



**Universidad de Valladolid**



PROGRAMA DE DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN  
TRANSDICIPLINAR EN EDUCACIÓN

TESIS DOCTORAL:

**Niveles de formación en la Policía Nacional y estudio estadístico de la problemática a raíz de La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, y su disposición transitoria primera.**

Presentada por Serafín Giraldo Pérez para optar al  
grado de  
Doctor por la Universidad de Valladolid

Dirigida por:  
Jesús Alberto Valero Matas



La formación de las Instituciones del Estado  
es la principal garantía para salvaguardar  
nuestros derechos y libertades.

“La educación es el arma más poderosa  
que puedes usar para cambiar el mundo.”

Nelson Mandela

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE ABREVIATURAS</b> .....	<b>10</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>I. ANTECEDENTES</b> .....	<b>13</b>
1.1. PROBLEMA.....	13
1.2. PROPÓSITO.....	15
1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.4. METODOLOGÍA.....	17
1.5. INTERÉS CIENTÍFICO Y SOCIAL.....	19
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>20</b>
2.1. NIVELES FORMATIVOS.....	20
2.1.1. <i>Función pública local</i> .....	21
2.1.2. <i>Organización de las enseñanzas universitarias</i> .....	24
2.1.3. <i>Titulaciones expedidas por instituciones privadas</i> .....	26
2.2. LA ORDENACIÓN DEL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL EBEP .....	26
2.2.1. <i>Concepto y clases de funcionarios</i> .....	26
2.2.2. <i>Principios de la función pública en el EBEP</i> .....	32
2.2.3. <i>La configuración del modelo de selección y carrera en la administración general del estado</i> .....	35
2.2.3.1. <i>La función pública española como sistema de cuerpos</i> .....	35
2.2.3.2. <i>De las categorías a la clasificación de puestos de trabajo</i> .....	38
2.3. CREACIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA POLICÍA.....	43
2.3.1. <i>Memoria de análisis de impacto normativo</i> .....	48
2.3.2. <i>La Memoria del proyecto de Real Decreto para la creación del Centro Universitario de la Policía</i> ....	49
2.3.2.1. <i>Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional</i> .....	60
2.3.2.2. <i>Ley de Presupuestos de 2022</i> .....	62
2.3.2.3. <i>Centro Universitario de la Policía</i> .....	65
2.3.3. <i>La Universidad de La Policía</i> .....	67
2.3.3.1. <i>Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Declaración de Bolonia</i> .....	67
2.3.3.1.1. <i>Referencia histórica</i> .....	68
2.3.3.1.2. <i>Cambios principales respecto al sistema anterior</i> .....	72
2.3.3.2. <i>La formación en el Cuerpo Nacional de Policía hasta la entrada en funcionamiento del Centro Universitario de la Policía</i> .....	73
2.3.3.2.1. <i>Grados y posgrados (master y doctorado)</i> .....	74
2.3.3.2.2. <i>Los créditos ECTS</i> .....	75

2.3.3.2.3. Objetivo del Centro Universitario de la Policía Nacional.....	76
2.3.3.2.4. Estructura de la División de Formación y Perfeccionamiento .....	77
2.3.4. <i>El Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional</i> .....	78
2.3.5. <i>Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Centro Universitario de Formación de la Policía, O.A., y la Universidad de Salamanca, para su adscripción a la universidad</i> .....	81
<b>III. ASCENSO A LOS DIFERENTES PUESTOS DE POLICÍA.....</b>	<b>82</b>
3.1. POLICÍA .....	84
3.1.1. <i>Aspectos normativos reguladores del curso</i> .....	84
3.1.2. <i>Proyecto formativo de la Escuela Nacional de Policía</i> .....	87
3.1.3. <i>Evaluación</i> .....	100
3.1.3.1. Fase presencial en la E.N.P. ....	100
3.1.3.2. Prácticas.....	101
3.2. OFICIAL DE POLICÍA .....	103
3.2.1. <i>Aspectos normativos</i> .....	105
3.2.2. <i>Proyecto formativo</i> .....	107
3.2.3. <i>Evaluación</i> .....	114
3.3. SUBINSPECTOR .....	122
3.3.1. <i>Aspectos normativos</i> .....	123
3.3.2. <i>Proyecto formativo</i> .....	124
3.3.3. <i>Evaluación</i> .....	133
3.4. INSPECTOR .....	138
3.4.1. <i>Aspectos normativos</i> .....	139
3.4.2. <i>Proyecto formativo</i> .....	149
3.4.3. <i>Evaluación</i> .....	150
3.5. INSPECTOR JEFE.....	151
3.5.1. <i>Aspectos normativos</i> .....	151
3.5.2. <i>Proyecto formativo</i> .....	153
3.5.3. <i>Evaluación</i> .....	154
3.6. COMISARIO .....	155
3.6.1. <i>Aspectos normativos</i> .....	156
3.6.2. <i>Proyecto formativo</i> .....	158
3.6.3. <i>Evaluación</i> .....	160

3.7. COMISARIO PRINCIPAL.....	160
3.7.1. Aspectos normativos.....	160
3.7.2. Proyecto formativo.....	161
3.7.3. Evaluación.....	162
3.8. GUARDIA CIVIL.....	162
3.9. REGLAMENTO DE PROCESOS SELECTIVOS Y FORMACIÓN DEL CUERPO DE LA POLICÍA NACIONAL.....	166
3.10. PERFIL DEL PROFESOR POLICIAL.....	168
3.10.1. Modelo TPACK.....	169
3.10.2. Competencias obtenidas.....	172
3.11. RÉGIMEN TRANSITORIO DE EXIGENCIA DE TITULACIONES.....	181
<b>IV. CASOS JURISPRUDENCIALES.....</b>	<b>184</b>
<b>V. DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FORMACIÓN EN LA POLICÍA NACIONAL ..</b>	<b>194</b>
<b>VI. CONCLUSIONES DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FORMACIÓN EN LA POLICÍA NACIONAL.....</b>	<b>207</b>
<b>VII CONCLUSIONES FINALES.....</b>	<b>221</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>228</b>
<b>ANEXO I. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL.....</b>	<b>238</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA POLICÍA.....</b>	<b>238</b>
METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION I.....	238
POLICÍA CIENTÍFICA.....	239
APLICACIONES INFORMÁTICAS I.....	240
<b>ANEXO II. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL.....</b>	<b>240</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA POLICÍA.....</b>	<b>240</b>
COMUNICACIÓN EN LENGUA FRANCESA.....	240
COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA I.....	242
ORGANIZACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES I.....	243
DEONTOLOGIA E HISTORIA DE LA FUNCIÓN POLICIAL I.....	244
POLICÍA, SOCIEDAD Y VICTIMOLOGÍA I.....	245
TAU Y PROTECCIÓN CIVIL I.....	246
<b>ANEXO III. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL.....</b>	<b>248</b>
PRÁCTICA PENAL Y PROCESAL I.....	248
NORMATIVA ADMINISTRATIVA Y DERECHO EXTRANJERÍA I.....	250
DOCUMENTACIÓN POLICIAL.....	251

<b>ANEXO IV. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL.....</b>	<b>254</b>
TÉCNICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN I.....	254
TÉCNICAS OPERATIVAS INSTRUMENTALES I: TÉCNICAS Y TÁCTICAS POLICIALES CON ARMAS DE FUEGO I.....	256
TÉCNICAS OPERATIVAS DE SEGURIDAD VIAL I.....	257
DEFENSA PERSONAL POLICIAL I.....	258
EDUCACIÓN FÍSICA I.....	259
<b>ANEXO V. CONTENIDOS POR MATERIAS .....</b>	<b>260</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICIAL DE POLICÍA ....</b>	<b>260</b>
MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN II .....	260
APLICACIONES INFORMÁTICAS II.....	261
<b>ANEXO VI. CONTENIDO POR MATERIAS.....</b>	<b>261</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICAL DE POLICÍA .....</b>	<b>261</b>
COMUNICACIÓN EN LENGUA FRANCESA II .....	261
COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA II.....	262
ORGANIZACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES II.....	262
DEONTOLOGÍA E HISTORIA DEL CNP II .....	263
POLICÍA, SOCIEDAD Y VICTIMOLOGÍA II.....	263
TAU Y PROTECCIÓN CIVIL II.....	264
<b>ANEXO VII. CONTENIDOS POR MATERIAS .....</b>	<b>266</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICIAL DE POLICÍA ....</b>	<b>266</b>
PRÁCTICA PENAL Y PROCESAL II.....	266
NORMATIVA ADMINISTRATIVA Y DERECHO DE EXTRANJERÍA II.....	267
<b>ANEXO VIII. CONTENIDOS POR MATERIAS.....</b>	<b>269</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICIAL DE POLICÍA ....</b>	<b>269</b>
TÉCNICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN II.....	269
TÉCNICAS Y TÁCTICAS POLICIALES CON ARMAS DE FUEGO II.....	270
TÉCNICAS OPERATIVAS DE SEGURIDAD VIAL II.....	270
DEFENSA PERSONAL POLICIAL II .....	271
EDUCACIÓN FÍSICA II .....	272
<b>ANEXO IX. CONTENIDO POR MATERIAS.....</b>	<b>272</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA SUBINSPECTOR DE POLÍCIA.....</b>	<b>272</b>
METODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN III.....	272
INSPECCIÓN OCULAR TÉCNICO POLICIAL.....	273

APLICACIONES INFORMÁTICAS III .....	274
<b>ANEXO X. CONTENIDOS POR MATERIAS .....</b>	<b>275</b>
<b>FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA SUBINSPECTOR DE POLICÍA.....</b>	<b>275</b>
SOCIEDAD EUROPEA Y COOPERACIÓN POLICIAL INTERNACIONAL .....	275
COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA III .....	276
ORGANIZACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES III .....	277
DEONTOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA PROFESIONAL .....	277
TAU Y PROTECCIÓN CIVIL III .....	279
<b>ANEXO XI. ORDEN ECD/775/2015. ....</b>	<b>289</b>
<b>ANEXO XII. INFORME DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN POLICIAL DE GRADO. ....</b>	<b>293</b>
<b>ANEXO XIII. INFORME DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN POLICIAL DE MÁSTER. ....</b>	<b>310</b>
<b>ANEXO XIV. SOLICITUD INFORME ESTADÍSTICO A LA DIRECCIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL .....</b>	<b>329</b>
<b>ANEXO XV. NUEVAS NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA POLICÍA NACIONAL. DELITOS DE ODIOS Y DELITOS FISCALES.....</b>	<b>332</b>





## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas
B.O.E	Boletín Oficial del Estado
C.A.E.P	Centro de Altos Estudios Policiales
C. N. P	Cuerpo Nacional de Policía
CP	Código Penal
CUPNOA	Centro Universitario de la Policía Nacional Organismo Autónomo
DGP	Dirección General de la Policía
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
E.N.P	Escuela Nacional de Policía
FFCCSE	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
IMI	Información del Mercado Interior
LBRL	Ley de Bases de Regimen Local
LMRFP	Ley de medidas para la reforma de la Función Pública
LEBEP	Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
LO	Ley Orgánica
O.A	Organismo Autónomo
ODAC	Oficina de Denuncias y Atención al Ciudadano
PFAS	Puntuaciones Finales de Antigüedad Selectiva
PFCO	Puntuaciones Finales de Concurso Oposición
P. N	Policía Nacional
M.I	Ministerio Interior
R.D	Real Decreto
R.D.L	Real Decreto Legislativo
R.P.P.N	Régimen de Personal de la Policía Nacional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
SSTS	Sentencias Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TFG	Trabajo Fin de Grado
TREBEP	Real Decreto Legislativo de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
TRRL	Real Decreto de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
UE	Unión Europea
USAL	Universidad de Salamanca

## INTRODUCCIÓN

Si partimos de la premisa de que la calidad del servicio público ha de ser un elemento determinante en la labor profesional de cualquier funcionario, Palomar Olmeda (2015). En el funcionario policial, la formación en conocimientos, aptitudes y valores revierte en una función mucho más eficaz segura y acorde con los principios constitucionales, Rodríguez Montoya (2019). La seguridad es un pilar fundamental del sistema social, del propio Estado y como tal, los que deben garantizarla necesitan una formación seria, solvente y eficaz, Torrente Robles, (2020).

Son actualmente, según la página Web interna del Ministerio del Interior de abril (2022), 68.371 personas las que necesitan esa formación, divididas en diferentes escalas y categorías, con necesidades de aprendizaje diferentes, dentro de las similitudes que les unen.

Tabla 1.

01/04/2022	ACTIVOS			2ª ACTIVIDAD			TOTAL C.N.P.	TOTAL C.N.P.	TOTAL C.N.P.
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL C.N.P.	HOMBRES C.N.P.	MUJERES C.N.P.
C.PRINCIPAL	114	98	16	-	-	-	114	98	16
COMISARIO	325	292	33	-	-	-	325	292	33
INSPECTOR JEFE	1.589	1.330	259	-	-	-	1.589	1.330	259
INSPECTOR	4.256	3.498	758	1	1	-	4.257	3.499	758
SUBINSPECTOR	5.323	4.763	560	-	-	-	5.323	4.763	560
OFICIAL DE POLICÍA	7.126	6.010	1.116	-	-	-	7.126	6.010	1.116
POLICÍA	49.400	41.071	8.329	13	13	-	49.413	41.084	8.329
FACULTATIVO	99	59	40	-	-	-	99	59	40
TÉCNICO	139	90	49	-	-	-	139	90	49
<b>TOTALES</b>	<b>68.371</b>	<b>57.211</b>	<b>11.160</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>68.385</b>	<b>57.225</b>	<b>11.160</b>

Fuente: elaboración propia con datos del M.I

“La mayoría de las instituciones buscan fomentar y desarrollar la investigación e innovación; no obstante, no solamente con las intenciones es suficiente, sino que también es necesario establecer mecanismos adecuados para alcanzar las metas deseadas” Valero Matas, J.A (2004). La presente tesis nace del análisis de la formación policial, de la institución que garantiza nuestra seguridad, Turrado Vidal (1981), conocer sus mecanismos y si estos son adecuados para alcanzar sus metas, y se centra en un particular problema que se da con la promulgación de la Ley de Personal Policial en 2015.

La LO 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, desde el mismo preámbulo determina una carrera policial basada en la formación unitaria, amplia y rigurosa. En su artículo 32, especifica que los planes de formación policial serán desarrollados previo informe del Ministerio de Cultura. Los planes de estudio se hallan actualmente establecidos en la guía de cada curso de ascenso, que se desarrollan en la Escuela Nacional de Policía de Ávila y Centro de

Altos Estudios Policiales, sito en Carabanchel (Madrid).

Hasta el año 2015 con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, solo se exigía titulación de E.G.B (Educación General Básica o equivalente) para entrar en la Policía Nacional a través de escala básica (policía) que se corresponde con el grupo C de la administración pública (BOE, martes 9 de septiembre de 2014), pero se podía ascender por antigüedad selectiva o por concurso oposición hasta llegar al grupo A de la administración pública, con esa misma titulación de entrada (E.G.B).

Lo cual supone una situación un tanto “privilegiada” con el resto de los funcionarios, que se rigen en el ámbito de las titulaciones y su correspondencia con los niveles administrativos por el art 76 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ni anteriormente el artículo 75 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el mismo sentido y ya derogado por el presente y aludido.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, derogada actualmente en parte por la propia Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, no exigía requisito de titulación en ascensos dentro de la Policía Nacional. Así en la convocatoria de plazas de funcionarios para la Policía Nacional, mediante Resolución de 24 de junio de 2014, publicada en el BOE el martes 9 de septiembre de 2014, en su punto 2.1.1 c) dentro del apartado requisitos se cita literalmente; *“Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria u otros equivalentes o superiores”*.

En su artículo 41, la misma L.O 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, establece ahora que para el ascenso por promoción interna en las distintas escalas policiales (básica, subinspector, inspector y superior), se exigirá el título académico para cada grupo funcional al que pertenezca cada escala. Lo que supone que esa situación de “privilegio” se trata de arreglar a partir de ese año, dado que deja una moratoria de 5 años, hasta el año 2020, para convalidar las situaciones anómalas y diferenciadas con otros funcionarios del mismo nivel, desde un punto de vista de menores exigencias académicas para un mismo nivel administrativo.

Estos grupos funcionariales (A, B y C) se hallan establecidos en el artículo 76 del Estatuto de la Función Pública (RDL 5/2015), que especifica también el nivel de estudios exigidos para cada

grupo funcional (universitario, técnico superior...).

Hasta el año 2020, la LO 9/2015 estableció una moratoria para adaptar los estudios de los cargos/mandos policiales a su nivel funcional, regulada en su disposición transitoria primera, que establece; *“Las titulaciones...para acceder por promoción interna a la categoría superior a la que se ostente, se exigirán una vez transcurridos cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley Orgánica”*.

Hasta ahora la Policía Nacional se había regido por un sistema de equivalencias; la Orden de 18 de abril del año 2000 estableció la equivalencia del título de Licenciado con el de Inspector, la Orden ECI/1995/2007 declaró que el título de Técnico y Técnico Superior se correspondería con el de Policía y Oficial de Policía, de la Escala Básica. Después la Orden EDU/3125/2011 establece la equivalencia de Inspector al nivel académico de Máster Universitario.

Por último, la Orden ECD/775/2015 establece la equivalencia del nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Grado (Anexo XI y siguientes).

Una vez concluida la moratoria, se hace necesario conocer los planes de estudio policiales, sus materias, horarios, equivalencias y la estadística objetiva y real de funcionarios policiales que ostentan un nivel funcional, sin los requisitos académicos exigidos en el Estatuto de la Función Pública y Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

Del mismo modo no podemos olvidar realizar un breve contraste con la Guardia Civil, en relación a su formación académica, niveles funcionariales y estudios. La justificación se evidencia en que, a nivel legal, la Ley Orgánica de FFCCSE asimila ambas instituciones como encargadas de la seguridad en el ámbito estatal (López Corral. 2009).

