



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

PRESENTACIÓN	9
PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP)	12
Principios.	13
Ejes transversales.	13
Objetivos, general y específicos.	14
ANTECEDENTES DEL PRP	16
CAPÍTULO I. MARCO NORMATIVO	19
I.1. LEGISLACIÓN	21
I.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	21
I.1.2 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad.	22
I.1.3. Ley de Planeación.	23
I.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES	24
I.2.1. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación 2013-2018.	24
I.2.2. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Nacional de Seguridad Pública 2014-2018.	25
I.2.3. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018.	27
CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO	29
II.1. SITUACIÓN ACTUAL	31
CAPÍTULO III. ENFOQUE PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	35
III.1. FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS	37
III.1.1. La teoría psico-genética.	37
III.1.2. La teoría del aprendizaje significativo.	38
III.1.3. Paradigma constructivista.	39
III.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES	40
III.2.1. Beneficios de la educación basada en competencias.	41
CAPÍTULO IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	43
IV.1. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA	46
Objetivo 1: Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.	47
Estrategia 1.1. Actualizar y homologar los contenidos de formación inicial para fortalecer las competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	47
Carga horaria mínima por perfil.	49

Lineamientos para la validación de planes y programas de estudio de formación inicial.	50
Programas curriculares homologados.	51
Lineamientos para la actualización del Programa Rector de Profesionalización.	55
Estrategia 1.2. Homologar y jerarquizar los contenidos de formación continua para que complementen la formación inicial y fortalezcan las competencias de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	56
Lineamientos para formación continua.	57
Estrategia 1.3. Implementar un sistema de formación continua integrado y coherente con los programas integrales de capacitación de las diversas Instituciones de Seguridad Pública, que permita fortalecer las competencias y la coordinación en la formación de sus elementos.	58
Cursos de formación continua y sus cargas horarias (actualización y especialización).	60
Lineamientos generales para la coordinación e integración de los programas de formación continua en las Instituciones de Seguridad Pública.	62
IV.2. FORMACIÓN DE MANDOS	63
Objetivo 2: Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	64
Estrategia 2.1. Establecer un Centro Nacional de Formación de Mandos, como instancia rectora para la elaboración y aprobación de los planes y programas de estudio.	64
Creación y estructura del Centro Nacional de Formación de Mandos.	64
Consejo Académico.	65
Estrategia 2.2. Desarrollar un programa de formación y capacitación para mandos policiales, de procuración de justicia y sistema penitenciario, de acuerdo con el nivel, perfil y funciones de sus elementos.	66
Lineamientos generales para la elaboración de programas de formación de mandos.	66
Estrategia 2.3. Fortalecer la coordinación con las instancias de educación superior y los sistemas de investigación y formación de docentes.	67
Programa de convenios.	67
Programa de investigación.	68
IV.3. VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	68
Objetivo 3: Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera.	69
Estrategia 3.1. Promover la elaboración de los instrumentos del servicio profesional de carrera en los tres niveles de gobierno para su implementación en las Instituciones de Seguridad Pública.	69
Procedimiento de registro de instrumentos del servicio profesional de carrera.	70
Estrategia 3.2. Establecer los mecanismos y acciones pertinentes que promuevan la vinculación entre la formación y el servicio profesional de carrera.	71
Lineamientos generales para la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera.	72
Perfiles y funciones en las instituciones policiales.	77

Relación formación-acreditación.	79
Estrategia 3.3. Impulsar la implementación de un sistema homologado enfocado al desarrollo, estabilidad y seguridad del personal de las Instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.	81
Estudios para la vinculación del PRP y el servicio profesional de carrera.	81
IV.4. FORMACIÓN DE DOCENTES	82
Objetivo 4: Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado.	83
Estrategia 4.1. Promover la acreditación de instructores evaluadores y certificación del personal docente para seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario, así como su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.	83
Proceso de acreditación y certificación de docentes.	84
Mecanismos de acreditación de instructores/docentes.	86
Lineamientos Generales para el Registro Nacional de Docentes e Instructores.	88
Estrategia 4.2. Desarrollar programas para la formación de docentes enfocados en el desarrollo de competencias.	89
IV.5. EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	90
Objetivo 5: Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las Instituciones de Seguridad Pública.	91
Estrategia 5.1. Promover la creación de un modelo pedagógico y andragógico homologado de educación a distancia con contenidos comunes y pertinentes para las Instituciones de Seguridad Pública.	91
Lineamientos generales para el modelo de educación a distancia.	92
IV.6. SISTEMA DE INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA, PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y SISTEMA PENITENCIARIO	93
Objetivo 6: Promover un sistema de investigación académica en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.	93
Estrategia 6.1. Desarrollar un sistema de investigación académica que contribuya a mejorar las políticas en materia de capacitación, combate y prevención del delito, de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	94
Lineamientos generales para el sistema de investigación.	94
IV.7. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIONES	96
Objetivo 7: Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño para el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública	97
Estrategia 7.1. Diseñar un sistema de evaluación de competencias básicas y de desempeño, acorde con la necesidad de fortalecer el ejercicio profesional de los elementos en el ámbito de sus funciones.	98
Lineamientos generales para el sistema de evaluación de competencias.	98
Lineamientos para la acreditación de competencias.	99
Estrategia 7.2. Construir un sistema de indicadores para evaluar de manera homologada la calidad en el desempeño de las funciones encomendadas.	100
Lineamientos generales para la construcción de un sistema de indicadores para la evaluación de desempeño.	101

CAPÍTULO V. INDICADORES DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	103
CAPÍTULO VI. CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	111
PRESENTACIÓN	113
I. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA	113
INTRODUCCIÓN	113
Objetivo 1: Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos en las Instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.	115
II. FORMACIÓN DE MANDOS	123
Objetivo 2: Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	123
III. VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	124
Objetivo 3: Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera.	124
IV. SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	127
Objetivo 5: Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico homologado para las instituciones policiales y de procuración de justicia.	127

ANEXOS. TOMO I

A. SEGURIDAD PÚBLICA

Formación inicial

1. Programa de formación inicial para Policía Preventivo.
2. Programa de formación inicial para Policía de Protección Federal.
3. Programa de formación inicial para Evaluadores de Riesgos Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares, y Suspensión Condicional del Proceso.
4. Programa de formación inicial de Policía Federal.

Formación continua (actualización)

5. Curso de actualización para Policía de Tránsito.
6. Curso de actualización Introducción a las Metodologías de Investigación Cuantitativa y Cualitativa en Materia de Seguridad Pública.

Formación continua (especialización)

7. Curso de especialización para Policía Procesal en el Sistema de Justicia Penal.
8. Curso de especialización para Policía de Reacción.
9. Curso de especialización para Policía de Tránsito Especializado.
10. Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética.

B. SISTEMA PENITENCIARIO.**Formación inicial**

11. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil de Custodia Penitenciaria.
12. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Jurídico.
13. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Administrativo.
14. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Técnico.
15. Programa de formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.

Formación continua (actualización)

16. Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario.
17. Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes.

Formación continua (especialización)

18. Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.

ANEXOS. TOMO II**C. PROCURACIÓN DE JUSTICIA.****Formación inicial**

19. Programa de formación inicial para Policía de Investigación.
20. Programa de formación inicial para Ministerio Público.
21. Programa de formación inicial para Perito.
22. Programa de formación inicial para Analista de Información Criminal.

Formación continua (especialización)

23. Curso de especialización para Unidades Especializadas contra el Secuestro.

D. SISTEMA DE JUSTICIA PENAL.**Formación inicial**

24. Programa de formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el Sistema Penal Acusatorio

Formación continua (actualización)

25. Curso de actualización para Analista de Información.
26. Curso de actualización Taller de Análisis de Información para el Desarrollo de Productos de Inteligencia.
27. Curso de actualización Taller de Análisis de Información a través de las Redes.
28. Curso de actualización Taller de la Función de Primer Respondiente y la Ciencia Forense aplicada en el Lugar de los Hechos.
29. Curso de actualización Taller de la Función Policial y su Eficacia en los Primeros Actos de Investigación.

30. Curso de actualización Taller de Investigación Criminal Conjunta (Policía de Investigación y Policía Preventivo).
31. Curso de actualización Taller de la Actuación del Policía en Juicio Oral.
32. Curso Taller de Actualización en Materia de Coordinación Operativa en el Sistema de Justicia Penal para Instituciones de Seguridad Pública.
33. Curso Taller de actualización para Agentes del Ministerio Público en el Sistema de Justicia Penal.
34. Curso Taller de actualización para Policía de Investigación en el Sistema de Justicia Penal.
35. Curso Taller de actualización para Perito en el Sistema de Justicia Penal.
36. Curso Taller de actualización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal.

Formación continua (actualización)

37. Curso de especialización para Facilitador en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.
38. Curso de especialización para los Operadores del Nuevo Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos.
39. Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas.
40. Curso Taller de especialización para Agentes del Ministerio Público en el Sistema de Justicia Penal.
41. Curso Taller de especialización para Policía de Investigación en el Sistema de Justicia Penal.
42. Curso Taller de especialización para Perito en el Sistema de Justicia Penal.
43. Curso Taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal.

CNFM	Centro Nacional de Formación de Mandos.
CNPP	Código Nacional de Procedimientos Penales.
CNS	Comisión Nacional de Seguridad.
CNSP	Consejo Nacional de Seguridad Pública.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
FASP	Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y de la Ciudad de México.
FORTASEG	Subsidio para el fortalecimiento del desempeño en materia de seguridad pública a los municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y, en su caso, a las entidades federativas que ejerzan de manera directa o coordinada la función de seguridad pública en el ámbito municipal.
LGSNSP	Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
PGR	Procuraduría General de la República.
PRP	Programa Rector de Profesionalización.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
SESNSP	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
SETEC	Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal.
SIJPA	Sistema Integral de Justicia para Adolescentes.
SIDEPOL	Coordinación del Sistema de Desarrollo Policial.
SNSP	Sistema Nacional de Seguridad Pública.
SUBSEMUN	Subsidio a los municipios y, en su caso, a los estados, cuando tengan a su cargo la función o la ejerzan coordinadamente con los municipios, así como al gobierno del Distrito Federal para la seguridad pública en sus demarcaciones territoriales.
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación.

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

El Programa Rector de Profesionalización (PRP) es el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública (artículo 5, fracción XII de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública). Dada la importante contribución de la profesionalización en la transformación estructural de estas instituciones, es fundamental mantener los contenidos del PRP bajo un proceso de revisión y actualización permanente.

El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) inició la primera fase del proceso de actualización del PRP en mayo de 2016, mediante una consulta a las entidades federativas. Posteriormente, se realizaron cinco reuniones regionales en las que participaron institutos y academias para discutir, ampliar y formular propuestas en torno a los contenidos del PRP.

En ese sentido, durante la Cuadragésima Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), celebrada el 30 de agosto de 2016, se suscribió el acuerdo 08/XL/16 en el que se estableció: “conformar un grupo de trabajo interinstitucional, bajo la coordinación del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para actualizar el Programa Rector de Profesionalización”.

El grupo de trabajo interinstitucional se integró por funcionarios expertos de la Procuraduría General de la República (PGR), Policía Federal (PF), Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS), de la Comisión Nacional de Seguridad (CNS), del SESNSP y por las cuatro Conferencias Nacionales que integran el CNSP (de Procuración de Justicia, del Sistema Penitenciario, de Seguridad Pública Municipal y la de Secretarios de Seguridad Pública).

Se integraron tres mesas de trabajo para atender la revisión, actualización e incorporación de los perfiles de seguridad pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, en las cuales se incluyeron como temas transversales: derechos humanos; equidad de género; atención a víctimas del delito y sistema de justicia penal.

De esta manera, durante la Cuadragésima Primera Sesión Ordinaria del CNSP, mediante acuerdo 03/XLI/16, quedó aprobada la actualización del PRP y se exhortó a las entidades federativas a implementarlo, especialmente los contenidos que coadyuvan a la consolidación del sistema de justicia penal.

La actualización surge de las nuevas necesidades de capacitación en el marco del sistema de justicia penal, así como de la convicción de reformar la cultura institucional, para enmarcar la actuación policial en una visión de prevención y acercamiento a la comunidad. Asimismo, integra las estrategias y líneas de acción transversales que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

De acuerdo con este contexto, resultaba indispensable la actualización de planes de estudio de formación inicial y continua, apoyos didácticos, nuevas tecnologías educativas,

programas de formación de docentes, sistema de investigación, vinculación entre el PRP y el desarrollo de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, así como los sistemas de evaluación de competencias y de desempeño.

El Programa Rector de Profesionalización 2017 contempla un total de 43 anexos para las áreas de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario, los cuales se actualizaron en el marco del sistema de justicia penal y se dividen de la siguiente forma:

- **14 programas de formación inicial,**
- **16 cursos de actualización y**
- **13 de especialización.**

Los seis programas de formación inicial existentes en la versión anterior del PRP fueron actualizados y fortalecidos a partir de los citados ejes transversales para responder de manera más eficiente a las necesidades de capacitación con motivo de la entrada en vigor del sistema de justicia penal. Asimismo, se incorporaron ocho nuevos programas de formación inicial y 29 cursos de formación continua, para las áreas de seguridad pública, procuración de justicia, sistema penitenciario y diversos temas especializados relacionados con el sistema de justicia penal.

Destacan en este ejercicio, en cumplimiento a los acuerdos del CNSP, los siguientes temas:

- Sistema integral de justicia penal para adolescentes.
- Atención a víctimas.
- Evaluadores de Riesgos Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso.
- Policía procesal.
- Talleres dirigidos a policías, para la consolidación del sistema de justicia penal.
- Policía cibernética.

En resumen, tras su actualización, el Programa Rector de Profesionalización tiene:

- Mayor número de horas en la formación inicial para todos los perfiles preexistentes.
- Nuevos programas de formación inicial para perfiles específicos.
- Mayor oferta de programas de formación continua vinculados específicamente al sistema de justicia penal.
- Más horas de prácticas y talleres para desarrollar las competencias necesarias de cada función.

PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN (PRP)

El propósito de este Programa, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 5, fracción XII, y 61 de la LGSNSP, es:

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

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

PRINCIPIOS

Universalidad

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

Interdisciplinariedad

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

Vigencia

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

Integralidad

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

EJES TRANSVERSALES

Son la base para fortalecer la identidad institucional y propiciar el desarrollo integral de los elementos; estos ejes permean los contenidos de la formación inicial y continua y se contemplan en los procesos de evaluación. Entre ellos se encuentran:

Derechos humanos

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

Cultura de la legalidad

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

Perspectiva de género

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

Desarrollo humano

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

Sistema de justicia penal

La Reforma Constitucional promulgada el 18 de junio de 2008 establece las normas que han de observarse en la investigación, el procesamiento y la sanción de los delitos y dispone, entre sus principios generales, que “el proceso penal tendrá por objeto el esclarecimiento de los hechos, proteger al inocente, procurar que el culpable no quede impune y que los daños causados por el delito se reparen”, impartiendo justicia pronta y expedita a todos por igual. Asimismo, la reforma al artículo 20, indica que el proceso penal será acusatorio y oral y se regirá por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.

OBJETIVOS, GENERAL Y ESPECÍFICOS

El PRP tiene como objetivo establecer las políticas generales en la materia, así como un conjunto de contenidos homologados y estructurados en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje que consoliden la formación inicial, actualización, especialización y, en términos generales, el desarrollo profesional de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Esta formación debe ser el eje para que desempeñen sus funciones con eficiencia y compromiso hacia las demandas de la sociedad, considerando aspectos de prevención y combate del delito, procuración de justicia, derechos humanos, transparencia, apego al sistema de justicia penal y perspectiva de género.

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

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

- **Objetivo 2.** Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- **Objetivo 3.** Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera.
- **Objetivo 4.** Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado.
- **Objetivo 5.** Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las Instituciones de Seguridad Pública.
- **Objetivo 6.** Desarrollar un sistema de investigación académica en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.
- **Objetivo 7.** Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño para el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública.

Los objetivos aquí enunciados se desarrollarán en los capítulos subsecuentes, detallando las estrategias, acciones, resultados e indicadores que orientarán la implementación del Programa. De igual manera, se establecen los lineamientos generales que guiarán las acciones hacia la consecución de los objetivos planteados, así como los criterios generales para la implementación del PRP.

Es así como el PRP se conforma de dos partes. La primera, que establece el marco normativo; el diagnóstico; el enfoque de la metodología enseñanza-aprendizaje; los objetivos generales y específicos, estrategias, líneas de acción, productos e indicadores; y compendia los lineamientos y criterios necesarios para la implementación de dicho programa, así como las evaluaciones del desempeño. La segunda, consta de anexos en los que se incorporan los programas de formación inicial y los cursos de formación continua para distintos perfiles del personal de las Instituciones de Seguridad Pública. Estos últimos han sido revisados, actualizados y varios de ellos recientemente incorporados como parte del Programa Rector de Profesionalización.

Cuadro sinóptico

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

Objetivo general	Establecer políticas generales y el conjunto de contenidos homologados y estructurados en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje que consoliden la formación, actualización, especialización y el desarrollo profesional de elementos e instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.						
	1	2	3	4	5	6	7
Objetivos específicos	Fortalecer la formación inicial y continua	Mecanismos para la formación de mandos	Vinculación entre el PRP y el servicio profesional de carrera	Formación de docentes altamente capacitados	Sistema homologado de educación a distancia	Sistema de investigación especializado	Evaluación de competencias y del desempeño

Principios	Universalidad, interdisciplinariedad, vigencia e integralidad.
Valores	Profesionalismo, legalidad, honradez, respeto a la dignidad humana, lealtad, solidaridad, prudencia, imparcialidad, responsabilidad, objetividad y eficiencia.
Ejes transversales	Derechos humanos, cultura de la legalidad, perspectiva de género, desarrollo humano y sistema de justicia penal.

Objetivos, estrategias y productos

De los siete objetivos específicos que se plantean en este Programa Rector de Profesionalización (PRP), se desprenden 15 estrategias que se traducen en 62 acciones, de cuya implementación resultan 69 productos. Los objetivos estarán evaluados periódicamente por ocho indicadores cuya construcción se puede revisar en el Capítulo V de este documento.

7 Objetivos
15 Estrategias
62 Acciones
69 Productos
8 Indicadores

PRP
PROGRAMA RECTOR DE
PROFESIONALIZACIÓN

ANTECEDENTES DEL PRP

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

Con base en los citados Criterios Generales, aprobados por el CNSP el 26 de noviembre de 2009, en su Sesión XXVII, se elaboró el *Programa Rector de Profesionalización de las instituciones de procuración de justicia*.

En el mismo sentido, mediante el acuerdo 03/XXXVI/14, del 22 de agosto de 2014, el CNSP ratificó el acuerdo CNPJ-CNSSP/I/04/2014 de la primera sesión conjunta entre las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia, en el que se aprobó el *Programa Rector de Profesionalización para las Instituciones de Seguridad Pública*, con lo que se derogaron los acuerdos 05/XXVII/09 y 05/XXVIII/10, referentes a versiones anteriores; ese mismo año se publicó el PRP.

En los Criterios Generales del PRP se detallaron los lineamientos para la formación inicial y continua, asimismo se incluyeron las mallas curriculares por perfil. Además, se especificaron los criterios para la acreditación de los cursos y los requisitos de ingreso y permanencia a las instituciones policiales, de acuerdo con el artículo 88 de la LGSNSP.

Con la primera versión del PRP, se sentaron las bases para la profesionalización de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Dada la importancia de este documento para la política de profesionalización en el país y en el marco de la consolidación del sistema de justicia penal, es prioritario mantenerlo en continua revisión y actualizarlo en función de los cambios en el marco normativo y de las condiciones que inciden en la problemática de seguridad pública.

