servicio Policial Motorizado Lince al contar con unidades competentes la productividad laboral será mejor?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

15. **¿Cuál es tu apreciación en cuanto a las condiciones de trabajo del Servicio Policial Motorizado Lince hacia sus colaboradores?**

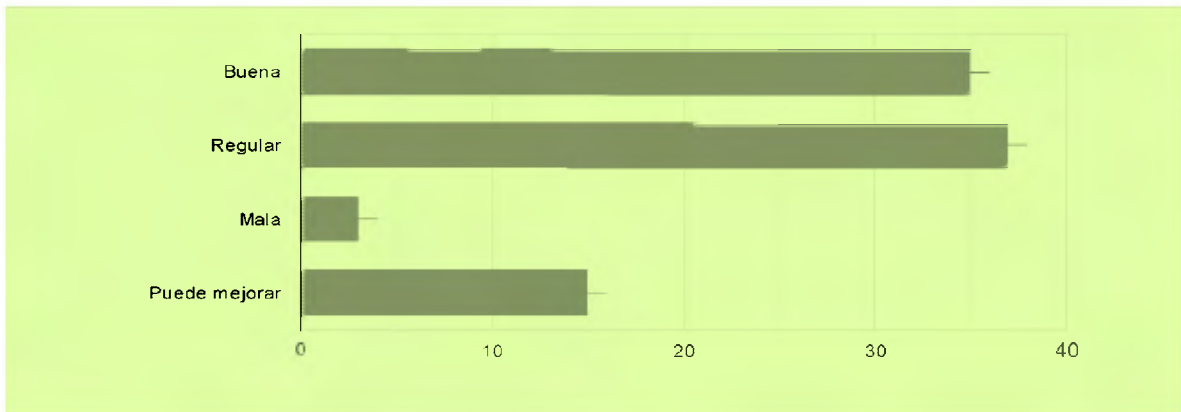
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cuál es tu apreciación en cuanto a las condiciones de trabajo del Servicio Policial Motorizado Lince hacia sus colaboradores?, el 40% de los colaboradores menciona regular su apreciación, el 34% indica Buena las condiciones de trabajo, el 18% indica que Puede mejorar las condiciones laborables, mientras que el 8% de los colaboradores menciona ser mala estas condiciones.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Buena	23	34%
Regular	52	40%
Mala	3	8%
Puede mejorar	10	18%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°15

15. ¿Cuál es tu apreciación en cuanto a las condiciones de trabajo del Servicio Policial Motorizado Lince hacia sus colaboradores?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

16 ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con buenos recursos económicos para el desarrollo continuo de capacitaciones?

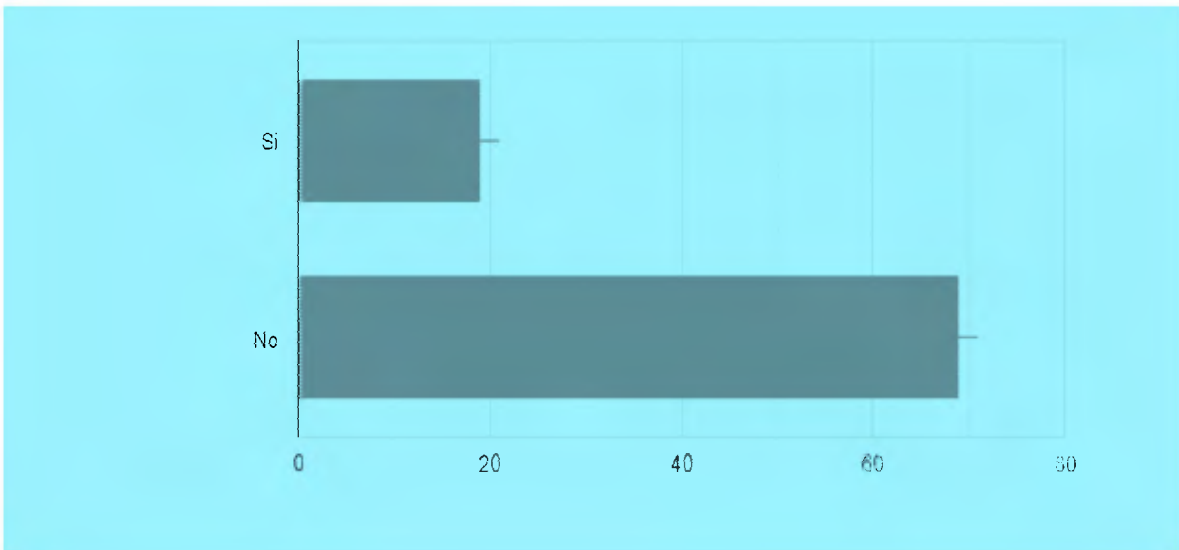
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con buenos recursos económicos para el desarrollo continuo de capacitaciones?, el 78,4% de los colaboradores mencionan que NO se cuenta con estos recursos económicos, mientras que el 21,6% afirman que SI se cuenta con buenos recursos para el desarrollo de capacitaciones.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	21.6%
No	69	78.4%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°16

16-¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con buenos recursos económicos para el desarrollo continuo de capacitaciones?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

17. ¿Cómo evalúa la vocación de servicio de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince en cuanto a la disposición para satisfacer las necesidades que se presenten?

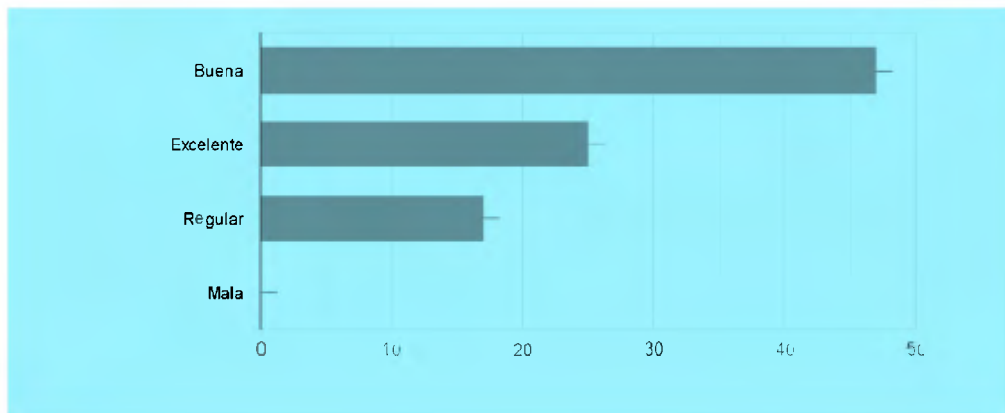
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cómo evalúa la vocación de servicio de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince en cuanto a la disposición para satisfacer las necesidades que se presenten?; el 48% evalúa la vocación muy BUENA, el 28% menciona excelente, mientras que el 12% señala regular la vocación de servicio de los colaboradores. La opción Mala obtuvo un 0% en esta encuesta.

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	58	48%
Excelente	24	28%
Regular	6	12%
Mala	0	0%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°17

17-¿Cómo evalúa la vocación de servicio de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince en cuanto a la disposición para satisfacer las necesidades que se presenten?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

18. ¿Los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince demuestran un alto sentido de pertenencia al ser parte de este grupo de trabajo?

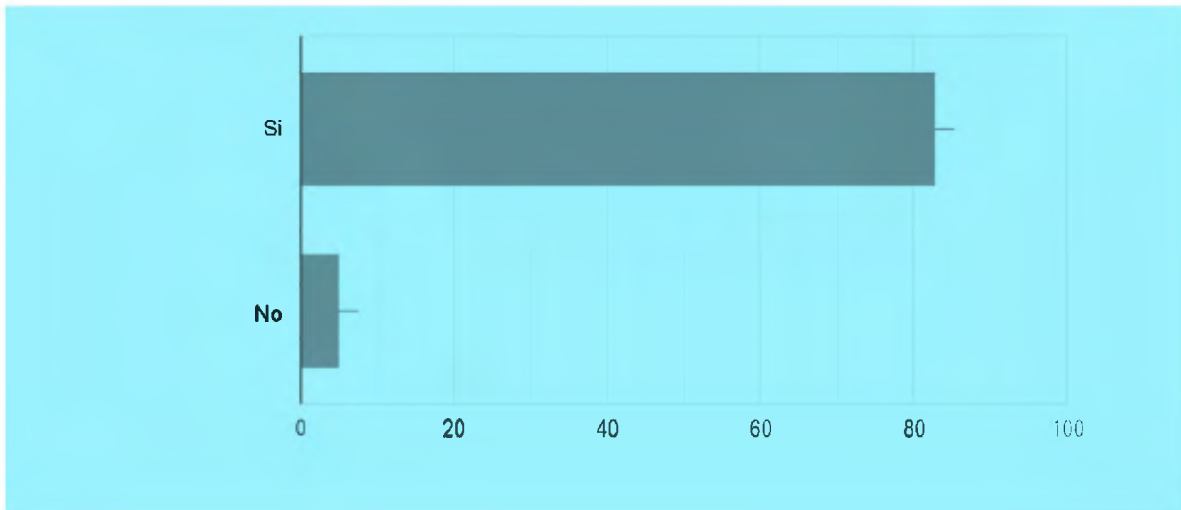
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince demuestran un alto sentido de pertenencia al ser parte de este grupo de trabajo?, el 96% señalan un alto sentido de pertenencia al formar parte de esta unidad policial, mientras que el 4% dicen lo contrario sobre lo consultado.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	82	96%
No	6	4%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°18

18-¿Los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince demuestran un alto sentido de pertenencia al ser parte de este grupo de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

19. ¿Cuál incentivo considera que debe aplicar el Servicio Policial Motorizado Lince para la motivación de sus colaboradores?