## **I. ANTECEDENTES.**

### **1.1. PROBLEMA**

**El problema que se ha generado es enorme**, teniendo en cuenta lo establecido en el mencionado art 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dado que hasta el año 2015, los ascensos con cambios de grupo funcional en la Policía Nacional, se realizaban sin

exigir titulación académica, como se exigía al resto de funcionarios y por un sistema de equivalencias, anteriormente relacionado.

En su artículo 26 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional y en su párrafo 2 especifica que *además de los requisitos establecidos en el apartado anterior, será necesario estar en posesión de las siguientes titulaciones académicas:*

- a) Para el acceso a la categoría de Inspector, será exigible el título universitario oficial de grado.*
- b) Para el acceso a la categoría de Policía, se requerirá el título de bachiller o equivalente.*

Por tanto, hasta el 2015 no se había exigido en la Policía Nacional titulación académica para acceder a sus diferentes escalas desde la escala básica, tan solo como requisito de entrada en esa escala básica (policía) la formación Educación General Básica (EGB). Como se demostrará en este trabajo, se da la paradoja que actualmente existen comisarios con alto nivel de responsabilidad y grupo A funcional y con niveles administrativos a partir del 27 nivel que poseen estudios primarios de EGB, no acordes a lo exigido al resto de la función pública conforme al art 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se trata de una situación “privilegiada” desde un punto de vista académico, que duró hasta el año 2020, en una situación de “diferenciación” con el resto de la función pública, referenciada y reconocida en numerosas sentencias de tribunales que se aportaran al presente trabajo, sin que hasta el momento se haya deseado buscar una solución.

La “moratoria” legal relacionada (disposición transitoria primera de la L.O 9/2015) amplió esa fecha hasta el año 2020. De este modo, quedaba estructurado de la siguiente manera:

- De un lado, se da la existencia de muchos funcionarios del grupo A, B o incluso C de la administración pública dentro de la policía, que carecen del nivel o estudios académicos exigidos al resto de funcionarios de la administración pública.
- De otro lado, estos funcionarios han realizado largos cursos de formación sin reconocimiento académico, sencillamente les ha servido para superar ascensos profesionales.
- La solución empleada vino con un sistema de equivalencias contemplado en Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel

académico universitario oficial de Grado, y se modifica la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial.

## 1.2. PROPÓSITO.

Varios trabajos realizados y clasificados en la Escuela de Policía de Ávila han abordado el tema, centrando su atención en los planes de estudios que se hallan contemplados en las guías de estudio en cada Centro, para los cursos de formación y ascenso.

Así pues, las materias aparecen reguladas en las guías que especifican los contenidos, y la duración de cada curso dependerá de la propia convocatoria establecida en el BOE para cada proceso selectivo, así y a modo de ejemplo:

Al igual que las anteriores habidas hasta el año 2020, la última resolución de 15 de noviembre de 2022 de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía establece en el punto 8.1 que una vez superada la oposición realizarán un curso; *serán nombrados Policías-alumnos o Policías-alumnas por el Director General de la Policía, y en tal calidad se incorporarán a la Escuela Nacional de Policía de la División de Formación y Perfeccionamiento en la fecha que oportunamente se determine, para la realización de un curso académico de carácter selectivo de formación profesional e irrepetible.*

*Para superar el curso, dado su carácter selectivo, el alumnado deberá realizarlo en su integridad y aprobar todas y cada una de las asignaturas del plan de estudios vigente. A las pérdidas lectivas del alumnado se les dará el tratamiento previsto en el artículo 82 d) de la Orden de 19 de octubre de 1981, por el que se aprueba el Reglamento provisional de la Escuela Superior de Policía.*

*Cada asignatura será calificada de 0 a 10 puntos, debiendo obtenerse un mínimo de cinco puntos para aprobarla. Dado su carácter selectivo será necesario superarlas todas para acceder al módulo de formación práctica.*

*Quienes no superen el curso en su totalidad en exámenes ordinarios o en una única convocatoria extraordinaria, causarán baja en dicha Escuela por resolución del Director General de la Policía y perderán toda expectativa de ingreso nacida de la superación de la oposición.*

Este curso tiene una duración académica de 1 año lectivo de septiembre a septiembre y así ha

sido siempre, salvo por “necesidades” administrativas ocasionales, en las que se ha reducido el tiempo del curso a 6 meses para incluir más aspirantes, siempre con carácter excepcional (ejemplo en el año 2007).

Para otras escalas como la de inspectores, el período de formación y prácticas será de casi 3 años, reduciéndose a poco más de 1 mes para la categoría de oficiales ...

**1º.- Es vital, por tanto, conocer las materias, conocer la homologación de estos cursos policiales y conocer la estadística de alumnos que han cursado los mismos, su nivel de estudios y grado de titulación académica de los mandos policiales.**

Una vez que obtengamos los anteriores datos, **realizar un estudio y contraste** con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece los mismos criterios académicos de clasificación funcionarial, en su artículo 76 que los relacionados en la LO 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, y que relacionan los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

Recordamos que hasta el año 2020, la Policía Nacional ha seguido “funcionando” a través de la disposición transitoria primera de su Ley de Personal, que establece una moratoria de 5 años para exigir las titulaciones correspondientes para cada nivel funcionarial y que finalizó precisamente en el año referenciado.

Se han homologado estudios cursados en Centros policiales como la Escuela de Policía de Ávila o el Centro de Altos Estudios Policiales de Carabanchel (Madrid) a esos funcionarios que hasta 2020 opositaron, ascendieron y adquirieron niveles funcionariales al margen desde un punto de vista académico del resto de la función pública.

**2º ¿Cuántos funcionarios y mandos de la Policía Nacional cumplen los requisitos académicos exigidos al resto de funcionarios?, ¿cuántos de los que carecían del nivel de estudios se han adaptado tras el período de moratoria desde el año 2015 al año 2020?**

Una vez determinado lo anterior, es obligatorio un breve ejercicio de contraste con la formación del otro cuerpo y fuerza de seguridad del estado, la Guardia Civil.



### **3º.- ¿Cómo se desarrolla la formación en la Guardia Civil?. Nivel académico, titulaciones y formación en general.**

Las respuestas a las anteriores preguntas conforman el propósito de este trabajo.

## **1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVOS**

#### **Objetivo general**

- Conocer los planes de estudio policiales, horarios, materias, contenidos, equivalencias académicas y la problemática en la formación policial a raíz de La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional y su disposición transitoria primera.

#### **Objetivos específicos**

- Estudio detallado y estadístico de funcionarios de la Policía Nacional sin los estudios académicos exigidos estatutariamente para su nivel o grupo funcional.
- Estudio detallado y estadístico del nivel de formación en la policía nacional.
- Estudio detallado y estadístico del nivel de formación de los profesores en la academia de la policía nacional.
- Analizar los módulos de formación policial complementarios existentes, los objetivos generales de la formación, sus contenidos, así como la duración de los ciclos formativos (art 32 L.O 9/2015).
- Contrastar la situación con respecto a la formación y planes de estudio del otro cuerpo de seguridad estatal, la Guardia Civil.

## **1.4. METODOLOGÍA**

Se opta por una metodología descriptiva y analítica que consiste en analizar la legislación y la jurisprudencia en relación al ascenso del Cuerpo Policial, teniendo en cuenta los últimos cambios habidos en la normativa, y que inciden sobre los requisitos para poder ascender a la Escala

Ejecutiva, Ochoa Sangrador (2019), Monje Álvarez (2011).

Para ello, se acudirá a bases de datos jurídicas como vlex, aranzadi o la ley, sin olvidar otras generales de referencia en la materia como Google Académico o Dialnet.

Para este estudio se tendrá en cuenta toda la formación policial, tanto a nivel práctico como teórico, sus trabajos de campo, prácticas y trabajos de formación realizados en período académico. Se aportarán trabajos realizados por el propio doctorando, como inspector de policía y desde su labor docente en la Policía Nacional (profesor del Centro de Altos Estudios Policiales).

Cabe hacer referencia a la Ley Orgánica 9/2015 de Régimen de personal de la Policía Nacional que en el artículo 39 fija la creación del Centro Universitario. Además, se verá la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), Declaración de Bolonia, y los cambios que supuso su implantación, ya que el funcionamiento de la universidad policial estará plenamente integrado en él. *El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es el resultado de un proceso de reflexión política consensuado que se remonta históricamente a la convención de ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido celebrada en la Universidad de la Sorbona en 1998*, Arriazu Muñoz (2016).

También se describirán los niveles de estudios implantados (grado, máster y doctorado) por la Declaración de Bolonia, definición de los créditos ECTS, así como los objetivos docentes del Centro Universitario.

En este sentido, se revisará la Memoria de Análisis de Impacto Normativo que acompaña al proyecto del Real Decreto por el que se crea el Centro Universitario de la Policía Nacional, así como la Disposición adicional de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, donde se aprueba definitivamente la creación del mismo. Finalmente, se hará un seguimiento de las novedades relacionadas con la creación del Centro Universitario de la Policía.

A partir de ahí, consideraremos algunos interrogantes que servirán como elementos impulsores para la realización de la tesis:

- ¿Cuántos policías en España cumplen con la normativa estatutaria de la función pública establecida?
- ¿Los cursos de ascenso en la Policía Nacional son meros cursos formativos o tienen valor

académico externo?.

De acuerdo con lo expuesto, algunas cuestiones a tener en cuenta son las siguientes:

- Examinar la formación académica en la Policía Nacional.
- Contrastar la formación académica de la Policía Nacional con la carrera militar de la Guardia Civil.

Para tal fin, la Metodología Estructural/Cualitativa se complementará con la recogida y análisis de documentos y demás información secundaria con el objetivo de producir un informe descriptivo que busca realismo y objetividad, Gregorio Rodríguez Gómez, Javier Gil Flores, Eduardo García Jiménez, (1996). Del mismo modo, *la información suministrada por la investigación descriptiva debe ser verídica, precisa y sistemática*, Guevara Alban, Verdesoto Arguello, Castro Molina (2020), ese es uno de los objetivos concretos

El tema es problemático, no existe en este trabajo un fin de denuncia, sino de información, plasmación de una realidad y posible subsanación ... *intentamos tocar los temas problemáticos con la mayor delicadeza posible. Cualquier investigador cualitativo con un mínimo de experiencia y perspicacia sabe identificarlos rápidamente*, Cerrillo Vidal (2009).

## **1.5. INTERÉS CIENTÍFICO Y SOCIAL**

El propósito es llevar a cabo un análisis comparativo entre la LO 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, que establece los criterios académicos de clasificación funcional y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que también contempla los mismos criterios. En el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público se establecen los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera, los cuales se dividen en tres grupos: Grupo A, que a su vez se divide en A1 y A2, y que exige un título universitario de Grado; Grupo B, que requiere un título de Técnico Superior; y Grupo C, que se divide en C1 y C2, dependiendo de la titulación exigida para el ingreso, siendo C1 para el título de Bachiller o Técnico, y C2 para el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de

responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Recordamos que hasta el año 2020, la Policía Nacional ha seguido “funcionando” a través de la disposición transitoria primera de “su” Ley de Personal (L.O 9/2015).

Durante un periodo transitorio, las titulaciones requeridas en el artículo 41.3 para ascender mediante promoción interna a una categoría superior a la que se ocupa actualmente, solo serán exigidas cinco años después de que se haya establecido esta Ley Orgánica. La Dirección General de la Policía tomará las medidas necesarias para ayudar a los policías nacionales a obtener las titulaciones mencionadas en el párrafo anterior, con el objetivo de permitirles avanzar en su carrera dentro del cuerpo.

¿Cuántos funcionarios y mandos de la Policía Nacional cumplen los requisitos?, ¿cuántos de los que carecían del nivel de estudios se han adaptado tras el período de moratoria?, ¿qué soluciones puede aportar la Administración para funcionarios que ocupan un cargo sin el nivel de estudios exigido legalmente?, junto al estudio comparado de la formación policial a nivel de la Guardia Civil, es el fin último del presente trabajo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. NIVELES FORMATIVOS**

Las enseñanzas universitarias se dividen en tres ciclos: grado, máster y doctorado. El sistema de grados dura 4 años permitiéndose en Europa su homologación. El objetivo principal de estos estudios es ofrecer al estudiante una formación general dirigida a que el alumno/a se prepare para el mundo laboral. Pueden tener 180 o 240 créditos, pese a que los casos de menos de 240 créditos, las universidades llevarán a cabo diferentes actividades complementarias para alcanzar el número de créditos del grado con los del máster, página web: educaweb (2023). Según el art 13 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad el grado supone una *formación básica y generalista del y la estudiante en las diversas disciplinas del saber científico, tecnológico, humanístico y artístico, a través de la transmisión ordenada de conocimientos, competencias y habilidades.*

Por su parte, los estudios de posgrado hacen referencia al ciclo de estudios que se realizan después del título de grado. Se trata de estudios de especialización profesional, postítulos y

programas que llevan a un nuevo nivel académico, denominado máster, y al tercer nivel formativo superior, que conforma los programas de doctorado.

Tal y como señala el art. 14 y 16 Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, el título de máster busca que el estudiante adquiera una formación avanzada, de naturaleza especializada o multidisciplinar, dirigida a la especialización académica o profesional, o bien favorecer la iniciación de labores investigadoras. Los estudios de máster finalizarán con la elaboración y defensa público de un trabajo de fin de máster, que tendrá un número determinado créditos.

Por su parte, el doctorado es una clase de estudios cuya actividad fundamental se basa en adentrarse en el estudio vinculado con la carrera o máster que se ha estudiado, tal y como se define en el art. 19 del Real Decreto mencionado previamente, se enfoca en asumir las competencias y habilidades vinculadas con la investigación científica de calidad.

Normalmente, para poder realizar el doctorado, se requiere tener el título de grado o uno similar y un título de máster oficial o equivalente, y pasar un total de 300 créditos en el conjunto de ambos títulos. Además, las universidades pueden fijar otros requisitos a la hora de escoger a los candidatos. No obstante, cabe la opción de cursar todo o parte de un doctorado en el extranjero, u obtener el título de doctorado internacional en el caso de que se cumpla con un mínimo de internacionalización, como una estancia de al menos 3 meses en el extranjero o presentar parte de la tesis en un idioma extranjera que sea habitual a la hora de comunicarse en el ámbito científico.

### **2.1.1. Función pública local**

Como formación para formar parte de la función pública local, se requiere estar en posesión del título exigible (art. 56.1.e LEBEP/2015) o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, en cada caso [ art. 135.c) TRRL].

Los grupos de titulación vienen establecidos en el artículo 76 de LEBEP/2015, en función de los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado. En aquellos supuestos en los

que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

De acuerdo con la STS de 9 de marzo de 2016<sup>1</sup> en relación con la convocatoria de 5 plazas de ingeniero industrial, declaró que el grado en ingeniería es suficiente para el acceso, ya que no existe ninguna legislación que requiera titulación distinta al graduado. Suma además ante el hecho de que para el ejercicio profesional en el ámbito privado no sea suficiente, que existen diferencias entre el ámbito público y privado, pues para el ejercicio funcional no es suficiente con tener una titulación académica sino que se exige adicionalmente superar unas pruebas y procedimientos selectivos encaminados a justificar que poseen un alto nivel de exigencia de conocimientos teóricos y destrezas prácticas que son necesarios para la actividad profesional a que este referido el puesto funcional de que se trate.

Ahora bien, este criterio ha sido rectificado en sentencias posteriores considerándose que la exigencia de nivel que demuestren los títulos universitarios exigidos para el acceso al empleo público no puede ser distinto que los requeridos para el ejercicio privado de la profesión (Villanueva, 2021), por lo que la exigencia del art. 76 del TREBEP del grado no priva de validez a las regulaciones existentes de verificación de titulaciones oficiales universitarias que habilitan el ejercicio de la profesión (SSTS en casación de 21 de febrero de 2019, 25 de septiembre de 2019 y 26 de septiembre de 2019).

Dice así la sentencia de 25 de sept. de 2019 citada:

“Debemos decir ahora que no parece haber duda de que el ejercicio de la profesión regulada de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos requiere, conforme a las determinaciones del Derecho de la Unión Europea, una titulación que no se corresponde con la de grado. Sentada esa conclusión, habrá que insistir en que tal requisito no puede no integrarse en el régimen específico de un cuerpo especial como el de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.

Y, a propósito del artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, del mismo modo que se dijo en relación a los Ingenieros Industriales, cabrá indicar ahora que, pese a no haber un artículo de una ley que prevea la exigencia de titulación fijada en la convocatoria, el requisito

---

<sup>1</sup> STS de 9 de marzo de 2016, rec. 341/2015

cuenta con la cobertura que le supone el régimen específico del Cuerpo, pues en él se recogen las reglas contenidas en las disposiciones reglamentarias expuestas, entre ellas las que resultan de la incorporación de Directivas de la Unión Europea.

Véase al efecto el Real Decreto 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.  
C1: título de bachiller o técnico.  
C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Si bien, transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007 EBEP se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1.
- Grupo B: Subgrupo A2.
- Grupo C: Subgrupo C1.
- Grupo D: Subgrupo C2.
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima (Disposición Transitoria Tercera.2) LEBEP/2015).

La titulación o titulaciones concretas está en función de la Escala y subescala a la que pertenezca el puesto, debiendo concretarse en la relación de puestos de trabajo. Según la Escala la titulación exigida será genérica (Administración General) o se exigirá una específica (Administración Especial).

Téngase en cuenta que la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en su artículo 60 modifica el artículo 167.2 TRRL incluyendo dentro de la

escala de administración general la subescala de gestión.