MARCO NORMATIVO

I

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

I.1. LEGISLACIÓN

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

I.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF), 24-02-2017

El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define la seguridad pública como “una función a cargo de la Federación, las entidades federativas y los municipios, que comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta Constitución señala”.

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

Asimismo, establece que “las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinario y profesional. El Ministerio Público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse entre sí para cumplir los objetivos de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, que estará sujeto a las siguientes bases mínimas:

- a. La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. La operación y desarrollo de estas acciones será competencia de la Federación, las entidades federativas y los municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones.
- b. El establecimiento de las bases de datos criminalísticos y de personal para las instituciones de seguridad pública. Ninguna persona podrá ingresar a las instituciones de seguridad pública, si no ha sido debidamente certificado y registrado en el sistema.
- c. La formulación de políticas públicas tendientes a prevenir la comisión de delitos.
- d. Se determinará la participación de la comunidad que coadyuvará, entre otros, en los procesos de evaluación de las políticas de prevención del delito, así como de las instituciones de seguridad pública.
- e. Los fondos de ayuda federal para la seguridad pública, que serán aportados a las entidades federativas y municipios para ser destinados exclusivamente a estos fines”.

I.1.2 LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (LGSNSP), TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DOF, 17-06-2016

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

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

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

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

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

La Secretaría de Gobernación de la Administración Pública Federal, de acuerdo con el artículo 48 de la LGSNSP, tendrá la facultad de proponer a las Instancias de Coordinación de la misma ley lo siguiente:

- I. Los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las Instituciones policiales;
- II. Los aspectos que contendrá el Programa Rector;
- III. Que los integrantes de las Instituciones Policiales se sujeten a los programas correspondientes a las Academias y de estudios superiores policiales;
- IV. El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales y vigilar su aplicación;
- V. Estrategias y políticas de desarrollo de formación de los integrantes de las Instituciones Policiales;
- VI. Los programas de investigación académica en materia policial;
- VII. El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales;
- VIII. La revalidación de equivalencias de estudios de la Profesionalización en el ámbito de su competencia, y
- IX. Las demás que establezcan otras disposiciones legales.

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

1.1.3. LEY DE PLANEACIÓN, PUBLICADA EL 05-01-1983, TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DOF EL 28-11-2016

La Ley de Planeación establece las normas y principios básicos conforme a los cuales se lleva a cabo la Planeación Nacional del Desarrollo y establece –en su artículo 21– la obligación de publicar el Plan Nacional de Desarrollo dentro de un plazo de seis meses contados a partir de la fecha en que toma posesión el Presidente de la República. El Plan Nacional de Desarrollo –publicado en el *DOF* el 28 de noviembre de 2016– precisa los objetivos nacionales, estrategias y prioridades del desarrollo nacional, a partir del cual se desarrollan los programas sectoriales correspondientes –artículo 22 de la misma Ley– y en los cuales es posible encontrar las políticas prioritarias en materia de seguridad pública y procuración de justicia que dan sustento al Programa Rector de Profesionalización.

I.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

DIAGNÓSTICO

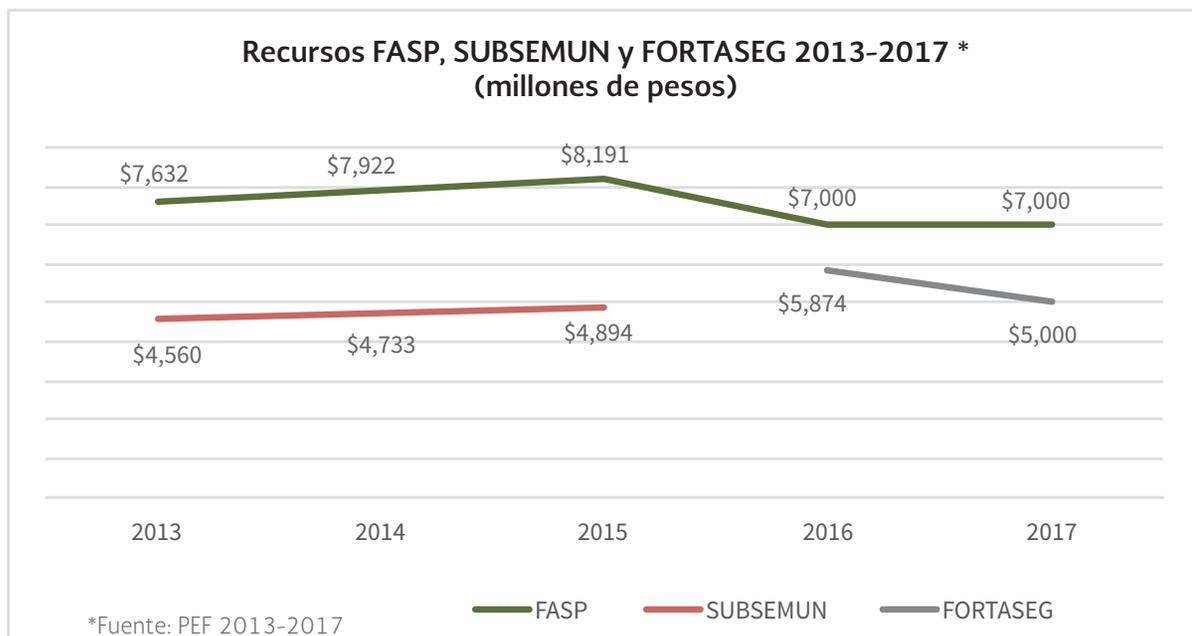
II

CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO

II.1. SITUACIÓN ACTUAL

El panorama de seguridad pública a nivel nacional mantiene como un reto prioritario para el país y para las instituciones reducir la violencia y mejorar las condiciones de convivencia pacífica y ordenada para todos los mexicanos. Durante los últimos años se han impulsado estrategias concretas para transformar a las corporaciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.

Los recursos federales para la seguridad pública constituyen un mecanismo que contribuye al fortalecimiento de las instituciones locales y a la modernización del modelo de seguridad, conforme a la realidad del país. De 2013 a 2017 se han destinado 37,744 millones de pesos al Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y de la Ciudad de México (FASP); del Subsidio a los municipios y, en su caso, a los estados, cuando tengan a su cargo la función o la ejerzan coordinadamente con los municipios, así como al gobierno del Distrito Federal para la seguridad pública en sus demarcaciones territoriales (SUBSEMUN) se distribuyeron 14,186 millones de pesos de 2013 a 2015; en tanto que, de 2016 a 2017, el Subsidio para el fortalecimiento del desempeño en materia de seguridad pública a los municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y, en su caso, a las entidades federativas que ejerzan de manera directa o coordinada la función (FORTASEG) ha destinado 10,874 millones de pesos.



Por medio de la capacitación, la asistencia técnica y la coordinación para la transferencia de tecnología e información, se busca el fortalecimiento de las capacidades institucionales de entidades federativas y municipios para mejorar las condiciones de seguridad pública.

El Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, con el que se han homologado los procesos de los centros federales y estatales, ha otorgado acreditación a 38 centros a nivel nacional: 35 en entidades federativas y tres en dependencias federales (Procuraduría General de la República, Instituto Nacional de Migración y Comisión Nacional de Seguridad). Del total de mandos y operativos que integran el servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública, tanto en los niveles estatal y municipal (335,132 elementos) como en el federal (65,351 elementos), 99% han sido evaluados.¹

Asimismo, se han dado pasos importantes para acreditar la calidad de los conocimientos y desempeño de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. El 9 de septiembre de 2016, fueron publicados en el *Diario Oficial de la Federación*, los Lineamientos para la Emisión del Certificado Único Policial (CUP), que fueron aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública durante su Cuadragésima Sesión Ordinaria, celebrada el 30 de agosto de 2016. En ellos se establece que, para la emisión del CUP, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública deberán acreditar el proceso de evaluación de control de confianza, la evaluación de competencias básicas o profesionales, la evaluación del desempeño o del desempeño académico y la formación inicial o su equivalente.

Los lineamientos antes mencionados representan la normativa que permitirá impulsar un proceso de certificación transparente y eficaz, mediante la instrumentación y emisión del CUP, previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP). El CUP otorga la certeza de que los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública fueron capacitados y evaluados, conforme a las competencias requeridas para desempeñar su función y conforme a estándares de calidad.

Corresponde a las Instituciones de seguridad de los tres órdenes de gobierno construir las estructuras que den certeza a sus elementos, más allá de la transferencia de conocimientos y el desarrollo de capacidades con calidad, de contar con un servicio profesional de carrera que se ocupe por la calidad de vida, el crecimiento personal y el desarrollo profesional dentro de la institución.

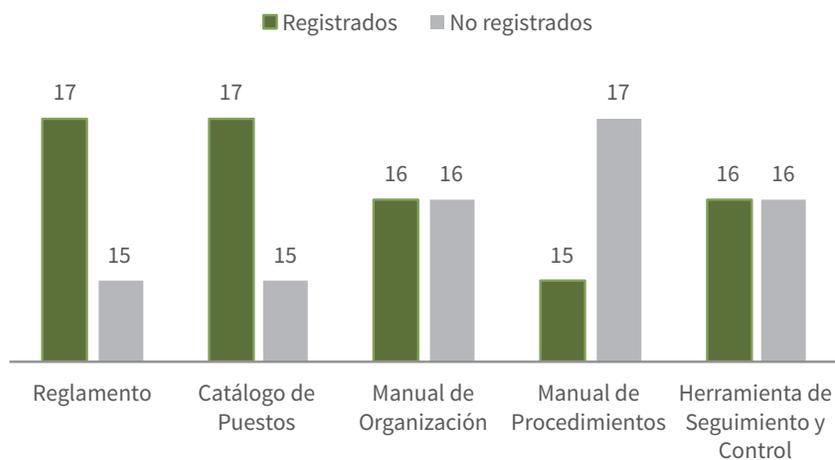
El artículo 78 de la LGSNSP establece que el Servicio Profesional de Carrera (SPC) es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción, reconocimientos y régimen disciplinario; así como la separación o baja.

De esta forma, el registro de los instrumentos jurídico-administrativos del SPC de las corporaciones policiales, conformado por el reglamento, el catálogo de puestos, el manual de organización, el manual de procedimientos y la herramienta de seguimiento y control, es el mecanismo mediante el cual entidades federativas y municipios formalizan, ante el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, que sus corporaciones se rigen bajo esta estructura.

¹ Informe de evaluación de control de confianza al personal del servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública, SESNSP, febrero 2017, disponible en la liga http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/Informe_CNCA_Febrero_2017.pdf.

El siguiente gráfico muestra el estatus de registro de las entidades federativas ante el SESNSP para los cinco instrumentos que regulan las etapas del SPC, al 31 de diciembre del 2016. En promedio, 50% de las entidades federativas ha cumplido con el registro de los cinco instrumentos y 50% están pendientes de cumplir, lo cual representa el doble de las entidades que habían cumplido este requisito a julio de 2014.

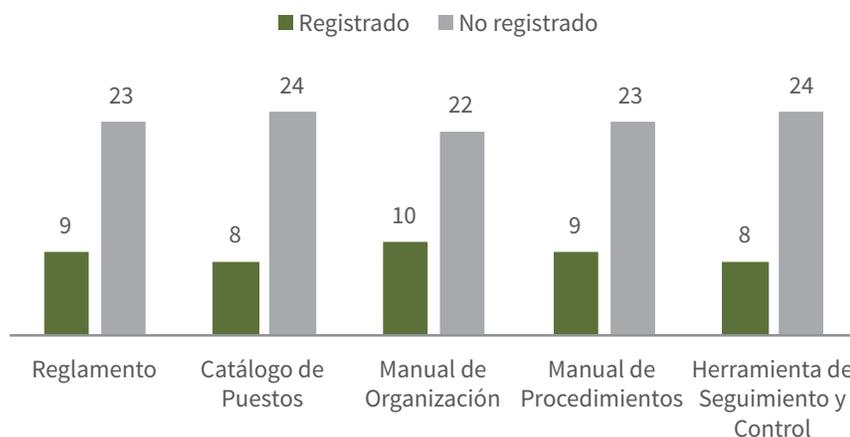
Registro de instrumentos del SPC en las Secretarías de Seguridad Pública de las entidades federativas 2016



Fuente: Dirección General de Apoyo Técnico, SESNSP, 2016.

El registro de instrumentos de las Instituciones de procuración de justicia muestra un avance más lento. A diciembre de 2016, 27% de las entidades había cumplido con el registro, mientras que 73% aún están pendientes de cumplir, como se muestra en la siguiente gráfica.

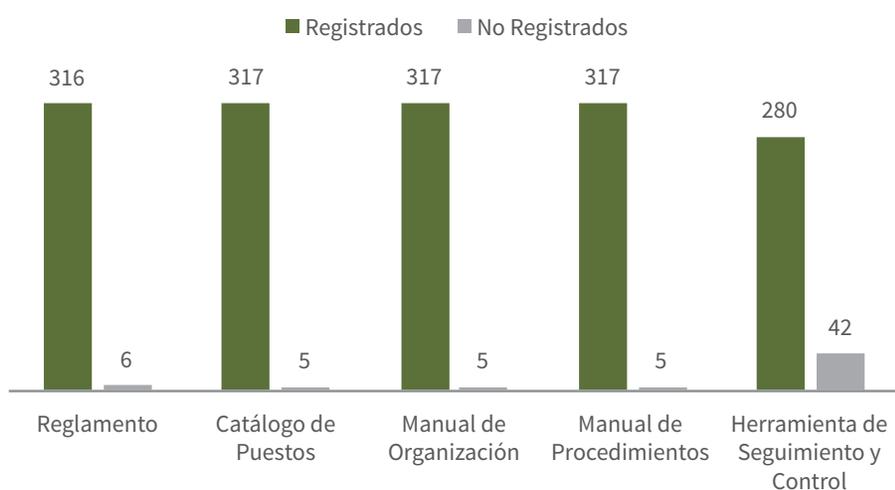
Registro de instrumentos del SPC en las instituciones de procuración de justicia de las entidades federativas 2016



Fuente: Dirección General de Apoyo Técnico, SESNSP, 2016.

Respecto a las Instituciones de Seguridad Pública municipales, se mantiene alta la tendencia de cumplimiento en el registro de los instrumentos del SPC. En promedio, el cumplimiento pasó de 90% en 2014 a 96% en 2016, de los 322 municipios beneficiarios de recursos federales (SUBSEMUN/FORTASEG).

Registro de instrumentos del SPC en las Instituciones de Seguridad Pública municipales 2016



Fuente: Dirección General de Apoyo Técnico, SESNSP, 2016.

Con la entrada en vigor del sistema de justicia penal en todo el territorio nacional se generaron mayores necesidades de capacitación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, por lo que resultaba necesario actualizar el PRP con base en nuevos perfiles y contenidos que permitan el fortalecimiento de la profesionalización y de esta forma mejorar las condiciones de seguridad pública

ENFOQUE PEDAGÓGICO Y
ANDRAGÓGICO

III

CAPÍTULO III. ENFOQUE PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO DEL PROGRAMA RECTOR DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y DEL SISTEMA PENITENCIARIO

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

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

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

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

III.1. FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

III.1.1. LA TEORÍA PSICO-GENÉTICA

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

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

En este marco, el enfoque pedagógico del PRP pretende:

- a) Fortalecer las capacidades y habilidades cognoscitivas (modelos y esquemas mentales) de los elementos de seguridad pública, procuración de justicia y del

sistema penitenciario, es decir, motivarlos a que se conviertan en actores que aporten su experiencia y conocimiento al acercarse a nuevos conceptos, métodos, técnicas, actitudes y valores que les permitan desarrollarse personalmente y en su dominio sobre las técnicas relacionadas con su ejercicio profesional.

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

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

III.1.2. LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Por medio del aprendizaje significativo el alumno aprende de la propia experiencia y de la reflexión sobre la misma: “En el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso tiene lugar si el educando tiene en su estructura cognitiva conceptos, estos son: ideas, proposiciones estables y definidas, con las cuales la nueva información puede interactuar”.¹

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

Se distinguen tres tipos de aprendizaje significativo². El aprendizaje de representaciones, que consiste en la atribución por parte del alumno de significados sustantivos a determinados símbolos. El aprendizaje de conceptos –definidos como objetos, eventos o situaciones– que son adquiridos mediante los procesos de formación (donde los atributos o características del concepto se adquieren a través de la experiencia directa) y de asimilación (los atributos de criterio de los conceptos se pueden definir usando las combinaciones disponibles en la estructura cognitiva del alumno).

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

¹ Ausubel, David P., Joseph D. Novak y Helen Hanesian (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*, 2° ed., Trillas, México, p. 18.

² *Op. cit.*, pp. 43-66.

En el proceso de aprendizaje significativo y constructivista, a través de una participación activa y basada en la experiencia, los participantes construyen nuevos y relevantes conocimientos que influyen en su formación y derivan en la responsabilidad y el compromiso por su propio aprendizaje. Adquieren particular interés los trabajos de grupo, la formulación de hipótesis, el diseño de experiencias, el trabajo en torno a problemas y la evaluación de resultados.

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

III.1.3. PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA

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

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

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

III.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

El PRP entiende las competencias profesionales como el conjunto sistematizado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desempeñar de manera eficiente una determinada función, con base en criterios establecidos en perfiles de puesto y referentes normativos, es decir, criterios de desempeño.

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

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

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

Las competencias “se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje, en cuyo campo de conocimiento se integran tres tipos de saberes: conceptual (saber conocer); procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición)”.³

Las competencias que se desarrollarán en los servidores públicos, a través de las acciones de profesionalización, son genéricas o transversales y técnicas o específicas. Lo anterior, sin menoscabo de otro tipo de competencias que las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario desarrollen en el personal, atendiendo a sus necesidades y condiciones particulares.

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

El PRP describe las competencias técnicas o específicas del policía preventivo; policía de protección federal; evaluadores de riesgos procesales, supervisores de medidas cautelares y suspensión condicional del proceso; policía federal; policía de investigación; ministerio público; perito; analista de información criminal; perfil de custodia penitenciaria, perfil jurídico, perfil administrativo, perfil técnico y guías técnicas en el sistema de justicia penal para adolescentes, del sistema penitenciario; y asesor jurídico de víctimas dentro del sistema de justicia penal.

³ Pinto Cueto, Luisa, “Currícula por competencias. Necesidad de una nueva escuela”, Tarea núm. 43 (marzo 1999), p. 10.

Estos puestos son la referencia para diseñar otras competencias profesionales atendiendo a los distintos cargos, rangos y especialidades.

III.2.1. BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

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

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

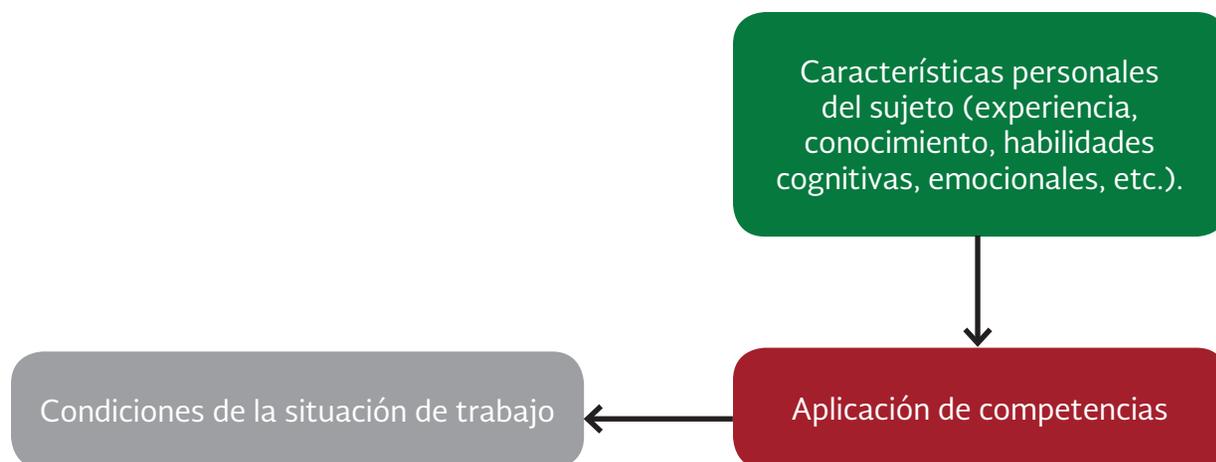
Asimismo, establece las bases metodológicas para que los procesos de enseñanza-aprendizaje conduzcan a los servidores públicos a aprender haciendo, lo que implica la movilización de sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la realización de las actividades educativas que se propongan.