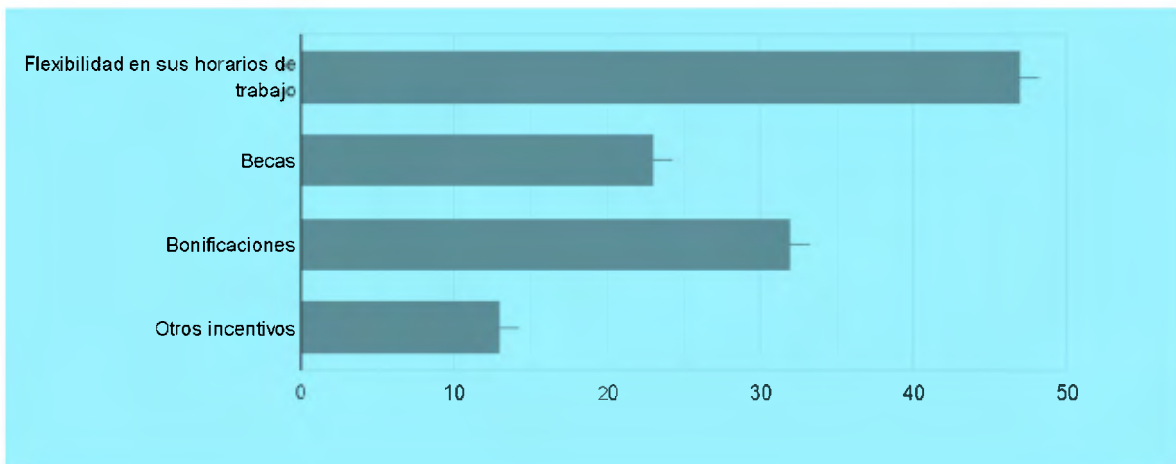
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cuál incentivo considera que debe aplicar el Servicio Policial Motorizado Lince para la motivación de sus colaboradores?, el 46% indican que mantener una flexibilidad en sus horarios de trabajo es la mejor opción, mientras que el 30% se inclina en las Bonificaciones, solo un 20% señala las Becas y por último el 4% solicitan otros incentivos para una mejor motivación.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Flexibilidad en sus horarios de trabajo	52	46%
Becas	21	20%
Bonificaciones	13	30%
Otros incentivos	2	4%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°19

19-¿Cuál incentivo considera que debe aplicar el Servicio Policial Motorizado Lince para la motivación de sus colaboradores?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

20. ¿Se aplican los beneficios sociales a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?

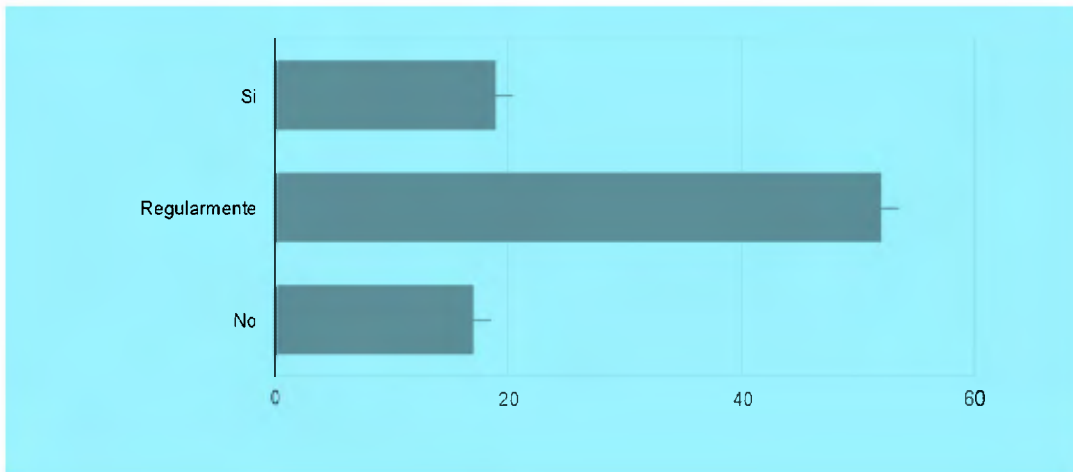
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Se aplican los beneficios sociales a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?, el 59,1% mencionan que Regularmente se dan estos beneficios sociales, mientras que el 21,6% afirman con un **SI** la aplicación de estos beneficios y por último el 19,3% de los colaboradores indican que **NO** se aplican estos beneficios.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	21.6%
Regularmente	52	59.1%
No	17	19.3%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE.

Gráfica N°20

20-¿Se aplican los beneficios sociales a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

21. ¿Considera que las capacitaciones continuas acerca de las leyes, normas y reglamentos son esenciales para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por la naturaleza de sus servicios?

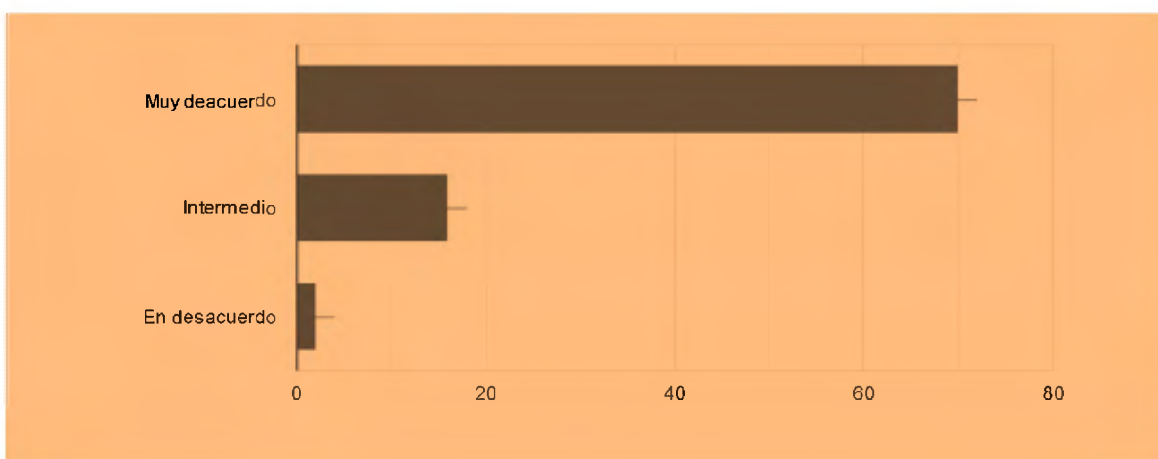
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Considera que las capacitaciones continuas acerca de las leyes, normas y reglamentos son esenciales para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por la naturaleza de sus servicios?, el 70% está de acuerdo con estos tipos de capacitaciones, mientras que el 21% no están tan convencidos de manera Intermedio y por último el 9% están en desacuerdo en cuanto a las capacitaciones acerca de este tema en específico.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy de acuerdo	64	70%
Intermedio	17	21%
En desacuerdo	7	9%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°21

21-¿Considera que las capacitaciones continuas acerca de las leyes, normas y reglamentos son esenciales para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince por la naturaleza de sus servicios?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

22. ¿El Servicio Policial Motorizado Lince está pendiente al aspecto psicológico de sus colaboradores en cuanto a su entorno, motivaciones y comportamiento de trabajo?