La Administración en la convocatoria no puede excluir titulaciones permitidas legalmente (STSJ Cataluña 22-10-1998), ni puede en cada convocatoria limitar las titulaciones previamente establecidas en la relación de puestos de trabajo (STSJ Valladolid 24-3-2000).

Asimismo, a estos efectos, se ha distinguido entre título superior y titulación específica. Tener un título superior al exigido no es causa de exclusión ya que ello vulneraría el principio de igualdad, pero sí procede la exclusión cuando se requiere un título profesional específico porque ello no discrimina a los titulados superiores, sino que se trata de una aplicación racional del principio de división del trabajo (STS 6-2-1987).

### **2.1.2. Organización de las enseñanzas universitarias**

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad dispone que los estudios universitarios que conducen a la obtención de títulos oficiales impartidos por las universidades se estructuran en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Máster y Doctorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Su Anexo I contempla los títulos universitarios oficiales de Grado y de Máster.

Mientras no se haya convertido en general la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto (Disposición transitoria tercera.<sup>1</sup> LEBEP/2015).

- 1) La Disp. Transit. 5.<sup>a</sup> LMRFP, no derogada por LEBEP ni TRLEBEP 2015, contempla que a efectos de lo dispuesto en esta ley se considera equivalente al título de Diplomado universitario el haber superado tres cursos completos de licenciatura.
- 2) Las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, se considera equivalente al título de Bachiller o formación profesional de segundo grado.
- 3) El título de perito mercantil se equipará al de formación profesional de segundo grado (Informe Dirección General de la Función Pública de 1 de marzo de 1995).
- 4) Se reconoce la equivalencia del certificado de estudios primarios expedido con anterioridad al



curso 1975-1976, con el título de graduado escolar a efectos de acceso a empleos públicos o privados y de promoción en ellos (Orden 4-2-1986, BOE núm. 34, de 8 de febrero).

Respecto a la Policía local, la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, establece, en su artículo 6, que los estudios cursados en los centros de enseñanza de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que dependan de las diferentes Administraciones Públicas, podrán convalidarse por el Ministerio de Educación y Ciencia, actualmente Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que a tal objetivo valorará las titulaciones requeridas para acceder a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

Mediante Orden de 19 de noviembre de 1996 del Ministerio de Educación y Ciencia se declaró que el Diploma Superior en criminología, que se obtuviera tras cursar las enseñanzas que reúnan los requisitos señalados en dicha Orden, se declararían equivalente al título oficial de Diplomado Universitario, a los únicos efectos del Acceso a Cuerpos y categorías de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dependientes de las Administraciones Públicas, para cuyo ingreso se exija título de Diplomado Universitario o equivalente.

Si bien la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril (RCL 2015, 648), por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado, y se modifica la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre (RCL 2011, 2086), por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial, establece en su Disposición derogatoria única:

Las órdenes de 19 de noviembre de 1996 y 24 de noviembre de 1978 quedan derogadas, las cuales declaraban la equivalencia del Diploma Superior de Criminología al título de Diplomado Universitario y Diplomado, respectivamente, solamente para tomar parte en pruebas de acceso a los Cuerpos y Escalas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad e Instituciones Penitenciarias. Sin embargo, estas órdenes seguirán siendo aplicables a los diplomas obtenidos antes de la entrada en vigor de la nueva orden y que cumplan los requisitos establecidos en ellas.

El TS ha declarado que la equivalencia entre titulaciones no es algo que pueda establecer dicho Tribunal a base de realizar por sí mismo comparación de los requisitos para su respectiva obtención, sino que es un dato que, en su caso, debe estar normativamente establecido (STS 28-

3-1995).

### **2.1.3. Titulaciones expedidas por instituciones privadas**

La sentencia del Tribunal Supremo de 31 de mayo de 2021, (Rec. 6218/2019) declara que las titulaciones y certificados expedidos por instituciones privadas, en este caso Universidad de Cambridge, pueden ser aportados para acreditar los distintos niveles de competencia lingüística exigidos en convocatorias de procesos selectivos y valorados como méritos aun cuando las bases se refieran a titulaciones otorgadas por las Escuelas Oficiales de Idiomas, puesto que «no resulta razonable la exigencia de un requisito que según la propia autoridad competente para emitir el documento acreditativo de la homologación o convalidación de las titulaciones de idiomas obtenidas en el extranjero certifica la imposibilidad de emitir ese documento por las razones que se explicitan en el documento núm. 2 de los aportados con la demanda que dice literalmente: "no existe ninguna instancia, nacional o supranacional con competencia para unificar y refrendar, de manera oficial a nivel europeo o internacional, el valor de certificados, diplomas o acreditaciones de competencias en lenguas extranjeras". El mutuo reconocimiento se asegura en la medida que sigan las pautas del Consejo de Europa. Compete a las instituciones educativas informar de la correspondencia entre las competencias que acrediten los certificados que expidan y las recogidas en el Marco Común Europeo.

## **2.2. LA ORDENACIÓN DEL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL EBEP**

El capítulo I del Título IV del EBEP, sobre la adquisición y pérdida de la relación de servicio, contempla los principios rectores y los requisitos de acceso al empleo público, los órganos de selección, los sistemas selectivos y la adquisición de la condición de funcionario de carrera.

### **2.2.1. Concepto y clases de funcionarios**

El TREBEP se enmarca en una línea relativamente tradicional y común en el ámbito de la regulación de la función pública. Aunque no prevé ninguna definición de carácter general sobre el término de empleado público, envía esta función a los diferentes tipos de los mismos. Esta falta de un término general plantea en la actualidad, como ha suscitado siempre, el que otras legislaciones sectoriales cubran el vacío. En este supuesto suele ser la legislación penal la que llene dicho espectro indicando en el artículo 24 del CP que "... Se considerará funcionario público todo

el que por disposición inmediata de la ley o por elección o por nombramiento de autoridad competente participe en el ejercicio de funciones públicas...”. Esta referencia es la que lleva a Linde (2008, pp. 9-10) a indicar que “...Si partimos de la Constitución nada dice ni directa ni indirectamente sobre lo que debe entenderse por funcionario público y que en ningún precepto constitucional se hace referencia a “empleado público”, pudiéndose alcanzar conclusiones diferentes.

Una primera conclusión sería la de entender equivalentes, a efectos constitucionales, ambos conceptos, el de funcionario y el de empleado público. No obstante, tanto la legislación como la jurisprudencia alcanzan conclusiones dispares, permitiendo la convivencia de dos regímenes jurídicos diferenciados (administrativo y laboral) conformados por el sistema de acceso a la función pública. Esta solución ha necesitado acudir a mecanismos como el de que los funcionarios sean los únicos que realizarán propiamente funciones públicas...” (Linde, 2008, p. 9).

Cabe señalarse que el concepto general está dibujado por dos ideas: el servicio a una Administración Pública y que se lleve a cabo en el ámbito de una relación de trabajo que podrá conceptualizarse de Derecho Público o de Derecho Privado, permanente o temporal según los diferentes tipos de funcionarios.

La delimitación del concepto de funcionario de carrera se efectúa en el artículo 9 del TREBEP cuando indica que “...1. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente...”<sup>2</sup>. Se encuadra así en el contexto tradicional de concebir que el nombramiento por la autoridad competente es la habilitación para el ejercicio de la función pública y que el mismo prevé una relación de empleo público caracterizada por su configuración estatutaria (los funcionarios tienen aquellos derechos y deberes que en cada momento determina el estatuto que rige su actividad) y por contemplar una relación estable de trabajo. De este modo, se podría decir que, al menos, en términos históricos se trata de la situación de normalidad en la conformación de las burocracias públicas estables como es la que representa el modelo español.

Uno de los rasgos más novedosos del TREBEP es el de indicar que, en cualquier caso, el ejercicio de las funciones que conlleven la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades

---

<sup>2</sup> Doctrina jurisprudencial relativa a la cuestión de si un puesto puede ser clasificado como de personal laboral o si debe serlo de funcionario: TSJ Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2.ª, sentencia núm. 919/2013, de 20 diciembre. RJCA 2014\68; Potestades administrativas reservadas a funcionarios públicos: TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 5), sentencia de 28 octubre 2014.

públicas o en la protección de los intereses generales del Estado y de las AAPP corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada administración pública se establezca...”. La legislación local y la propia comunitaria ya incluían una referencia parecida<sup>3</sup>, pero es actualmente cuando se eleva a la categoría de norma común para el conjunto del empleo público. Es cierto, sin embargo, que, como señala Fernández-Miranda (2008) se trata de una determinación que requiere de algunas explicaciones.

Pero más allá de esta determinación en relación con el término, cabe señalar que la adquisición de la condición de funcionario de carrera tiene una legislación específica que se prevé en el artículo 62 del TREBEP, ya comentada en su momento por Martínez Corral y Rafael Manzana Laguarda (2008), y que nos indica que la adquisición de dicha condición es resultado del cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

Una vez superado el proceso selectivo, tendrá lugar el nombramiento por el órgano o autoridad competente, que se publicará en el Diario Oficial correspondiente. Acto seguido, se producirá el acatamiento de la Ley Fundamental y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico. Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

Por lo que respecta a la regulación de los funcionarios interinos se contiene en el artículo 10 del TREBEP cuando señala que “...1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera ...”.

A estas características generales se le debe sumar la necesidad de poder contextualizar la situación que justifica el nombramiento en alguna de las circunstancias que, expresamente, se recogen en el artículo y entre las que se recogen las de la existencia de plazas vacantes que no puedan cubrirse por funcionarios de carrera, la situación transitoria de los titulares, la ejecución de programas de carácter temporal, el exceso o la acumulación de tareas por un período máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> El apartado 3 del artículo 92 de la Ley de Bases del Régimen Local (LBRL) ha sido modificado por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, y se establece que únicamente los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local pueden desempeñar funciones que involucren la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o la protección de los intereses generales. Además, se consideran funciones públicas que solo pueden ser desempeñadas por funcionarios de carrera aquellas que impliquen el ejercicio de autoridad y, en general, aquellas que, en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para garantizar la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de sus funciones.

<sup>4</sup> “Todos los preceptos citados a excepción del último, recogen como causa expresa para el cese de los funcionarios interinos el transcurso del periodo de nombramiento, que es lo que ha sucedido en el presente caso, sin que se

Su régimen jurídico se caracteriza, principalmente, por varios factores:

- Su selección debe realizarse por procedimientos ágiles que salvaguarden en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- El cese se produce por las causas generales y, específicamente, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento<sup>5</sup>.
- A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.
- El apartado 6 del artículo 10 del TREBEP establece que el personal interino puede ser nombrado para un período máximo de seis meses como consecuencia de la ejecución de programas temporales o del exceso o acumulación de tareas dentro de un período de doce meses. En este caso, el personal interino puede desempeñar sus funciones en la unidad administrativa en la que se realizó su nombramiento o en otras unidades administrativas que realicen funciones similares, siempre que estas unidades participen en el programa temporal mencionado o estén afectadas por la acumulación de tareas, con

---

produzca contradicción alguna normativa porque el TREBEP es legislación básica no resultando por tanto incompatible con otras normas de ámbito específico que puedan fijar, además de las contenidas en aquel, otras causas de cese como la expresada. Por otra parte del tenor de los artículos mencionados se desprende de forma clara que el transcurso del periodo de nombramiento es una causa con independencia propia, es decir, que basta con que concurra de forma exclusiva por tener sustantividad propia para que se produzca el cese, no apareciendo condicionada a otras, como apunta la apelante, tales como la desaparición de la causa de nombramiento”: TSJ Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª, sentencia núm. 240/2014, de 2 abril.

<sup>5</sup> La STSJ de Madrid de 2 de junio de 2010 establece las condiciones sobre el cese cuando es consecuencia de la incorporación del correspondiente funcionario de carrera. Señala que “...a prueba practicada pone de relieve que la demandada asignó un número de puesto de trabajo a los funcionarios interinos al servicio de la Administración de Justicia al efectuarse el traspaso de los medios personales del Estado a la Comunidad de Madrid en virtud del RD 1429/2002, de conformidad con su sistema de gestión de personal y en virtud de las competencias asumidas por el citado Real Decreto, y conforme a la Disposición Transitoria Tercera de la Orden de 4 de julio del 2005, el número de puesto de trabajo fue comunicado a los interinos a efectos de cese, por cuanto que el artículo 9 de la referida Orden, se regulaba un nuevo sistema de cese, en virtud del cual cesaba obligatoriamente, el interino que ocupaba el puesto de trabajo que le corresponde al funcionario titular que se incorpora con independencia de la fecha de su nombramiento, a diferencia del sistema de cese antes vigente, que venía regulado en la Orden de 10 de marzo del 2000 del Ministerio de Justicia, que determinaba el cese del último interino que había tomado posesión, en caso de incorporación del titular, manteniéndose en su puesto de trabajo los funcionarios más antiguos. Ahora bien, la disposición transitoria tercera se está refiriendo al cese de los interinos que hubiesen sido nombrados tras la entrada en vigor de la Orden impugnada en los presentes autos, por lo que es conforme a derecho...». «Como sostiene el Abogado del Estado el artículo 10.5 del Estatuto del Empleado Público dispone que el régimen general será de aplicación a los funcionarios interinos en cuanto sea adecuado a la naturaleza de esta condición, y ello ha hecho que esta Sala haya reconocido el derecho al abono de los trienios a dichos funcionarios temporales, en concordancia con lo dicho por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pero dicho Estatuto Básico diferencia entre funcionarios de carrera e interinos (artículo 8); limita el nombramiento de éstos últimos a concretas circunstancias de necesidad temporal de atender a plazas vacantes, sustituir transitoriamente los titulares, ejecutar programas de carácter temporal o resolver temporalmente situaciones de exceso o acumulación de tareas (artículo 10), limitando a los funcionarios de carrera el derecho a la promoción profesional en que queda materializada la carrera profesional (artículo 16)”: TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7), sentencia de 9 junio 2014. Los derechos individuales del artículo 14 se trasladan a los trabajadores interinos, con carácter general: AN (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3.ª), sentencia núm. 83/2015 de 6 febrero. Los profesores de religión de centros públicos no tienen derecho a percibir el complemento por formación permanente (sexenios), por ser personal laboral y no funcionario de carrera: TSJ Asturias.

una duración límite establecida en el mismo artículo.

Es personal laboral el que, a partir del contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las tipologías de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. Según la duración del contrato, éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal (web: Cuestiones Laborales).

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP contemplarán los criterios para determinar los puestos de trabajo que puedan desempeñarse por personal laboral siempre en el ámbito que anteriormente se ha definido de acuerdo al cual los puestos de trabajo que conlleven ejercicio de autoridad o de potestades únicamente puedan realizarse mediante funcionarios públicos<sup>6</sup>.

Se considera personal eventual a aquellos que son nombrados temporalmente para desempeñar funciones específicas de confianza o asesoramiento especial, y su remuneración proviene de los créditos presupuestarios asignados para este propósito<sup>7</sup> (Art. 12 del TREBEP).

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de Gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

Su régimen jurídico se caracteriza por las siguientes notas:

---

<sup>6</sup> Se trata, pues, de una técnica de exclusión pormenorizada, de manera que la norma de la legislación laboral queda excluida cuando así se contemple en el propio TREBEP para encuadrar a su norma específica; todo ello, dejando a salvo el papel de la negociación colectiva en las materias en las que quepa la disponibilidad (como se reveló en las STS de 7 de diciembre, rec. 4318/2009 y rec. 4415/2009, y 9 de diciembre de 2010, rec. 4178/2009, en relación a los permisos por asuntos particulares en que concurría regulación específica en el convenio colectivo aplicable). Cabe indicar que la inclusión del personal laboral dentro del TREBEP no se realiza con toda plenitud, sino que unas veces tiene lugar una equiparación completa con los funcionarios públicos, otras se incluye al personal laboral con matices, y en otras ocasiones se le excluye de forma expresa con remisión al régimen laboral (STS de 26 de noviembre de 2010 rec. 41/2010, y 23-05-2013, rec. 2178/2012”: JS núm. 2 Málaga (Comunidad Autónoma de Andalucía), sentencia núm. 16/2014, de 28 enero, Dualidad de regímenes jurídicos del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el TREBEP: TSJ Islas Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, Sección 1.ª, sentencia núm. 1052/2011, de 28 julio.

<sup>7</sup> “No puede obviarse que nuestra organización de empleo público, tal y como se diseña en la Constitución y en la propia Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el EBEP, es un sistema de base funcional donde los funcionarios públicos, por cuestión de sus funciones y la necesidad de asegurar su imparcialidad dentro y fuera de la organización administrativa, se somete su régimen a reserva legal, y así lo ha establecido el TC en diferentes ocasiones, por todas la Sentencia 99/87 de 11 de junio”: TSJ Asturias, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.ª, sentencia núm. 1402/2013, de 10 diciembre. y TSJ Asturias, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.ª, sentencia núm. 300/2013, de 19 marzo”.