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

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

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

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



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

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS
Y LÍNEAS DE ACCIÓN

IV

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo general

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

Objetivos específicos y estrategias

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

- Estrategia 1.1. Actualizar y homologar los contenidos de formación inicial para fortalecer las competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, en los tres órdenes de gobierno.
- Estrategia 1.2. Homologar y jerarquizar los contenidos de formación continua para que complementen la formación inicial y fortalezcan las competencias de los elementos de instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- Estrategia 1.3. Implementar un sistema de formación continua integrado y coherente con los programas integrales de capacitación de las diversas Instituciones de Seguridad Pública,¹ que permita fortalecer las competencias y la coordinación en la formación de sus elementos.

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

- Estrategia 2.1. Establecer un Centro Nacional de Formación de Mandos, como instancia rectora para la elaboración y aprobación de los planes y programas de estudio.
- Estrategia 2.2. Desarrollar un programa de formación y capacitación para mandos policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, de acuerdo con el nivel, perfil y funciones de sus elementos.
- Estrategia 2.3. Fortalecer la coordinación con las instancias de educación superior y los sistemas de investigación y formación de docentes.

Objetivo 3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera.

- Estrategia 3.1. Promover la elaboración de los instrumentos del servicio profesional de carrera en los tres niveles de gobierno para su implementación en las Instituciones de Seguridad Pública.

¹ Con base en el artículo 5, inciso VIII de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, se denominarán *Instituciones de Seguridad Pública*, a las instituciones policiales, de procuración de justicia, del sistema penitenciario y dependencias encargadas de la seguridad pública a nivel federal, local y municipal.

- Estrategia 3.2. Establecer los mecanismos y acciones pertinentes que promuevan la vinculación entre la formación y el servicio profesional de carrera.
- Estrategia 3.3. Impulsar la implementación de un sistema homologado enfocado al desarrollo, estabilidad y seguridad del personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.

Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado.

- Estrategia 4.1. Promover la acreditación de instructores evaluadores y la certificación del personal docente para seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario, así como su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.
- Estrategia 4.2. Desarrollar programas para la formación de docentes enfocados en el desarrollo de competencias.

Objetivo 5. Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las Instituciones de Seguridad Pública.

- Estrategia 5.1. Promover la creación de un modelo pedagógico y andragógico homologado de educación a distancia con contenidos comunes y pertinentes para las Instituciones de Seguridad Pública.

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

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

Objetivo 7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño para el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública.

- Estrategia 7.1. Diseñar un sistema de evaluación de competencias básicas y de desempeño, acorde con la necesidad de fortalecer el ejercicio profesional de los elementos en el ámbito de sus funciones.
- Estrategia 7.2. Construir un sistema de indicadores para evaluar de manera homologada la calidad en el desempeño de las funciones encomendadas.

IV.1. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA

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

FORMACIÓN INICIAL

Proceso de preparación teórico-práctico basado en conocimientos sociales, jurídicos y técnicos para capacitar a los aspirantes a pertenecer a las Instituciones de Seguridad Pública, a fin de que adquieran y desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para cumplir con las tareas a desempeñar, de acuerdo con las funciones y responsabilidades del área operativa a la que aspiran incorporarse.

FORMACIÓN CONTINUA

Proceso para desarrollar al máximo las competencias de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, que comprende las etapas de:

1. Actualización. Proceso permanente que permite al personal asegurar, mantener y perfeccionar el dominio de conocimientos y habilidades para sus funciones y responsabilidades. Posibilita su desarrollo en el servicio profesional de carrera, al permitirle ascender en los niveles jerárquicos de acuerdo con el área operativa en la que presta sus servicios.
2. Especialización. Proceso de aprendizaje en campos de conocimiento particulares, que sean requeridos conforme al área de responsabilidad, destrezas y habilidades precisas o específicas de los elementos.
3. Alta dirección. Conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las Instituciones de Seguridad Pública.

Los programas de formación inicial y continua pretenden homologar los planes y programas de profesionalización en las Instituciones de Seguridad Pública del país, para garantizar el eficiente desempeño de sus elementos en el ámbito de sus competencias, funciones y jerarquías. El objetivo, además de impartir conocimientos de calidad y desarrollar las capacidades necesarias para las actividades a desempeñar, es satisfacer las demandas de la sociedad y recuperar la confianza ciudadana en las Instituciones de Seguridad Pública.

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

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

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

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

Acciones

- 1.1.1. Definir los perfiles de puesto y requerimientos en materia de competencias que correspondan a cada perfil con la finalidad de actualizar los planes y programas de estudio de formación inicial de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.
- 1.1.2. Actualizar y homologar los programas de estudio de la formación inicial con contenidos pertinentes para el desempeño de las funciones de los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública, incorporando contenidos en materia de derechos humanos, equidad de género y sistema de justicia penal.
- 1.1.3. Establecer los lineamientos que permitan sistematizar e incorporar la experiencia tanto de los consejos académicos regionales como de los consejos académicos pertenecientes a las academias e institutos, en materia de planes y programas de estudio, formación de docentes, sistema de investigación, educación a distancia, evaluación por competencias, materiales didácticos, entre otros.
- 1.1.4. Promover la actualización y homologación de materiales didácticos, tanto para el docente como para el alumno.
- 1.1.5. Promover la integración de una base de datos estadística a nivel nacional que permita analizar el avance de la formación en las Instituciones de Seguridad Pública en los tres órdenes de gobierno.

Resultados y/o productos²

1. Programa de formación inicial para Policía Preventivo.
2. Programa de formación inicial para Policía de Protección Federal.
3. Programa de formación inicial para Evaluadores de Riesgos Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso (UMECAS).
4. Programa de formación inicial para Policía Federal.
5. Programa de formación inicial para Policía de Investigación.
6. Programa de formación inicial para Ministerio Público.
7. Programa de formación inicial para Perito.
8. Programa de formación inicial para Analista de Información Criminal.
9. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil de Custodia Penitenciaria.
10. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Jurídico.
11. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Administrativo.
12. Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Técnico.
13. Programa de formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.

² Los programas de formación inicial que se identifican con los numerales 1 al 14 se encuentran desarrollados en la sección de Anexos.

- 14. Programa de formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas.
- 15. Guía actualizada para la elaboración de materiales didácticos para docentes.
- 16. Guía actualizada para la elaboración de materiales didácticos para alumnos.

CARGA HORARIA MÍNIMA POR PERFIL

La carga horaria mínima establecida para la formación inicial depende de la función a la que el elemento aspire, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

CARGA HORARIA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL	
Seguridad Pública	
Programa de formación inicial para Policía Preventivo.*	972 horas
Programa de formación inicial para Policía de Protección Federal.	610 horas
Programa de formación inicial para Evaluadores de Riesgos, Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso.	290 horas
Procuración de Justicia	
Programa de formación inicial para Policía de Investigación.	900 horas
Programa de formación inicial para Ministerio Público.	790 horas
Programa de formación inicial para Perito.	1080 horas
Programa de formación inicial para Analista de Información Criminal.	825 horas
Sistema Penitenciario	
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil de Custodia Penitenciaria.	547 horas
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Jurídico.	440 horas
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Administrativo	440 horas
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Técnico.	440 horas
Programa de formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.	490 horas
Sistema de Justicia Penal	
Programa de formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas dentro del Sistema de Justicia Penal	384 horas

*Los elementos de la **Policía Preventiva** que se encuentren activos en la institución y no hayan cursado la formación inicial podrán cumplir ese requisito mediante la capacitación de **formación inicial equivalente**, en la que se podrá reducir la carga horaria a la mitad (486 horas), siempre que se consideren todas las asignaturas previstas en el programa respectivo. Ésta deberá realizarse con una carga horaria de 45 horas máximo a la semana, distribuidas con base en las necesidades de la institución de Seguridad Pública a la que pertenece el elemento. Se entiende por policía en activo al elemento que ha laborado por un periodo mínimo de un año en la Institución de Seguridad Pública.

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

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

- Todos los planes y programas de estudio vinculados a la seguridad pública deberán ser sometidos a la validación del SESNSP.
- Con la finalidad de incorporar contenidos locales, regionales y específicos, las academias e institutos de seguridad pública, procuración de justicia y del sistema penitenciario podrán agregar el número de horas y contenidos que consideren necesarios, toda vez que se respeten los contenidos y cargas horarias mínimas que establece el programa de formación inicial que desea modificar.
- Los programas de formación inicial serán impartidos por las academias e institutos de seguridad pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del país, incluyendo la posibilidad de que las academias regionales puedan apoyar, si es factible, a las academias e institutos estatales. La formación inicial no podrá ser impartida por particulares o instituciones externas a las academias o institutos; el proceso sólo podrá ser conducido por docentes de las mismas academias. No serán considerados como externos aquellos docentes que pertenezcan a academias o institutos de formación profesional, ya sea de seguridad pública, de procuración de justicia o del sistema penitenciario.
- Las academias o institutos podrán contratar docentes cuando se trate de conocimientos especializados, pero se abstendrán de contratar empresas para que impartan la formación inicial.
- La validación y registro de planes y programas de estudio deberá realizarse ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo con lo establecido en los Criterios de Implementación del Programa Rector de Profesionalización.
- Los contenidos de los planes y programas de estudio de la formación inicial y continua tendrán que estar alineados con los Programas Integrales de Capacitación de las Instituciones de Seguridad Pública de los diferentes organismos que componen el SNSP, con la finalidad de promover el desarrollo integral de los elementos, evitar duplicidad en contenidos y promover un uso adecuado de los recursos disponibles en materia de formación y capacitación.
- Las academias o institutos podrán ampliar el número de horas para cada perfil en función de sus necesidades. El programa propuesto deberá ser sometido a la validación de la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo con los Criterios de Implementación del Programa Rector.

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

PROGRAMAS CURRICULARES HOMOLOGADOS

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

La elaboración de los programas curriculares contempla el desarrollo longitudinal de competencias laborales, con las siguientes etapas:

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

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

BLOQUE I PROFESIONALIZACIÓN (FORMACIÓN INICIAL)

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

BLOQUE II PROFESIONALIZACIÓN (FORMACIÓN INICIAL)

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

**BLOQUE III
PROFESIONALIZACIÓN
(ESPECIALIZACIÓN)**

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

**BLOQUE IV
PROFESIONALIZACIÓN
(ACTUALIZACIÓN)**

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

**BLOQUE V
PROFESIONALIZACIÓN
(ALTA DIRECCIÓN)**

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

Áreas de conocimiento en las instituciones policiales

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

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	DESCRIPCIÓN
Jurídico administrativo	Comprende actividades de capacitación que dan fundamento legal a la actuación policial.
Deontológico-axiológico	Son acciones de capacitación encaminadas a fomentar y desarrollar la visión, misión y valores de la institución, así como la doctrina y pertenencia institucional.
Desarrollo integral	Son las acciones que fomentan el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades que le permitan establecer relaciones interpersonales que generen un buen clima laboral.
Investigación e inteligencia policial.	Actividades académicas cuyo objetivo es generar conocimiento y desarrollar habilidades sobre técnicas específicas de investigación e inteligencia policial.

Manejo y mantenimiento de equipos técnicos.	Actividades académicas encaminadas a desarrollar y actualizar conocimientos y habilidades para el manejo de equipo técnico, como radio transmisión, telecomunicación, entre otros.
Calidad, productividad e innovación.	Es el programa encaminado a buscar la mejora del desempeño laboral, a través de la transformación de los procesos y técnicas de trabajo.
Metodología operativa.	Son actividades académicas dirigidas a desarrollar, actualizar y reafirmar habilidades y conocimientos necesarios para el buen desempeño policial, acciones encaminadas a reforzar y desarrollar conocimientos y habilidades táctico-operativas policiales.
Manejo y mantenimiento de transportes (sólo aplica a Policía Federal).	Acciones cuya finalidad es desarrollar habilidades para el manejo adecuado de emergencias de transportes terrestre, aéreo y anfibio con los que cuenta la institución, así como su mantenimiento.
Desarrollo físico policial.	Son acciones que fomentan el desarrollo de habilidades físicas que le permitan al policía mantener un estado saludable que se ve reflejado en un mejor rendimiento policial.
Habilidades administrativas e informáticas.	Todas aquellas acciones de capacitación, cuya finalidad es desarrollar y reafirmar habilidades y destrezas, para el desempeño de sus funciones administrativas, así como para el manejo de equipo de cómputo.

Áreas de conocimiento en las instituciones de procuración de justicia

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

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

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

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

Procedimiento penal acusatorio, derivado de la Reforma Constitucional del 18 de junio de 2008, que contempla la implementación del sistema de justicia penal en México, a través del cual se pretende que los servidores públicos de nuevo ingreso comiencen su proceso de formación en habilidades relacionadas con las bases y directrices que habrán de regir su actuación bajo este sistema.

El sistema de justicia penal exige habilidades diferentes a las que se requerían bajo el procedimiento penal mixto, por lo que se pretende someter a los servidores públicos de nuevo ingreso a un proceso de selección que permita identificar si posee las habilidades que demanda el citado sistema, por ejemplo: facilidad para la expresión oral, pensamiento estratégico, toma de decisiones, entre otras, información que será de utilidad para ubicar a cada participante en una especialidad u otra. Ello facilitará en gran medida su incorporación como servidores públicos, con base en las habilidades desarrolladas durante el curso de formación inicial.

Por lo que respecta a los aspirantes a policías de investigación y peritos, se considera una sola directriz bajo los estándares que exige el sistema de justicia penal dentro de la investigación de los delitos. No obstante, es preciso destacar que para el policía de investigación se desarrollaron dos ramas competenciales que dependerán de su perfil de inicio y habilidades: la de investigación de campo y la de análisis criminal. Finalmente, para el perito se establecieron diversas ramas competenciales atendiendo a las diversas materias que integran los servicios periciales en las instituciones de procuración de justicia.

La implementación del sistema de justicia penal exigió un proceso de reingeniería institucional a partir de un nuevo modelo de gestión en las instituciones de procuración de justicia. Se ha hecho necesaria la revisión exhaustiva y actualización de los programas de formación inicial para los perfiles de ministerio público, policía de investigación y perito; se incorporaron los programas de formación inicial para analista de información criminal y para asesor jurídico de víctimas dentro del sistema de justicia penal; y también se incorporaron cursos de formación continua (actualización y especialización) que contemplan áreas de atención temprana, justicia alternativa, trabajo conjunto, entre otras, impartidos en formato de taller, que servirán de apoyo en dicho proceso de implementación.

Áreas de conocimiento en el sistema penitenciario

La reforma de justicia penal publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de junio de 2008, eleva a rango constitucional el concepto de “reinserción social” y establece como objetivo procurar que las personas sentenciadas no vuelvan a delinquir.

Por lo anterior, el reto del sistema penitenciario mexicano es implementar una estrategia que permita avanzar en la generación de las condiciones que estimulen la reinserción social efectiva de las personas sentenciadas; para lograr dicho objetivo, es de suma importancia la capacitación inicial y profesionalización del personal penitenciario, que son todas aquellas acciones que están relacionadas con el desarrollo de las competencias que requiere ese

personal para cumplir con sus funciones y mejorar la calidad en la atención de los servicios penitenciarios, siendo entonces, la formación inicial, uno de los aspectos prioritarios en este proceso de cambio.

Las áreas del conocimiento que se abordan en el sistema penitenciario son:

- Desarrollo integral;
- Deontológico-axiológico;
- Marco normativo de la función penitenciaria;
- Habilidades administrativas e informáticas;
- Función penitenciaria;
- Técnicas y tácticas de la operación penitenciaria/Función Jurídica/Función Técnica/Función Administrativa (según aplique); y
- Complementaria.

Asimismo, además del *Programa de formación inicial de sistema penitenciario para el Perfil de Custodia Penitenciaria*, se incorporan al esquema de formación inicial del sistema penitenciario cuatro programas adicionales: *Programa de formación inicial de sistema penitenciario para el Perfil Jurídico*; *Programa de formación inicial de sistema penitenciario para el Perfil Administrativo*; *Programa de formación inicial de sistema penitenciario para el Perfil Técnico*; y el *Programa de formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes*.

La distinción de la formación con perfiles distintos reconoce la importancia de impartir el conocimiento y desarrollar las capacidades diferenciadas con base en las funciones del personal del sistema penitenciario. Esto es, apoyar la profesionalización en los procesos de aprendizaje significativo basado en las competencias y considerando las necesidades institucionales.

LINEAMIENTOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

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

- El SESNSP será la instancia encargada de integrar los esfuerzos en materia de sistematización e incorporación de contenidos propuestos para el Programa Rector de Profesionalización por parte de los consejos académicos de las academias regionales y de las academias e institutos estatales y municipales.
- Asimismo, el SESNSP integrará las modificaciones y/o contenidos propuestos por las Instituciones de Seguridad Pública del orden federal –Comisionado Nacional de Seguridad (CNS), Procuraduría General de la República (PGR), Policía Federal (PF) y Sistema Integral de Desarrollo Policial de la Policía Federal (SIDEPOL), y el Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS) del CNS.
- Las propuestas de los consejos académicos para la modificación y/o actualización del Programa Rector de Profesionalización se harán llegar por escrito al SESNSP, con

el objetivo de elaborar una propuesta consensuada mediante la consulta, a través de reuniones regionales con academias e Instituciones de Seguridad Pública, para su integración al Programa Rector de Profesionalización.

- El SESNSP hará llegar la propuesta de modificación y/o actualización del Programa Rector de Profesionalización a las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia y del Sistema Penitenciario, para su aprobación y presentación final ante el Consejo Nacional de Seguridad Pública.
- En el caso de los productos y/o resultados que se establecen en el Programa Rector de Profesionalización como responsabilidad, ya sea de las academias regionales y/o de estatales, o bien de las Instituciones de Seguridad Pública, el SESNSP seguirá el mismo procedimiento para la actualización y/o elaboración que se sigue actualmente para los diferentes manuales para evaluación de competencias básicas y del desempeño. Es decir, el SESNSP, a través de la Dirección General de Apoyo Técnico, será la instancia responsable de elaborar el producto y/o documento y someterlo a consideración de los organismos involucrados para sus comentarios y posterior emisión.
- El proceso de actualización de los manuales y guías será realizado de manera continua en función de las necesidades de implementación del Programa Rector de Profesionalización.
- Se realizará un proceso de actualización continua de los planes y programas de estudio para formación inicial, en función de las necesidades de las Instituciones de Seguridad Pública que planteen las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública, de Procuración de Justicia y del Sistema Penitenciario y/o bien, previo mandato del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

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

Acciones

- 1.2.1. Elaborar un catálogo de programas de formación continua que permita definir temas prioritarios e incorporar contenidos complementarios a los de la formación inicial.
- 1.2.2. Promover la homologación de los contenidos de los programas de formación continua, considerando las experiencias en los tres niveles de gobierno y de las Instituciones de Seguridad Pública.
- 1.2.3. Incorporar cursos de formación continua basados en inteligencia e investigación, así como cursos relacionados con delitos de alto impacto para los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública.
- 1.2.4. Promover cursos especializados en materia del sistema de justicia penal.