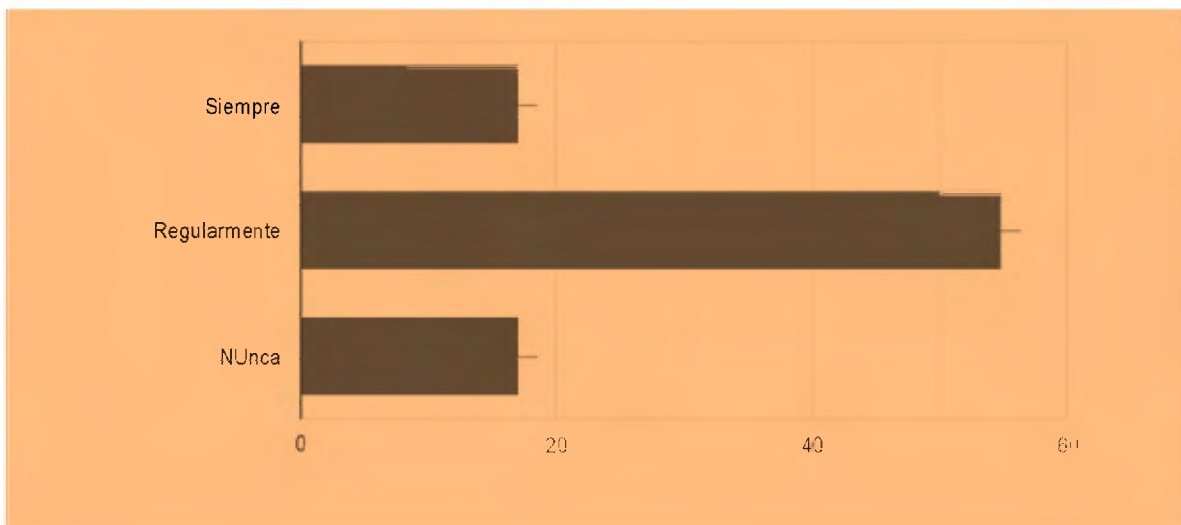
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿El Servicio Policial Motorizado Lince está pendiente al aspecto psicológico de sus colaboradores en cuanto a su entorno, motivaciones y comportamiento de trabajo?, el 60% optaron por indicar que Regularmente la unidad está pendiente a este aspecto, mientras que existe una igual en cuanto al porcentaje de 20% en las opciones de Siempre y un 20% Nunca en cuanto al aspecto psicológicos de sus colaboradores.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Siempre	16	20%
Regularmente	56	60%
Nunca	16	20%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°22

22-¿El Servicio Policial Motorizado Lince está pendiente al aspecto psicológico de sus colaboradores en cuanto a su entorno, motivaciones y comportamiento de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

23. **¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual para sus colaboradores?**

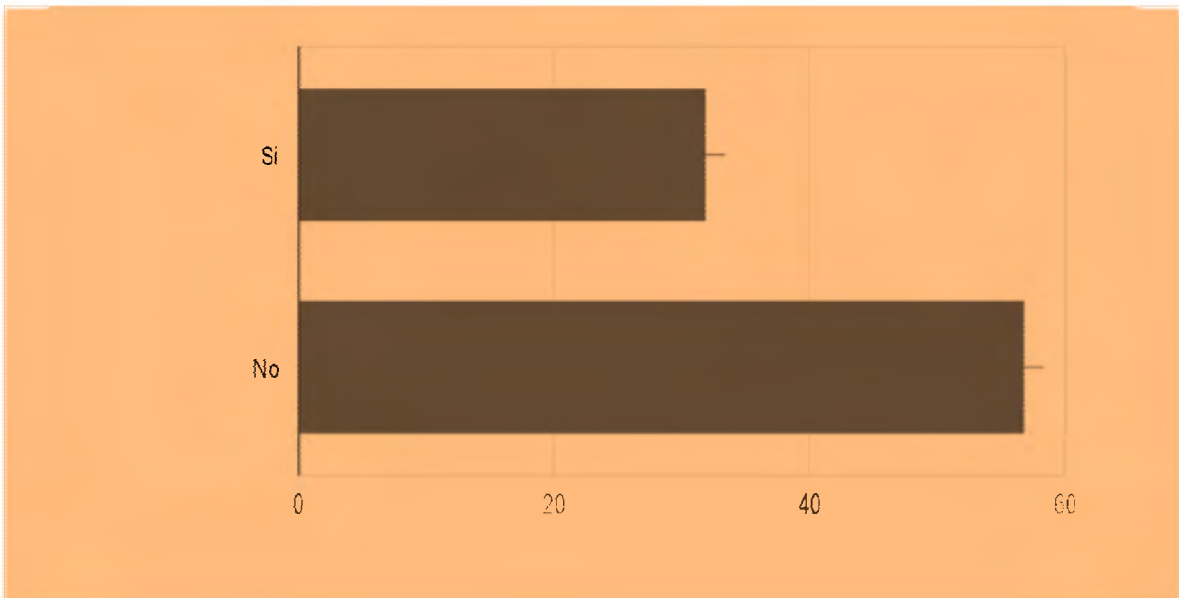
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual para sus colaboradores?, el 65% de sus colaboradores manifiestan que **NO**, mientras que el 35% afirman que **SI** cuentan con esta línea de tiempo en sus programaciones.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	31	35%
No	57	65%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°23

23-¿Cuenta el Servicio Policial Motorizado Lince con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual para sus colaboradores?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

24. **¿Cómo considera usted las capacitaciones proporcionadas por la institución?**

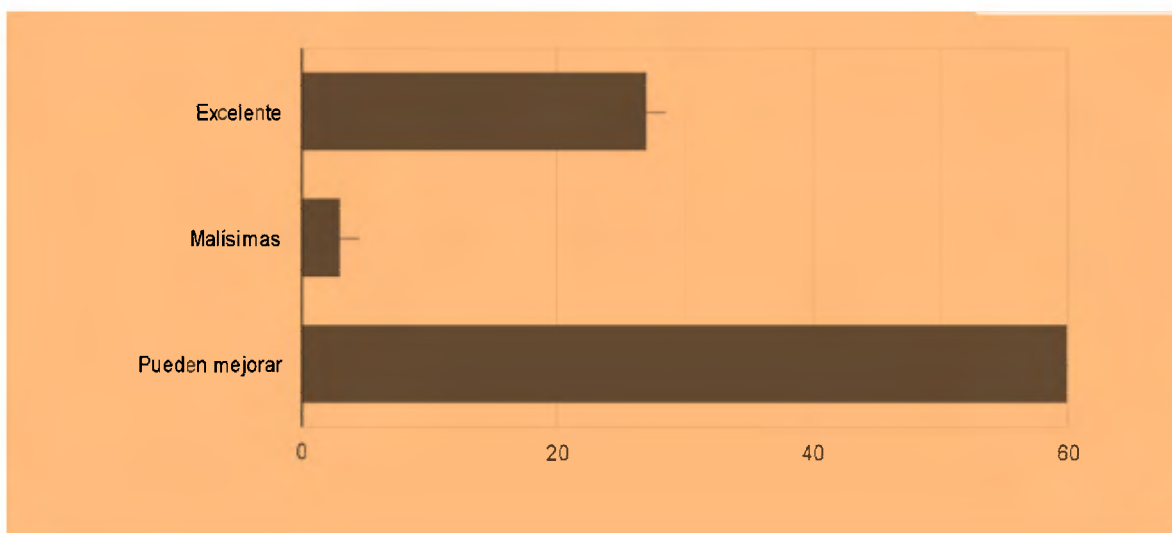
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cómo considera usted las capacitaciones proporcionadas por la institución?, el 65% en su mayoría manifiestan que estas capacitaciones pueden mejorar, el 35% clasifica como Excelente estas capacitaciones y por último un 5% clasifican estas capacitaciones como malísimas.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Excelente	25	35%
Malísima	2	5%
Puede mejorar	61	65%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°24

24-¿Cómo considera usted las capacitaciones proporcionadas por la institución?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

25. ¿Hace que tiempo usted recibió capacitaciones actualizadas dentro de este Servicio Policial Motorizado Lince?

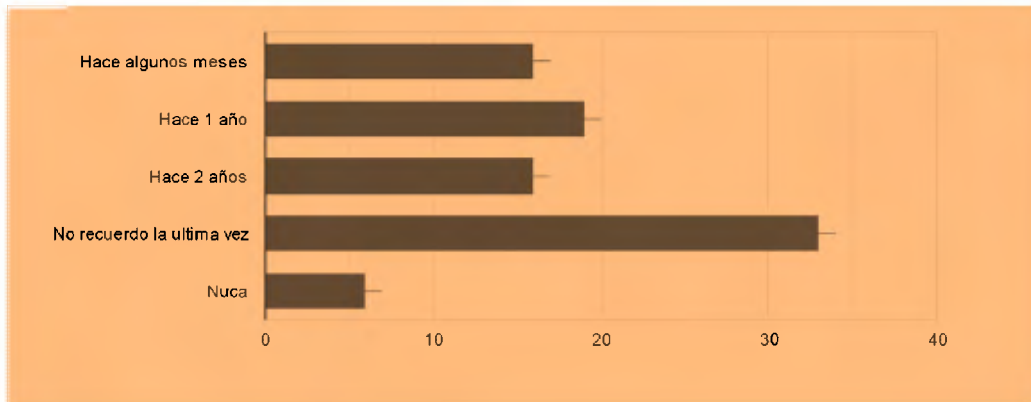
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Hace que tiempo usted recibió capacitaciones actualizadas dentro de este Servicio Policial Motorizado Lince?, el 35% de los colaboradores No recuerdan la última vez de haber recibido alguna capacitación, un 20% mencionan que hace 1 año fue su última capacitación, existe un empate de porcentaje de 19% entre la opción 1 (Hace algunos meses) y la opción 3 (Hace 2 años) y por ultimo con un 7% mencionan que Nunca han recibido una capacitación por parte de la Institución.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Algunos meses	9	19%
Hace 1 año	18	20%
Hace 2 años	9	19%
No recuerdo la última vez	49	35%
Nunca	3	7%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°25

25-¿Hace que tiempo usted recibió capacitaciones actualizadas dentro de este Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

26. ¿Considera que un programa de capacitación continua y actualizada sea beneficioso para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?