- El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento<sup>8</sup>.
- La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
- Al personal eventual les será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

La regulación del personal directivo profesional se encuentra en el artículo 13 del TREBEP que actúa solo como una norma habilitadora para que, el Gobierno, en el ámbito estatal, o los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas puedan establecer, en desarrollo del TREBEP, un régimen jurídico específico del personal que se entienda como directivo (Asensio et al., 2009). Si articulan dicha posibilidad, están sometidos a los siguientes principios que definen la función directiva en el entorno de las Administraciones Públicas:

- Es personal directivo el que realiza funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, conceptualizadas como tales en las normas específicas de cada Administración<sup>9</sup>.
- Su designación se realizará de acuerdo a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se efectuará mediante procedimientos que aseguren la publicidad y concurrencia<sup>10</sup>.
- El personal directivo se evaluará siguiendo los criterios de eficacia y eficiencia, su gestión responsable y control de resultados en lo que respecta a los objetivos que les hayan sido establecidos.
- La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no serán objeto de negociación colectiva de acuerdo con el EBEB. Cuando el personal directivo cumpla la

---

<sup>8</sup> Cese: TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7), sentencia de 29 junio 2012. RJ 2012\7593; TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7), sentencia de 19 octubre 2012. RJ 2012\10474; TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7), sentencia de 19 octubre 2012; TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1.ª, sentencia núm. 7857/2012, de 20 noviembre; TSJ Islas Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, Sección 1.ª, sentencia núm. 622/2012, de 26 abril. (AS 2012\1140) Contratación eventual como cargo de confianza, bajo la suscripción de un contrato administrativo, y prestación de servicios en actividades administrativas normales y permanentes: TSJ Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1.ª, sentencia núm. 245/2013, de 30 enero. AS 2013\744

<sup>9</sup> Director del Instituto Cervantes, tras la aprobación del TREBEP no hay relación laboral ordinaria, sino que es personal directivo TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 5.ª, sentencia núm. 534/2014, de 16 junio. AS 2014\2449. En el mismo sentido, TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, sentencia núm. 309/2014, de 23 abril, AS 2014\1037; TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 5.ª, sentencia núm. 250/2014, de 24 marzo. JUR 2014\122253; TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, sentencia núm. 842/2013, de 4 diciembre. AS 2014\836

<sup>10</sup> Nulidad de la adjudicación del puesto no a un profesional o técnico experto y con reconocida competencia en la gestión de recursos humanos, sino a una persona de marcado perfil político: Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Orense (Comunidad Autónoma de Galicia), sentencia núm. 155/2014, de 24 septiembre.

condición de personal laboral, se condicionará a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

### **2.2.2. Principios de la función pública en el EBEP**

Empezando con los principios rectores, el EBEP resume en su artículo 55 los principios constitucionales y normativos del sistema de acceso, ajustables al personal funcionario y laboral de las diferentes Administraciones Públicas y organismos sujetos a su ámbito de aplicación. En el apartado primero se engloban los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Siguiendo la jurisprudencia constitucional, los requisitos de los procesos de selección han de establecerse mediante referencias abstractas y generalizadas, han de relacionarse directamente con los criterios de mérito y capacidad, evaluándose por órganos de evaluación técnicamente capacitados e independientes, y finalmente, deben justificarse de forma objetiva y razonable en atención a las funciones que se hayan de desempeñar (SSTC 42/1981; 75/1983; 50/1986; 76/1986; 15/1988; 18/1987; 67/1989; 198/1989; 47/1990; 27/1991; 23/1998; 48/1998; Morón, 2018; Casas, 2018).

En el apartado segundo del artículo 55 se disponen los siguientes principios:

El primero es el de **publicidad de las convocatorias y de sus bases** que, siguiendo concretamente lo dispuesto en el Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del EBEP, ha de considerarse como la difusión efectiva de las convocatorias en unas condiciones que favorezcan su conocimiento por todos los candidatos potenciales.

En el ámbito de la Administración General del Estado, incumbe al departamento ministerial al que se encuentre adscrito el cuerpo o escala la convocatoria del correspondiente proceso selectivo y la aprobación de sus bases, previo informe favorable de la Dirección General de Función Pública (artículo 9 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado).

Las convocatorias deben recoger, al menos, los siguientes elementos: el número y las características de las plazas convocadas; la declaración expresa de que no se puede considerar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes que supere las plazas convocadas; el



órgano, centro o unidad donde se destinan las solicitudes; las condiciones o requisitos que los aspirantes deben cumplir; el sistema selectivo; las pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, el conjunto de méritos que deben considerarse en la selección; la designación del tribunal calificador o indicación de la Comisión Permanente de Selección que haya de actuar; el sistema de calificación; el programa que ha de regir las pruebas o la referencia al BOE en el que éste se haya publicado anteriormente; la duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios<sup>11</sup>; el orden de actuación de los aspirantes siguiendo el sorteo público efectuado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública; y, finalmente, la determinación, en su caso, de las particularidades, duración, plazo máximo para el comienzo y centro u órgano responsable de la evaluación del período de prácticas o curso selectivo (artículo 16 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo).

Cabe plantearse si para cumplir el requisito de publicidad a partir de la publicación de la convocatoria y sus bases en un boletín oficial permite cumplir el requisito de difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que favorezcan su conocimiento por todos los solicitantes potenciales, tal y como señala el informe de la Comisión. Según los estudios desarrollados sobre el concreto en la esfera de la Administración General del Estado, cabe destacar el porcentaje de solicitantes que han de cumplir sus necesidades de información acudiendo a preparadores, asociaciones profesionales o a terceros que ya cuentan con su plaza en la Administración (Sánchez, 2008). Sería conveniente robustecer la publicidad de las convocatorias valorando las opciones de difusión que ofrecen Internet y las redes sociales en la actualidad, conjuntamente con el desarrollo de actividades de difusión de los procesos selectivos concretamente dirigidas a las universidades, como se señalará a continuación.

El segundo principio se refiere a **la transparencia** que, como señala Sánchez Morón, apunta a la difusión de los criterios de selección que van a ser empleados, el modo de designación de los miembros del tribunal y la necesaria motivación de las decisiones de los órganos de selección (sin perjuicio del carácter secreto de sus deliberaciones) (Sánchez, 2008).

En cuanto a la difusión de los criterios de selección, pasando del contenido mínimo de las convocatorias de procesos selectivos mencionada con anterioridad, conviene señalar que la ENA francesa publica cada año los mejores ejercicios de los candidatos, así como un informe elaborado por el órgano de selección cuando el proceso se finaliza, en el que se detalla pormenorizadamente el modo en el que se han evaluado los ejercicios atendiendo a los criterios

---

<sup>11</sup> Con un plazo mínimo de 72 horas y máximo de 45 días naturales entre la conclusión de una prueba o ejercicio y la celebración del siguiente.

de la convocatoria, y el nivel que se ha alcanzado en relación al que el órgano de selección ha exigido, justificando las puntuaciones ofrecidas. Es recomendable que los tribunales de los procesos selectivos sigan una práctica similar, ya que en su gran mayoría no publican los informes de valoración del proceso selectivo y, cuando lo hacen, no incluyen prácticamente premisas sobre la forma en el que los aspirantes abordan los diferentes ejercicios.

El tercer principio engloba, al igual que el cuarto, a los órganos de selección, en relación de los cuales se prevén las **garantías de imparcialidad, profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica**, previsiones que se detallan en la legislación en el artículo 60 del EBEP.

El quinto principio se refiere a **la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar**. Más adelante, el apartado segundo del artículo 61 indica que los procedimientos de selección vigilarán sobre todo la relación entre la clase de pruebas a superar y si se adecúan al cometido de las labores de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias. Este artículo parece mostrar que la selección se lleva a cabo para puestos de trabajo, cuando realmente el artículo 75 del EBEP indica en su primer apartado que los funcionarios se clasifican en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que introducen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

La aparente contradicción entre ambas previsiones (Cantero y Palomar, 2016) concreta un desarrollo legislativo en el ámbito de la Administración General del Estado que relacione la selección por cuerpos a las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias a la hora de respetar las actuaciones laborales relevantes para el desempeño de puestos de trabajo a través de la agrupación de éstos en áreas funcionales (Gorriti, 2011). Sin la información que ofrece la herramienta del análisis de puestos de trabajo y su ulterior agrupación en departamentos funcionales resulta complicado efectuar un adecuado diseño de los procesos selectivos que atienda a este principio, más allá del mencionado debate sobre el carácter memorístico de ciertas pruebas de las oposiciones o de la conveniente extensión y estructura de los programas (Cantero y Palomar, 2016).

El sexto y último principio enunciado por el artículo 55 del EBEP es el de **la agilidad**, independientemente de la objetividad, en los procesos de selección. La base séptima de la Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre contempla a estos efectos que el Real Decreto de Oferta

de Empleo Público ha de contemplar el calendario de acuerdo al cual deberán desplegarse los procesos selectivos, y que la fase de oposición finalizará antes de finalizar el ejercicio correspondiente a dicha Oferta. En relación con este principio, el apartado segundo del artículo 3 del Real Decreto 105/2016, de 18 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2016, muestra que las convocatorias recogerán una suposición sobre la duración máxima de, al menos, la fase de oposición del proceso selectivo, recogiendo que la celebración del primer ejercicio de la citada fase, se celebrará en un plazo máximo de cuatro meses contados desde que se publica de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Se debe indicar, en todo caso, que no puede descartarse que el cumplimiento de los principios rectores descritos previamente paraliza que los procesos selectivos alcancen un dinamismo asimilable a los de las organizaciones privadas, sobre todo cuando los órganos de selección han de estar conformados por profesionales que deben conjugar sus labores con las funciones procedentes de las responsabilidades de su puesto de trabajo. En este sentido, el Informe de la Comisión para el Estudio y Preparación del EBEP señalaba que el problema de la falta de agilidad y excesivo formalismo de los procesos selectivos no puede excusar a la pura y simple huida de las normas y procedimientos de selección ordinarios conformados por la normativa del empleo público (Vidal et al., 2017).

### **2.2.3. La configuración del modelo de selección y carrera en la administración general del estado**

En el presente apartado, se realizan unos apuntes sobre la génesis y evolución del modelo de selección y carrera en la Administración General del Estado, con el objetivo de contextualizar convenientemente tanto el efecto de las reformas reflejadas en el EBEP, como el diagnóstico de la situación actual y las propuestas de reforma.

El 26 de junio de 2021 se publicaba en la web La Moncloa las orientaciones y la estrategia a seguir modernizar y actualizar los procesos selectivos en la Administración General del Estado. En una tabla se detalla el continuo envejecimiento de las plantillas y la necesidad de crear nuevos retos, con criterios y formas de selección, sin que hasta la fecha se haya materializado.

#### ***2.2.3.1. La función pública española como sistema de cuerpos***

Pese a la creciente inserción de elementos propios de los sistemas abiertos de selección, el cuerpo continúa siendo un concepto fundamental para entender la configuración de nuestra función

pública estatal. Su existencia constituye, como en su día señalaron De la Oliva y Gutiérrez Reñón (1968, p. 11), el resultado de una sedimentación “por la acumulación de situaciones o prácticas administrativas heterogéneas, creadas o reconocidas a posteriori por normas particularistas”.

Y es que, a pesar de los sucesivos intentos por emplear un estatuto funcional de general aplicación y con vocación de permanencia, los largos períodos de inestabilidad política de nuestro país hasta bien entrado el siglo XX conllevaron una desfiguración del régimen común y la singularización creciente de cuerpos especiales.

Jiménez Asensio data el origen de este proceso de fragmentación de la función pública española en los años que transcurrieron entre la aprobación del Decreto de Bravo Murillo en 1844 hasta la Restauración, y que no hizo sino intensificarse hasta la segunda mitad del siglo XX. El fenómeno constante de las cesantías produjo una reacción en forma de creación de cuerpos con escalas cerradas que tenían garantizada la inamovilidad a cambio de asegurar que las funciones de carácter técnico que les eran encomendadas eran desempeñadas por personal cualificado. Y la cualificación se acreditaba mediante un sistema competitivo de acceso por oposición o de ingreso en escuela especial. A partir de la Restauración, como señala este autor, se acrecentará su participación efectiva en cuotas de poder, su definición como élites, así como la tendencia a la patrimonialización de sectores completos de la Administración.

Aunque tras la aprobación del Estatuto de Maura (la Ley de Bases de 22 de julio de 1918) y el Reglamento de 7 de septiembre de 1918 se generalizó el ingreso mediante oposición<sup>12</sup> y la inamovilidad de los funcionarios civiles, los sistemas de acceso a los cuerpos especiales siguieron siendo objeto de una regulación específica, al tiempo que la selección de los cuerpos generales seguía dependiendo de cada departamento ministerial, lo que inevitablemente acentuó la fragmentación de las políticas de selección.

Tras la quiebra del principio de inamovilidad como resultado de los procesos de depuración que se desarrollaron tras la guerra civil, el acceso a una diezmada Administración Pública tuvo lugar hasta 1947 con carácter limitado mediante los turnos de reserva para mutilados, antiguos combatientes y familiares. El importante debilitamiento de la Administración Pública en este

---

<sup>12</sup> El acceso por turno libre a la categoría de oficiales de tercera exigía ser titulado universitario, superar unas oposiciones y realizar unos cursos de formación. Los tribunales estaban integrados por los siguientes vocales: un jefe superior de administración, un jefe de administración y un jefe de negociado del Ministerio correspondiente y dos catedráticos de Derecho. Las oposiciones consistían en un ejercicio oral sobre temas de Derecho político, Derecho administrativo, Economía política y Hacienda Pública, y un ejercicio escrito sobre la legislación del Ministerio correspondiente. Las convocatorias, cuestionarios, miembros del tribunal y desarrollo de los ejercicios eran públicos (Reglamento de 7 de septiembre de 1918).

período obligó a recurrir a los cuerpos especiales, cuya mayor solvencia técnica pronto se vio recompensada mediante la obtención de ingresos extrapresupuestarios y el gobierno corporativo de sus intereses (Nieto, 1986).

La reforma de la función pública efectuada mediante la Ley 109/1963, de 20 de julio, de Bases de los Funcionarios Civiles del Estado y el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, buscó incorporar algunos elementos racionalizadores, como la conformación de órganos centrales competentes en materia de función pública (Comisión Superior de Personal y Dirección General de Función Pública), la creación de cuerpos generales de carácter interdepartamental y la introducción de la clasificación de puestos de trabajo de inspiración anglosajona frente al anterior sistema de categorías (Crespo, 2003). Este último elemento respondía a una moderna concepción organizativa que, como señala Cantero Martínez, surgía de la necesidad de identificar, a través del sistema de clasificación de puestos de trabajo y las plantillas orgánicas, las funciones homogéneas y diferenciadas que debían realizar los diferentes cuerpos de funcionarios y sus dotaciones de efectivos (Cantero y Palomar, 2016).

La reforma de 1964, no obstante, no permitió cambiar la tendencia a la fragmentación corporativa como consecuencia de la falta de materialización práctica de estas nuevas herramientas organizativas, lo que en materia de selección conllevaba la sucesiva dispersión de pruebas, con sistemas de acceso diversos, programas diferentes en función del cuerpo al cual se aspirase y, en fin, la estructuración de unos procesos selectivos con una carga de irracionalidad notable (De la Oliva y Gutiérrez, 1968, p. 11).

El nuevo intento racionalizador recogido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, conformado en torno a la oferta de empleo público y la generalización de la adscripción indistinta de los puestos de trabajo a los funcionarios con independencia de su cuerpo de procedencia, rompió definitivamente la vinculación entre los sistemas de selección por cuerpos y la atribución de funciones, aunque el mantenimiento de funciones reservadas a los cuerpos especiales alargó la fragmentación propia de nuestro ordenamiento (Crespo, 2001).

Tras la reforma de 1984, el cuerpo pasó a ser, al menos formalmente, un instrumento del sistema de selección, de forma que se circunscribe a integrar a un grupo de personas reclutadas por la Administración con una formación homogénea, pero que posteriormente pueden pasar a ocupar cualesquiera de los puestos que se pertenezcan a su nivel. No obstante, como aprecia Cantero

Martínez, la introducción del concepto de puesto de trabajo no fue vista como algo positivo, en tanto que elemento raro a la estructura tradicional corporativa de nuestra Administración, lo que en buena parte permite explicar “...la escasa atención que nuestros legisladores, y casi la generalidad de nuestras Administraciones, han mostrado hacia este elemento estructural” (Cantero y Palomar, 2016, p. 29). En el plano interno, la adscripción a los diferentes cuerpos continúa siendo un elemento fuerte de identificación de los servidores públicos con la organización, y desarrolla importantes efectos sobre la carrera profesional, en la forma en que existe reserva exclusiva de ciertos puestos de trabajo a ciertos cuerpos<sup>13</sup>.

### *2.2.3.2. De las categorías a la clasificación de puestos de trabajo*

La primera mención a un sistema de categorías en nuestro ordenamiento se recoge en el Real Decreto de 7 de febrero de 1827 de López Ballesteros<sup>14</sup>, que ordenaba la carrera de los funcionarios de la Real Hacienda en cinco clases: consejeros, intendentes de provincia, jefes de administración, oficiales y subalternos. Los ascensos en cada una de las clases tenían lugar por antigüedad, aunque para ascender a la clase superior se acudía a criterios de mérito y capacidad. A pesar de su carácter departamental y de su limitada aplicación práctica, fundamentó la reforma posterior de Bravo Murillo, que reforzó normativamente prácticas que se habían ido asentando

---

<sup>13</sup> En efecto, si bien existe en principio adscripción indistinta de puestos, se admite la reserva a un determinado cuerpo o escala cuando derive necesariamente de la naturaleza y la función que deba desempeñarse. La reserva ha de realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministro de la Presidencia y se reconoce, entre otros, a los cuerpos de abogados del Estado (apartado segundo del artículo 66.2 del Real Decreto 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado), diplomáticos (artículo 2 del Real Decreto 638/2014, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Carrera Diplomática), técnicos comerciales y economistas del Estado, diplomados comerciales (Artículo 6 del Real Decreto 2827/1988, de 23 de diciembre, de organización, funciones y provisión de puestos de trabajo de las Consejerías y Agregadurías de Economía y Comercio en las Misiones Diplomáticas de España), inspectores de Hacienda, interventores y auditores del Estado, inspectores de seguros (apartados 1 a 3 del artículo 57 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social), inspectores de trabajo y Seguridad Social y subinspectores de empleo y Seguridad Social (artículo 4 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) y letrados de la Administración de la Seguridad Social (disposición adicional primera del Real Decreto 947/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social). Con arreglo al apartado cuarto del artículo 41 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, los funcionarios de los Cuerpos o Escalas que tengan reservados puestos en exclusiva no podrán participar en concursos para cubrir otros puestos de trabajo adscritos con carácter indistinto, salvo autorización del Ministerio para las Administraciones Públicas de conformidad con el Departamento al que se hallen adscritos los indicados Cuerpos o Escalas. Cuando los puestos convocados dependan del propio Departamento al que estén adscritos los Cuerpos o Escalas con puestos en exclusiva, corresponderá al mismo conceder esta autorización.