- 1.2.5. Difundir ampliamente la educación continua al interior de las Instituciones de Seguridad Pública.

Resultados y/o productos

17. Lineamientos generales para la elaboración de planes y programas de estudio de formación continua (SESNSP).

Cursos de actualización

18. Curso de actualización de Policía de Tránsito.
 19. Curso de actualización Introducción a las Metodologías de Investigación Cuantitativa y Cualitativa en materia de Seguridad Pública.
 20. Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario.
 21. Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes.

Cursos de especialización

22. Curso de especialización para Policía Procesal en el Sistema de Justicia Penal.
 23. Curso de especialización para Policía de Reacción.
 24. Curso de especialización para Policía de Tránsito Especializado.
 25. Curso de especialización para integrantes de las Unidades de Policía Cibernética.
 26. Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.
 27. Catálogo de programas prioritarios en materia de alta dirección.

LINEAMIENTOS PARA FORMACIÓN CONTINUA

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

Los lineamientos son los siguientes:

- **La formación continua** se divide en: actualización, especialización y alta dirección. Ésta privilegiará, de acuerdo con lo establecido en el capítulo sobre el modelo pedagógico del presente documento, el desarrollo de competencias para el ejercicio de la función encomendada.
- **La actualización** se dará en los siguientes casos: cuando sea necesario actualizar el conocimiento normativo de la actuación de los elementos; cuando exista la necesidad de poner al día el uso y operación de nuevo equipo táctico; cuando se requiera actualizar el conocimiento relativo a la función y no sea necesaria una especialización.
- **La especialización** se dará cuando sea necesario profundizar o capacitar al personal en un área que tenga como finalidad la precisión en el manejo o conocimiento de alguna función que esté fuera de su dominio o de las actividades que realiza diariamente.

- **La alta dirección** estará dirigida a los mandos de las Instituciones de Seguridad Pública, con la finalidad de que se preparen y especialicen en temas relativos a las problemáticas específicas de su función y en el manejo y gestión del personal a su cargo. Las características y lineamientos de la alta dirección serán establecidos en el capítulo de Formación de Mandos de este Programa Rector.
- En la etapa de formación continua podrán participar instituciones académicas públicas y privadas, siempre y cuando los planes y programas académicos a impartir sean acordes con los requerimientos de las academias e institutos; sin embargo, se privilegiará que dicha formación sea impartida en primera instancia por docentes pertenecientes a las academias o institutos. Las academias e institutos serán los responsables finales de que la capacitación sea impartida de acuerdo con los lineamientos del Programa Rector de Profesionalización.
- Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos o academias podrá solicitar de manera particular la validación de cursos.
- La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP elaborará un listado con los programas de formación continua, con contenidos homologados y jerarquizados por orden de importancia, con el fin de generar sinergias entre los cursos actualmente impartidos en ese tipo de formación. Este catálogo es indicativo, por lo que podrán proponerse para validación otros cursos prioritarios que las academias o institutos consideren pertinentes.
- La capacitación en los temas del sistema de justicia penal será complementaria a la establecida en la formación inicial y comprenderá los aspectos de: sensibilización, relacionada con el conocimiento previo a la entrada de la reforma penal; interiorización, que consiste en la comprensión del sistema y de la norma que se aplicará en la entidad o ámbito de competencia; y, aplicación, cuyo objetivo es mejorar el desempeño del personal al ejercer sus funciones.
- La duración de los cursos de formación continua podrá variar según la modalidad y el programa de que se trate y no podrá ser menor a 20 horas.
- Los requisitos para formación continua, en alguna de sus modalidades, serán detallados en la sección de anexos de este PRP, dentro del contenido del curso que se trate.
- Los planes de estudio deberán contener, para su homologación, validación y registro, los siguientes elementos metodológicos –los cuales serán detallados en los Criterios para la Implementación del Programa Rector de Profesionalización–: índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, perfil de ingreso, perfil de egreso, organización de las unidades o módulos de aprendizaje, contenido temático, metodología de enseñanza-aprendizaje, procedimiento de evaluación y acreditación, información de instructores y fuentes de consulta.

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

Acciones

- 1.3.1 Diseñar e implementar programas de formación continua que fortalezcan la coordinación entre los diversos operadores del sistema de seguridad pública y garanticen la adecuada aplicación de sus funciones, sobre todo, en materia del sistema de justicia penal.
- 1.3.2 Fortalecer la integración y coherencia del sistema de formación continua a través de la incorporación de los programas integrales de capacitación de las diversas Instituciones de Seguridad Pública, los cuales deberán seguir las directrices del Programa Rector de Profesionalización.

Resultados y/o productos

Cursos de actualización

28. Curso taller de actualización en materia de Coordinación Operativa en el Sistema de Justicia Penal para Instituciones de Seguridad Pública.
29. Curso de actualización para Analista de Información.
30. Curso de actualización taller de Análisis de Información para el Desarrollo de Productos de Inteligencia.
31. Curso de actualización Taller de Análisis de Información a través de redes.
32. Curso Taller de actualización para Agentes del Ministerio Público en el Sistema de Justicia Penal.
33. Curso Taller de actualización para Policía de Investigación en el Sistema de Justicia Penal.
34. Curso Taller de actualización para Perito en el Sistema de Justicia Penal.
35. Curso taller de actualización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal.
36. Curso de actualización Taller de la Función del Primer Respondiente y la Ciencia Forense Aplicada en el Lugar de los Hechos.
37. Curso de actualización taller de la Función Policial y su Eficacia en los Primeros Actos de Investigación.
38. Curso de actualización taller de Investigación Criminal Conjunta (Policía Preventivo y Policía de Investigación).
39. Curso de actualización taller de la Actuación del Policía en Juicio Oral

Cursos de especialización

40. Curso de especialización para Facilitador en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.
41. Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con Enfoque en Facilitador de Mecanismos Alternativos.
42. Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas.
43. Curso Taller de especialización para Agentes del Ministerio Público en el Sistema de Justicia Penal.
44. Curso Taller de especialización para Policía de Investigación en el Sistema de Justicia Penal.
45. Curso Taller de especialización para Perito en el Sistema de Justicia Penal.
46. Curso Taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal.

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA Y SUS CARGAS HORARIAS

Derivado de su más reciente actualización, el Programa Rector de Profesionalización incorpora por primera vez, en sus anexos, las mallas curriculares y contenidos temáticos de los cursos de formación continua (actualización y especialización) que entidades federativas y municipios podrán incorporar a sus programas de profesionalización.

La selección de los cursos y sus cargas horarias buscan atender diversas necesidades de capacitación: las detectadas por entidades federativas y municipios para el ámbito local; las acordadas en diversas sesiones del CNSP; las derivadas de la entrada en vigor del sistema de justicia penal; las que fortalecen los ejes transversales plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo; y las derivadas de la necesidad de desarrollar las competencias necesarias de cada función a través de un mayor número de horas de práctica.

Los catálogos a continuación consideran los productos correspondientes a las estrategias 1.2 y 1.3 de este PRP y sus mallas curriculares y contenidos temáticos están disponibles en los anexos que forman parte integral del mismo.

CARGA HORARIA DE 16 CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	
Seguridad Pública	
Curso de actualización para Policía de Tránsito.	130 horas
Curso de actualización Introducción a las Metodologías de Investigación Cuantitativa y Cualitativa en materia de Seguridad Pública.	40 horas
Sistema Penitenciario	
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario.	50 horas
Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes.	50 horas
Sistema de Justicia Penal	
Curso de actualización para Analista de Información.	50 horas
Curso de actualización Taller de Análisis de Información para el desarrollo de Productos de Inteligencia.	90 horas
Curso de actualización Taller de Análisis de Información a través de Redes.	90 horas
Curso de actualización Taller de la Función del Primer Respondiente y la Ciencia Forense Aplicada en el Lugar de los Hechos.	30 horas
Curso de actualización Taller de la Función Policial y su Eficacia en los Primeros Actos de Investigación.	30 horas

Curso de actualización Taller de Investigación Criminal Conjunta (policía preventivo y policía de investigación).	30 horas
Curso de actualización Taller de la Actuación del Policía en Juicio Oral.	30 horas
Curso taller de actualización en materia de Coordinación Operativa en el Sistema de Justicia Penal para Instituciones de Seguridad Pública.	135 horas
Curso taller de actualización para Agentes del Ministerio Público en el Sistema de Justicia Penal.	280 horas
Curso taller de actualización para Policía de Investigación en el Sistema de Justicia Penal.	180 horas
Curso taller de actualización para Perito en el Sistema de Justicia Penal.	120 horas
Curso taller de actualización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal.	90 horas

CARGA HORARIA DE 13 CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN

Seguridad Pública	
Curso de especialización para Policía Procesal en el Sistema de Justicia Penal.	130 horas
Curso de especialización para Policía de Reacción.	250 horas
Curso de especialización para Policía de Tránsito Especializado.	240 horas
Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética.	260 horas
Procuración de Justicia	
Curso de especialización para Unidades Especializadas contra el Secuestro.	114 horas*
Sistema Penitenciario	
Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.	160 horas
Sistema de Justicia Penal	
Curso de especialización para Facilitador en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.	180 horas
Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con Enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos.	180 horas
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas.	234 horas

CARGA HORARIA DE 13 CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN

Curso taller de especialización para Agentes del Ministerio Público en el Sistema de Justicia Penal.	140 horas
Curso taller de especialización para Policía de Investigación en el Sistema de Justicia Penal.	90 horas
Curso taller de especialización para Perito en el Sistema de Justicia Penal.	30 horas
Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal.	30 horas

* Tronco común.

PROGRAMAS PRIORITARIOS Y CARGAS HORARIAS DE ALTA DIRECCIÓN

Denominación del curso	Carga
Sistema de justicia penal	80 horas
Desarrollo de habilidades directivas	24 horas
Integración del trabajo en equipo	24 horas
Diplomado en seguridad penitenciaria	120 horas
Administración de la seguridad pública	40 horas
Formador de formadores	80 horas
Planeación táctica operativa	40 horas
Planeación y control policial	40 horas
Habilidades gerenciales para mandos	40 horas
Gestión y administración policial	40 horas
Toma de decisiones	40 horas
Nuevo modelo policial para mandos	20 horas
Comunicación y lenguaje	40 horas
Diplomado en juicios orales	120 horas
Liderazgo y ética policial	40 horas

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

Con la finalidad de implementar un sistema integrado y coherente de formación continua en las Instituciones de Seguridad Pública que fomente el desarrollo de competencias y

garantice la adecuada implementación de las funciones asignadas en beneficio de la ciudadanía, se plantean las siguientes directrices:

- Las diversas Instituciones de Seguridad Pública deberán emitir en tiempo y forma los cursos de formación continua integrales o que supongan la coordinación con otras instituciones para impartir la formación. Dichos programas deberán estar apegados a lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización.
- Para la actualización de los programas integrales de capacitación, las Instituciones de Seguridad Pública deberán apegarse a la normativa vigente que rige dicha actualización y a la aprobación de las Conferencias Nacionales que correspondan en el ámbito de sus competencias.
- Se privilegiará para su actualización la coordinación entre Instituciones de Seguridad Pública con la finalidad de establecer contenidos homologados en la formación continua de los elementos y además, evitar duplicidades en la asignación de recursos.
- Una vez actualizados, de acuerdo con la normativa y aprobación de las Conferencias Nacionales correspondientes, los programas integrales de capacitación serán parte del Programa Rector de Profesionalización.

IV.2. FORMACIÓN DE MANDOS

Uno de los retos centrales en la transformación de las Instituciones de Seguridad Pública consiste en el desarrollo de programas de profesionalización para capacitar y preparar a los mandos. Ello se hace aún más evidente cuando, en la operación, las corporaciones funcionan bajo esquemas de mando único coordinado. Se trata, pues, de un modelo de coordinación y operación que el Gobierno de la República impulsa con el apoyo decidido de las entidades federativas.

Para su integración, este modelo de coordinación requiere un sistema de capacitación que desarrolle en los mandos las habilidades gerenciales y de liderazgo para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Si bien, desde el ámbito federal, ya se realizan acciones de capacitación mediante el fondo y el subsidio federal (FASP³ y FORTASEG⁴), éstas corresponden a la escala básica y no están orientadas a la formación de mandos.

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

En el mismo sentido, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, reglamentaria del artículo 21 Constitucional, faculta en su artículo 18 al Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública para formular propuestas para el Programa Rector de Profesionalización. Por su parte, la fracción I del artículo 48, del mismo ordenamiento, hace referencia a los contenidos básicos de los programas para la

³ Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y de la Ciudad de México.

⁴ Subsidio para el fortalecimiento del desempeño en materia de seguridad pública a los municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y, en su caso, a las entidades federativas que ejerzan de manera directa o coordinada la función de seguridad pública en el ámbito municipal.

formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las instituciones policiales.

Por lo anterior, es necesario llevar a cabo un proceso de detección de necesidades de formación en los mandos medios y superiores para generar la respectiva oferta de cursos, diplomados o maestrías que permitan a los mandos especializarse.

En virtud de lo expuesto, el fortalecimiento de la formación de mandos en las Instituciones de Seguridad Pública es indispensable para desarrollar las competencias necesarias para el desempeño integral de sus funciones en beneficio de la sociedad.

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

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

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

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

Acciones

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

Resultados y/o productos

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

CREACIÓN Y ESTRUCTURA DEL CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN DE MANDOS

La creación del Centro Nacional de Formación de Mandos responde a la necesidad de formar mandos policiales profesionales, capaces de dirigir con eficacia y responsabilidad a las fuerzas de las Instituciones de Seguridad Pública de los tres órdenes de gobierno,

desde una perspectiva integral de las funciones de seguridad y justicia y con estricto apego a los derechos humanos. Su finalidad es conformar cuerpos de mandos que operen profesionalmente y que posean competencias sólidas y útiles en el desempeño de sus funciones de seguridad pública.

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

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

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

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

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

CONSEJO ACADÉMICO

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

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

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

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

Acciones

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

Resultados y/o productos

49. Lineamientos para la elaboración de programas de formación de mandos (SESNSP).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE MANDOS

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

- El perfil del aspirante a la formación para mandos incluye, entre otros requerimientos: comprobar como mínimo el grado de estudios de bachillerato; acreditar al menos un año de experiencia en puestos de mando operativo; tener a su cargo personal operativo; haber aprobado los exámenes de control de confianza y tener la certificación vigente.
- El objetivo de los programas curriculares para la formación de mandos medios y superiores es ofrecer una capacitación teórico-práctica que les permita actualizar sus conocimientos jurídicos, de planeación estratégica, operativa y táctica, liderazgo, orientación a resultados y/o productos y trabajo en equipo, así como sobre el sistema de justicia penal, con el propósito de que adquieran y desarrollen las competencias necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario a las que pertenezcan.
- Los programas de formación estarán dirigidos a: mandos medios y superiores de los niveles federal, estatal y municipal de seguridad pública; mandos ministeriales de procuración de justicia; y, mandos medios y superiores del sistema penitenciario.
- Los criterios de evaluación de los programas de estudio, acordes al Programa Rector de Profesionalización, permitirán medir los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas en los contenidos temáticos desarrollados en los cursos y programas.
- Los programas de estudio deberán propiciar que las Instituciones de Seguridad Pública cuenten con elementos capaces de ejercer el mando operativo con altos niveles de eficiencia, eficacia, liderazgo, comunicación, motivación y seguridad hacia sus subordinados.
- Los programas deberán generar en los participantes un comportamiento que garantice el eficaz cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

- Los programas propiciarán que el participante aplique las herramientas administrativas y de gestión en la elaboración de programas operativos y en la evaluación de sus resultados.
- El diseño de los programas contribuirá a lograr que el participante optimice los recursos humanos, materiales y técnicos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario para la preservación del orden y la prevención de delitos.

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

Acciones

- 2.3.1. Promover, en conjunto con instituciones de educación superior, cursos, diplomados, especialidades, licenciaturas, maestrías y doctorados en materia de seguridad pública.
- 2.3.2. Promover la vinculación de los mandos policiales con el sistema de investigación y la formación de docentes.
- 2.3.3. Instituir esquemas de trabajo para el intercambio de recursos en materia de profesionalización y asesoría técnica con instituciones internacionales. Asimismo, considerar la cooperación con organizaciones multilaterales, tal como la Organización de Estados Americanos y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros.
- 2.3.4. Promover la incorporación y participación de mandos en los programas de educación a distancia.

Resultados y/o productos

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

PROGRAMA DE CONVENIOS

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

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

- El Programa deberá ser elaborado por el área académica del CNFM.
- Se promoverá el intercambio de información en materia de contenidos y programas para la formación de mandos, tanto en las instituciones policiales como en las de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
- Los intercambios deberán realizarse con instituciones públicas y privadas, nacionales

e internacionales, de reconocido prestigio y con amplia experiencia en materia de contenidos para seguridad pública.

- El programa privilegiará la adquisición de conocimientos para el personal académico y docente del Centro Nacional de Formación de Mandos con el objetivo de formar recursos humanos internos, altamente capacitados, que sean capaces de replicar el conocimiento adquirido.
- Se promoverá la realización de cursos, talleres, diplomados y otro tipo de especialidades para la formación de mandos en instituciones de reconocido prestigio, siempre y cuando no se cuente con la infraestructura física y humana en el CNFM y en las academias e institutos de formación profesional.
- El CNFM podrá establecer sedes de capacitación en academias e institutos federales y estatales.

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

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

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

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

La profesionalización, según la LGSNSP (artículo 98): “es el proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales. (...)”. Por ello, es concebida como el eje rector para la implementación exitosa del servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Pública. Es el proceso que permite vincular las diferentes etapas del servicio profesional de carrera, ya sea a través de la formación inicial o bien, mediante la permanencia y desarrollo en el servicio.

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

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

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

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

La primera estrategia consiste en promover la elaboración de los instrumentos del servicio profesional de carrera que, para efecto de homologar y fomentar su consolidación en los tres órdenes de gobierno, ha instrumentado el Secretariado Ejecutivo del SNSP.

ESTRATEGIA 3.1. PROMOVER LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Acciones

- 3.1.1. Promover la elaboración y homologación de los instrumentos del servicio profesional de carrera que contemplen la profesionalización y certificación de manera integrada.
- 3.1.2. Promover la publicación y registro de los reglamentos del servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública.
- 3.1.3. Promover la elaboración y registro de los Catálogos de Puesto, Manuales de Organización, Manuales de Procedimientos y las Herramientas de Seguimiento y Control.
- 3.1.4. Apoyar a las entidades federativas y municipios con el fin de consolidar el servicio profesional de carrera en sus respectivas jurisdicciones.

Resultados y/o productos

51. Registro de instrumentos del servicio profesional de carrera ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP con la finalidad de instaurar el servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública.

52. Establecimiento de la *Comisión del Servicio Profesional de Carrera* y de la *Comisión de Honor y Justicia*, órganos colegiados participantes en todos los procesos que conforman al servicio profesional de carrera.

PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DE LOS INSTRUMENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Las entidades federativas y municipios deberán registrar ante el SESNSP los instrumentos del servicio profesional de carrera (Reglamento, Catálogo de Puestos, Manual de Organización, Manual de Procedimientos y la Herramienta de Seguimiento y Control). Para registrar los instrumentos de las Instituciones de Seguridad Pública ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, deberán realizar el siguiente procedimiento:

1. Las entidades federativas y municipios deberán solicitar al SESNSP, por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento de manera oficial, la revisión y registro de los instrumentos del servicio profesional de carrera, de acuerdo con la normativa vigente aplicable.
La solicitud deberá ser realizada por el Titular del Secretariado Ejecutivo Estatal, de la Secretaría de Seguridad Pública, de la Procuraduría General de Justicia, de la Fiscalía o de la Presidencia Municipal. Por ningún motivo una institución privada u otro organismo externo a las Instituciones de Seguridad Pública, podrá solicitar de manera particular la revisión y/o registro de los instrumentos.
2. Acompañando a la solicitud deberá adjuntarse el o los instrumentos del servicio profesional de carrera a revisar y/o registrar, que deberán ser presentados de forma impresa y en medio magnético (CD).
3. Una vez recibida la solicitud por la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, ésta la turnará a la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, quien analizará los documentos remitidos con la finalidad de verificar que los mismos estén homologados a la normativa vigente aplicable y remitirá la respuesta por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, dentro de los quince días naturales siguientes a su recepción en dicha unidad administrativa. La respuesta podrá ser en alguno de los siguientes sentidos:⁵
 - a. Si los instrumentos se encuentran homologados a la LGSNSP y demás normativa aplicable, se emitirá una respuesta que requiera al beneficiario remitir un ejemplar del reglamento debidamente publicado en el periódico oficial que corresponda. Respecto del Catálogo de Puestos, Manual de Organización y Manual de Procedimientos, se solicitará remitir los mismos, debidamente firmados por los responsables estatales o municipales. Finalmente, y una vez que se emita opinión favorable a la herramienta, se solicitará remitir el manual de usuario y la Gráfica de Gantt, debidamente firmados por los responsables.

Una vez recibida la documental señalada en el inciso que antecede, la Dirección General de Apoyo Técnico, procederá a registrar a los instrumentos del servicio profesional de carrera que correspondan, remitiendo al beneficiario –en original– el

⁵ En relación con la Herramienta de Seguimiento y Control, el beneficiario deberá agendar una cita a efecto de que personal institucional presente de manera física en las oficinas del SESNSP el funcionamiento del software.

registro del instrumento. Los registros se otorgan por única ocasión, sin embargo, los beneficiarios podrán actualizar los instrumentos las veces que así lo requiera la institución, previa revisión y autorización por parte del SESNSP.

- b. En caso que los documentos no cumplan con dicha homologación, se harán llegar las observaciones a la autoridad solicitante, a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, con la finalidad de que sean subsanadas por el beneficiario en un término no mayor a 10 días naturales, contados a partir de la recepción del oficio de respuesta del SESNSP, con el objeto de que puedan ser revisadas y se emita una nueva respuesta.

Las reformulaciones o correcciones realizadas deberán ser remitidas de manera oficial al SESNSP a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento.

Es importante que las Instituciones de Seguridad Pública homologuen los procedimientos del servicio profesional de carrera, como son: Convocatoria, Reclutamiento, Selección, Formación, Nombramiento, Certificación, Plan Individual de Carrera, Estímulos, Reingreso, Promoción Evaluaciones de Control y Confianza, Evaluaciones de Competencias Básicas y Evaluaciones del Desempeño y el Régimen Disciplinario, promoviendo en todo momento el respeto a los Derechos Humanos.

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

Acciones

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

Resultados y/o productos

- 53. Lineamientos generales para la acreditación de estudios y la promoción, con base en la capacitación, en las instituciones policiales (SIDEPOL y CNS).
- 54. Lineamientos generales para la acreditación de estudios y la promoción, con base en la capacitación, en las instituciones de procuración de justicia (PGR).
- 55. Lineamientos generales para la acreditación de estudios y la promoción, con base en la capacitación, en las instituciones del sistema penitenciario (Prevención y Readaptación Social).

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

El servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Pública tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, permanencia y promoción, con base en el mérito y en la experiencia, así como fomentar la profesionalización del personal sustantivo mediante la formación, capacitación y actualización permanente para la mejora de resultados en el ejercicio de sus funciones.

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

Planeación

Es la fase en las que se determinan las definiciones y decisiones estratégicas a desarrollar con respecto al modelo a implementar, esta parte comprende el diseño organizacional y la jerarquización de los perfiles de puesto. Asimismo, incluye la realización de los esquemas de coordinación que se tienen que establecer para que el sistema opere adecuadamente, de acuerdo con las necesidades institucionales, el diagnóstico de evolución de la criminalidad, las condiciones presupuestales y la demanda social, entre otras.

Convocatoria

Es el proceso por medio del cual se hacen los llamados públicos y abiertos, en los que se precisan las características y requisitos de los candidatos para participar en el proceso de reclutamiento. El objetivo es proveer información concreta y de interés para captar el talento humano que mejor corresponda con el perfil de los elementos que las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario desean reclutar.

Reclutamiento

Es el proceso por medio del cual se realiza la captación de aspirantes idóneos, es decir, de aquellos que cubran el perfil y los demás requisitos para ocupar una plaza, vacante o de nueva creación en el primer nivel de la escala básica.

Selección

La selección es el proceso que consiste en elegir, de entre los aspirantes que hayan aprobado el reclutamiento, a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las Instituciones de Seguridad Pública.

En esta etapa se aplican las pruebas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos para obtener un certificado que sustenta que los mejores candidatos continúen con la etapa de formación inicial, adquiriendo los conocimientos del puesto correspondiente.

Certificación

Es el proceso mediante el cual los integrantes de las instituciones policiales se someten

a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procesos de ingreso, promoción y permanencia; así como a las evaluaciones y procesos de capacitación necesarios (artículo 96 de la LGSNSP).

Asimismo, conforme a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su artículo 65, las instituciones de procuración de justicia contratarán, únicamente, al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su respectivo Centro de Control de Confianza.

<p>Artículo 65. “Los aspirantes que ingresen a las Instituciones de Procuración de Justicia, deberán contar con el Certificado y registro correspondientes, de conformidad con lo establecido por esta Ley”.</p> <p>Ninguna persona podrá ingresar o permanecer en las Instituciones de Procuración de Justicia sin contar con el Certificado y registro vigentes”.</p>	<p>Artículo 96. “La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones Policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia”.</p> <p>Las instituciones policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su centro de control de confianza respectivo”.</p>
--	---

Formación inicial

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

En el caso de que el aspirante no apruebe la etapa de formación inicial, no podrá continuar con el proceso para ingresar a cualquier Institución de Seguridad Pública.

Ingreso

El ingreso es el procedimiento de integración de los candidatos a la estructura institucional y tendrá verificativo al terminar la etapa de formación inicial en las academias o institutos de capacitación policial; el periodo de prácticas correspondiente; y se acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en la LGSNSP que se establecen en el artículo 88, apartado A, y en el artículo 85, fracciones II y III.

Formación continua

La formación continua es el proceso para desarrollar al máximo las competencias de

los integrantes de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, la cual comprende las etapas de actualización, especialización y alta dirección. Esta capacitación persigue desarrollar, complementar, perfeccionar y actualizar a los elementos de seguridad pública en los conocimientos y habilidades necesarios para el eficaz y eficiente desempeño de los integrantes de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del país y prepararlos para funciones de mayor responsabilidad. Además, busca certificar a los participantes en sus niveles de capacitación.

Todo esto se realizará a través de todas las instituciones estatales y municipales de formación en seguridad pública, incluidas las Academias Regionales de Seguridad Pública, coordinadas por el SESNSP.

La formación inicial y continua busca adquirir y fortalecer las competencias básicas de la función de los perfiles particulares, a partir de un perfil mínimo de egreso, definido con base en los requerimientos para cumplir su función competencial.

Los perfiles incluyen:

- Información para la selección del personal, que permite elaborar convocatorias para personal de nuevo ingreso.
- Información para promoción, ya que incorpora datos sobre la antigüedad necesaria en la corporación y en la estadía en cada puesto, las actividades directivas requeridas, los aspectos motivacionales necesarios para elaborar convocatorias de promociones y seleccionar a los candidatos idóneos a las mismas.
- Definición de las funciones de acuerdo con el grado, que permiten especificar las competencias con que debe contar cada persona para el adecuado desempeño de sus funciones.
- Información para capacitación, que incluye la definición de los procesos de aprendizaje y desarrollo a los que tendrá acceso el personal. Mediante la capacitación el personal podrá definir su permanencia en el cargo y tendrá la posibilidad de acceder a otro, dentro de la carrera policial, ministerial o pericial.

Los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública deberán recibir capacitación en formación inicial, así como en Competencias Básicas de la Función, para poder ser evaluados en competencias básicas y cumplir con los requisitos para obtener y mantener vigente el Certificado Único Policial (CUP).

Gestión del aprendizaje

Lo que supondrá el desarrollo y fortalecimiento de un sistema de formación profesional, inicial y continua, permanentemente alineado con los resultados y objetivos institucionales.

Gestión de rendimiento

Que, sobre una nueva visión de la evaluación del desempeño, se pueda encaminar a reconocerlo como requisito de permanencia y elemento fundamental para la obtención del CUP y, adicionalmente, mediante la identificación de debilidades y fortalezas del personal sustantivo permita diseñar esquemas de mejora en el rendimiento individual y colectivo de las Instituciones de Seguridad Pública.

Evaluación para la permanencia

La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la LGSNSP, para continuar en el servicio activo de las instituciones policiales. El artículo 85, fracción IV, señala: “Sólo ingresarán y permanecerán en las Instituciones Policiales, aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de formación, capacitación y profesionalización”.

Mediante la aplicación de este procedimiento se medirán, en forma individual y colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del conocimiento y el cumplimiento de las funciones y metas del personal de las Instituciones de Seguridad Pública, considerando sus habilidades, capacidades, capacitación, rendimiento profesional y adecuación del puesto; todo lo cual se realizará a través de evaluaciones de control de confianza y de desempeño, las cuales serán obligatorias y periódicas, y sus resultados positivos serán requisito de permanencia de acuerdo con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Promoción

Es el acto mediante el cual se otorga a los integrantes de las Instituciones Policiales, el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables.

Las promociones sólo podrán conferirse atendiendo a la normativa aplicable, y siempre que exista una vacante para la categoría jerárquica inmediata superior, correspondiente a su grado.

Estímulos

El régimen de estímulos es el mecanismo por el cual las instituciones policiales, a través de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, otorgan el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar. Los estímulos tienen el objetivo de fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional.

La identidad y el sentido de permanencia

Se aspira al desarrollo de condiciones físicas, estructurales y de difusión de las experiencias vitales que generen un sentido de identidad en el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública. El desarrollo de un sentido de pertenencia y el fortalecimiento de valores humanos y lealtad a la institución, mediante la revaloración de sus trabajos y la gratificación social de su labor profesional.

Separación o baja

La conclusión del servicio de un integrante es la terminación de su nombramiento o la cesantía de sus efectos legales.

El artículo 94 de la LGSNSP, señala las causales de Separación, Remoción y Baja, con lo que se da por terminado el Servicio de Carrera.

Régimen disciplinario

El régimen disciplinario se ajustará a los principios establecidos en la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, la LGSNSP y los ordenamientos legales aplicables, y comprenderá los deberes, las correcciones disciplinarias, las sanciones y los procedimientos para su aplicación. En su artículo 44, la LGSNSP, señala: “Las legislaciones de la Federación, el Distrito Federal y los estados establecerán las sanciones aplicables al incumplimiento de los deberes previstos en esta ley, los procedimientos y los órganos competentes que conocerán de éstos. Las sanciones serán al menos, las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión.
- c) Remoción.

Constitución de Órganos Colegiados

La federación, las entidades federativas y los municipios establecerán instancias colegiadas encargadas de conocer y resolver, en sus ámbitos de competencia, toda controversia que se suscite con relación a los procedimientos de la Carrera Profesional y el Régimen Disciplinario. Para tal fin, se constituirá la Comisión del Servicio Profesional de Carrera y la Comisión de Honor y Justicia.

Los mecanismos referidos se resumen en el siguiente esquema:



PERFILES Y FUNCIONES EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES

Conforme al artículo 75 de la LGSNSP, se establece que “las instituciones policiales, para el mejor cumplimiento de sus objetivos, desarrollarán, cuando menos, las siguientes funciones:

- I. **Investigación**, que será la encargada de la investigación a través de sistemas homologados de recolección, clasificación, registro, análisis, evaluación y explotación de información;
- II. **Prevención**, que será la encargada de la comisión de delitos e infracciones administrativas, realizar las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción, y
- III. **Reacción**, que será la encargada de garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos”.

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

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

Investigación

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

Prevención

GRADO	FUNCIONES	ESTUDIOS	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO
COMISARIO JEFE	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de alta dirección	4 años
COMISARIO	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de alta dirección	4 años
INSPECTOR GENERAL	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR JEFE	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
SUBINSPECTOR	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de especialización	3 años
OFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de especialización	3 años
SUBOFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de especialización	2 años
POLICÍA PRIMERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA SEGUNDO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA TERCERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años

Reacción

GRADO	FUNCIONES	ESTUDIOS	AÑOS DE ESTADÍA EN EL GRADO
COMISARIO JEFE	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de alta dirección	4 años
COMISARIO	Dirección y toma de decisiones	Licenciatura Especialidad o Diplomado Cursos de alta dirección	4 años
INSPECTOR GENERAL	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR JEFE	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
INSPECTOR	Planeación y coordinación	Licenciatura Especialidad o Diplomado	4 años
SUBINSPECTOR	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de especialización	3 años
OFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de especialización	3 años
SUBOFICIAL	Supervisión, enlace y vinculación	Licenciatura Cursos de especialización	2 años
POLICÍA PRIMERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA SEGUNDO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA TERCERO	Operación y ejecución	Media superior o equivalente Curso de actualización	2 años
POLICÍA	Operación y ejecución	Media básica Curso de formación inicial	2 años

RELACIÓN FORMACIÓN-ACREDITACIÓN

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

Para los aspirantes de nivel básico (secundaria), el nivel académico que es posible acreditar a través de la formación inicial es:

- a. **Profesional Técnico Bachiller o Técnico Superior Universitario.** Es el plan de estudios encaminado a desarrollar las competencias que permitan al personal policial realizar funciones de Prevención, Reacción e Investigación; este nivel académico forma parte del plan de estudios de bachillerato.

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

- b. **Licenciatura.** Planes y programas de estudios que se complementan con la preparación del personal policial que tiene por objeto desarrollar conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y métodos de trabajo policial para que se acredite la Licenciatura en Seguridad Pública.
- c. **Posgrado.** Conjunto de programas de estudio encaminados a profundizar y ampliar los conocimientos, respecto de un campo específico en materia de seguridad pública o disciplina afín, que permiten a las instituciones policiales, contar con los elementos cognoscitivos y prácticos para el estudio y tratamiento de una problemática determinada.

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

Mandos: De Inspector a Comisario Jefe

--Cursar y acreditar alguno de los diplomados para mandos.

--Duración: 120 horas.

Oficiales: De Suboficial a Subinspector

--Cursar y acreditar el curso para promoción de grado.

--Duración: 80 horas.

Escala básica: De Policía a Policía Primero

--Cursar y acreditar el curso para promoción de grado.

- Duración: 40 horas.

La relación entre la acreditación de niveles académicos y la promoción, dentro del servicio profesional de carrera, otorga la posibilidad a los elementos que hayan ingresado al nivel jerárquico de Policía con estudios de educación media superior (preparatoria, bachillerato, carrera técnica o equivalente), de acceder al área operativa de Investigación, a partir de la jerarquía de Policía Segundo, para lo cual los elementos deberán firmar una carta

compromiso y concluir el nivel académico de Licenciatura, en el periodo de estadía de toda la Escala Básica.

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

Acciones

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

Resultados y/o productos

- 56. Estudios que permitan proponer políticas para la implementación del servicio profesional de carrera (Instituciones de Seguridad Pública de los tres niveles de gobierno).

ESTUDIOS PARA LA VINCULACIÓN DEL PRP Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

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

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

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

En este marco, la vinculación de la profesionalización con el servicio profesional de carrera es esencial para mejorar las condiciones laborales de los elementos de las instituciones policiales (policías preventivos, policías federales y personal de custodia penitenciaria) y procuración de justicia (policía de investigación, ministerios públicos y peritos). Ello, debido a que los mecanismos de profesionalización como la promoción, la acreditación de estudios y la certificación en el puesto, impulsan la estabilidad y ascenso laboral.

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

Las Instituciones de Seguridad Pública cuentan con esquemas propios de remuneraciones y prestaciones de acuerdo con las funciones asignadas a cada puesto. Sin embargo, dichos esquemas atienden a las necesidades específicas de cada institución en sus respectivos ámbitos de competencia y no han sido integradas en una política marco que permita incorporar las mejores prácticas de profesionalización y homologación salarial, sin perder de vista las diferencias locales y regionales, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

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

IV.4. FORMACIÓN DE DOCENTES

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

La práctica docente, tanto en la modalidad presencial como en la educación a distancia, tienen un denominador común bajo el enfoque pedagógico del Programa Rector de Profesionalización: la formación de las competencias de los elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario. Ambos, el docente de la modalidad convencional y el docente (Asesor/Tutor) de la educación a distancia, tienen

como responsabilidad esencial la formación de dichas competencias y, por tanto, la calidad de su gestión es, en buena medida, proporcional a su contribución al logro de dicho objetivo. Los programas de generación, transmisión y difusión del conocimiento encuentran su origen, desarrollo y evolución en los cuerpos académicos que conforman los docentes, de acuerdo con su área de especialidad y modalidad educativa. Consecuentemente, el impacto de la calidad de su formación, actualización y gestión repercute directamente en el quehacer de las Instituciones de Seguridad Pública. Por medio de su conformación y consolidación, se busca recuperar y homologar la concepción del docente como centro de motor de cambio y desarrollo.

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

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

OBJETIVO 4: GARANTIZAR LA FORMACIÓN DE UN CUERPO DOCENTE ALTAMENTE CAPACITADO

A partir de este objetivo, se plantean dos estrategias para la formación de docentes e instructores evaluadores para las Instituciones de Seguridad Pública.

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

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

Acciones

- 4.1.1. Establecer perfiles, requisitos de selección, ingreso, actualización y permanencia de instructores y docentes para su acreditación e inscripción en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.
- 4.1.2. Establecer los criterios y requisitos para la certificación de docentes y acreditación de instructores evaluadores por parte del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

- 4.1.3. Mantener actualizado el padrón de docentes e instructores evaluadores a nivel nacional, a efecto de que las diversas instituciones puedan consultarlo en los temas especializados en seguridad pública.
- 4.1.4. Actualizar los instrumentos de evaluación de aspirantes a instructores evaluadores y promover los mecanismos para su rápida y oportuna acreditación.

Resultados y/o productos

- 57. Lineamientos para la integración del Registro Nacional de Docentes e Instructores Evaluadores (SESNSP).
- 58. Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública (SESNSP).
- 59. Elaboración del Manual para la formación de docentes (integrantes del SNSP, coordinados por el SESNSP).
- 60. Elaboración del Manual para la acreditación y/o certificación de docentes para las Instituciones de Seguridad Pública (integrantes del Sistema Nacional de Seguridad Pública, coordinados por el SESNSP).

PROCESO DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE DOCENTES

Se dividirá en las siguientes vertientes:

- a. Acreditación y/o certificación de docentes de acuerdo con el perfil y requisitos en competencias establecidos en el Programa Rector de Profesionalización y su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores.
- b. Acreditación de instructores-evaluadores, de acuerdo con el Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública.
- c. Certificación para docentes del sistema de justicia penal, a través del procedimiento que determine y establezca el SESNSP.