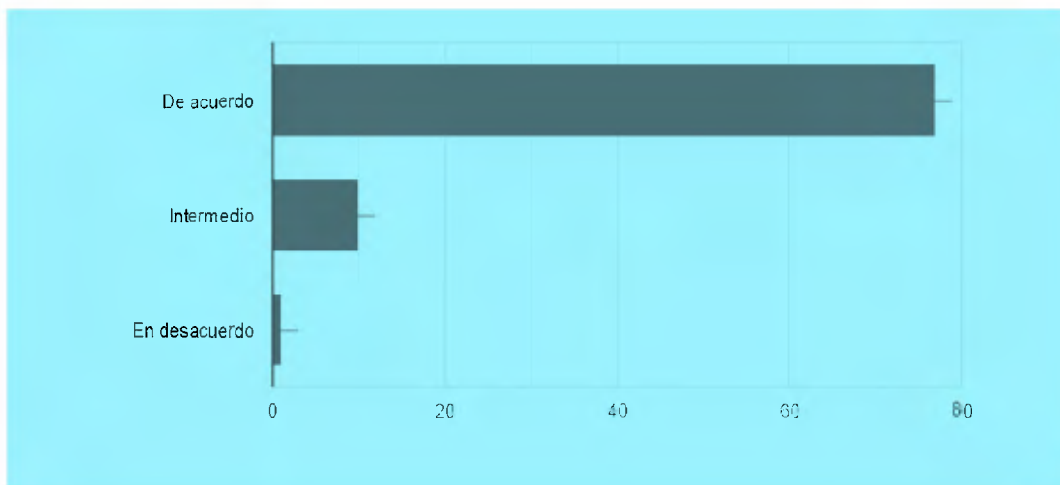
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Considera que un programa de capacitación continua y actualizada sea beneficioso para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?, el 87,5% afirma que será beneficiosa estas capacitaciones, mientras que el 11,5% se mantiene Intermedio en cuanto a este tema y por último el 1% está en desacuerdo en lo beneficioso para la unidad estas capacitaciones.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
De acuerdo	77	87.5%
Intermedio	10	11.5%
Desacuerdo	1	1%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°26

26-¿Considera que un programa de capacitación continua y actualizada sea beneficioso para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

27. ¿Un programa de capacitación continua y actualizada es necesaria de acuerdo la labor policial que desempeña?

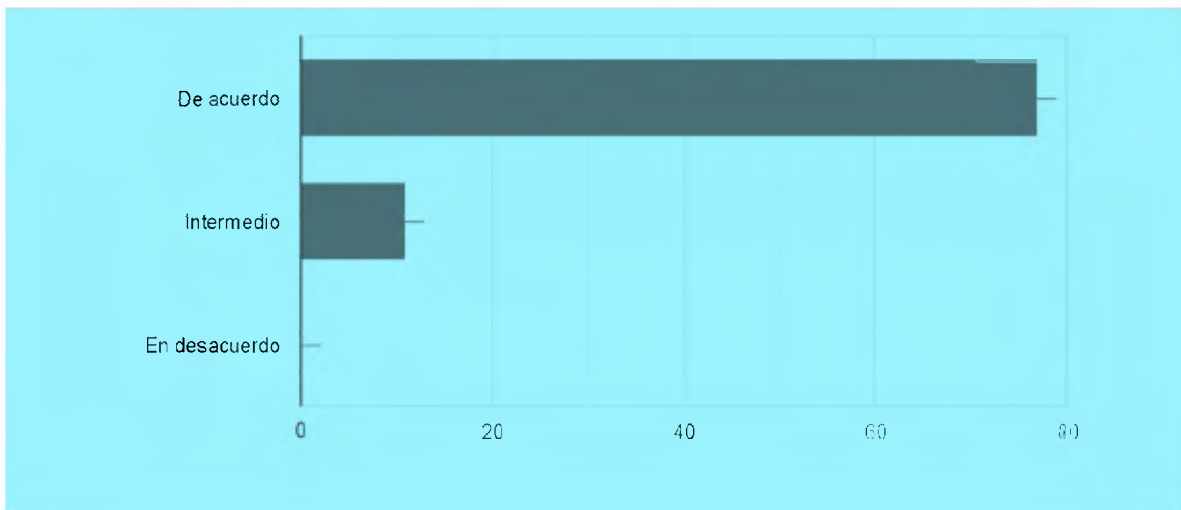
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Un programa de capacitación continua y actualizada es necesaria de acuerdo la labor policial que desempeña?, el 87,5% de los colaboradores están De Acuerdo en que es necesario la capacitación continua dentro de la Unidad, mientras que el 12,5% marcó estar Intermedio en cuanto a los programas actualizados, obteniendo como respuesta 0% en la opción de en Desacuerdo.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
De acuerdo	77	87.5%
Intermedio	11	12.5%
Desacuerdo	0	0%
<i>Total</i>	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°27

27-¿Cada que tiempo consideras que deben darse las capacitaciones dentro del Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

28-¿Cada que tiempo consideras que deben darse las capacitaciones dentro del Servicio Policial Motorizado Lince?

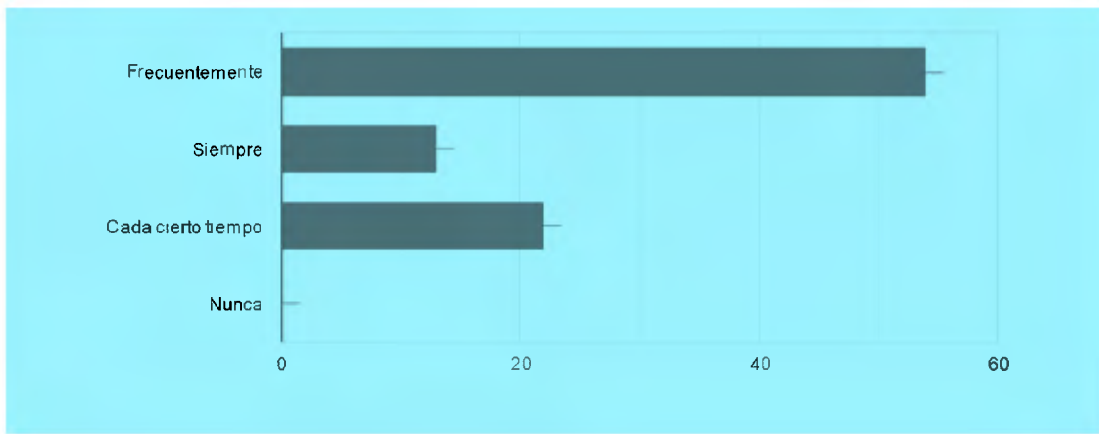
Al preguntarle a los 88 colaboradores sobre ¿Cada que tiempo consideras que deben darse las capacitaciones dentro del Servicio Policial Motorizado Lince?, el 59% de sus colaboradores mencionan que estas capacitaciones deben darse Frecuentemente, mientras que el 23% señala la opción 3 cada cierto tiempo deben dictarse estas jornadas, con un 18% manifiestan que Siempre deben darse estas capacitaciones y obteniendo 0% en la respuesta de Nunca. Esto indica que los colaborades tienen el deseo de superación y ser tomados en cuenta para las capacitaciones continuas.

	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	63	59%
Siempre	7	18%
Cada cierto tiempo	18	23%
Nunca	0	0%
Total	88	100%

Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

Gráfica N°28

29-¿Cada que tiempo consideras que deben darse las capacitaciones dentro del Servicio Policial Motorizado Lince?



Fuente: Encuesta aplicada a las unidades del SPM LINCE

8. CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a la muestra “Colaboradores del SPM Lince” de la Policía Nacional se llega a las siguientes conclusiones:

1. El objetivo de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, además es preciso desarrollar programas continuos que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales actuales; con esto se lograría tener unidades policiales capacitadas y con los estándares de competencia que requiere la institución.

2. El Servicio Policial Motorizado Lince carece de programas de capacitación dirigidos a sus colaboradores, en consecuencia, los procedimientos policiales y el actuar policial lo realizan en base a la experiencia que posee cada uno y no lo establecido en las normas y leyes de nuestro país.