<sup>14</sup> Real Decreto de 7 de febrero de 1827, clasificando los empleos de la Real Hacienda (Gaceta de Madrid, núm. 21, de 17 de febrero de 1827). Como señala ARROYO YANES, el Ministro López Ballesteros “...constituiría la cabeza visible de una pequeña élite financiero-administrativa, compuesta por un grupo de moderados deseosos de modernizar el país y sensibilizados ante los cambios que sufría la economía española del momento. Junto a su equipo de colaboradores, López Ballesteros desarrolló a partir de 1823 una política de equilibrio financiero que intentaba poner in a la crisis permanente del Tesoro Público a través de una serie de medidas que, en última instancia, tendían a acomodar los gastos a los ingresos del sistema tributario, inaugurando además entre sus logros una larga lista de consecuciones de índole administrativo-financiera de gran relevancia para la época” (Arroyo, 1996).

en los años precedentes (Jiménez, 1988). El Real Decreto de 18 de junio de 1852 contempla de este modo que las bases que han de seguirse a la hora de ingresar y ascender en todos los empleos públicos pertenecientes a la Administración activa del Estado, y ordena a los empleados públicos en cinco categorías (aspirantes a oficial, oficiales, jefes de negociado, jefes de administración y jefes superiores de administración), a su vez divididas en clases. Cada categoría, relacionada con las estructuras orgánicas de la Administración, conlleva un sueldo, así como un estatuto específico de derechos y deberes. Los ascensos dentro de cada clase o escalón recogían los criterios de antigüedad y elección, aunque el ascenso a las dos categorías superiores tenía lugar exclusivamente por elección.

Este primer intento racionalizador quedó sin embargo lejos de su objetivo inicial, ya que no resultaba aplicable a los cuerpos especiales, y pronto quedó desnaturalizado por las tendencias a la departamentalización características de nuestro sistema, agravadas por la falta de garantía de inamovilidad que dejaba a los funcionarios a expensas de las prácticas clientelares (Gutiérrez, 1987). En efecto, hubo que esperar hasta la Ley de Bases de 22 de julio de 1918, que presentó el Gobierno de Antonio Maura, para incluir la garantía de inamovilidad y, con ella, el acceso generalizado a través de sistemas de selección basados en la demostración de conocimientos ante tribunales independientes, las oposiciones.

La primera base contemplaba que la Administración Civil del Estado estaba a cargo de personal técnico y auxiliar, ordenado de nuevo en distintas categorías, a su vez divididas en clases: jefes de administración, jefes de negociado y oficiales, para la escala técnica, y una sola escala con tres clases para el personal auxiliar. Para el ingreso en la escala técnica como oficial de tercera clase o de jefe de negociado<sup>15</sup> por turno libre se requería estar en posesión de titulación universitaria y por promoción interna desde la escala auxiliar se exigían cuatro años de antigüedad, sin exigencia de titulación<sup>16</sup>. Los aprobados en la oposición habían de superar asimismo un curso selectivo. Las vacantes en las categorías superiores eran aprovisionadas a través de turnos independientes, uno por antigüedad y otro por oposición restringida, excepto en el supuesto de los jefes de administración, entendidos como puestos de carácter directivo, que combinaban el turno de antigüedad con el de elección (bases tercera y cuarta).

Se trataba de un sistema, en palabras de Gutiérrez Reñón (1987), que buscaba equilibrar el peso

---

<sup>15</sup> Cuando no pudieran cubrirse mediante los turnos de antigüedad y oposición restringida.

<sup>16</sup> A su vez, la promoción interna permitía ir ascendiendo de categoría por antigüedad a la escala técnica, uno de los elementos que contribuyó a desvirtuar el sistema de acceso.

de la experiencia (medida a través de la antigüedad), el conocimiento teórico y la madurez intelectual (medidas a través de los turnos de oposición) y el mérito en el trabajo (apreciado a través del turno de elección). No obstante, una vez más, la fragmentación (las bases no resultaban aplicables a los cuerpos especiales), la falta de dotación presupuestaria, la inflación de categorías y clases superiores para afrontar el deterioro continuo de las retribuciones, así como la limitada aplicación de ciertos elementos de formación y carrera, redujeron considerablemente los efectos de la reforma pretendida.

Estos elementos acabaron por desfigurar el modelo, ya seriamente aminorado al estallar la guerra civil, que sumó a este estado de cosas los procesos de depuración política de los funcionarios que hubieran desempeñado puestos de libre designación o no hubieran cooperado al triunfo del movimiento nacional (Jiménez, 1988), y la creación de burocracias de nuevo cuño (sindicatos, movimiento nacional, organismos autónomos) nutridas en buena medida por personal escogido mediante convocatorias restringidas o cupos de preferencia. La penuria económica de la posguerra vendría a agravar la inflación de categorías y clases superiores ante la importante pérdida de poder adquisitivo de los salarios, a lo que se añadía la creciente reducción del abanico salarial. Los cuerpos especiales escaparon en buena medida de este proceso, gracias a la aprobación de escalafones propios y la exacción de ingresos extrapresupuestarios, fortaleciendo con ello las características tradicionales de fragmentación del modelo (Crespo, 1999).

El sistema de carrera basado en categorías ya no se encontraba vigente bastante antes de que se aprobara la Ley de funcionarios Civiles del Estado de 1964<sup>17</sup>, que se enmarca en el amplio proceso de reforma administrativa iniciado a mediados de los años 50 (Crespo, 1999). A partir de este momento, el lugar que ocupaban los funcionarios en la Administración vendrá determinado por un elemento subjetivo (el cuerpo de pertenencia, que puede ser de carácter especial o general) y por otro de carácter objetivo u organizativo (el puesto de trabajo).

La herramienta que relacionaba ambas dimensiones era la clasificación de puestos de trabajo (artículos 52 y 53 del texto articulado). De acuerdo con el artículo 52 del texto articulado, todos los centros y dependencias de la Administración venían obligados a conformar sus correspondientes plantillas orgánicas, en las que debían relacionarse, debidamente clasificados, los puestos de trabajo de que constaran, y debían publicarse en el BOE al fin de cada bienio. Los

---

<sup>17</sup> Ley de Bases de 20 de julio de 1963 y texto articulado de 7 de febrero de 1964. En realidad, no puede encontrarse una expresa derogación del sistema de categorías en el texto articulado.



criterios para clasificar los puestos se contemplaban en el artículo 53<sup>18</sup>, que asignaba a la presidencia del Gobierno la potestad para dictar, previo informe de la Junta Superior de Personal, las instrucciones y normas para el análisis, determinación y clasificación de los puestos de trabajo, así como para garantizar la

unidad de criterio en esta materia. La clasificación buscaba adaptar a criterios funcionales la distribución de puestos de trabajo de acuerdo con la formación de los funcionarios de cada cuerpo, al mismo tiempo que buscaba reducir los efectos del corporativismo mediante la introducción de la adscripción indistinta de ciertos puestos por funcionarios de distintos cuerpos. Ello enmarcaba a los funcionarios de cada cuerpo en situación de igualdad (dimensión subjetiva), puesto que el lugar que estos ocupaban en la organización venía determinado por el nivel de clasificación de su puesto de trabajo (vertiente objetiva). La carrera venía establecida por la opción de ocupar puestos de mayor nivel, a través de los sistemas de provisión: el concurso, que combinaba los criterios de antigüedad y mérito<sup>19</sup> y, con carácter excepcional, la libre designación.

Los resultados no estuvieron en consonancia con los objetivos. Y de nuevo se aprecia cómo las tendencias a la fragmentación y la falta de aplicación real de las medidas previstas en la norma permiten explicar este estado de cosas. La clasificación de puestos, “a la que se atribuía una capacidad casi taumática de transformación” (Gutiérrez, 1987, p. 31), no se realizó con el rigor necesario y comportó una práctica descafeinada por la necesidad de articular acuerdos entre diferentes grupos de influencia; las retribuciones siguieron estando vinculadas en buena medida al cuerpo de pertenencia; y finalmente, la rigidez de los baremos de los concursos, junto con otros factores, comportó un uso cada vez más extenso de la libre designación. Tras unos primeros años en los que seguía aplicándose un sistema de carrera informal fundamento especialmente en la

---

<sup>18</sup> Las reglas recogidas en el primer apartado del artículo 53 para clasificar los puestos contemplaban lo siguiente: «a) Los puestos de trabajo de carácter predominantemente burocrático habrán de ser desempeñados por funcionarios de los Cuerpos Técnicos de Administración civil, Administrativo y Auxiliar. Los funcionarios de Cuerpos especiales ocuparán los puestos de trabajo propios de su especialidad. b) En la clasificación de los puestos reservados al Cuerpo Técnico de Administración se determinarán los que, por su mayor responsabilidad, deban ser desempeñados por funcionarios con diploma de directivos. c) En la clasificación de los puestos reservados a los Cuerpos Administrativo y Auxiliar se tendrán en cuenta los criterios que se señalan en el artículo 23. d) Dentro de los puestos reservados a cada Cuerpo general o especial se determinarán sus características singulares, condiciones de ejercicio y su nivel en la respectiva organización jerárquica. e) Se determinarán los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados indistintamente por funcionarios de diversos Cuerpos».

<sup>19</sup> El artículo 58 establecía que al redactar las bases de las convocatorias de los concursos se tendrían en cuenta factores tales como la antigüedad, los servicios prestados dentro del Departamento donde se encuentra la vacante, la eficacia demostrada en destinos previos, los diplomas, los estudios o las publicaciones que estén directamente relacionados con las funciones a desempeñar, y en caso de ser pertinente, la residencia previa del cónyuge funcionario en el lugar donde se encuentre la vacante solicitada. En todo caso, para optar a una plaza en distintos Ministerios, será un requisito indispensable haber servido durante los últimos tres años en el Ministerio del que se depende.

antigüedad, continuaron otros en los que tenía lugar una creciente indeterminación en la previsión de la trayectoria profesional (Cádiz, 1987).

A principios de los años 80 volvió la preocupación por la modernización de la administración, y en el ámbito de la función pública tal preocupación se manifestó en la reivindicación de amplios colectivos de funcionarios de una nueva legislación de la carrera profesional. Así lo reflejaba la encuesta del CIS de 1983, en la que un 94% de los funcionarios encuestados entendía que la reforma administrativa era muy necesaria, y en una encuesta de la Asociación para el Desarrollo de la Ciencia de la Administración (ADECA) realizada en 1982, en la que un 58% de los encuestados señalaba que la carrera con la funcionarización de la función directiva, un 41% con el restablecimiento de categorías profesional dentro de cada cuerpo, y un 34% que todos los puestos de trabajo se cubrieran por concurso (Gutiérrez, 1987).

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública recupera en parte esta preocupación al conformar una carrera articulada en torno al grado personal, recuperando así un elemento subjetivo similar a la categoría, que hace referencia a la aptitud para el desempeño de puestos de mayor dificultad y que se sustancia en una referencia a una escala de 30 niveles en que se clasifican los puestos, con una garantía del grado del puesto. De modo que ningún funcionario puede ser escogido para un puesto de trabajo inferior o superior en dos niveles al relativo al grado personal.

La reforma quiebra completamente la vinculación entre los cuerpos y los puestos de trabajo al contemplar la regla de la adscripción indistinta con carácter general, con el objetivo de superar inercias corporativas. La carrera se entiende como la ocupación sucesiva de puestos de mayor nivel de los 30 niveles de clasificación, a partir de los sistemas de provisión, que son los de concurso y libre designación (este último limitado en la reforma posterior de 1988 a los puestos de subdirector general, secretarías de altos cargos y puestos de carácter directivo o de especial responsabilidad).

En el balance sobre esta reforma, Férrez Fernández (2006) señala los diferentes factores que van a dificultar la virtualidad de las medidas introducidas: la falta de un punto de partida común, ya que el ingreso en el cuerpo o escala no tenía lugar de forma automática por el nivel inferior del intervalo (de forma que dos personas que hubieran superado el proceso selectivo para el acceso al mismo grupo podían verse asignado un puesto de nivel diferente); la alta volatilidad en la

progresión, lo que conformaba rutas de carrera azarosas (aunque realmente se trataba de un efecto anticipado por la reforma de 1964), así como una excesiva movilidad como forma para conseguir mejoras retributivas; y, en último lugar, la insuficiente articulación entre el sistema de acceso por cuerpos y la ordenación de la carrera en puestos de trabajo (Férez, 2006)..

Estos elementos siguen perjudicando de manera muy notable la posibilidad de desarrollar un modelo de carrera que permita encajar las variables subjetiva (cuerpos) y objetiva (puestos de trabajo) sobre la base de itinerarios profesionales coherentes adaptados a las necesidades organizativas.

### **2.3. CREACIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA POLICÍA**

Los planes de estudios de la Dirección General de la Policía desde el año 1989 han sido especialmente significativos para obtener cotas de semejanza con el sistema universitario español a través de convenios con distintas universidades, desde entonces se han venido estableciendo equivalencias entre los contenidos y desarrollos curriculares de las diferentes categorías profesionales de la Policía Nacional.

En este orden de cosas, la Orden de 18 de abril del año 2000 estableció la equivalencia del título de Licenciado con el de Inspector, posteriormente la Orden ECI/1995/2007 declaró que el título de Técnico y Técnico Superior se correspondería con el de Policía y Oficial de Policía, de la Escala Básica. Después la Orden EDU/3125/2011 establece la equivalencia de Inspector al nivel académico de Máster Universitario.

Por último, la Orden ECD/775/2015 por la que se establece la equivalencia del nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Grado. Teniendo en cuenta lo anterior la Ley Orgánica 9/2015 dio un salto más para la integración de la formación universitaria en el ámbito de la Policía Nacional recogiendo en el artículo 39 la creación del centro universitario de la Policía Nacional. De este modo se integraría la formación policial en el EEES.

Dicha creación supone una promoción y una mejora de la calidad formativa de la Policía Nacional. No obstante, ha finalizado provocando que "miles" de agentes se queden apartados del sistema, al carecer de los requisitos universitarios necesarios para sus ascensos, o haber ascendido sin ellos, encontrándose en el "limbo" y sin la opción de ascender, sin que se definan sus

alternativas profesionales de futuro. Es el diagnóstico que hace el Sindicato Unificado de Policía (SUP) sobre la Ley Orgánica de Régimen de Personal del cuerpo, que incluía como principal novedad la necesidad de que los policías tuviesen un grado universitario para ascender. Ese cambio normativo debía acompañarse de la creación de una universidad, aunque ese compromiso no se ha materializado hasta años después. En concreto ha comenzado su andadura en septiembre de 2022 con sede en la Escuela de Policía de Ávila. Un lugar emblemático y propicio para la formación policial, según Canelo Barrado (2001).

"Es como si un corredor empieza una maratón de 42 kilómetros y cuando lleva 30 le dicen que aumentan 10 kilómetros más la distancia", asegura José Carlos Jiménez Garrido, secretario de Formación del SUP, que denuncia que se ha quebrado el futuro profesional de esos agentes, sino que además no se les ha aportado en la actualidad de las herramientas oportunas para poder conseguir los requisitos ineludibles para ascender en su carrera profesional, Moreno (2022 CONFLEGAL).

El objetivo de la Universidad de la Policía Nacional será que los estudios cursados por los alumnos desde que accedieron a la Escala Básica, vayan añadiendo créditos, es decir, el curso de policía añadirá créditos y el de oficial de policía también sumará créditos, así, cuando busque promocionar a subinspector ya habrán obtenido los créditos necesarios para el grado universitario.

Desde 2010, el sistema de enseñanza superior español se halla plenamente integrado en el Espacio Europeo de Educación Superior (Declaración de Bolonia), por tanto antes de entrar en el proyecto de creación del Centro Universitario de la Policía, sería oportuno hacer una referencia a la citada declaración, como y cuando se creó, en que consiste, cuáles son sus principios básicos y cuales han sido los cambios principales respecto al sistema universitario anterior.

Hasta el año 2015 no se requería poseer el grado universitario para promocionar a la categoría de subinspector, pero una vez aprobada la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, se estableció la obligación de tenerlo; no obstante, se aprobó un plazo de cinco años para que aquellos funcionarios que no tuvieran dicho requisito, pudieran conseguirlo previamente a la presentación de la oposición de ascenso.

Esta moratoria concluyó en el año 2020, hasta entonces el título de Subinspector era equivalente

al grado, es decir se les otorgaba el grado una vez que acababan su formación y ascendían, sin embargo, ahora necesitan tener el título universitario de grado, previo al ascenso.

Aunque hoy en día, el 70 por ciento de los alumnos que cursan sus estudios en la Escala Básica tienen el título de grado, se desarrollarán cursos para Oficiales de Policía que no tengan el número necesario de créditos para poder ascender a Subinspector. Especialmente para ellos está creada la Universidad de la Policía.

Pueden acceder al Centro Universitario Policial los Oficiales de Policía por riguroso orden escalafonal, siempre que no les queden 5 años o menos para la jubilación forzosa y que tengan la convalidación de Técnico Superior que otorga la ECI/1995/2007 del 29 de junio. Con el requisito temporal, evidentemente se trata de “rentabilizar” la formación universitaria en la Policía.

Los oficiales con el bachiller a efectos académicos y que lo tienen grabado en su expediente personal policial como tal, pueden entrar en el Centro Universitario Policial a partir de la convalidación a Técnico Superior que otorga la ECI/1995/2007 del 29 de junio, que otorga el Ministerio de Educación, para poder aportar dicha convalidación a la solicitud de preselección.