Acreditación

Actualmente el SESNSP coordina el proceso de acreditación de instructores-evaluadores, de acuerdo con lo establecido en el Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública. Sin embargo, no existe un proceso que permita acreditar y llevar el registro de los instructores y/o docentes a nivel nacional con el propósito de generar sinergias entre las Instituciones de Seguridad Pública. Por ello, se propone la acreditación de docentes a través de un proceso cuyo paso final sea su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores.

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

TIPOS DE INSTRUCTORES Y/O DOCENTES

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

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

Perfil

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

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

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

Competencias

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

El instructor y/o docente:

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

Competencias de desarrollo humano:

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

Habilidades tecnológicas:

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

MECANISMOS DE ACREDITACIÓN DE INSTRUCTORES/DOCENTES

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

El procedimiento de selección de instructores o docentes internos y externos considera las siguientes acciones:

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

Entrevista: Su objetivo es tener un primer acercamiento con los candidatos para identificar su interés en la docencia, sus experiencias laborales, los conocimientos que poseen sobre

la materia a impartir, así como su experiencia instruccional o docente en la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje que promuevan el aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias.

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

Evaluación de competencias docentes: Tiene como propósito valorar las competencias docentes o instruccionales que posee el candidato para promover el desarrollo de las habilidades de los educandos inherentes a la actividad académica a impartir. Esta evaluación se llevará de acuerdo con el Manual para la evaluación de competencias docentes que deberá ser elaborado por las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, en coordinación con el SESNSP.

Certificación de docentes

El proceso de certificación de docentes en el sistema de justicia penal será implementado por el SESNSP. Asimismo, existe el proceso de certificación para la impartición de cursos policiales que realiza la Policía Federal, como órgano certificador de CONOCER, bajo el estándar ECO170-impartición de cursos policiales.

Como complemento a este proceso, y con el fin de que éste sea uniforme y permita certificar a los instructores y/o docentes en las Instituciones de Seguridad Pública, se propone instrumentar un proceso de certificación que, además de los requisitos establecidos para la acreditación, arriba señalados, incorpore la obligación de asistir y aprobar un curso para la formación de docentes, cuya guía temática será detallada en el Manual para la evaluación de competencias docentes.

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

Propuesta de programa de capacitación docente

La capacitación docente debe ser un área prioritaria, ya que de esto depende que los docentes e instructores desarrollen las habilidades didácticas que les permitan llevar a cabo su función de manera eficiente y se mantengan actualizados en sus áreas de conocimiento.

Para lograr esto se propone el desarrollo de al menos los siguientes niveles de capacitación:

- **Nivel I:** Capacitación en estrategias didácticas que consta de tres talleres:
 - Técnicas didácticas.
 - Taller de planeación y diseño.
 - Taller de evaluación.

- **Nivel II:** Actualización en áreas básicas, consta de cinco cursos que los docentes deberán cursar cuando menos cada dos años, con el fin de mantenerse actualizados en las áreas básicas; éstas son: Cultura de la Legalidad, Derechos Humanos, Perspectiva de Género, Sistema de Justicia Penal y Desarrollo Humano Policial.
- **Nivel III:** Actualización en el área de especialidad, consta de cuatro áreas que son: Marco legal, Herramientas para la actuación policial, Desarrollo humano y Técnicas y tácticas policiales; el docente o instructor deberá acreditar tres cursos de una de estas áreas, cuando menos cada dos años, dependiendo de su área de especialidad.
- **Nivel IV:** Habilidades y actitudes para instructores. Cada docente o instructor deberá participar en este programa que tiene por objeto que reflexione y mejore cada día su práctica.

Proceso para integrar el Registro Nacional de Docentes e Instructores en Materia de Seguridad Pública

1. Elaboración de propuesta por los directores de las academias e institutos, previo cumplimiento de los requisitos solicitados.
2. Cada instituto o academia propondrá a sus candidatos de acuerdo con un formato que contemple todos sus datos.
3. Aprobación de las propuestas formuladas por parte del comité de evaluación de la propia academia, con el fin de integrar el Registro Nacional de Docentes e Instructores en materia de seguridad pública.
4. La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, con base en los resultados de la evaluación del candidato, integrará el Registro Nacional, el cual estará disponible en la página electrónica de dicha dependencia federal y se pondrá a disposición de las academias e instituciones de formación y capacitación que cuenten con portal electrónico para subir la información (véase apartado de intercambio de docentes).
5. Para mantenerse en el registro y durante la vigencia de éste, los profesores deberán: asistir a cuando menos un curso anual de 40 horas de duración con respecto a temas vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje en las academias o institutos y asistir a cursos anuales (de al menos 40 horas) que estén relacionados con el conocimiento que enseñan. Para formalizar el cumplimiento de este requisito, se remitirá copia de la constancia respectiva al comité, quien se encargará de darle seguimiento. En caso de detectarse falsedad en la información remitida, se procederá a la cancelación definitiva del registro de ese docente, además de que se informará a todas las academias o institutos para su no contratación, todo ello con independencia de las acciones legales procedentes.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES

La conformación del Registro Nacional de Docentes e Instructores tendrá como finalidad contar con un padrón confiable con información detallada y sistematizada del personal que desempeñe labores de enseñanza para las Instituciones de Seguridad Pública, así

como academias e institutos de formación profesional, tanto en la modalidad presencial como a distancia.

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

- 1.1. La Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del SNSP integrará el Registro Nacional de Docentes e Instructores en materia de seguridad pública, a fin de que las academias e institutos puedan consultar los datos del personal docente disponible para brindar formación inicial y continua de acuerdo con el perfil, especialidad y modalidad educativa que se requiera.
- 1.2. Cada academia o instituto deberá iniciar el proceso de integración de la información de su personal docente e instructores, para formar el Registro Nacional. Este proceso de integración será continuo, ya que se agregarán los perfiles de los docentes, de acuerdo con las necesidades de capacitación.
- 1.3. La actualización del Registro Nacional de Docentes e Instructores será responsabilidad de las mismas Instituciones de Seguridad Pública, así como las academias e institutos de formación profesional, quienes estarán obligadas a incorporar cualquier movimiento o cambio que afecte a su personal docente e instructores, e informarlo al SESNSP.
- 1.4. La acreditación del personal que desarrolle actividades de enseñanza en seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario estará sujeta a su ingreso previo al Registro Nacional de Docentes e Instructores.
- 1.5. Este registro se dividirá en categorías, de acuerdo con el área de dominio de la persona propuesta a registrar.
- 1.6. La información estará registrada y podrá ser consultada por medios informáticos, los cuales observarán las medidas de seguridad necesarias para el resguardo de los datos personales; su manejo y protección estarán sujetos a los criterios establecidos en la normatividad federal en la materia.

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

Acciones

- 4.2.1. Diseñar programas de formación pedagógica, técnicas de enseñanza y especialización para personal docente e instructores.
- 4.2.2. Promover –en el ámbito de competencia de cada una de las instituciones

pertencientes al SNSP– la asignación de recursos para la formación de docentes e instructores y la inclusión de la figura administrativa de docente.

4.2.3. Fortalecer la vinculación entre la formación docente y el sistema de investigación en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.

4.2.4. Promover la homologación de materiales didácticos para la formación de instructores y docentes.

Resultados y/o productos

61. Manual para la elaboración de materiales didácticos homologados para docentes y estudiantes. (Consejos académicos regionales y estatales, para validación del SESNSP).

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

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

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

En este sistema de educación a distancia, que toma como base el modelo pedagógico constructivista, el centro del proceso de aprendizaje deberá ser el alumno. El modelo deberá desarrollarse en torno al diseño de espacios, recursos y dinámicas que favorezcan el aprendizaje, para la adquisición y mejora de sus competencias.

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

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

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

OBJETIVO 5: DESARROLLAR UN SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CON UN MODELO PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO HOMOLOGADO PARA LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA

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

A partir de este objetivo, se plantean tres estrategias para promover la educación a distancia como un mecanismo eficaz de formación profesional.

ESTRATEGIA 5.1. PROMOVER LA CREACIÓN DE UN MODELO PEDAGÓGICO HOMOLOGADO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CON CONTENIDOS COMUNES Y PERTINENTES PARA LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Acciones

- 5.1.1. Elaborar los lineamientos para la integración de un sistema de educación a distancia que sea viable y oportuno de implementar en las academias e institutos.
- 5.1.2. Promover la incorporación de programas de estudio y contenidos temáticos comunes –de formación continua y de mandos– que se impartirán en la modalidad de educación a distancia.
- 5.1.3. Desarrollar el sistema de educación a distancia con las tecnologías de información y comunicación idóneas, que respondan al modelo pedagógico y andragógico establecido.
- 5.1.4. Promover la creación de una red de recursos físicos y técnicos para el uso pedagógico de las tecnologías de información y comunicación.
- 5.1.5. Fortalecer la formación de docentes con conocimientos y habilidades didácticas para la enseñanza en la modalidad de educación a distancia.

- 5.1.6. Elaborar la guía de materiales didácticos para docentes y alumnos en el sistema de educación a distancia.

Resultados y/o productos

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

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL MODELO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

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

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

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

IV.6. SISTEMA DE INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA, PROCURACIÓN DE JUSTICIA y SISTEMA PENITENCIARIO

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

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

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

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

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

De este objetivo se deriva una estrategia para que la búsqueda intencionada de conocimientos en materia de seguridad pública, procuración de justicia, sistema penitenciario y del sistema de justicia penal, se realice a través de la integración de un sistema de investigación especializada.

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

Acciones

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

Resultados y/o productos

- 65. Catálogo de temas de investigación (academias e institutos de seguridad pública, procuración de justicia y del sistema penitenciario).
- 66. Convenios con instituciones de educación superior para promover la investigación en temas de seguridad pública y procuración de justicia (academias e institutos de seguridad pública y procuración de justicia).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN

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

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

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

Los lineamientos generales para vincular los temas de investigación y las necesidades de las Instituciones de Seguridad Pública, son los siguientes:

- 1.1. Los institutos y academias cuya función sea la profesionalización de los servidores públicos en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario, deberán promover, si los recursos financieros y humanos se lo permiten, contar con personal dedicado a la investigación científica.
- 1.2. Los institutos y academias deberán elaborar sus respectivos programas de investigación, que deberán ser aprobados por sus respectivos consejos académicos.
- 1.3. El resultado de los trabajos de investigación, además de la aplicación práctica que se les dé para atender las necesidades de las instituciones policiales, procuración de justicia y del sistema penitenciario, deberán ser publicados, divulgados y socializados por las instituciones donde se generó ese conocimiento.
- 1.4. Se deberá impulsar a los docentes adscritos a los diferentes programas de enseñanza, tanto en la modalidad presencial como a distancia, con interés y conocimientos metodológicos en investigación, para que desarrollen trabajos de investigación dentro de las instituciones donde desempeñan sus actividades, a fin de producir nuevos conocimientos sobre temas educativos, de seguridad pública, procuración de justicia y del sistema penitenciario o la más adecuada conservación y aplicación de los que ya existen.
- 1.5. Se deberá promover una labor académica extendiendo los límites de las tareas de los docentes, más allá de las temáticas de la propia disciplina que impartan, para adentrarse en la investigación educativa, incluyendo explícitamente temas relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje –cualquiera sea la disciplina o asignatura en la que se realice, o modalidad de impartición– que constituyan insumos para el mejoramiento de la labor docente.
- 1.6. Los tipos de investigación que se realizarán son:
 - Investigación institucional.- Son investigaciones orientadas a aportar información relacionada con los diferentes procesos de profesionalización que se instrumentan en las academias e institutos de formación profesional.

Algunos ejes temáticos propuestos son: proceso de reclutamiento y selección; seguimiento de egresados; deserción, rezago y eficiencia terminal; evaluación del desempeño; servicios educativos; desempeño docente, entre otros.

- Investigación de avance e innovación.- Son investigaciones cuya finalidad sea elevar la calidad de la profesionalización en las áreas de seguridad pública, mediante la articulación de innovaciones en técnicas, estrategias y tecnologías.

1.7. Se promoverá el establecimiento de convenios con universidades e instituciones de reconocido prestigio para el desarrollo de investigaciones en materia de seguridad pública.

IV.7. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIONES

De conformidad con los Lineamientos para la Emisión del Certificado Único Policial (CUP), publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de septiembre de 2016, se establece que para la obtención del CUP, los policías preventivos, policías de investigación y personal de custodia penitenciaria deberán acreditar el proceso de evaluación de control de confianza; la evaluación de competencias básicas o profesionales; la evaluación del desempeño o del desempeño académico, y la formación inicial o su equivalente.

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

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

Dentro del marco de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la evaluación forma parte del proceso de acreditación del personal sustantivo en las áreas de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, quienes deberán acreditar que cuentan con las habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos generales y específicos para el desempeño de sus funciones, así como la acreditación del proceso de evaluación de control de confianza.

Si el desarrollo de competencias es el objetivo pedagógico principal de la formación del personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública, la evaluación debe orientarse

para controlar que los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje aseguren la consecución de este objetivo y presenten evidencias medibles de su desempeño en el servicio.

Por otra parte, la evaluación del desempeño es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como a la disciplina, que rige la actuación y su contribución a los objetivos institucionales.

La evaluación del desempeño no sólo debe entenderse como un requisito de permanencia previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, sino también debe permitir identificar las áreas de oportunidad de los integrantes para su promoción, así como contribuir al diseño e implementación de las directrices de crecimiento y desarrollo profesional de los mismos.

OBJETIVO 7. FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y DE DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL SUSTANTIVO DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA

Este objetivo está enfocado al diseño de estándares homologados para evaluar las competencias básicas o profesionales; el desempeño del personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública; así como a la construcción de un sistema de indicadores que permita medir y evaluar, de forma homologada, el ejercicio de las funciones del personal sustantivo y vincularlo al servicio profesional de carrera.

A partir del anterior objetivo, se derivan dos estrategias para el fortalecimiento del sistema de evaluación de competencias básicas y de desempeño. Por un lado, el sistema de evaluación de competencias básicas y de desempeño estará alineado con la definición de competencias por cada perfil de puesto, establecida en las mallas curriculares de formación inicial, previstas en el Programa Rector de Profesionalización, así como en los manuales correspondientes; y por otro, el desarrollo de indicadores que reflejen objetivamente la calidad en el desempeño de las funciones por parte del personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública.

La primera estrategia comprende el diseño de evaluaciones con estándares homologados de competencias básicas o profesionales alineadas con el perfil de ingreso, egreso y competencias del puesto, que fue definido en cada malla curricular de la formación inicial para los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. El manual para la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función para los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública establecerá la mecánica operativa para evaluar las competencias de acuerdo con cada perfil.

Por su parte, el manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, establecerá el procedimiento correspondiente para que el personal sustantivo de las instituciones policiales, sea evaluado de acuerdo con el perfil.

ESTRATEGIA 7.1. DISEÑAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y DE DESEMPEÑO, ACORDE CON LA NECESIDAD DE FORTALECER EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS ELEMENTOS EN EL ÁMBITO DE SUS FUNCIONES

Acciones

- 7.1.1. Alinear los contenidos de las evaluaciones de competencias básicas definidas en las mallas curriculares por perfil de puesto para la formación inicial.
- 7.1.2. Actualizar el Manual correspondiente para la evaluación de competencias básicas por perfil.
- 7.1.3. Actualizar el Manual correspondiente para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública por perfil.
- 7.1.4. Actualizar el Manual correspondiente para la evaluación del desempeño de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública por perfil.

Resultados y/o productos

- 67. Manual para la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función para los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública (SESNSP).
- 68. Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública (SESNSP).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

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

Los lineamientos generales son los siguientes:

- I. Los estándares de competencia profesional para evaluar los conocimientos, las habilidades, destrezas, y actitudes del personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública en el ejercicio de sus funciones, se desarrollarán de acuerdo con las competencias genéricas o transversales y competencias técnicas o específicas definidas en los perfiles y en acciones de profesionalización establecidas en el Programa Rector de Profesionalización.
- II. Las academias e institutos de formación profesional, así como las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad Pública, coordinadas por el SESNSP, serán las instancias encargadas de proponer las actualizaciones pertinentes en materia de evaluaciones por competencias e integrarán el/o los Manuales correspondientes. Se procurará que dichos estándares de competencias atiendan

también las necesidades y condiciones particulares de formación y desarrollo de su personal a nivel regional o local.

- III. Los estándares de competencia determinan la estructura curricular del Programa Rector de Profesionalización. Este mismo criterio aplicará para los programas curriculares para la formación de mandos medios y superiores.
- IV. El proceso de evaluación por competencias es, esencialmente, un proceso de recolección, procesamiento y valoración de información orientado a determinar en qué medida el estudiante ha adquirido el conocimiento y dominio de una determinada competencia o conjunto de competencias a lo largo del proceso educativo, por lo que deberán establecerse acciones de evaluación en diferentes momentos para conocer qué grado de competencia y avance posee el personal sustantivo sujeto a evaluación.
- V. El Programa Rector de Profesionalización establece que las competencias “se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje en cuyo campo de conocimiento se integran tres tipos de saberes: conceptual (saber conocer); procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser)”. De lo anterior se deriva que se deberán crear las herramientas de evaluación que permitan establecer en qué grado el personal sustantivo posee la competencia o competencias que lo habilitan para su ejercicio profesional, en términos de esos tres tipos de saberes: los conocimientos, las habilidades y las actitudes y valores.
- VI. La evaluación por competencias que realicen las Instituciones de Seguridad Pública, así como academias e institutos, no deberá limitarse a la calificación, ya que ésta es un subconjunto de la evaluación; no podrá centrarse en la memorización y la repetición de información, sino que se deberán de evaluar habilidades cognitivas de orden superior; y no deberá limitarse a pruebas tradicionales, sino que se requerirá desarrollar instrumentos más elaborados y variados para la recolección de la información.
- VII. Dentro del proceso de evaluación, se deberá facilitar al personal sustantivo sujeto a evaluación, la identificación de sus áreas de oportunidad, lo que le permitirá reorientar su aprendizaje, ya sea para subsanar las deficiencias, o desarrollar nuevas competencias, y darles la oportunidad de adquirir niveles de competencia más altos y específicos.
- VIII. Es la evaluación de las competencias logradas y no logradas lo que permitirá a las Instituciones de Seguridad Pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, identificar al personal sustantivo competente y aquellos que aún no son competentes, y así orientar mejor su profesionalización.

LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

La capacitación, la evaluación y la acreditación de competencias son procesos indisolubles. El primero contribuye a la formación de la competencia, el segundo nos indica el nivel de

aprendizaje alcanzado por los participantes y, el tercero, nos lleva a constatar de manera formal que el servidor público es competente para operar el sistema de seguridad y justicia.

El personal sustantivo deberá ser capacitado y evaluado de acuerdo con el Manual para la Evaluación de Competencias correspondiente, para cumplir con el requisito del Certificado Único Policial. Adicionalmente deberán:

1. Participar en los cursos y talleres que conforman el Programa Rector de Profesionalización.
2. Cumplir con los criterios y lineamientos de capacitación establecidos por la Institución de Seguridad Pública respectiva –número de horas cumplidas, participación durante las sesiones, asistencias, entre otras–.
3. Participar de manera colaborativa y proactiva en todas las actividades que se proponen en el Programa Rector de Profesionalización.
4. Elaborar las evidencias de conocimientos, desempeño y producto que los instructores de las diferentes unidades solicitarán para conformar su portafolio de evidencias, mismas que serán el insumo para que los servidores públicos demuestren su competencia.
5. Someterse al proceso de evaluación demostrando los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas, con base en los referentes competenciales que se establecen en el Manual correspondiente.