3. Las capacitaciones del Servicio Policial Motorizado Lince deben ser continuas, con el objetivo primordial de mantener a las unidades en constante desarrollo de sus habilidades y destrezas, las cuales son necesarias para mantenerlas a la vanguardia en temas de seguridad pública en general.

4. El personal capacitado y seleccionado por las oficinas de Recursos Humanos para ser facilitadores de los programas de capacitación, aparte de desarrollar estas

asignaciones también se ven en la obligación de prestar un servicio policivo, dificultando un mejor desarrollo en las capacitaciones programadas tanto para el docente como para los colaboradores que reciben dicha capacitación.

5. Las unidades policiales que son seleccionadas para brindar estos cursos o seminarios en su mayoría no pasan por un proceso de capacitación para alcanzar mejores competencias, ocasionando que la enseñanza sea dictada por cualquier uniformado a fin de cumplir con una matriz operacional de capacitación por parte de la institución.

3. El Servicio Policial Motorizado Lince a través de sus oficinas de Recursos Humanos debe detectar el talento humano y las competencias académicas que tiene cada uno de sus colaboradores. Esto debido a que existe gran volumen de unidades capacitadas con altas competencias en sus distintas ramas y este talento no es aprovechado por el desconocimiento de estas oficinas puesto que solo les dan prioridad a las necesidades del servicio policivo.

8.2. RECOMENDACIONES

1. Establecer un programa de capacitación continua exclusivamente para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince, a través de la Dirección Nacional de Docencia, ya que este servicio policivo Lince presta un servicio especial y con características propias de su unidad.

2. Motivar a la línea de mando superior de la Institución de la Policía Nacional, a fin de hacer conciencia de la importancia de las capacitaciones continuas hacia su personal bajo su mando, de acuerdo a las necesidades que cubren y las habilidades que desarrollan.

3. Se recomienda presentar los resultados obtenidas en la presente investigación a los directivos de la Institución, a fin de orientar y conocer las necesidades reales y las debilidades que deben ser reforzadas mediante programas de capacitaciones.

4. Aprovechar el terreno que tiene a sus alrededores la sede central del Servicio Policial Motorizado Lince, para construir una pista de adiestramiento motorizada con todas las normas de tránsito establecidas por la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (A.T.T.T), en cuanto a seguridad vial. Esto con el objetivo de establecer mediante una línea de tiempo continua, desarrollar mejores habilidades y destrezas de sus colaboradores, a fin de disminuir la continuidad de accidentes vehiculares que en mucha de las ocasiones han terminado en desenlaces fatales.

5. Mantener una constante interacción con entidades públicas y privadas que ayuden al fortalecimiento de conocimientos y enseñanzas en temas de interés apegados a la labor policial que desempeñan las unidades policiales.

6. Analizar, reestructurar y aplicar los procesos de enseñanzas establecidos por la Institución, dirigidas a los tiempos actuales.

7. Establecer alternativas a fin de contar con un capital monetario que ayude a sufragar los costos en las diferentes jornadas de capacitaciones que se puedan desarrollar a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince.

8. Establecer un perfil docente policial con las competencias académicas requeridas, además de la doctrina y disciplina institucional.

9. PROYECTO



CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO
DECANATO DE POSTGRADOS Y MAESTRIAS
MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR



Programa de capacitación continua y actualizada dirigida a los
colaboradores del Servicio Policial Motorizado “LINCE” de la Policía
Nacional de Panamá.



10. INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional de Panamá como entidad representativa de la maquinaria estatal, es decir que representa al Estado en el ejercicio de sus funciones, tal cual lo establece nuestra carta magna “**La Constitución Política de la República de Panamá (CP)**” en sus artículos 4 y 17.

El Artículo 4 de la (CP), menciona que la República de Panamá acata las normas del **Derecho Internacional** y el **Artículo 17 de la (CP)**, indica que las autoridades de la **República de Panamá están instituidas para proteger la vida, honra y bienes** a los nacionales donde quiera que se encuentre y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; **asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, 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**.

Esto quiere decir que las unidades policiales que componen el efectivo de la Policía Nacional, durante el ejercicio de sus funciones representan al Estado, en consecuencia, al momento de realizar sus funciones como Policía se ve en la necesidad de estar altamente capacitada continuamente, ya que lo que haga contrario a la Constitución va en contra de lo establecida en la Constitución Política, Normas y Leyes establecidas.

El Estado se ha comprometido mediante convenios bilaterales o multilaterales a respetar las normas establecidas a nivel internacional, por lo tanto la unidad policial uniformada en el ejercicio de sus funciones, además de ser un sujeto del derecho se vuelve un protector de los derechos humanos de las personas que habiten en este país, por lo que significa que poder realizar un trabajo profesional y exitoso respetando cada uno de los puntos señalados, la Institución y el país tendrán en las calles policías conocedores de la función que realizan además y ser agentes prestadores de servicios en cuanto a seguridad, opinión, consultoría, toma de decisiones, entre otros aspectos de interés.

Por otra parte; es así como su preparación física e intelectual debe estar siempre presente en la institución. Razón por la cual, el personal debe cumplir con ciertos estándares superiores tanto en la parte humana como de conocimiento, ya que la confianza que genera en todo un país se debe a la calidad que los miembros de la policía deben tener en la prestación del servicio que presta a la comunidad. De este modo, la institución policial, como garante de la convivencia y seguridad ciudadana, debe estar siempre al día, en lo que a capacitación del personal se refiere; pues de esta forma, no se desconoce la dinámica del mundo actual, que comprende toda una serie de situaciones que ponen en riesgo la paz de la convivencia ciudadana y que exige la preparación previa para atender las situaciones a las que se enfrentan los policías en sus actividades cotidianas.

Las fuentes de supervivencia actualmente son la innovación y el conocimiento, ya que estos factores son los que dan la ventaja competitiva para sostenerse en la

sociedad y responder casi que de forma inmediata a las diferentes situaciones que emergen en la dinámica de la ciudad. Por ende, la capacitación es uno de los recursos estratégicos con los que debe contar la Policía Nacional como ventaja competitiva en una sociedad que tiene cambios continuos; La Policía Nacional, tal y como cualquier otra entidad gubernamental, **necesita una capacitación constante para tener altos estándares** en cuanto a dirección y gestión estratégica y así poder estar en consonancia con la sociedad actual. De esta forma, los aspectos señalados constituyen la fuente de conocimiento para el desarrollo del presente trabajo de investigación; toda vez, que dentro de la Ley Orgánica de la Policía Nacional mediante el Decreto Ejecutivo N°172 en el capítulo II que establece la Enseñanza Policial, donde considerada la capacitación como necesidad primaria para poder ejercer adecuadamente las funciones que tiene el personal de la Policía en cada uno de función que desempeña.

11. OBJETIVOS:

11.1. Objetivo general:

Capacitar al participante en torno a la evolución, conceptos, principios y características de los Derechos Humanos que le permitan comprender la trascendencia y mecanismos que tienen en el ámbito jurídico nacional e internacional, además los mecanismos de protección existentes, en la jurisdicción panameña, asumidas por el Estado por medio de las Declaraciones, Convenciones y Tratados internacionales.

11.2. Objetivos específicos:

- Conocer las etapas históricas en el reconocimiento de los derechos humanos.
- Lograr que los participantes identifiquen las principales características conceptuales de los derechos humanos y puedan elaborar su propia definición de estos derechos.
- Facilitar a los participantes herramientas mínimas para responder a las preguntas más frecuentes sobre derechos humanos, cómo quien o quienes lo violan y los principales efectos de ello. Además, que puedan tener una noción mínima de dónde se pueden ubicar los derechos humanos en el derecho interno y en el derecho internacional y cómo se relacionan entre sí.
- Identificar los principales derechos que en el diario vivir y en el entorno social se ejercen y se afectan.
- Desarrollar el concepto de valores, así como describir los valores que sustentan los derechos humanos.
- Identificar los grupos en condiciones de vulnerabilidad y la importancia de proteger los derechos humanos de estos grupos de abusos que atenten contra su dignidad humana.
- Familiarizar a los participantes con las normas legales para una conducta no discriminatoria y sensibilizarlos respecto de los efectos perjudiciales de las actitudes discriminatorias.

- Explicar los mecanismos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos.
- Explicar el concepto del uso de la fuerza, sus efectos en la vida y seguridad de las personas, y las normas internacionales relativas al uso apropiado de la fuerza con fines policiales legítimos.
- Determinar las aptitudes y actitudes que pueden influir en el respeto de los derechos humanos.

12. JUSTIFICACIÓN

La Educación en Derechos Humanos en la **modalidad presencial**, tiene como objetivo principal consolidar una sociedad en la que cada individuo cuente con las condiciones para ejercitar sus derechos y cumpla con sus obligaciones, que permita su participación activa y comprometida con la transformación social a alcanzar una sociedad con valores, respeto a la dignidad humana, la cultura de paz y la democracia. Para ello, se requiere que la vivencia y aprendizaje de los derechos humanos, se realice en forma integral en la familia, en la escuela y en la sociedad, a través de la permanente interacción del individuo con su entorno natural y social, que le permita conocer y analizar los derechos humanos, comprendiendo que como persona tiene dignidad y, por lo tanto, es un sujeto social con derechos y deberes.