Teniendo en cuenta que se pretende convalidar en créditos ECTS la formación de Policía y la formación de Oficial, se convalidarán a los oficiales que accedan al Centro Universitario Policial hasta un máximo de 120 créditos ECTS.

El curso dura 4 semestres, 2 serán online y 2 de formación práctica. El TFG serán prácticas en las plantillas de los funcionarios policiales. Destacar que el curso finalizara en fechas que permitan presentarse a la convocatoria de Subinspector, para evitar “dañar” temporalmente al opositor a esa escala desde la escala básica, categoría oficial.

Una vez escogidos los oficiales que van a acceder al Centro Universitario Policial, no podrán convalidar asignaturas que se hayan estudiado en un grado universitario externo, por ejemplo, asignaturas de grado de Derecho, incluso de grados sin terminar o de Diplomaturas.

Los exámenes son en Ávila en los períodos propios que marque la Universidad de Salamanca. Cabe señalar que si durante el proceso de formación surge una baja en el mismo (IT, Permiso...)

se tiene por parte de la administración contemplada estas circunstancias para poder continuar con los estudios. Asimismo, se podrá solicitar un aplazamiento, en situaciones muy excepcionales, pero en un principio se aplicará la normativa que rige la propia Universidad de Salamanca (USAL) como en cualquier otra titulación impartida por la misma.

Se está estudiando aún por parte de la administración las condiciones en las que se poder acceder a las otras categorías al Centro Universitario, así como cuándo se podrán acceder y las plazas estipuladas por categoría.

La exigencia de un título Universitario de Grado es una situación sobrevenida para todos los funcionarios que quieran ascender a partir de la categoría de oficial. El día de 10 de octubre de 2022 se difundió información sobre el plan de estudios. Entre el 10 y el 14 de octubre del mismo año se hizo la primera preselección de solicitantes. La semana del 17 de octubre se dio a conocer la lista definitiva de los primeros alumnos (web Policía Nacional, Procesos Selectivos 2022).

Por último, destacar, que los sindicatos policiales presionaron a la Administración para que se cumplan con los requisitos establecidos por la legislación española en materia de acceso a la universidad, y “ningún policía se quede fuera del Centro Universitario Policial” (web JUPOL 2022), impulsando la modificación de la Orden ECD/775/2015 a través de la Orden UNI/124/2022 en los cursos de complementos formativos de los policías de la Escala de Subinspección y de la Escala Ejecutiva. Unas reclamaciones que pueden chocar con el regimen legal vigente de acceso a la Universidad en general. Teniendo en cuenta que ya existen categorías de policías con un nivel funcional que no se corresponde con su nivel de estudios. Bien es cierto, como se referenciaba anteriormente, que la situación para ellos es sobrevenida, pero también lo es que gozaban de una situación privilegiada con el resto de funcionarios hasta la promulgación de su Ley de Personal en 2015, que no hace otra cosa que equiparar al resto de la Administración Pública su sistema de accesos, concediendo una *vacatio legis* de 5 años hasta del 2020, que debieron utilizar para formarse o al menos, esa parece ser la intención de la Ley. (ver Conclusiones y Anexo XI).

Por otro lado, según los convenios de adscripción, en el centro universitario se impartirán cursos de posgrado dirigidos al máster o doctorado, cuyas materias se vinculen con las actividades policiales y el ejercicio de la profesión policial, o se recojan en los ámbitos de interés de la Policía Nacional. Además, se fundarán líneas de investigación en cooperación con otras entidades y

organismos públicos o privados, en materia que se entienda de interés para la Policía Nacional.

Los cursos previstos en una primera instancia, según la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional, son:

- Un curso de obtención de grado por un número determinado de Oficiales de Policía.
- Un curso de acceso al grado por un número determinado de miembros del Cuerpo que cuenten con titulaciones universitarias medias o que no hayan realizado el nuevo plan de estudios propuestos.
- El curso de acceso a la escala de Subinspección se plantea como parte del primer curso de máster.
- El acceso a la Escala Ejecutiva contempla dos cursos de máster para los alumnos de nuevo ingreso, y solamente uno para los alumnos para los procedentes de promoción interna desde la escala de Subinspección.

Actualmente, en la Escuela Nacional de Policía de Ávila obtienen formación alumnos de otras muchas nacionalidades, así como originarios de las Policías Locales y de Vigilancia Aduanera que seguirán su formación en el Centro Universitario.

El documento que fundamentó la planificación del proyecto de Real Decreto por el que se crea el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, es la Memoria del Análisis de Impacto Normativo redactada por la Subdirección General de Recursos Humanos y Formación de la Dirección General de la Policía, contemplada en el Real Decreto 931/2017, que en el artículo uno, prevé la obligatoriedad de acompañar a los anteproyectos de ley, proyectos de Reales Decretos-Leyes y a toda la normativa reglamentaria.

Sin embargo, como en principio el proyecto de creación del centro universitario se elaboró como proyecto de Real Decreto, la memoria se refiere en todos sus apartados al Real Decreto, aunque en último lugar se recogiera el proyecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, aprobados el 28 de diciembre, concretamente en la Disposición final centésima octava, con el título de “creación del organismo autónomo Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional” y teniendo por tanto jerarquía normativa de Ley en lugar de Real Decreto. Cabe considerar que la memoria creada para el Real Decreto vale para la Ley.

El 24 de octubre de 2022 se inauguró por el Rey Felipe II, el Centro Universitario de Formación

de la Policía Nacional, O.A. El Primer Rector (que debe tener la categoría de Comisario Principal como exigen los estatutos del Centro) fue designado el Comisario Principal **José García Molina** que se hallaba en situación administrativa de **jubilado**.

Los Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A se aprobaron mediante Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, de los que más adelante se ampliará contenido. Refieren que será una nueva formación policial integrada en el sistema de educación español y europeo.

Se componen de 7 capítulos y 31 artículos en los que se establecen las bases, regulación y funcionamiento del nuevo Centro Universitario dependiente de la Universidad de Salamanca y con especial interés en declararse como Organismo Autónomo.

Tanto es así que queda adscrito al Ministerio del Interior y tiene como sede la ciudad de Ávila, en las instalaciones policiales de la Escuela de Policía.

Se configura con sus propios órganos de gobierno; Presidencia y Consejo Rector, con un Secretario al cargo de este último. Es una combinación entre la organización jerárquica policial y la universitaria. De esta forma, en estos estatutos se exige que el Director y máximo responsable del Centro Universitario Policial sea un funcionario de la escala superior pertenecientes, o que hayan pertenecido, a la escala superior, categoría primera, de la Policía Nacional, en definitiva Comisario Principal. Lo cual no deja de resultar chocante, que siendo una universidad no se pidan requisitos académicos para ocupar el puesto de Rector, dado que bien podría ser uno de los funcionarios “homologados” en estudios hasta el año 2020 como se viene refiriendo en esta tesis (ver Conclusiones).

### **2.3.1. Memoria de análisis de impacto normativo**

La memoria de análisis de impacto normativo es el documento en el que se recoge y unifica la información que acompaña a un proyecto normativo, justificando su oportunidad y necesidad y efectuando una estimación del impacto en distintas dimensiones de la realidad socio-económica que conllevará su aprobación.

Supone, de este modo, un avance en relación con la concepción tradicional de la información que



acompaña a un proyecto normativo, hasta entonces contenida en las memorias justificativa y económica y en el informe de impacto de género.

Por un lado, la Memoria del análisis de impacto normativo, permite contar con un proceso sistemático y estructurado para conocer cuáles son los elementos que deben analizarse en la adopción de una nueva propuesta normativa, que ya es una realidad. Por otro lado, sirve para ofrecer esa información a los agentes afectados por la norma, y a todos aquellos que participan en su proceso de elaboración. Finalmente, coadyuva a la realización de las evaluaciones de los resultados e impactos de los programas y políticas públicas.

### **2.3.2. La Memoria del proyecto de Real Decreto para la creación del Centro Universitario de la Policía**

En primer lugar, debe figurar el órgano proponente, en este caso el Ministerio del Interior (Dirección General de la Policía), la fecha y seguidamente el título de la norma, Proyecto de Real Decreto por el que se crea el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, y si se trata de una memoria normal o abreviada, en el caso que nos ocupa es una memoria normal.

A continuación, se enuncian los apartados más relevantes de la Memoria.

El objetivo del proyecto es crear un nuevo modelo formativo en la Policía Nacional que prevea un marco de estabilidad en el proceso de formación de los policías plenamente integrado en el Sistema Educativo Español y, por lo tanto, adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior.

En relación con el principio de transparencia, se estableció un período de consulta pública del 17 al 31 de marzo de 2021 sin que se produjeran alegaciones, posteriormente se le dio el trámite de audiencia pública. Se informa también que conforme al artículo 94.2.j, de la Ley Orgánica 9/2015, el proyecto fue tratado en la Comisión de Personal y Proyectos Normativos del Consejo de la Policía, celebrada el 4 de marzo de 2021.

Siguiendo el principio de eficiencia, no se crean cargas administrativas innecesarias y se da continuidad a la carrera profesional a través de la promoción interna. Se garantiza el principio de seguridad jurídica dado que se considera más estable y segura la integración plena en el Espacio Europeo de Educación Superior. Y por otra parte conlleva el desarrollo reglamentario del artículo

39 de la Ley Orgánica 9/2015, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

En este sentido, siguiendo el principio de proporcionalidad, la reglamentación que se pretende es la fundamental para atender a la necesidad expuesta, sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos.

No existen otras opciones para crear un marco normativo claro y coherente con el resto del ordenamiento jurídico, que asegure que las enseñanzas universitarias de los policías se adapten junto con el principio de seguridad jurídica, frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación.

El borrador del Real Decreto se fundamenta en la Ley Orgánica 9/2015, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, que en su artículo 39 dispone la creación de un Centro Universitario de Formación del Cuerpo Nacional de Policía, adscrito a una o varias universidades, con el objetivo de impartir la formación correspondiente a los estudios universitarios del Sistema Educativo Español. Además, la disposición transitoria primera de dicha ley establece que la Dirección General de la Policía llevará a cabo las actuaciones necesarias para facilitar la obtención de las titulaciones requeridas para la promoción interna, y la disposición final novena autoriza la emisión de disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de la Ley Orgánica 9/2015.

Dicho desarrollo se realiza siguiendo el principio de seguridad jurídica del procedimiento administrativo, que prevé la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 129.4.

Este proyecto de Real Decreto es un complemento más del desarrollo reglamentario del Estatuto profesional de la Policía, ya que la formación es uno de los elementos esenciales que forman parte de este Estatuto.

Sus efectos no se extienden a ningún otro personal de la Administración General del Estado, si bien tendrá consecuencias en el aspecto docente, que se regulará por la legislación universitaria tanto estatal como autonómica, en función de la comunidad autónoma donde se localice la Universidad con la que se celebre el convenio. Tampoco desarrolla normativa de la Unión Europea.

De conformidad con el artículo 26.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, se realizó una consulta pública del 17 al 31 de marzo de 2021, previa a la elaboración del proyecto del Real Decreto por el que se crea el Centro Universitario de Formación de la Policía, pudiéndose comprobar, transcurrido ese plazo de tiempo, que no se había producido aportación alguna.

En consonancia con las leyes mencionadas, esta consulta previa tenía por objeto obtener la opinión de los sujetos y organizaciones potencialmente afectadas por la futura norma, relacionados con los problemas que buscan solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas.

La consulta previa es un trámite que debe hacerse antes de la elaboración del texto normativo y tiene por objeto conocer la opinión de los interesados y la ciudadanía. Esta fase es distinta del trámite de audiencia e información pública que se abriría más adelante y se recabó la opinión sobre un proyecto concreto.

Por lo que respecta a la tramitación interna, esto es, la presentación al Consejo de la Policía, este proyecto de Real Decreto fue presentado al Consejo de la Policía, órgano donde están representados los sindicatos policiales, en la Comisión de Personal y Proyectos Normativos, el día 4 de marzo de 2021.

Las alegaciones de los vocales representantes en el Consejo de la Policía, fueron convenientemente respondidas y recogidas en el acta de dicha reunión y que fueron las siguientes:

Por parte del sindicato Justicia Policial (JUPOL) se plantearon las siguientes alegaciones:

- Solicita la participación de los sindicatos representativos en los órganos descritos en los artículos 3 y 5 del proyecto, es decir, en el Patronato y en el Consejo Académico, así como en la elaboración de los Estatutos.
- La respuesta de los representantes de la administración fue, que aunque en un principio se dijo que se estudiaría esta participación, una vez analizado el asunto, no es posible porque la decisión sobre la misma está más allá de la competencia de la propia Dirección General de la Policía, y está prevista, incluso en el artículo 3, segundo párrafo del Proyecto concretamente dice “el centro será administrado por un Patronato cuya composición y funciones se establecerán en los respectivos convenios de adscripción”. Por tanto, serán

estos convenios los que establezcan las reglas que luego dirigirán el funcionamiento del Centro y de que elementos lo van a integrar.

- Pregunta si se está en conversaciones con Universidades públicas.
- La respuesta fue que se está en contacto con tres: La Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Salamanca y la Universidad de Alcalá de Henares. No conviene cerrar, en principio, la colaboración con una única Universidad, tanto por razones de territorialidad, como por razones de la materia sobre la que verse la formación, que determinen las preferencias a la hora de elegir una u otra Universidad pública.
- Pregunta sobre si existe la previsión de establecer convenios internacionales con Universidades extranjeras.
- La respuesta fue que la Creación del Centro Universitario no va afectar de ningún modo la dinámica de relaciones internacionales que actualmente se están desarrollando en el esquema formativo de la División.
- Pregunta sobre el carácter de los convenios.
- En la respuesta, los responsables del proyecto recalcan el interés del Director General de la Policía en la transparencia en todo lo que afecta al Centro Universitario, lo que implica el carácter público de los convenios como cualquier otra normativa. Significa que dichos convenios futuros serán firmados, cuando competa, por el Ministro del Interior.
- Pregunta sobre la sede del Centro Universitario.
- Contestan que la respuesta está contenida en el propio Proyecto, ya que el artículo 2 dice “Se crea, ubicado en la Escuela Nacional de Policía, y dependiente de la División de Formación y Perfeccionamiento, el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, con sede principal en la ciudad de Ávila. Sin perjuicio de lo anterior, el Centro podrá disponer de otras sedes para el correcto desarrollo de sus actividades”.
- Pregunta sobre la situación de los actuales profesores de la División de Formación y Perfeccionamiento en relación con la creación del Centro Universitario.
- En la respuesta exponen que la situación de los profesores de la División no se verá afectada por la creación del Centro Universitario, significando que la selección y habilitación de los mismos es una competencia del Centro Universitario y que, llegado el momento, se definirá en el propio convenio y que se deberá tratar una vez creado dicho centro. Pero, no obstante, todas las previsiones indican que el cuerpo de profesores siga colaborando según se vaya definiendo en los convenios y en función de los perfiles universitarios que demanden los ciclos formativos.

- Pregunta el sindicato Justicia Policial si existe la previsión de que el Centro Universitario incluya el acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años que contempla el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por la que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a la enseñanza universitaria oficial de Grado.
- Respuesta: se señala que el artículo 6 del Proyecto de Real Decreto, describe las enseñanzas que se van a realizar, refiriéndose a enseñanzas de Grado, Postgrado y líneas de investigación, por lo que en estos momentos no se contempla esa posibilidad.
- Pregunta sobre el nombramiento del Director del Centro.
- Respuesta: Se recogerá en el convenio de adscripción entre el Ministerio del Interior y la Universidad o Universidades correspondientes, estando previsto en el Proyecto, concretamente en el artículo 7, punto 2, c “El establecimiento de las normas para el nombramiento del Centro adscrito”.
- Pregunta sobre la Disposición final tercera, en relación con las modificaciones presupuestarias.
- Respuesta: El presupuesto para la creación del Centro Universitario ya está aprobado, y en ningún caso se verán afectadas ni las retribuciones de los funcionarios, ni sus derechos sociales recogidos en el Plan de Acción Social.
- Pregunta por la necesidad de inclusión, de informe previo del Consejo de la Policía, para dictar disposiciones en desarrollo del Real Decreto el órgano directivo.
- Respuesta: Las funciones del Patronato como órgano directivo, van a estar definidas en el convenio de adscripción, y por lo tanto está fuera del control del Consejo de la Policía. Las funciones de este órgano colegiado están recogidas en el artículo 94 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio de Régimen de Personal de la Policía Nacional, donde no se recoge esa función.
- Pregunta sobre quienes van a tener acceso a la formación en el Centro Universitario, puesto que no está recogida en ninguna disposición.
- Respuesta: El Centro Universitario está prioritariamente destinado a la formación de Funcionarios de Policía Nacional, pero no procede dar exclusividad en el Proyecto, ya que como viene sucediendo hasta ahora, en los Centros Docentes dependientes de la División de Formación y Perfeccionamiento, se puede llegar a acuerdos con otras instituciones, y abrir la puerta a la participación de otros alumnos pertenecientes a otros cuerpos policiales, en un marco de colaboración formativa.
- Pregunta cómo afectaría a la dinámica formativa y puesta en funcionamiento del Centro

Universitario, si se produjera la eliminación de los grados universitarios de ciento ochenta créditos.