Es importante señalar que los servidores públicos que no cumplan con las competencias establecidas, serán capacitados en aquellos aspectos que no hayan aprobado, a través de un mecanismo de tutorías. El propósito es proporcionar a los participantes la oportunidad de fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades que por alguna razón no hayan sido adquiridas durante el proceso de capacitación para que, una vez demostradas, puedan acreditar la evaluación de competencias básicas.

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

Acciones

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

- 7.2.4. Establecer los mecanismos de vinculación entre el sistema de evaluación y el desarrollo de la Carrera Profesional.

Resultados y/o productos:

69. Sistema de indicadores mínimos integrado en el Manual correspondiente (integrantes del SNSP coordinados por SESNSP).

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

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

1. Se deberán elaborar indicadores de desempeño en el servicio para que la evaluación de la trayectoria del personal sustantivo sea transparente y esté homologada. Éstos deberán integrarse al Manual para la evaluación del desempeño.
2. Se deberá evaluar al personal sustantivo con base en su desempeño en el servicio.
3. La elaboración de los indicadores de desempeño se deberá hacer según los perfiles de puesto del personal sustantivo.
4. La evaluación del desempeño se debe hacer a través de los respectivos jefes inmediatos, mediante un formato único de registro de datos, en cuya elaboración se contará con el apoyo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, del SNSP.
5. Dentro de los indicadores, se deberá incluir aquellos que evidencien el desempeño del personal evaluado en cuanto a derechos humanos y perspectiva de género.
6. Se deberán elaborar las guías para la integración de expedientes kárdex del personal sustantivo de las instituciones, que consideren la organización tipo y formato único de desarrollo dentro de esas instituciones.

INDICADORES DEL PROGRAMA
RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN



CAPÍTULO V. INDICADORES DEL PRP

OBJETIVO	INDICADORES
1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.	1.1. Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación inicial con recursos federales.
	1.2. Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación continua con recursos federales.
2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.	2.1. Porcentaje de mandos capacitados.
3. Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera.	3.1. Porcentaje de avance en el registro de documentos jurídico-administrativos del servicio profesional de carrera.
4. Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado.	4.1. Porcentaje de avance en el número de profesores registrados en el Registro Nacional de Docentes e Instructores.
5. Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las Instituciones de Seguridad Pública.	5.1. Porcentaje de avance en el número de programas impartidos en educación a distancia.
6. Desarrollar un sistema de investigación académica en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.	6.1. Porcentaje de avance en investigaciones publicadas.
7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño para el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública.	7.1. Porcentaje de evaluaciones de competencias aplicadas.

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

Indicador	1.1. Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación inicial con recursos federales.
Objetivo del PRP	1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y SUBSEMUN (2013-2015) y al FASP y FORTASEG (2016-2018). Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados.
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{Número de elementos capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal.}}{\text{Número de elementos comprometidos para ser capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal.}} \right] * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de elementos capacitados.
Frecuencia de la medición	Anual.
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente.
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

Indicador	1.2. Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación continua con recursos federales.
Objetivo del PRP	1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de competencias de los aspirantes a elementos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres órdenes de gobierno.
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y SUBSEMUN (2013-2015) y al FASP y FORTASEG (2016-2018). Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados.
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{Número de elementos capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal.}}{\text{Número de elementos comprometidos para ser capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal.}} \right] * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de elementos capacitados.
Frecuencia de la medición	Anual.
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente.
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

Indicador	2.1. Porcentaje de mandos capacitados.
Objetivo del PRP	2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de mandos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
Observaciones	Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y SUBSEMUN (2013-2015) y al FASP y FORTASEG (2016-2018). Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados. Los cursos de formación o capacitación de los mandos podrían ser impartidos por el Centro Nacional de Formación de Mandos, la Policía Federal o aquellas instituciones públicas o privadas para las que el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública valide sus cursos.
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{Número de mandos capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal}}{\text{Número de elementos comprometidos para ser capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal}} \right] * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de mandos capacitados.
Frecuencia de la medición	Anual.
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente.
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

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

Indicador	4.1. Porcentaje del avance en el número de profesores registrados en el Registro Nacional de Docentes.
Objetivo del PRP	4. Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado.
Observaciones	El registro se llevará a cabo ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP.
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{Número de docentes registrados en el año actual}}{\text{Total de docentes de las academias e institutos de las Instituciones de Seguridad Pública de los tres órdenes de gobierno}} \right] * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de docentes registrados.
Frecuencia de la medición	Anual.
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente.
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).
Indicador	5.1. Porcentaje de avance en el número de programas impartidos en educación a distancia.
Objetivo del PRP	5. Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico y andragógico homologado para las Instituciones de Seguridad Pública.
Observaciones	El registro se llevará a cabo ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP.
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{NPEDaa} - \text{NPEDap}}{\text{NPEDap}} \right] * 100$ <p>NPEDaa = Número de Programas en Educación a Distancia en año actual. NPEDap = Número de Programas en Educación a Distancia en año previo.</p>
Unidad de medida	Porcentaje de programas impartidos en educación a distancia.
Frecuencia de la medición	Anual.
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente.
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

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

Indicador	7.1. Porcentaje de evaluaciones de competencias aplicadas.
Objetivo del PRP	7. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño para el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública.
Observaciones	<p>Los recursos federales a considerar son los destinados al FASP, SPA y SUBSEMUN (2013-2015) y al FASP y FORTASEG (2016-2018). Los elementos comprometidos podrán estar indicados en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados.</p> <p>Las evaluaciones comprometidas podrán estar indicadas en los anexos de los convenios del fondo o subsidios mencionados.</p>
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{Número de evaluaciones realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal}}{\text{Número de evaluaciones comprometidas para ser realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal}} \right] * 100$
Unidad de medida	Porcentaje de mandos capacitados.
Frecuencia de la medición	Anual.
Comportamiento esperado del indicador (ascendente o descendente)	Ascendente.
Fuente	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN
DEL PROGRAMA RECTOR DE
PROFESIONALIZACIÓN

VI

CAPÍTULO VI. CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

PRESENTACIÓN

La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública define el Programa Rector de Profesionalización como el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las Instituciones de Seguridad Pública.

En los criterios de implementación del Programa Rector de Profesionalización se detallan los procedimientos para la validación y verificación de los programas de estudio en formación inicial y continua, así como los lineamientos relacionados con la formación de docentes, evaluación de competencias y los sistemas de educación a distancia y de investigación científica.

I. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA

INTRODUCCIÓN

La formación inicial es el proceso de preparación teórico-práctico basado en conocimientos jurídicos, sociales y técnicos para capacitar al personal de nuevo ingreso de las Instituciones de Seguridad Pública, a fin de que quienes se integren a éstas desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para cumplir con las tareas a desempeñar, de acuerdo con las funciones y responsabilidades del área operativa a la que aspiran incorporarse.

Los programas de formación inicial considerados en este Programa Rector de Profesionalización contienen los elementos básicos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en la función que deben aprender los aspirantes a pertenecer a las Instituciones de Seguridad Pública.

La carga horaria mínima por perfil establecida para la formación inicial se muestra en el siguiente cuadro:

CARGA HORARIA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL	
Seguridad Pública	
Programa de formación inicial para Policía Preventivo.*	972 horas
Programa de formación inicial para Policía de Protección Federal.	610 horas
Programa de formación inicial para Evaluadores de Riesgos, Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso.	290 horas

CARGA HORARIA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL

Procuración de Justicia	
Programa de formación inicial para Policía de Investigación.	900 horas
Programa de formación inicial para Ministerio Público.	790 horas
Programa de formación inicial para Perito.	1080 horas
Programa de formación inicial para Analista de Información Criminal.	825 horas
Sistema Penitenciario	
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil de Custodia Penitenciaria.	547 horas
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Jurídico.	440 horas
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Administrativo.	440 horas
Programa de formación inicial del sistema penitenciario para el Perfil Técnico.	440 horas
Programa de formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.	490 horas
Sistema de Justicia Penal	
Programa de formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas dentro del Sistema de Justicia Penal.	384 horas

*Los elementos de **la Policía Preventiva** que se encuentren activos en la institución y no hayan cursado la formación inicial podrán cumplir ese requisito mediante la capacitación de **formación inicial equivalente**, en la que se podrá reducir la carga horaria a la mitad (486 horas), siempre que se consideren todas las asignaturas previstas en el programa respectivo. Ésta deberá realizarse con una carga horaria de 45 horas máximo a la semana, distribuidas con base en las necesidades de la institución de Seguridad Pública a la que pertenece el elemento. Se entiende por policía en activo al elemento que ha laborado por un periodo mínimo de un año en la institución de Seguridad Pública.

Por su parte, la formación continua es el proceso para desarrollar al máximo las competencias de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, la cual comprende las etapas de actualización, especialización y alta dirección. Esta capacitación busca desarrollar, complementar, perfeccionar y actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficaz y eficiente desempeño de sus integrantes y prepararlos para funciones de mayor responsabilidad, además busca acreditar a los participantes en sus niveles de capacitación.

Esquema de formación continua

ETAPAS EDUCATIVAS	MOMENTOS EN LOS QUE PUEDE DARSE LA CAPACITACIÓN	DURACIÓN MÍNIMA
Actualización	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando sea necesario renovar el conocimiento normativo de su actuación. - Cuando exista la necesidad de poner al día el uso y operación de nuevo equipo técnico y táctico. - Cuando se requiera actualizar el conocimiento relativo a su función y no sea necesaria una especialización. - Cuando ocurra la promoción de algún elemento y sea necesario actualizarlo en el conocimiento y función de la jerarquía inmediata superior a la que ostente. 	20 horas
Especialización	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando sea necesario profundizar o capacitar al personal en un área que tenga como finalidad la precisión en el manejo o conocimiento de alguna función que esté fuera de su dominio en las actividades que realiza cotidianamente. 	40 horas
Alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Estos cursos están dirigidos a los mandos de las Instituciones de Seguridad Pública, con la finalidad de que se preparen y especialicen en temas relativos a la Seguridad Pública, las problemáticas específicas de su función y en el manejo y gestión del personal a su cargo. - Estos cursos podrán impartirse mediante diplomados, seminarios, congresos, especialidades, talleres, estadías, cursos, etcétera. 	Duración sujeta a la actividad académica de que se trate.

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

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

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

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

I.1. REQUISITOS PARA EL INGRESO

I.1.1. REQUISITOS PARA EL INGRESO DE ASPIRANTES A FORMACIÓN INICIAL

Se encuentran establecidos en cada programa de formación inicial, que pueden revisarse en los Anexos.

I.1.2. Requisitos para el ingreso del personal a formación continua

Para ingresar a los cursos de formación continua, el aspirante debe:

1. Ser elemento en activo adscrito a alguna institución de Seguridad Pública.
2. Haber aprobado el proceso de evaluación de control de confianza.
3. Contar con la formación inicial.
4. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
5. No estar disfrutando de licencia para asuntos particulares.

I.2. VALIDACIÓN Y/O REGISTRO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO PARA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA

I.2.1. ELEMENTOS METODOLÓGICOS

Para su validación y/o registro, los planes y programas de estudio vinculados a la Seguridad Pública deberán ser sometidos a la aprobación de la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). Los planes y programas de estudio deberán contener, al menos, los siguientes elementos metodológicos:

NÚM.	ELEMENTOS METODOLÓGICOS	CONTENIDO
1.	Índice	Lista de contenidos del programa de capacitación.
2.	Introducción	Explicación general del porqué y para qué de la propuesta de formación, duración en horas/clase, etapa educativa, relevancia y beneficio que aportará el programa a la formación del policía.
3.	Objetivo general	Enunciado que define el perfil profesional que la Institución se compromete a formar dentro de un plazo determinado.
4.	Objetivos específicos	Enunciados que definen el aprendizaje que se obtiene por cada una de las unidades didácticas.
5.	Perfil de ingreso	Los requerimientos necesarios que exige la Institución a los aspirantes para ingresar al curso.
6.	Perfil de egreso	La descripción de las funciones y actividades que podrá realizar en su ejercicio profesional, como resultado de su formación.

7.	Estructura curricular	Unidades o módulos que comprende el plan de estudios, señalando la duración en horas y el total de cada unidad o módulo.
8.	Contenido temático	Desglose del programa de capacitación que pretende promoverse. Por cada asignatura se deben establecer las horas y contenido, así como las estrategias de aprendizaje, el calendario académico y horario de actividades.
9.	Metodología de enseñanza aprendizaje	Breve descripción de las estrategias, técnicas y didácticas que se sugieren para el desarrollo de este proceso, material de apoyo para el maestro y de consulta para el alumno.
10.	Procedimientos de evaluación y acreditación	Descripción de los criterios y procedimientos de evaluación de los participantes, así como los lineamientos necesarios para acreditar la unidad didáctica y el reconocimiento que otorga.
11.	Información de instructores	Anexar perfil y <i>curriculum vitae</i> del instructor, que contenga información de titulación, certificación o acreditación.
12.	Fuentes de consulta	Se integra por un listado del material bibliográfico, hemerográfico, documental, videográfico o de otro tipo que sea requerido.

I.2.2. PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y/O REGISTRO

Para validar y/o registrar los programas de formación inicial y continua ante la Dirección General de Apoyo Técnico (DGAT) del SESNSP se requiere realizar el siguiente procedimiento:

1. La entidad federativa o municipio deberá solicitar al SESNSP, por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento (DGVS), previo inicio del curso y de manera oficial, la validación de cada uno de los programas de estudio que serán impartidos, de acuerdo con los esquemas de formación inicial o continua, contenidos en el Programa Rector de Profesionalización.

Dicha solicitud sólo podrá ser realizada por el Titular del Secretariado Ejecutivo Estatal, de la Secretaría de Seguridad Pública, de la Procuraduría General de Justicia, de la Fiscalía, de la Presidencia Municipal, de la academia o del instituto correspondiente, o el enlace autorizado del fondo o subsidio federal.

Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos, academias o Instituciones de Seguridad Pública podrá solicitar de manera particular la validación de cursos. Tampoco podrá presentarse en la ficha de validación como instancia capacitadora.

2. La solicitud debe entregarse acompañada del **programa de capacitación** a validar, que podrá ser presentado de forma impresa o en medio magnético, así como de la **ficha de validación** original con firmas autógrafas debidamente llenada, de acuerdo con el formato que se adjunta como Anexo 1 (entidad federativa) o como Anexo 2 (municipio) según corresponda.
3. La DGAT del SESNSP realizará una revisión de los contenidos de los programas académicos remitidos para verificar que cumplan con la totalidad de los elementos metodológicos establecidos en los criterios de implementación del Programa Rector de Profesionalización vigente y remitirá una respuesta, en un término no mayor a 15 días hábiles, por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, dirigida a la autoridad que solicita la validación.

La respuesta del SESNSP podrá ser en alguno de los siguientes sentidos:

- a) Si la ficha y el programa cumplen con todos los requisitos establecidos en los presentes criterios, el SESNSP emitirá una respuesta oficial que indique la validación del mismo. La validación que emita el SESNSP tendrá vigencia únicamente para el ejercicio fiscal en el que fue solicitada.

Dicha validación comprende exclusivamente el llenado adecuado de la ficha de validación y el contenido metodológico del programa. La entidad federativa o municipio que solicite la validación será responsable del ejercicio de los recursos destinados a la capacitación.

- b) En caso de que la ficha de validación o el curso no cumplan con los requisitos establecidos en estos criterios, la DGAT deberá remitir a la autoridad, dentro de los siguientes 15 días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud de validación, las observaciones correspondientes para que sean subsanadas en un término no mayor a 10 días hábiles, contados a partir de que sean notificadas al estado o municipio. La Dirección General de Vinculación y Seguimiento notificará la respuesta de la DGAT a las entidades federativas y municipios, dentro de los siguientes cinco días hábiles.

Una vez subsanadas las observaciones, el estado o municipio debe remitirlas de manera oficial a la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, con el objeto de que puedan ser revisadas y se emita una nueva respuesta.

En caso de que la entidad o municipio no subsane las observaciones emitidas por la DGAT dentro del ejercicio fiscal en el que se solicitó, se tendrá por no presentada la solicitud de validación.

4. Si la solicitud de validación es presentada ante el SESNSP una vez que los cursos hayan iniciado, el SESNSP sólo procederá a su registro, siempre que el solicitante cumpla con los demás requisitos establecidos en estos criterios.

Es importante precisar que el registro de los programas de capacitación se tomará en

cuenta para el cumplimiento de metas, de acuerdo con la normativa establecida para el ejercicio de los recursos federales.

5. Para la formación continua, podrán participar instancias académicas públicas y privadas que tengan planes y programas acordes al esquema de actualización o especialización que prevé el Programa Rector de Profesionalización vigente.

En este supuesto, la academia, instituto o institución de Seguridad Pública que coordine la formación continua respectiva fungirá como instancia capacitadora ante el SESNSP.

6. Para el caso de los estudios de carreras técnicas, licenciaturas y posgrados, los programas deben contar con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), por parte de la Secretaría de Educación Pública. La validación emitida por la Dirección General de Apoyo Técnico no sustituye dicho reconocimiento.

1.2.3. REQUISITOS QUE DEBERÁ CUMPLIR LA FICHA DE VALIDACIÓN

La ficha de validación deberá ser debidamente llenada en todas sus partes de acuerdo con el instructivo de llenado que integra dicha ficha y deberá contener las firmas autógrafas de los siguientes funcionarios:

a) Para la entidad federativa (Anexo 1):

1. Instancia capacitadora (titular del instituto, academia o institución de Seguridad Pública);
2. Titular del Secretariado Ejecutivo de la entidad federativa o del Consejo Estatal de Seguridad Pública;
3. Titular del área de administración o finanzas (responsable de la aplicación de los recursos);
4. Titular del Órgano Interno de Control.

b) Para el municipio (Anexo 2):

1. Instancia capacitadora (titular del instituto, academia o institución de Seguridad Pública);
2. Titular de la Presidencia Municipal;
3. Titular de la Tesorería Municipal;
4. Titular de la Contraloría Municipal.

Sólo en aquellos casos en que la institución de Seguridad Pública contrate los cursos de formación continua con alguna instancia distinta a academias o institutos podrá firmar el titular de la institución de Seguridad Pública como responsable de la capacitación.

1.2.4. DE LOS CURSOS EN EL EXTRANJERO

1. Los programas de capacitación que se celebren en el extranjero tendrán que cubrir lo siguiente:
 - a) La entidad federativa, municipio, academia o instituto deberán presentar la

invitación formal escrita en español y dirigida a las Instituciones de Seguridad Pública, según sea el caso.

b) Anexar el programa de capacitación, así como el costo del mismo.

2. El personal a capacitar deberá cumplir los requisitos previos para cursar la capacitación, de conformidad con la normativa expedida en esa materia.
3. Asimismo, el personal deberá cumplir con los requisitos de ingreso y permanencia que establece la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
4. En su caso, acreditar preferentemente el nivel de conocimiento o comprensión del idioma en cual se impartirá la capacitación, atento a los datos precisados en la invitación o programa correspondiente.
5. Exhibir carta compromiso por cada elemento, así como el tiempo de réplica del conocimiento adquirido al interior de la corporación o actividad para retribuir a la institución por la capacitación recibida.

Se precisa que no será procedente la validación de cursos de capacitación que no se encuentren vinculados con la Seguridad Pública.

I.3. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA FORMACIÓN

I.3.1. FORMACIÓN INICIAL

Los programas de formación inicial serán impartidos únicamente por las academias e institutos de las Instituciones de Seguridad Pública del país. La formación inicial no podrá ser impartida por particulares o instituciones externas a las academias o institutos.