Con la finalidad de dar a conocer los derechos humanos a agentes del orden público, se ha preparado un curso de capacitación en el aprendizaje de dicha

materia, que garantice el conocimiento y las actitudes necesarias para velar por el cumplimiento de la ley y por ende una labor policial apropiada y eficaz.

A través del conocimiento de los derechos humanos el policía; se propicia un mejor ejercicio de la función policial, que se constituye en una valiosa herramienta para garantizar su respeto y por consiguiente, prevenir violaciones a los mismos conforme a las herramientas jurídicas nacionales e internacionales.

13. ACTIVIDADES

Nombre del Programa	Curso de Derechos Humanos.
Tipo de Evento	Curso de Actualización.
Intensidad Horario Total y Duración	80 horas, con una duración de dos (2) semanas.
Modalidad	Presencial.
Unidad Responsable y Coordinadora	Como responsable el Centro de Capacitación Policial (CECAESPOL). como coordinadora la Dirección Nacional de Docencia (DIDOC). Ejecutora el Servicio Policial Motorizado Lince (SPM).

14. PERFIL DE INGRESO

- Cumplir con lo que dicta el Decreto # 172 (del 29 de julio de 1999) en su Título II, Capítulo II, sección segunda (**Docencia Policial**).

15. PERFIL DE EGRESO POR COMPETENCIAS

Al finalizar el curso el participante estará en la capacidad de:

15.1. Competencias Genéricas:

- Conoce los procedimientos policiales enmarcados en el cumplimiento de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Aplica los conocimientos en la práctica del servicio policial.
- Responsabilidad ética, social y compromiso institucional.
- Trabaja en equipo, motiva y conduce hacia metas comunes.
- Identifica la importancia de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

15.2. Competencias Específicas:

Al finalizar el curso el participante estará en la capacidad de:

15.2.1. En el Ser:

- Da valor a la vida y la integridad de las personas.
- Promueve el alto sentido de compromiso institucional.
- Respetuoso de los valores y la ética profesional.
- Responsable en su actuación dentro y fuera del servicio, mostrando un alto sentido de ética.
- Reconoce los principios legales y doctrinales fundamentales en un Estado de Derecho.
- Se preocupa por la convivencia pacífica de los miembros de la comunidad.
- Desarrolla las aptitudes y actitudes en los principios generales de la policía y su función en los derechos humanos.

15.2.2.

En el Saber:

- Conoce las normas que regulan su actividad policial apegada a la protección de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.
- Conoce las garantías fundamentales de la ciudadanía y el respeto a la dignidad humana.
- Comprende la importancia del respeto de los derechos humanos como acción trascendental hacia la dignidad humana.

15.2.3.

En el Hacer:

- Aplica los procedimientos policiales apegados a los Derechos Humanos y las normas del Derecho Internacional Humanitario.
- Promueve el adecuado actual de sus compañeros en intervenciones policiales.
- Garantiza el buen uso de la fuerza en las actuaciones policiales.
- Genera un clima de respeto a los Derechos Humanos, que lo cual influye directamente en el buen desempeño de la labor policial.

15.2.4.

En el Convivir:

- Mantiene una buena relación dentro de un equipo interdisciplinar de trabajo.
- Mantiene buena comunicación hacia sus subalternos y superiores.
- Interactúa con facilidad, comprensión y empatía frente a la diversidad existente entre los seres humanos.
- Mantiene un excelente ambiente laboral en su grupo de trabajo.

16. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIO

Nº	Código	Asignatura	Horas		ITH
			Teórica	Práctica	
1		Fundamentos y Generalidades de los Derechos Humanos.	40		40
2		Actualización Policial enmarcada en los Derechos Humanos.	40		40
Totales			80		40

16.1. Ejes Transversales:

En el diseño de este curso, en cada asignatura se han incluido temas sobre la realidad nacional e internacional de problemas sociales, políticos y económicos. La comprensión de la importancia de la geopolítica en asuntos de promulgación, protección y conservación de los derechos humanos que conducen a los participantes a velar por este fiel cumplimiento enmarcado en las distintas herramientas jurídicas nacionales e internacionales.

16.2. ENFOQUE DE EVALUACIÓN:

Para acreditar el Curso se requiere la asistencia a un mínimo del 95% de las sesiones escolarizadas, así como la realización completa de las asignaturas prácticas que requiere su participación. No está permitida la ausencia por más de tres (3) días en la actividad, aunque la misma esté justificada.

En cada asignatura se realizará una evaluación parcial, para la integración de un documento final. Estos se referirán a una de las opciones siguientes:

Los participantes que hayan aprobado todos los módulos con la nota mínima establecida recibirán el certificado Curso de Derechos Humanos, a nombre del Instituto Superior Policial “presidente Belisario Porras”.

ENFOQUE DE EVALUACIÓN

Categorías	Puntaje	Siglas
Sobresaliente	(91 a 100)	A
Bueno	(81 a 90)	B
Regular	(71 a 80)	C
Reprobado	(70 o menos)	D – F
Incompleto		(INC)
No asistió		(N/A)

16.3. DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE ASIGNATURA:

16.3.1. CURSO DE DERECHOS HUMANOS

16.3.1.1. Descripción Sintética de Asignatura

ASIGNATURA	Fundamentos y Generalidades de los Derechos Humanos
TOTAL, DE HORAS	Teóricas: 40 Prácticas: 0
DURACIÓN	40 horas académicas.

DESCRIPCIÓN	Esta asignatura describe y desarrolla los conceptos, características generalidades de los derechos humanos, clasificación, y la importancia para cada funcionario dentro de la labor policial.
COMPETENCIAS GENÉRICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Visión integral de los conceptos, fundamentos, generalidades y clasificación de los derechos humanos. • Valora y desarrolla la actuación profesional policial a través de la ética. • Comprende los fundamentos sociales, políticos y jurídicos de los derechos humanos, su relación con la función policial para promover y preservar los mismos.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el análisis y la investigación de los estudiantes en relación con el derecho internacional de los derechos humanos y el DIH, dentro de los aspectos y temáticas que se abordan en el programa. • Comprende la necesidad de proteger los derechos humanos y dotándolos de las herramientas que ofrece el derecho internacional para tal efecto – instituciones, tratados internacionales, tribunales, entre otros escenarios. • Incorpora el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario como elementos de estudio para entender y abordar los problemas mundiales, regionales y nacionales. • Comprende la articulación de los derechos humanos como eje transversal a los problemas internacionales, regionales y mundiales, articulando el contexto internacional mediante el abordaje del derecho internacional humanitario. • Capacidad analítica, crítica y propositivas frente a la existencia y eficacia de los mecanismos internacionales de protección de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.
Tema	Subtemas

<p>Principios y normas básicas de los derechos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución histórica de los Derechos Humanos. <ul style="list-style-type: none"> • Cilindro de Ciro • Código de Hammurabi • Buda-Budismo • Santo Tomás y San Agustín • Carta Magna 1215 – Bill of right • Declaración de Virginia • Revolución Francesa • Primera y segunda guerra mundial • Evolución doctrinal de los Derechos Humanos • Clasificación de los Derechos Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Primera Generación • Segunda Generación • Tercera Generación • Cuarta Generación • Concepto de Derechos Humanos • Características de los Derechos Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Inherentes • Universales • Absolutas • Inviolables • Imprescriptibles • Indisolubles • Inalienables • Irreversibles • Declaración Universal de los Derechos Humanos • Valores que sustentan los Derechos Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Dignidad • Justicia <ul style="list-style-type: none"> • Libertad • Marco Jurídico de los Derechos Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política • Tratados y Convenios internacionales • Leyes • Concepto de derechos civiles y políticos • Estado de Derecho • Garantías Fundamentales
-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Título III Constitución Política de Panamá, Art. 17 al 55 • Seguridad y Derechos Humanos • Debido proceso • Habeas Corpus • Habeas Data • Orden Público • Uso de la Fuerza <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales • Niveles del uso de la fuerza • Uso de armas de fuego • La labor policial • Ética policial y derechos humanos • Marco analítico de los deberes de los funcionarios de policía • Derechos Humanos y discriminación • Abuso policial y la tortura 	
<p>Enfoque Metodológico (Estrategias de Aprendizaje y Recursos Didácticos)</p>	<p>Se requiere por la naturaleza de la asignatura, una conceptualización y reconocimiento básico de los derechos humanos a través de una metodología que encierre técnicas expositivas, lluvia de ideas, video debates y dinámicas. Para la realización de estas técnicas se utilizará una variedad de equipos como lo son: computadoras, material audiovisual, tableros, material impreso y equipo multimedia.</p>	
<p>Método de Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia • Debates a través de foros. • Recopilación y presentación de actividades, • Representación gráfica de conceptos Mapas mentales, • Solución de casos, 	<p>De 5 a 15 pts.</p> <p>De 50 a 65 pts., distribuidos en diversas acciones.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Escenarios y juego de roles 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo / examen final 	De 35 a 40 pts.
	Total	100 pts.
Referencia Bibliografía	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Nacional de la República de Panamá, 1972 • Ley 18 del 3 de junio de 1997. • Declaración Universal de los Derechos humanos. • Declaración Universal del Derecho internacional Humanitario. 	