- Respuesta: La División de Formación puede trabajar tanto con grados de ciento ochenta créditos como de doscientos cuarenta, la diferencia es que puede variar el plan de estudios, pero no puede condicionar el objetivo final, de que los plazos sean los mismos para la formación, ya sea uno u otro el número de créditos.
- Pregunta en relación al acceso a los estudios universitarios de un policía que cumple con los requisitos académicos necesarios para entrar en la Universidad, pero no tiene intención de ascender a Oficial, tendría acceso a estos estudios.
- Respuesta: Se trata de facilitar la promoción profesional y por tanto se va a facilitar la titulación a aquellos funcionarios policiales que la necesiten para esa promoción y en el momento que les sea necesaria. Se desconoce cómo evolucionará, pero en la actualidad y según están funcionando el resto de centros universitarios de características similares, como son el Centro Universitario de la Guardia Civil o el de las Fuerzas Armadas, no se ha dado en ninguno, formación básica de acceso a grado, distinta a las necesarias para la incorporación a los grados, categorías o empleos, tanto civiles como militares. Con lo cual no se prevé ninguna oferta de realización de Grado, ni siquiera pagando los costes que corresponderían. Por otra parte, los estudios de Postgrado se dirigen a una formación específica de unidades como Policía Judicial, Policía Científica, etc. oportunos para el desarrollo de la función policial.

Por parte de la organización sindical Sindicato Uniformado de Policía SUP, se plantearon las siguientes alegaciones:

- Solicita, justificándose en la transparencia de la gestión, la creación de dos Comités en los que formaran parte las organizaciones sindicales: el Comité de calidad y un Comité de asignación de recursos.
- Respuesta: Se señala que a priori ninguno de estos comités tendría cabida en este proyecto, indicando que la experiencia de otros Centros Universitarios como el de la Guardia Civil o el de las Fuerzas Armadas, aconsejan que no formen parte de la estructura del Centro Universitario de la Policía Nacional. No obstante, si finalmente ha de acometerse la inclusión de algún Comité de Calidad, en todo caso será objeto de la norma de desarrollo del propio texto. Se señala igualmente, que en el artículo 5 se recoge el Consejo Académico, que es el órgano colegiado de gestión académica del Centro, y la gestión académica, necesariamente va unida a la calidad de la formación, ya que no hay

gestión académica sin unos parámetros de calidad que sirvan para medir que los currículos académicos y formativos, están en los niveles de exigencia del sistema universitario español. Además, se añade que de definirse en su día algún otro órgano, deberá estar recogido en un convenio.

- Solicita que se recoja en el propio cuerpo del Proyecto de Real Decreto, referencias a reclasificaciones al Grupo B de la administración a efectos académicos, para los integrantes de la Escala Básica, que Centro Universitario habilitara los mecanismos para que las materias se pudieran dar a través de teleformación y que en la intranet corporativa se instalara una aplicación para informar a los funcionarios de los créditos con los que cuentan.
- Respuesta: En consonancia con lo que explicó el Jefe de la División de Formación y Perfeccionamiento, el objeto del proyecto de Real Decreto es la creación del Centro. El funcionamiento y todo lo referente a planes de estudio, relaciones con los alumnos, etc. se regularán en los Estatutos que se desarrollarán posteriormente.
- Solicita que se incluya en este documento el título de Bachillerato además del Grado y Postgrado.
- Respuesta: La propia regulación del Centro Universitario está referida a la Ley de Universidades y a la Ley de Personal, y a la formación académica de Grado y Postgrado, no se contempla en absoluto en ningún Centro Universitario la posibilidad de entablar acuerdos con institutos o centros de formación profesional para ese tipo de colaboración. Podría haber acuerdos pero fuera del entorno Universitario y en cuestiones de otra índole,
  - ajenas al Proyecto.
- Propone que se incluya una Disposición final cuarta, con el título de moratoria, para que aquellos funcionarios que no dispongan de las titulaciones para seguir ascendiendo, se les incremente el plazo de la moratoria de la Ley de Personal.
- Respuesta: No se puede modificar una Ley Orgánica mediante un Real Decreto.

Por parte de la organización sindical Sindicato Profesional de Policía (SPP) se plantearon las siguientes alegaciones:

- Señala su preocupación por la fijación de la sede, teniendo en cuenta las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de Universidades.
- Respuesta: Se informa de la importancia de no fijar una sola sede, así como que la posible normativa diferente entre Comunidades Autónomas, podría incluso ser beneficiosa para

el funcionamiento del Centro. Por lo que no será un obstáculo que haya varias sedes, atendiendo a criterios de territorialidad, materia o especialización de los estudios desarrollados en el Centro.

- Pregunta sobre la puesta en marcha del Centro.
- Respuesta: No se puede hablar de plazos temporales, aunque la urgencia de la tramitación del Proyecto de Real Decreto, hace pensar que la intención del Gobierno es que su puesta en funcionamiento sea lo antes posible, en beneficio de la corporación y la carrera profesional de miles de funcionarios de la Policía Nacional.
- Plantea la inquietud de que no se cierre en el articulado del Real Decreto, quienes serán los alumnos del mismo, aunque como se ha expuesto, preferentemente serán funcionarios de la Policía Nacional.
- Respuesta: Al hablar de terceros como alumnos del Centro Universitario, nos estamos refiriendo a figuras como el Erasmus plus, orientado a la formación policial en exclusiva, que está amparada por los convenios de cooperación internacional, como ocurre con la Guardia Civil y las Fuerzas Armadas.

Al finalizar la presentación de alegaciones, tanto los sindicatos como los representantes de la administración, coincidieron en la importancia y urgencia de que el proyecto salga cuanto antes.

En cuanto a la tramitación orgánica del proyecto, se presentaron los siguientes informes favorables:

- Informe de la Secretaría de Estado de Seguridad.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior, preceptivo conforme al artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley del Gobierno, en tanto que es el Departamento que lleva la iniciativa de la propuesta.
- Informe de la Oficina Presupuestaria del Ministerio del Interior
- Informe del Ministerio de Universidades.
- Informe del Ministerio de Hacienda.
- Aprobación previa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, conforme al artículo 26.5, párrafo quinto de la Ley 50/1997, de la Ley del Gobierno.
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, preceptivo según el artículo 26.9 de la misma Ley.
- Dictamen preceptivo del Consejo de Estado, según la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de



abril, del Consejo de Estado.

Los costes de funcionamiento para la puesta en marcha del Centro Universitario, así como para el mantenimiento de su actividad serían en una primera estimación los siguientes:

- El gasto del personal de la estructura administrativa, con un coste estimado en base a las retribuciones actuales sería de 889.454,84 euros. Para este coste no se tiene en cuenta el coste del profesorado de la Dirección General de la Policía con plaza en los Centros de Formación.
- En relación con los costes del profesorado externo a los Centros de Formación, estima un importe de 450.000 euros. Para el cálculo de este coste, se ha tenido en cuenta el importe de la licitación que se usa actualmente para la contratación de formación con profesorado con titulación de doctorado para cubrir las necesidades de las actuales equivalencias de máster y grado.

Es, a partir del Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto por el que el Estado preocupado por la mejora de la calidad de la formación recibida por los cuerpos de la Policía Nacional es necesario que se afronte la necesidad de la creación de los centros universitarios de formación para estos cuerpos, con la finalidad de dar un compromiso formativo adaptado y centrado en satisfacer la seguridad pública.

Este hecho se fundamenta en que se pretende integrar dentro del sistema educativo español las enseñanzas policiales dentro del ámbito universitario los grados, masters y doctorados del nuevo modelo de policía nacional que se busca implementar dentro de España, basándose en la legislación de Régimen de Personal de la Policía Nacional<sup>20</sup>, la cual dispone de la creación de centros universitarios para dotar de la formación necesaria para estos cuerpos de policía. La creación de dichos centros se llevará a cabo en un plazo de seis meses desde la constitución aprobada de los estatutos que los fundamente.

Dentro del artículo 93 de la legislación de Régimen Jurídico del Sector Público<sup>21</sup> deja aprobado los estatutos de este organismo académico, en conformidad con los estatutos de los organismos públicos. El Real Decreto que lo conforma<sup>22</sup> se estructura en 31 artículos, contando con la

---

<sup>20</sup> artículo 39 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, la disposición adicional centésima décima sexta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022

<sup>21</sup> Ley 40/2015, de 1 de octubre

<sup>22</sup> Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos del Centro Universitario de

participación de los sindicatos de la policía los cuales han trabajado en conjunción con diferentes Ministerios implicados, así como con el consejo de Universidades, facilitando la introducción de diferentes mejoras, quedando elevadas al Consejo de Ministros donde ha sido ratificado, verificado y aprobado

El convenio adscrito con la universidad de Salamanca en lo que respecta al inicio del Grado de Estudios Policiales, permite dar un nuevo modelo formativo en España en lo que respecta al modelo de formación de estos cuerpos policiales. Esta formación depende del Ministerio del Interior, mediante la Dirección General de la Policía, dedicándole una partida inicial de 4 millones de euros para financiar y gestionar esta institución formativa.

La sede de este centro formativo queda constituida en Ávila, dentro de la Escuela Nacional de Policía, dejando desarrolladas las actividades con las que se dispone del resto de sedes. El fin de todo ello será el de impartir a estos cuerpos policiales de la formación correspondiente en lo que respecta a los estudios de universidad.

La constitución del objetivo del Centro Universitario queda colegiada dentro de las enseñanzas de esta modalidad, promoviendo la obtención del grado y postgrado en materia de Policía Nacional, definiendo el desarrollo de la investigación, en colaboración de otras entidades que se dedican a la enseñanza de materia pública y de carácter privado.

La constitución del objetivo del Centro Universitario se considera dentro de las enseñanzas de esta modalidad, promoviendo la obtención del grado y postgrado en materia de Policía Nacional, definiendo el desarrollo de la investigación, en colaboración de otras entidades dedicadas al organismo de las enseñanzas de materia pública y de carácter privado.

En lo que respecta al Consejo Rector, será el órgano superior colegiado del gobierno, siendo su presidente el titular de la Dirección General de policía adscrito, como viene determinado por los estatutos, de acuerdo con el art. 8.2. En este contexto, la contratación de personal docente dentro de la naturaleza de este grado debe de estar capacitada.

El Consejo Rector ejercerá las siguientes funciones:

- a) El seguimiento, supervisión y control superiores de la actuación y funcionamiento del

Centro Universitario.

- b) La aprobación de los objetivos estratégicos, de los planes de acción anual y plurianual, los procedimientos, criterios e indicadores de medición de su cumplimiento y de grado de eficiencia en la gestión.
- c) La aprobación del anteproyecto de presupuestos anuales.
- d) La aprobación de los informes anuales y plurianuales de actividad, así como aquellos extraordinarios que se entiendan necesarios, teniendo en cuenta los resultados alcanzados y consignando las deficiencias observadas.
- e) La aprobación de la propuesta de modificación de la estructura organizativa del Centro Universitario. En todo caso, dicha modificación se realizará mediante reforma de los presentes estatutos por real decreto.
- f) El nombramiento y cese de la persona titular de la Dirección del Centro Universitario que la persona titular de la Presidencia haya propuesto.
- g) La aprobación del marco general de delegación de competencias del Centro Universitario.
- h) La aprobación de las reglas de funcionamiento interno del Centro.
- i) La aprobación de la prestación de servicios en el Centro Universitario del personal adscrito a la División de Formación y Perfeccionamiento, de la que seguirá dependiendo orgánicamente, así como de las cesiones temporales de medios materiales afectos a la Dirección General de la Policía.
- j) La determinación de otras sedes, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria única del Real Decreto 209/2022, de 22 de marzo, por el que se establece el procedimiento para la determinación de las sedes físicas de las entidades pertenecientes al sector público institucional estatal y se crea la Comisión consultiva para la determinación de las sedes, según la regulación incluida en su disposición transitoria única.
- k) Aprobación de las cuentas anuales.
- l) La aprobación del inventario una vez al año.
- m) Cualesquiera otras correspondientes de acuerdo con la legislación vigente.

La creación de este centro se basa en la preocupación por la que se pretende impartir una unidad formativa actualizada y de calidad, cambiante al contexto y la demanda existente en la actualidad, por lo que la creación del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, en el cumplimiento de su bicentenario, busca cumplir con el compromiso formativo de estos profesionales, adaptándose a sus necesidades en materia de seguridad pública, satisfaciendo la dirección de la policía dependiente del Ministerio del Interior.

Con la aprobación de sus estatutos en su primer curso, dará formación a un total de 400 profesionales de las fuerzas y cuerpos de seguridad, en el rango de oficiales de policía. Este organismo es autónomo con personalidad jurídica propia, es decir, cuenta con una gestión, financiación y una economía propia para obrar en el cumplimiento de sus fines formativos.

### *2.3.2.1. Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional*

Como ya se ha referenciado y ahora se amplía, el articulado del Real Decreto 666/2022 de 1 de agosto, aprueba los Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A dispone de los siguientes apartados que revelan la aprobación del centro universitario en su artículo único, teniendo en su primera disposición el funcionamiento de este centro universitario, entrando en funcionamiento el día siguiente de su publicación dentro del BOE. La segunda disposición expone el desarrollo de los servicios y unidades que dependen de esta institución educativa policial. Todo ello para que se lleve a cabo los instrumentos y departamentos que componen el centro universitario para los fines por los que fueron creados por parte de las AAPP y por la Dirección General de la Policía Nacional. Para llevarse a cabo se han derogado las disposiciones que contradicen lo dispuesto en el Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A.

A todo este articulado se le ha añadido la disposición adicional quinta bis, por la que el funcionamiento de los Centros Universitarios de Formación de la Policía Nacional, O.A los acuerdos de adscripción con diferentes centros de rango universitario, como viene dispuesto en la disposición adicional sexta<sup>23</sup>. En este contexto, debido a la naturaleza académica, jurídica y funcional queda exceptuado del requisito establecido dentro del artículo 13.2 de la única adscripción universitaria. Los docentes que llevarán a cabo la formación del alumnado serán funcionarios como profesores e investigadores contratados de acuerdo a los convenios de la universidad.

La disposición final segunda establece las estructuras orgánicas básicas de los departamentos de los ministerios, modificando el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, declarándose en los siguientes términos:

---

<sup>23</sup> Modificación del Real Decreto 139/2020, de 28 de enero

En primer lugar, como se dispone en el segundo párrafo del artículo 100.1 de forma correlacionada con el artículo 66.2<sup>24</sup>, la cual establece que el docente no resulta necesario que tenga el rango de funcionario para llevar a cabo sus funciones para trabajar como tal.

De este modo, de acuerdo al Ministerio del Interior queda autorizado el cumplimiento de la tramitación legal oportuna para adoptar el desarrollo de lo acordado en el articulado del Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, teniendo competencia el Ministerio competente a la realización de los ajustes presupuestarios para la ejecución del centro.

Por su parte el carácter del centro queda adscrito a garantizar por objeto el ofrecimiento de una calidad académica en el que se implementa la calidad diferenciada como se recoge dentro del Real Decreto 640/2021, de 27 de julio.

Las funciones que forman parte del objeto de la creación de la universidad policial corresponden con la organización de forma que las actividades se coordinen para poder desarrollar las titulaciones ofrecidas por el centro universitario.

De forma similar, la gestión académica se gestiona por el desarrollo de sus competencias por las que se ideó el centro. Esto alcanza a la colaboración con el resto de organismos de titularidad pública y privada para el desarrollo de las líneas de investigación dentro del cuerpo de la policía Nacional.

La elevación de las propuestas para crear nuevas titulaciones universitarias como la modificación o supresión dentro del ámbito policial responde con aquellas que sean del ámbito de aplicación de este Real Decreto. De forma similar, la supervisión de otra enseñanza oficial debe contar o conocimiento bajo el nombre del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A.

La promoción del desarrollo de la docencia como de la investigación se basarán en las obras relacionadas con el ámbito policial. Esta labor se efectuará a través de la organización de seminarios, cursos y actividades basadas en la formación con la expedición de los certificados que determinen el nivel de estudios logrados por el alumno.

La elaboración de los planes de estudio de las titulaciones policiales que se impartirán en el centro

---

<sup>24</sup> Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

quedará propuesta para ser revisarse o modificarse, estableciendo un sistema de control que permita medir la calidad de las enseñanzas impartidas. La difusión de las actividades, quedan desarrollados a través del departamento de comunicación del centro universitario como de la propia Policía Nacional.

Los presupuestos se administran para poder conseguir su ejecución de forma óptima, como también de los propios recursos que son del centro. De forma alternativa, los contratos, convenios y acuerdos que son llevados a cabo por entidades públicas y privadas de acuerdo con la legislación vigente competente en la materia, siendo añadida cualesquiera de aquellas funciones asignadas dentro de las funciones del Real decreto 672/2022, de 1 de agosto.

Los principios básicos de actuación del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A serán llevados de forma que se rijan de acuerdo a la actuación de las administraciones públicas a través de una serie de principios básicos que son empíricos en lo que respecta a la autonomía del centro; la objetividad de todas sus actuaciones; la transparencia de las actividades llevadas a cabo por el propio centro; la eficacia en lo que respecta las actuaciones; la eficiencia para asignar y utilizar los recursos públicos; cooperar y colaborar de manera interinstitucional con las instituciones dependientes y afines; respetar los principios de igualdad como también por la implantación de la perspectiva de género<sup>25</sup>, del mismo modo que aquellos recogidos por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación<sup>26</sup>; integrar los principios y valores de las actuaciones de la Policía Nacional dentro de los procesos formativos.

### *2.3.2.2. Ley de Presupuestos de 2022*

Como ya se ha dicho, el proyecto de Universidad de la Policía Nacional se había venido desarrollando para ser aprobado como Real Decreto, de hecho, ya existía el borrador del Real Decreto, pero a última hora el Gobierno decidió incluir el proyecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, como Disposición Adicional, en este epígrafe vamos a hacer una comparativa de ambos textos.

El texto de la Disposición Adicional consta de 13 artículos.

---

<sup>25</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

<sup>26</sup> Disposición adicional decimotercera “implantación de la perspectiva de género”.

El artículo uno de la Disposición contiene la creación del Centro propiamente dicha, así como algunas de las características económicas y financieras. Además recibe la calificación de organismo autónomo que no estaba contenido en el proyecto de Real Decreto.