I.3.2. FORMACIÓN CONTINUA

En la impartición de cursos de formación continua podrán participar instancias académicas públicas y privadas, siempre y cuando los planes y programas académicos a impartir sean acordes con los requerimientos de las academias e institutos de las Instituciones de Seguridad Pública, aunque se privilegiará que dicha formación sea impartida en primera instancia por docentes pertenecientes a los mismos Institutos. Las academias e institutos serán los responsables finales de que la capacitación sea impartida de acuerdo con lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización.

Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos, academias o Instituciones de Seguridad Pública tendrá facultades para solicitar de manera particular la validación de cursos.

I.4 DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

I.4.1. DE LOS RECURSOS

Los programas de capacitación sujetos a la validación y/o registro podrán realizarse conforme a lo siguiente:

- I. Con recursos propios de la entidad federativa o municipio.
- II. Con recursos federales provenientes de fondos, subsidios y programas especiales. En este caso se deberá cumplir con lo siguiente:
 - a) No podrán utilizarse recursos de este apartado, cuando se trate de capacitación, para gastos suntuarios como pueden ser: regalos a instructores o conferencistas, representantes de instituciones públicas o privadas y los que no se consideren concepto de erogación en términos de las reglas de operación de los fondos y subsidios federales.
 - b) La entidad federativa o municipio deberá asegurar el uso racional del recurso para los programas de capacitación y el cumplimiento de las metas, buscando las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, oportunidad y demás circunstancias pertinentes, de acuerdo con la normativa aplicable.
 - c) La entidad federativa o municipio no podrá utilizar los recursos destinados a los programas de capacitación con fines político-electorales, de lucro, religioso y de otros distintos a los establecidos en los acuerdos nacionales y normativa vigente en materia de profesionalización.

1.4.2. DEL PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponde al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) el control y seguimiento de los presentes criterios para su debido cumplimiento.

Para tal efecto, las entidades federativas o municipios que hayan obtenido la validación y/o registro de cursos de capacitación deberán remitir a la Dirección General de Vinculación y Seguimiento del SESNSP las fichas de verificación y seguimiento (Anexo 3, para entidad federativa, y Anexo 4, para municipio) y el reporte de cumplimiento de metas (Anexo 5, para entidad federativa, y Anexo 6, para municipio), debidamente llenados.

Las fichas de verificación y los reportes de cumplimiento de metas serán el mecanismo que utilice el SESNSP para que las entidades federativas y municipios proporcionen información respecto de los cursos realizados, elementos capacitados y recursos erogados, a efecto de llevar un control y seguimiento de las metas comprometidas con recursos federales.

Las fichas deberán ser debidamente llenadas en todas sus partes, de acuerdo con el instructivo de llenado que se integra en las mismas y deberán contener las firmas autógrafas de los siguientes funcionarios:

- a) Entidad federativa (Anexo 3):
 1. Instancia capacitadora (titular del instituto, academia o institución de Seguridad Pública).
 2. Titular del Secretariado Ejecutivo de la entidad federativa o del Consejo Estatal de Seguridad Pública.
 3. Titular del área de Administración o Finanzas (responsable de la aplicación de los recursos).
 4. Titular del Órgano Interno de Control.

b) Municipio (Anexo 4):

1. Instancia capacitadora (titular del instituto, academia o institución de Seguridad Pública).
2. Titular de la Presidencia Municipal.
3. Titular de la Tesorería Municipal.
4. Titular de la Contraloría Municipal.

El reporte de cumplimiento de metas deberá ser llenado en todas sus partes, de acuerdo con el instructivo que se integra, y contener las firmas autógrafas de los siguientes funcionarios:

a) Para entidad federativa (Anexo 5):

1. Instancia capacitadora (titular del instituto, academia o institución de Seguridad Pública).
2. Titular del Secretariado Ejecutivo de la entidad federativa o del Consejo Estatal de Seguridad Pública.
3. Titular del área de administración o finanzas (responsable de la aplicación de los recursos).

b) Para municipio (Anexo 6):

1. Instancia capacitadora (titular del instituto, academia o institución de Seguridad Pública).
2. Titular de la Presidencia Municipal.
3. Titular de la Tesorería Municipal.

La ficha de verificación y seguimiento y el reporte de cumplimiento de metas deberán ser enviados a la Dirección General de Apoyo Técnico, a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, en original, con las firmas autógrafas y por la vía oficial, dentro de los siguientes 10 días hábiles contados a partir de que el curso haya terminado.

En la ficha se reportará lo siguiente:

1. Nombre del curso.
2. Número de oficio de validación emitido por la DGAT.
3. Número de elementos comprometidos.
4. Número de elementos capacitados.
5. Monto comprometido.
6. Monto ejercido.
7. Observaciones.

Una vez concluidos los programas de capacitación, es responsabilidad de las entidades federativas o municipios ingresar los resultados de capacitación al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, de conformidad con la normativa aplicable.

Las entidades federativas o municipios, a través de sus institutos o academias, serán los responsables de desarrollar y cumplir lo descrito en la ficha de validación de programas de capacitación, así como de cumplir las metas comprometidas respecto de fondos, subsidios o programas especiales de origen federal.

II. FORMACIÓN DE MANDOS

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

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

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

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

II.1. LINEAMIENTOS PARA ESTUDIANTES Y DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE MANDOS

- El personal docente deberá contar con competencias psico-pedagógicas y metodológicas, que incluyen desde la planificación y la transmisión del conocimiento hasta la evaluación de los aprendizajes, implicando en ello diferentes estrategias y recursos didácticos tanto de enseñanza como de evaluación.
- El personal docente tendrá amplia competencia para dirigir a un grupo creando un clima de compromiso y demostrando en todo momento sólidas bases de comunicación.
- Los docentes tendrán amplio conocimiento y experiencia en la asignatura a impartir.
- Los demás lineamientos se sujetarán a lo establecido en el capítulo de Formación de Docentes de este Programa Rector de Profesionalización.

II.2. INVESTIGACIÓN ACADÉMICA PARA LA FORMACIÓN DE MANDOS

Los lineamientos a seguir para elaborar un programa de investigación académica para la formación de mandos se describen a continuación:

- El Centro Nacional de Formación de Mandos contará con una unidad encargada de la investigación académica.
- El Programa de Investigación en materia de formación de mandos será elaborado por dicha unidad y se sujetará para su aprobación a las políticas y estrategias definidas por el Consejo Académico del Centro Nacional de Formación de Mandos.
- Las líneas de investigación estarán enfocadas, sin ser excluyentes de otras, en la investigación institucional y la investigación científica de avance e innovación.
- La investigación institucional estará orientada a aportar información relacionada con los diferentes procesos de profesionalización que se instrumentan en los Institutos. Los ejes temáticos serán, entre otros: procesos de reclutamiento y selección, seguimiento de egresados, evaluación del desempeño, servicios educativos y desempeño docente.
- La investigación académica de avance e innovación tiene como finalidad elevar la calidad de la profesionalización mediante la articulación de innovaciones en técnicas,

estrategias y tecnologías. Los ejes temáticos serán, entre otros: innovación en métodos de enseñanza y aprendizaje, diseño de estrategias educativas innovadoras, aportaciones en materia de competencias e innovaciones metodológicas.

- La investigación académica seguirá los lineamientos del método científico y se empleará la investigación documental y de campo.

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

OBJETIVO 3: Asegurar la vinculación entre el Programa Rector de Profesionalización y el servicio profesional de carrera

ESTRATEGIA 3.1. PROMOVER LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

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

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

III.1. NIVELACIÓN ACADÉMICA

La nivelación académica es el proceso que valida los conocimientos y habilidades adquiridas a través de la preparación teórica y la experiencia profesional, por medio de una evaluación específica desarrollada a partir de los elementos fundamentales que representan una función profesional.

El objetivo es el de conformar los instrumentos de evaluación académica que se desarrollan a partir de los campos de los conocimientos específicos de las funciones de Seguridad Pública, en coordinación con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A. C. (CENEVAL), mismos que se aplicarán al personal en activo de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia.

Para cumplir con este proceso se han establecido las siguientes líneas de acción:

1. Desarrollar evaluaciones específicas con la participación del personal de las diversas instituciones policiales, para identificar las funciones a evaluar y lograr su acreditación académica.
2. Se realizará la evaluación para la nivelación del grado de Técnico Superior Universitario del personal policial adscrito a las Procuradurías y Fiscalías Generales del país, que acredite el nivel académico de educación media superior (preparatoria, bachillerato,

carrera técnica o equivalente), para lo cual cada Procuraduría General de Justicia deberá establecer contacto con la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP con el fin de:

- a) Firmar un convenio con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, que contendrá los términos sobre costos, operación y trámite del Título de la Acreditación de Conocimientos adquiridos por la experiencia laboral, correspondiente al nivel Técnico Superior Universitario Policial.
- b) Proponer al personal que se sujetará al proceso de evaluación.
- c) Distribuir guías de estudio y atender a las asesorías diseñadas para el personal a evaluar.
- d) Proporcionar los espacios para la aplicación de la evaluación por parte del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior.

La Secretaría de Educación Pública será la institución que certificará y expedirá el título al personal que apruebe la evaluación.

III.2. EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES

III.2.1. NIVELES JERÁRQUICOS EN LA FUNCIÓN POLICIAL

Los niveles jerárquicos se dividen en cuatro categorías:

Comisarios: Está ejercido por los titulares de las Coordinaciones, las Coordinaciones Estatales y las Direcciones Generales. Realizan funciones de planeación y coordinación, definen los procedimientos para garantizar la correcta puesta en marcha de las acciones encomendadas al área. Participan en la coordinación del desarrollo de las actividades de su competencia, a fin de asesorar y promover metodologías que favorezcan el crecimiento y la organización de la dirección. Implementan procedimientos y técnicas para la recolección de información y, en función a ello, establecen estrategias para la actuación policial.

Inspectores: Son considerados como los mandos operativos y este tipo de autoridad es en su mayoría ejercido por los directores generales. Coadyuvan a la planeación e implementación de los procedimientos que den cumplimiento a las políticas y estrategias definidas por las instancias superiores. Diseñan y establecen directrices metodológicas y técnicas que favorecen el desarrollo de sus respectivas áreas, en cada uno de los ámbitos de su competencia. Coordinan las acciones del personal y la ejecución de los procedimientos del área que favorezcan el alcance de los resultados, con estricto apego a la normatividad institucional y a las políticas de la dirección que comandan. Fomentan en su personal los valores en el servicio.

Oficiales: Son catalogados como mandos subordinados y dentro de esta categoría se encuentran los directores de área, subdirectores y jefes de departamento. Aplican la metodología y las técnicas, tácticas policiales o científicas, para recabar información diversa, ya sea de índole administrativo o sobre hechos constitutivos de delitos de personas, organizaciones, zonas delictivas, modos de operación, entre otros. Supervisan e inspeccionan al personal a su cargo durante el desarrollo de los procesos de trabajo, para orientar y apoyar en la fundamentación técnica, legal e institucional, que conduzca al cumplimiento de la misión del área. Procuran los apoyos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de las actividades del personal bajo su cargo. Elaboran y articulan documentos diversos que forman parte de los registros de la productividad del área.

Escala básica: Es el personal que desempeña el trabajo operativo dentro de la institución tanto en áreas administrativas como de reacción policial. Participa en los procedimientos del área y lleva a cabo las acciones y servicios que define la dirección, para brindar la atención oportuna y eficaz a la ciudadanía. Ejecuta acciones a través de las técnicas y tácticas definidas por la superioridad para la realización de dispositivos de combate a la delincuencia. Recaba la información necesaria y la procesa para su análisis y comunicación a la superioridad. Vigila y custodia instalaciones gubernamentales, así como las principales vías de comunicación y transporte para prevenir la alteración del orden y mantener la Seguridad Pública.

TRAYECTORIAS ACADÉMICAS

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

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

La promoción en las instituciones policiales

Aquellos integrantes que durante el año cumplan con los requisitos de edad, antigüedad en la institución y grado conforme se estipule en las convocatorias y reglamentos del servicio profesional de carrera que correspondan.

Para cada procedimiento de promoción, las áreas correspondientes en cada institución deberán elaborar las evaluaciones académicas y proporcionar los temarios de estudio y bibliografía correspondientes a cada función, grado y cargo.

Para participar en el proceso de promoción de grados, los integrantes de la institución deben cumplir los requisitos establecidos en los reglamentos correspondientes, además de los resultados obtenidos en los procesos de profesionalización, para los cuales se establecen las siguientes opciones:

- Cursar y acreditar, conforme a la oferta educativa establecida en el Programa Anual de Capacitación (PAC), las horas mínimas de capacitación conforme a los siguientes parámetros:
 - **Escala básica:** 40 horas
 - **Escala de oficiales:** 80 horas
 - **Escala de inspectores y comisarios:** 120 horas
- Presentar ante la instancia correspondiente la solicitud de registro de constancias para el reconocimiento de procesos de formación y capacitación realizados de forma independiente, vinculados a la función, cargo y tarea que se desempeñan en la Institución, para ser reconocidos en el Sistema Kárdex Policial.

- Acreditar la oferta educativa, conforme a las trayectorias académicas establecidas en el Programa Rector de Profesionalización, para la escala básica, de oficiales, inspectores y comisarios.

IV. SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

OBJETIVO 5: Desarrollar un sistema de educación a distancia con un modelo pedagógico homologado para las instituciones policiales y de procuración de justicia.

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

IV.1. LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

IV.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MODELO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

- 1.1. El modelo educativo deberá observar el mismo enfoque pedagógico de profesionalización que la modalidad presencial del Programa Rector de Profesionalización, fundamentado en la educación basada en el desarrollo de competencias. La finalidad es que la modalidad de educación a distancia sea efectivamente un elemento que complemente y fortalezca la formación continua del personal que se capacita en las Instituciones de Seguridad Pública. La educación a distancia debe ser complementaria de la formación continua.
- 1.2. Las academias e institutos deberán definir los programas de estudios y contenidos temáticos comunes de formación continua que se impartirán en la modalidad de educación a distancia para desarrollar competencias comunes y con la misma calidad académica.
- 1.3. El alumno/estudiante será el centro del modelo pedagógico y andragógico y del proceso de aprendizaje. Deberá contar con los recursos que le permitan acceder a los contenidos, los espacios y las herramientas necesarias para desarrollar las actividades de aprendizaje y evaluación en entornos virtuales. El modelo contempla el aprendizaje individual y la participación y construcción colectiva del conocimiento (aprendizaje colaborativo), a través de metodologías que impliquen la resolución de problemas, la participación en el desarrollo de proyectos, la creación conjunta de productos, la discusión y la investigación.
- 1.4. En este modelo educativo todo el proceso de enseñanza debe ubicarse en torno al diseño de actividades que favorezcan el aprendizaje del alumno. Alrededor del diseño y la realización de las actividades deberán confluir y organizarse el resto de elementos que intervienen en cualquier proceso de aprendizaje: el rol del docente, la función de las herramientas y recursos a utilizar (virtuales y no virtuales), el papel de los procesos de comunicación dentro de la comunidad escolar y fuera de ella y las formas de evaluación.

- 1.5. En este sentido, el trabajo docente con el estudiante deberá focalizarse en el diseño de escenarios y situaciones de aprendizaje, es decir, en el tipo de interacción que el estudiante tiene que establecer con los contenidos. El núcleo de trabajo es el tipo de actividades a realizar por parte de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- 1.6. El estudiante deberá estar acompañado, en todo momento, por profesorado especializado en educación a distancia, entre cuyas funciones principales se cuentan la guía, la orientación, el apoyo y la dinamización de todo su proceso educativo ayudándolo a dirigirlo a la consecución de sus objetivos establecidos. Los roles de los docentes en este proceso de acompañamiento deberán incluir al menos las figuras de Asesor(a) y de Tutor(a):

Asesor(a). Docente experto en la materia o disciplina que imparte; es responsable de conducir una asignatura, área o módulo, así como de guiar, facilitar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, con apoyo de la plataforma educativa institucional. Debe manejar las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Tutor(a). Docente que da seguimiento y acompaña al alumno en su trayectoria escolar, brindándole apoyo en el ámbito socio-emocional del proceso de aprendizaje, así como orientación sobre aspectos de la organización académica, escolar y administrativa del programa de formación, para apoyar su avance académico conforme a sus necesidades y requerimientos particulares.

- 1.7. En este modelo educativo se deberá considerar la evaluación del alumno como una estrategia integrada dentro del proceso de aprendizaje, será un mecanismo para aprender y retroalimentar dicho proceso. La evaluación deberá ser continua y formativa. En este sentido, las actividades de evaluación deberán promover la consecución de los objetivos de aprendizaje y la adquisición de las competencias. La evaluación por competencias supone un cambio de enfoque con respecto al objeto y el alcance de la evaluación tradicional. Por una parte, lo que se evalúa no deberán ser los conocimientos vinculados a los contenidos de una materia determinada, sino la capacitación integral de los estudiantes para el desarrollo de un conjunto de tareas vinculadas al ejercicio profesional en un área de conocimiento específica.
- 1.8. La evaluación también deberá incluirse como un proceso permanente y amplio que permita la mejora continua y el incremento en la calidad de la modalidad de educación a distancia y el desarrollo del Sistema. Esto a través de la aplicación de diversos métodos, técnicas, instrumentos y estrategias para obtener información, cuantitativa y cualitativa, que permita a su vez detectar áreas de oportunidad en los componentes del modelo: planes y programas de estudio, docentes, alumnos, espacios educativos, materiales y recursos didácticos, comunicación, tecnologías y administración educativa.
- 1.9. Para que el modelo pedagógico de educación a distancia opere óptimamente en un ambiente virtual y aprovechar el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se deberán incluir contenidos y actividades destinados al adiestramiento, formación y actualización tecnológica de docentes y alumnos.

IV.1.2. LINEAMIENTOS PARA EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) Y LA CREACIÓN DE UNA RED DE RECURSOS FÍSICOS Y TÉCNICOS

Los lineamientos generales para el uso de las TIC tienen el objetivo de promover el desarrollo de una plataforma común y acorde con el modelo pedagógico de educación a distancia.

- 2.1. Los criterios indispensables que deberán observarse para determinar la plataforma del ambiente educativo virtual sobre el que operará el sistema de educación a distancia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario serán: flexibilidad, escalabilidad y desarrollo autónomo.
- 2.2. En la elección de la tecnología a emplear se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: que sea una plataforma de desarrollo propio o de acceso libre preferentemente, y evitar tecnología que requiera de licencias para su operación y que, por lo tanto, genere costos adicionales y limite su crecimiento y desarrollo a futuro.
- 2.3. A fin de aprovechar los recursos y experiencias ya existentes, se deberá realizar un análisis que identifique la operación de plataforma(s) educativa(s) virtual(es) o utilización de alguno de los recursos de la Web 2.0 para uso educativo, por parte de las instituciones policiales, de procuración de justicia, del sistema penitenciario, así como academias e institutos de formación profesional.
- 2.4. Para el mejor aprovechamiento de los espacios físicos y recursos tecnológicos existentes (hardware y software) con los que cuentan las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario para la formación de sus elementos, deberá levantarse un inventario y elaborarse un mapa de estos recursos, incluyendo su estado físico, características técnicas y ubicación, y evaluarse la factibilidad de incluirlos en el sistema de educación a distancia.
- 2.5. El sistema de educación a distancia deberá disponer, en función de los recursos y de las necesidades existentes, de los espacios físicos y virtuales para que los alumnos puedan cursar sus estudios en las mejores condiciones.

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

Mediante acuerdo 03/XLI/16, del 20 de diciembre de 2016, el Consejo Nacional de Seguridad Pública aprobó la actualización del Programa Rector de Profesionalización para las Instituciones de Seguridad Pública, por lo que se deroga el acuerdo 03/XXXVI/14, referente a la versión anterior del Programa Rector.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