CURSO DE DERECHOS HUMANOS

16.3.1.2. Descripción Sintética del Tema

ASIGNATURA	Actuación policial enmarcada en los Derechos Humanos
TOTAL DE HORAS	Teóricas: 40 Prácticas: 0
DURACIÓN	Un total de 40 horas académicas.
DESCRIPCIÓN	<p>Esta asignatura proporciona herramientas jurídicas, para conocer e identificar los mecanismos e instrumentos legales que rigen los derechos humanos que motiven a reforzar el marco analítico y jurídico de la función policial. Además, ayudará a identificar los grupos en condiciones de vulnerabilidad y reforzará en cada participante el valor a la dignidad de las personas y la importancia que tiene la protección de estos derechos consagrados en herramientas jurídicas nacionales e internacionales las cuales nos corresponde preservar como funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.</p>
COMPETENCIAS GENÉRICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Valora y desarrolla las aptitudes y actitudes en los principios generales de la Policía Nacional y su función en los Derechos Humanos. • Conoce e identifica grupos en condiciones de vulnerabilidad en la preservación de los Derechos Humanos. • Conoce las generalidades del abuso policial y la tortura.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los distintos mecanismos jurídicos en Derechos Humanos. • Conoce los conceptos de la discriminación. • Aplica los procedimientos y normas a seguir durante la intervención del policía en la protección de los Derechos Humanos de los diferentes grupos en condiciones de vulnerabilidad. • Conoce la importancia que tiene la función policial ante la sociedad. • Identifica los aspectos de los derechos humanos en las investigaciones policiales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los procedimientos y prohibiciones en las aprehensiones. • Reconoce e identifica los niveles y el uso de la fuerza establecida en la Ley # 18 de la Policía Nacional. • Identifica el uso adecuado de las armas de fuego dentro de la labor policial. • Explica el concepto general de la labor policial. • Analiza el tema de la mala práctica policial, el abuso policial y la corrupción. • Aplica los principios de legalidad, proporcionalidad y de necesidad, según la situación. • Conoce el concepto general y los diferentes antecedentes de la tortura. • Reconoce la obligación del Estado ante las víctimas de tortura. • Conoce el protocolo contra la tortura, los diferentes mecanismos que utiliza el estado y su importancia.
Tema	Subtemas
Función policial en Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos Nacionales en Derechos Humanos. Jurisdiccionales <ul style="list-style-type: none"> • No jurisdiccionales • Mecanismos Internacionales en Derechos Humanos. <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Protección de los Derechos Humanos • Sistemas de Naciones Unidas <ul style="list-style-type: none"> • Interamericano • Europeo • Africano • Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Origen • Principios • Competencias • Funciones

	<ul style="list-style-type: none"> • Principales instrumentos jurídicos de Derechos Humanos en las Naciones Unidas. <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales • Grupos vulnerables que necesitan protección o trato especial dentro de los Derechos Humanos. • Factores que influyen en la vulnerabilidad <ul style="list-style-type: none"> • Externos • Internos • Características de la vulnerabilidad <ul style="list-style-type: none"> • Multidimensional • Integral • Progresiva • Consecuencias inmediatas de la vulnerabilidad • Disposiciones concretas sobre derechos humanos, la policía y la protección de la mujer <ul style="list-style-type: none"> • La mujer víctima de violencia • La mujer detenida • Disposiciones concretas sobre derechos humanos, la policía y la protección de los menores <ul style="list-style-type: none"> • La policía y protección del menor • Reglas de Beijing • Directrices del Riad • Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad • Convención sobre los Derechos del Niño, Regla de Tokio • Refugiados y extranjeros • La Función pública ante la sociedad • Principios generales de la policía • Atribuciones • Orden Público • Aspectos generales de los derechos humanos en las investigaciones policiales
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • El Arresto • Prohibición de detención arbitraria <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos que deben seguirse en caso de arresto • Arresto de menores • Uso limitado de la fuerza • Aspectos generales • Niveles del uso de la fuerza • Uso de armas de fuego • La labor policial • Los poderes del policía • Reforzar la profesionalidad del policía • Abuso policial • Marco jurídico • Disposiciones generales <ul style="list-style-type: none"> • Principio de proporcionalidad • Principio de legalidad • Principio de necesidad • La tortura • Antecedentes • Obligación del Estado • Protocolo contra la tortura • Mecanismo nacional de prevención • Compromiso del Estado <ul style="list-style-type: none"> • La Demanda 	
<p>Enfoque Metodológico (Estrategias de Aprendizaje y Recursos Didácticos)</p>	<p>Se requiere por la naturaleza de la asignatura, una conceptualización y reconocimiento básico de los derechos humanos a través de una metodología que encierre técnicas expositivas, lluvia de ideas, video debates y dinámicas. Para la realización de estas técnicas se utilizará una variedad de equipos como lo son: computadoras, material audiovisual, tableros, material impreso y equipo multimedia.</p>	
<p>Método de Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia 	<p>De 5 a 15 pts.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Debates a través de foros. • Recopilación y presentación de actividades, 	<p>De 50 a 65 pts., distribuidos en diversas acciones.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Representación gráfica de conceptos Mapas mentales, • Solución de casos, • Escenarios y juego de roles 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo / examen final 	De 35 a 40 pts.
Referencia Bibliografía	<ul style="list-style-type: none"> • Ley # 18 del 18 de junio de 1997 • Constitución Política de la República de Panamá, 1972 • Derechos Humanos y aplicación de la ley • Manual de capacitación de los derechos humanos para la policía, Naciones Unidas • Manual de Educación en Derechos Humanos (Niveles Primario y Secundario) IIDH, 2da. Edición, San José Costa Rica, UNESCO 1999 • ABC, La Enseñanza de los Derechos Humanos, Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra 2004 • Declaración Universal de los Derecho Humanos. 	

16.4. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

ACTIVIDADES	Semana 1					Semana 2					Total, de horas
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Fundamentos y Generalidades de los Derechos Humanos.											40hrs
Actualización Policial enmarcada en los Derechos Humanos.											40hrs

16.5. PRESUPUESTO

Actividades	Equipo	Materiales	Otros Gastos	Monto Total
Inicio del primer módulo de la capacitación. (20) unidades por grupo.	Laptop Proyector tablero	Hojas Lápices Bolígrafos	Logística: desayuno y almuerzo.	Insumos de la Institución
Segunda semana de capacitación	Laptop Proyector tablero	Hojas Lápices Bolígrafos	Logística: desayuno y almuerzo.	Insumos de la Institución
Otros gastos por parte de los participantes.			Receso, transporte	B/100.00
Ceremonia de clausura			Obsequios, recordatorios Y logística	B/150.00
Presupuesto total				B/250.00 Doscientos cincuenta Con 00/100.

17. ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

TIEMPO	Agosto					septiembre					octubre					noviembre					diciembre					enero					febrero					marzo					abril				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Aprobación del tema																																													
Captación de la información a utilizar																																													
Revisión y redacción de la literatura seleccionada																																													
Elaboración del cuestionario																																													
Validación de los instrumentos																																													
Aplicación de los instrumentos																																													
Tabulación																																													
Análisis de Datos																																													
Presentación de Datos																																													
Interpretación de Datos																																													
Revisión y ajuste del Informe preliminar																																													
Exposición final de los datos																																													
Sustentación del trabajo final																																													

ACTIVIDADES PRESUPUESTO	EQUIPO	MATERIALES	OTROS GASTOS	MONTO TOTAL
Primera Fase: Escogencia del tema Consulta a expertos Elaboración del proyecto de investigación	Computadora	Asesoría virtual	Movilización y análisis de información	B/.110.00
Segunda Fase: Elaboración y validación del instrumento Elaboración de lista de informantes y correos Envío del instrumento vía correo	Computadora		Digitalizador y movilización	B/.160.00
Tercera Fase: Sistematización de la información Elaboración del informe preliminar	Computadora		análisis de la información	B/.185.00
Revisión y ajuste del informe preliminar Sustentación del Trabajo de investigación Entrega del Informe final	Computadora		Brindis	B/.190.00
TOTAL				B/.645.00
Seiscientos cuarenta y cinco con 00/100				

17.1. Instrumento de Investigación

Objetivo: La aplicación de este instrumento de investigación consiste en conocer las realidades y expectativas de los colaboradores del Servicio Policial Motorizado “Lince” de la Policía Nacional de Panamá acerca de los programas de capacitación continua y actualizada en su lugar de trabajo.

Agradeciendo su honestidad al momento de contestar estas preguntas que serán de total confiabilidad. Además de agradecer su disposición al contestar estas preguntas.

Indicaciones: Este cuestionario, consiste en 28 preguntas cerradas donde usted deberá leer cuidadosamente cada una de ellas y contestarlas. Cada pregunta es obligatoria contestar.

17.2. Instrumento de Investigación

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Encuesta dirigida a los colaboradores del Servicio Policial Motorizado Lince, como trabajo de tesis en la maestría en Docencia Superior

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

Edad *

- de 18 a 25
- de 26 a 35
- de 36 a 45
- de 46 en adelante

Genero *

- Hombre
- Mujer

Años de servicio en el Servicio Policial Motorizado Lince *

- menos de 1 año
- Mas de 1 años
- Mas de 5 años
- Mas de 10 años
- Mas de 15 años

Indique su nivel de estudio logrado satisfactoriamente. *

- Primaria
- Secundaria
- Bachiller
- Universitaria

Cuenta el Servicio Policial Motorizado con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual que motive el deseo de superación de sus colaboradores. *

- Si
- No
- Nunca lo he escuchado

Piensa usted que el Servicio Policial Motorizado realiza diagnóstico de necesidades de capacitación. *

- Si
- No
- Nunca lo han mencionado

Cuenta el Servicio Policial Motorizado con un grupo de instructores con las competencias necesarias de capacitar a las unidades policiales. *

- Si
- No

Cuáles son las principales dificultades que impiden la ejecución de programas de capacitación continuas en el Servicio Policial Motorizado Lince. *

- Turnos
- Cansancio
- Disponibilidad
- Poco interes
- Liderazgo

Que tan satisfecho estas con el programa de capacitacion existente en el Servicio Policial Motorizado. *

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho

Consideras que después de haber recibido una capacitacion actualizada, habrán cambios en el pensar y actuar policial. *

- Si
- No

Considera que un programa de capacitacion continua y actualizada mejore las habilidades para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado. *

- Si
- No
- Quizás

Considera que un programa de capacitación continua y actualizada ayudará a perfeccionar las destrezas de los colaboradores del servicio Policial Motorizado en la realización de actividades y procedimientos policivos. *

- Si
- No

Considera que los colaboradores del Servicio Policial Motorizado deben contar con las competencias en cuanto servicio policivo que prestan. *

- Si
- No

Considera que el Servicio Policial Motorizado al contar con unidades competentes la productividad laboral sea mejor. *

- Si
- No

Cual es su apreciación en cuanto a las condiciones de trabajo del Servicio Policial Motorizado hacia sus colaboradores. *

- Buena
- Regular
- Mala
- Puede mejorar

Cuenta el Servicio Policial Motorizado con buenos recursos económicos para el desarrollo continuo de capacitaciones. *

- Si
- No

Como evalúa la **vocación** de servicio de los **colaboradores** del **Servicio Policial Motorizado** en cuanto a la **disposición** para **satisfacer** las **necesidades** que se **presenten** *

- Buena
- Excelente
- Regular
- Mala

Los **colaboradores** del **Servicio Policial Motorizado** demuestran un **alto sentido** de **pertenencia** al **ser parte** de este **grupo de trabajo**. *

- Si
- No

Cual **incentivo** **considera** que **debe aplicar** el **Servicio Policial Motorizado** para la **motivación** de sus **colaboradores**. *

- Flexibilidad** en sus **horarios de trabajo**
- Becas**
- Bonificaciones**
- Otros incentivos**

Se **aplican** los **beneficios sociales** a los **colaboradores** del **Servicio Policial Motorizado** *

- Si
- Regularmente**
- No

Considera que las capacitaciones continuas acerca de las leyes, normas y reglamentos son esenciales para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado por la naturaleza de sus servicios. *

- Muy de acuerdo
- Intermedio
- en desacuerdo

El Servicio Policial Motorizado esta pendiente al aspecto psicologico de sus colaboradores en cuanto a su entorno motivaciones y comportamiento de trabajo. *

- Siempre
- Regularmente
- Nunca

Cuenta el Servicio Policial Motorizado con un programa de capacitación mensual, trimestral o anual para sus colaboradores. *

- Si
- No

Como considera usted las capacitaciones proporcionadas por la institución *

- Excelentes
- Malisimas
- Pueden mejorar

Hace que tiempo usted recibe capacitaciones actualizadas dentro de este Servicio Policial Motorizado *

- Hace algunos meses
- Hace 1 año
- Hace 2 años
- No recuerdo la ultima vez
- Nunca

Considera que un programa de capacitación continua y actualizada sea beneficiosa para los colaboradores del Servicio Policial Motorizado. *

- De acuerdo
- Intermedio
- En desacuerdo

Un programa de capacitacion continua y actualizada es necesaria de acuerdo a la labor policial que desempeña *

- De acuerdo
- Intermedio
- En desacuerdo

Cada que tiempo consideras que deben darse las capacitaciones dentro del Servicio Policial Motorizado. *

- Frecuentemente
- Siempre
- Cada cierto tiempo
- Nunca

18. REFERENCIAS INFOGRÁFICAS

1. LEY ORGANICA DE LA POLICIA NACIONAL.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjG1OLP1ePrAhUBxVkkKHU6AA4gQFjABegQIChAE&url=https%3A%2F%2Fbinternet.ohchr.org%2FTreaties%2FCAT%2FShared%2520Documents%2FPAN%2FINT_CAT_ADR_PAN_25554_S.PDF&usg=AOvVaw07KmM3ouiHeo5jLodmbOi2.

2. Formacion Continua – Unesco www.unesco.org > fileadmin > FIELD > Santiago > pdf

https://prezi.com/_vm0l-2h1dab/teorias-de-la-capacitacion-y-administracion/

3. TEORIAS DE LA CAPACITACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjah_az0PrAhXFslkKHT59DcQFjABegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fprezi.com%2F_vm0-2h1dab%2Fteorias-de-la-capacitacion-y-administracion%2F&usg=AOvVaw1ntJ0RVoe1B_6xx998kKwU&cshid=1599914933553534

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7887/Capitulo2.pdf>

4. CAPITULO I I. MARCO TEÓRICO.

tesis.uson.mx > digital > tesis > docs > Capitulo2

<about:blank>

4. REFERENTES TEÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN.

www.eumed.net > libros-gratis > REFERENTES TEORI...

<about:blank>6 Capacitación del personal - Monografias.com www.monografias.com > capacitación-personal

<https://es.slideshare.net/DavidLobos/teoria-neoclasica>

7. Teoría neoclásica - Slideshare es.slideshare.net > David Lobos > teoría-neoclásica

<about:blank>

8. La teoría clásica: selección y capacitación | El Cronista

www.cronista.com › management ›

<http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/teoria-neoclasica.html>

9. Curso de Capacitación

www.cca.org.mx › cca › padm › enfadm › cursocap_ead.

[about:blank](#) 10. evolución de la capacitación corrientes administrativas teoría
...studylib.es › doc › evolución-de-la-capacitación-corrie.

<https://studylib.es/doc/845500/evolución-de-la-capacitación-corrientes-administrativas-t...>

11. TEORIAS ADMINISTRATIVAS: TEORIA NEOCLASICA

teoadministrativas1.blogspot.com › 2012/04 › teoria-ne...

12 ¿Quién dijo miedo?, la lince Kaira Samaniego es ... - Día a Día

www.diaadia.com.pa › el-pais › quien-dijo-miedo-la-lin...

<http://elsiglo.com.pa/cronica-roja/linces-juegan-vida-calles/23450224>

13. Los Linces se juegan la vida día a día en las calles - El Siglo

elsiglo.com.pa › cronica-roja › linces-juegan-vida-calles

14. Academia de la Policía Nacional continúa su formación a ...

www.telemetro.com › nacionales › 2020/06/16 › acade...

15. Jornada de capacitación a la Policía Nacional de Panamá Este

www.procuraduria-admon.gob.pa › jornada-de-capacit...

[about:blank](#)

16. Ministerio de Seguridad Pública Oficina de Seguridad Integral

www.seguridadciudadana.gob.pa › uploads › 2017/06

[about:blank](#)

17. Panamá acoge seminario de Iberpol sobre estrategias de ...

www.laestrella.com.pa › nacional › acoge-panama-iber...

[about:blank](#)

18. Capacitan a personal de seguridad en primeros auxilios y ...

[www.iphe.gob.pa](#) › Capacitan-a-personal-de-seguridad-...

19. 114 oficiales se especializan en cursos estratégicos de...

[www.minseg.gob.pa](#) › 2019/10 › 114-oficiales-se-espec...

[about:blank](#)

<https://tramitesyrequisitos.com/panama/requisitos-para-ser-policia-en-panama/>