El artículo dos recoge la dependencia orgánica, en este artículo el texto de la Disposición Adicional incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, omite la dependencia de la Dirección General de la Policía de la Secretaría de Estado de Seguridad, que si aparece en el proyecto de Real Decreto.

En artículo tercero se hace referencia a las leyes por las que deberá regirse el Centro tanto en materia de administración y funcionamiento como las relacionadas con los estudios impartidos. En este artículo lógicamente aparece la Ley de presupuestos Generales del Estado que en el proyecto de Real Decreto no aparecía; lo que si aparece en el proyecto es el Real Decreto 420/2015 de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios, el motivo de no aparecer en la Disposición transitoria se debe a la aprobación del Real Decreto 640/2021 que regula la misma materia y este si aparece en el nuevo texto.

El artículo cuarto, establece la obligación para el Centro Universitario de, mediante los convenios necesarios, adscribirse a una o varias universidades públicas, asimismo, designa a la persona con capacidad para suscribir los convenios de adscripción.

En este artículo hay varias diferencias con respecto al proyecto de Real Decreto, en primer lugar en cuanto a la persona que suscribirá los convenios por parte del Centro Universitario, en el texto de la Disposición adicional dice que será la persona titular de la Presidencia del Consejo Rector del Centro Universitario, sin embargo, en el proyecto de Real Decreto se establecía que sería suscrito por el Ministerio del Interior.

Por otro lado, cambia el Real Decreto 420/2015 por el 640/2021, que regulan la misma materia pero el segundo es de más reciente aprobación y por lo tanto el aplicable.

Igualmente, el proyecto de Real Decreto incluye una relación de las tareas que comporta la adscripción del Centro Universitario a una universidad pública:

- a) Fijar las titulaciones a obtener en el Centro, según el ejercicio profesional en la Policía Nacional y según el artículo 6.
- b) Establecer el sistema de gestión para cada universidad.

- c) Normas para la convocatoria en la elección del Director del Centro adscrito.
- d) Solicitar de la universidad el permiso para que el profesorado pueda actuar.
- e) Posibilidad de contratar personal laboral.
- f) Normas que apanan al Patronato.
- g) Generar un grupo que evalúe los procesos.

El artículo cinco contiene la ubicación de la sede principal del Centro Universitario y además deja la puerta abierta para que puedan existir otras sedes secundarias. Este artículo coincide plenamente con lo recogido en el proyecto de Real Decreto, pero está previsto que aunque la Escuela Nacional de Policía de Ávila, será la sede principal del Centro Universitario, va a compartir labores con el Centro de Altos Estudios Policiales que la Policía Nacional tiene en el distrito madrileño de Carabanchel, esto es debido a que los cursos de ascenso a Oficial y Subinspector se realizan en ese Centro, lo que ha traído ciertas suspicacias políticas en cuanto podría restar transcendencia a Ávila.

El contenido de los artículos seis y siete es prácticamente el mismo, y coincide con los recogidos en el proyecto de Real Decreto El artículo ocho, por su parte, establece los órganos de gobierno, además de designar a las personas titulares de estos órganos, así como la forma de elección y sus funciones más importantes.

En el texto de la Disposición transitoria de los Presupuesto Generales, no se menciona al Patronato que según el proyecto de Real Decreto sería el órgano de administración del Centro Universitario, es de suponer que habrá habido un cambio de última hora en la denominación de ese órgano. Lo que sí aparece en el proyecto y no en el texto de la Disposición transitoria, son las funciones del Consejo Académico.

El artículo nueve hace referencia a la autonomía financiera y hace una relación de los recursos de los que dispondrá para el desarrollo de sus actividades. La diferencia con el mismo artículo del proyecto de Real Decreto escriba en que en el primer punto el texto de la Disposición adicional dice “las dotaciones que se consignan a su favor en los Presupuestos Generales del Estado”.

El artículo diez incluye el régimen presupuestario de contabilidad y de intervención. Este artículo no tiene reflejo en el texto del proyecto de Real Decreto. El artículo once habla del régimen de contratación, pero solamente remitiendo a las leyes pertinentes.



El artículo doce recoge por quien estará integrado el personal del Centro, haciendo referencia a la posibilidad de contratar personal docente e investigador. Estas previsiones no estaban recogidas en el texto del proyecto de Real Decreto, si bien, entre consecuencias que comporta la adscripción, recoge la posibilidad de contratar personal.

Finalmente, el artículo trece menciona la entrada en vigor de los estatutos, a diferencia de la Disposición final cuarta del proyecto de Real Decreto, que establecía la entrada en vigor del mismo al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 entró en vigor el día 1 de enero, al haberse aprobado antes de comenzar el año, en este caso no es necesaria la Disposición Final estableciendo la fecha de entrada en vigor, que sí lo es cuando los Presupuestos se aprueban con el año empezado.

### *2.3.2.3. Centro Universitario de la Policía*

Desde la academia, Escuela Nacional de Policía de Ávila, donde hoy se asienta físicamente el Centro Universitario de la Policía, entienden la formación como parte del salario emocional, y así lo reflejan en sus guías, es decir, todo aquello que hace que los integrantes de la Policía Nacional se puedan sentir satisfechos y suplir otras carencias variables. Un Policía sin formación no respetará derechos, no ajustará su actuación a la Constitución, ni a los valores sociales establecidos. Una formación útil y moderna sin olvidar el avance en las nuevas tecnologías; ... *en los años 80 de la pasada centuria entraron de lleno los ordenadores en las universidades, y a partir de los 90 se extendieron a los centros de enseñanza no universitaria. Desde entonces la comunidad educativa se ha visto inmersa en un mundo de desarrollo tecnológico imparable...* Valero-Matas, JA (2020).

La creación del Centro Universitario de la Policía Nacional, así pues, era una necesidad que se materializó con la firma del convenio de adscripción entre el Rector de la Universidad elegida (Universidad de Salamanca) y la persona que ostenta el cargo de Presidente del Consejo Rector del Centro Universitario y la constitución de los estatutos. Comenzó su andadura en septiembre de 2022.

En una reunión mantenida entre el Jefe de la División de Formación y Perfeccionamiento y los representantes sindicales celebrada el día 25 de febrero de 2022, Ya se presentó por parte de la División el proyecto de plan de estudios para el ingreso y la promoción en la Policía Nacional.

El elemento principal del plan y de la reunión fue la puesta en marcha del centro universitario, fundamental para el reconocimiento universitario de los estudios policiales en general, afectando notablemente a los integrantes de las distintas escalas y categorías. No obstante, en esta reunión no se dio fecha concreta de la entrada en vigor del centro. Que al final se materializó en septiembre de 2022.

Otro aspecto interesante para el tema que nos ocupa, es que en aquella reunión ya se estableció la convocatoria de un único curso extraordinario de complementos formativos para la escala ejecutiva y de subinspección, sin límite de plazas, que permitirá la obtención de la equivalencia grado universitario a quienes cumplan los requisitos de acceso a los estudios de grado señalados en el art. 3 del R.D. 412/2014 de 6 de junio.

El proyecto también preveía que los procesos de ascenso y acceso a la escala ejecutiva constarán de dos cursos lectivos, divididos en dos cuatrimestres el primero y tres el segundo, el tercero de los cuales tendrá el carácter de formación práctica. Quienes asciendan por promoción interna realizarán los dos cursos, el primero en modalidad semipresencial y sin liberación, y el segundo presencial en las mismas condiciones del turno libre. Liberación debe entenderse como no desarrollar actividad policial alguna, dedicándose exclusivamente a la formación

A la finalización de ambas modalidades, se expedirá certificación universitaria con nivel de máster universitario en seguridad y función policial con reconocimiento de 60 créditos ECTS.

Los ascensos a Inspector Jefe, Comisario y Comisario Principal, se conformarán a través de estudios de posgrado impartidos por el centro universitario y enfocado a la especialización de las tareas propias de estas escalas.

La acogida de este proyecto por parte de los representantes sindicales fue entonces ya muy favorable atendiendo a la estrategia general de modernización de la formación en la Policía Nacional, sin embargo el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A fue inaugurado finalmente el día 24 de octubre de 2022 por el Rey Felipe II. La actividad lectiva había comenzado un mes antes, en septiembre.

En el año 2022/2023 ha acogido a 400 matrículas. Son Policías de la categoría Oficial de Policía. Poseen el título de Técnico que les ha habilitado para cursar el grado de Ciencias Policiales.

Cursaran 40 asignaturas, con diferentes materias, a saber:

- Derecho
- Sociología
- Psicología.
- Informática.
- Ramas profesionales (investigación, científica...)

Serán cuatro años, con 240 Créditos ECTS (European Credit Transfer System o Sistema Europeo de Transferencia de Créditos, adoptado por todas las universidades del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) repartidos entre asignaturas de formación básica (60 ECTS), obligatorias (120 ECTS), prácticas externas (48 ECTS) y un trabajo fin de grado (12 ECTS).

### **2.3.3. La Universidad de La Policía**

En este proceso de aproximación a los estudios universitarios del Sistema Educativo Español, la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, recogió en su artículo 39 la creación del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, con el objetivo de conjugar la formación de la Policía Nacional en el Espacio Europeo de Educación Superior.

Por todo ello, y por el tiempo que ha pasado desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 9/2015, se considera oportuno desarrollar reglamentariamente el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional.

Desde el año 2010, el sistema de enseñanza superior español se encuentra plenamente integrado en el Espacio Europeo de Educación Superior (Declaración de Bolonia), por tanto, antes de entrar la creación del Centro Universitario de la Policía, sería necesario hacer una referencia a la citada declaración, como y cuando se creó, en que consiste, cuáles son sus principios básicos y cuáles han sido los cambios fundamentales en relación al sistema universitario anterior.

#### ***2.3.3.1. Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Declaración de Bolonia.***

Se entiende como Plan Bolonia al proceso comenzado con la Declaración de Bolonia, un acuerdo firmado en 1999 por los Ministros de Educación de diversos países europeos, tanto de la UE como de otros países como Rusia o Turquía. Se trató de una declaración conjunta, (la UE no

tiene competencias en educación) que supuso el comienzo de un proceso cuyo objetivo sería promover el intercambio de titulados y adecuar el contenido de los estudios universitarios a las demandas del mercado.

La Declaración de Bolonia comportó la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En este sentido, el 2010 fue la fecha máxima para adaptar los estudios universitarios al llamado Proceso de Bolonia, una iniciativa que homologa las titulaciones en Europa y permite que los estudiantes, investigadores y profesionales puedan moverse libremente.

Se creó un modelo de estudio dirigido al mercado laboral, cualquier estudiante puede ir a la universidad europea que quiera, por lo que se estableció un sistema muy similar al anglosajón. Todo ello conllevó modificar, desde el sistema de titulación, ya no se diferenciará entre diplomaturas y licenciaturas, hasta la forma de impartir las clases, los profesores adoptan las clásicas lecciones magistrales con un método más personalizado, actuando como tutores.

Se instituyeron dos ciclos, uno de carácter genérico denominado grado y que tiene una duración de tres o cuatro años, y un segundo voluntario de uno o dos años para especializarse, el master. Aquellos que se oponen al Proceso de Bolonia entienden que el nuevo sistema conlleva la privatización de la Universidad Pública, creen necesarias más becas, actualizar los campus y contratar más profesores, es decir, un gran suministro de fondos públicos que entienden no son los necesarios, considerándolos insuficientes.

Los defensores, no obstante, consideran que está promoviendo más salidas laborales, al poder convalidarse los títulos, haber más prácticas en la carrera y un mayor grado de especialización en los alumnos. Realmente, una institución tan tradicional como la universidad, tuvo que adecuarse de nuevo a una reforma que, en esta vez, conlleva además un nuevo y relevante paso en la elaboración de la UE.

#### 2.3.3.1.1. Referencia histórica

La Declaración de Bolonia tiene como precedente la firma por varios rectores de universidades europeas de la “Carta Magna de las Universidades,” que se produjo en Bolonia el 18 de septiembre de 1988, donde se proclaman los principios básicos de la reforma: la libertad de investigación y enseñanza; la selección de profesorado; las garantías para el estudiante; y el

intercambio entre universidades.

Aunque en junio de 1988 los rectores de varias universidades europeas reunidos en Bolonia crearon un documento que titularon la Carta Magna de las universidades europeas y en 1997 se había firmado el Convenio de Reconocimiento de Lisboa que contemplaba la obligación de reconocer los títulos entre universidades, excepto diferencias sustanciales, el auténtico origen del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es la Declaración de la Sorbona, publicada en mayo de 1998 y en la que intervinieron los ministros de Educación de Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido, por tanto, no fue un proyecto que implicase a toda la Unión Europea.

Al año siguiente se firma la Declaración de Bolonia ya con el apoyo de 29 países ( Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Grecia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia y Suiza) de esta forma, el proyecto obtiene la fuerza indispensable para erigir las bases del Espacio Europeo de Educación Superior, conociéndose como Plan Bolonia.

Se buscaba “mejorar la competitividad del Sistema de Enseñanza Superior Europeo” (Declaración de Bolonia, 1999, párrafo 8º). El objetivo era alcanzar antes de que finalizar el primer decenio del nuevo milenio los seis objetivos esenciales siguientes (Declaración de Bolonia, 1999, párrafo 1):

- a) Adoptar un sistema de títulos fácilmente comprensibles y comparables, por medio de, entre otras medidas, del suplemento europeo al título, a fin de promover la empleabilidad de los ciudadanos europeos y la competitividad del sistema.
- b) Implantar un sistema basado en dos ciclos. Para acceder al segundo ciclo será preciso haber completado el primero, con una duración mínima de tres años, cuyo título corresponderá a un nivel de cualificación apropiado para acceder al mercado de trabajo europeo. El segundo título debería terminar con la obtención de un título final o doctorado.
- c) Establecer un sistema de créditos compartido (sistema ECTS)- Sistema Europeo de transferencia de Créditos).
- d) Promover la movilidad, prescindiendo de los impedimentos para el ejercicio efectivo del libre intercambio de estudiantes, profesores, investigadores y personal de administración y servicio, prestando especial atención al acceso a oportunidades de estudios y formación y

- al reconocimiento y la valoración de períodos de estudios en el extranjero.
- e) Promover la cooperación europea a la hora de garantizar la calidad con el objetivo de desarrollar criterios y metodologías comparables.
  - f) Promover la necesaria dimensión europea en la enseñanza superior, especialmente en lo que respecta a la elaboración de programas de estudios, la cooperación interinstitucional, programas de movilidad y programas integrados de estudios, formación e investigación.

Se contemplaron reuniones cada dos años para comprobar los avances y aportar nuevas ideas. En estas aportaciones, cabe destacar la política hacia el aprendizaje continuo para lo que es necesario una importante flexibilidad que permite ampliar las opciones formativas y empleo, al aceptar el reconocimiento de las cualificaciones profesionales procedentes de los múltiples títulos.

En la reunión de Praga de mayo de 2001, se suman tres nuevos objetivos a los seis ya contemplados:

- Importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida como factor esencial del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Participación de las universidades y de los estudiantes como socios constructivos en el establecimiento y conformación de un Área de Educación Superior Europea.
- Promover el atractivo del Espacio Europeo de Educación Superior no sólo para estudiantes europeos, sino también para otras nacionalidades a partir del desarrollo de un marco de trabajo común de calificaciones, la garantía de la calidad y los mecanismos de acreditación/certificación.

En Berlín septiembre de 2003, se estudian los nueve objetivos definidos hasta entonces, se destaca el interés mostrado por otros estados extracomunitarios y se aprueban otras tres contribuciones:

- Se establece el desarrollo de un marco de calificaciones comparables y compatibles a nivel nacional y europeo y el reconocimiento a través del Suplemento del Diploma a partir del año 2005.
- Se ofrece la idea de ir más allá del sistema de dos ciclos principales de educación superior, y recoger el nivel de doctorado como el tercer ciclo en el proceso de Bolonia.
- Se contempla como prioridad garantizar la calidad ofrecida.

Las contribuciones de la reunión de Bergen de mayo de 2005 fueron:

- Contemplar las cuestiones prioritarias en el reconocimiento de títulos a través de un entorno general de cualificaciones que ya engloba tres ciclos
- Casi todos los países ya disponen de agencias de calidad que trabajan de forma coordinada mediante la ENQA (Red Europea para el Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior).
- La siguiente reunión se produjo en Londres en mayo de 2007 las aportaciones fueron:
- Establecer la variable social que debe tener todo el proceso, incentivando la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia, evitando que se margine a aquellos sectores más desfavorecidos.
- Globalización del Proceso de Bolonia contemplando los esfuerzos de otros ámbitos del planeta por aproximarse a las ideas de dicho proceso.

En la reunión de Lovaina en abril de 2009:

- Se contemplan las prioridades para la siguiente década, en una fase de crisis económica y financiera a nivel mundial, destacando la necesidad de que se apostara por los poderes públicos y de dedicarle inversión pública.
- Se contemplan como prioridades cuestiones ya tratadas que deben orientar las líneas de trabajo, como la variable social y el aprendizaje continuo, además de la empleabilidad y la movilidad internacional.

Por último, se reunieron en Budapest y Viena en marzo de 2010 redactando un documento que estudiaba la situación de la titulación superior tras el proceso de Bolonia en los 46 países firmantes.

Se crea por tanto una zona europea que se dedica a la educación superior fundamentándose en diferentes ejes estratégicos como son la estructura de las enseñanzas en tres ciclos, un sistema de transferencia de créditos y el sistema de acreditación de la calidad. El objetivo último es incrementar la competitividad de los sistemas universitarios europeos frente a otros que estaban asumiendo una mayor importancia.

El EEES cuenta actualmente con tres categorías: Miembro, Miembro Consultivo y Socio. Los miembros de EEES son 49 países y la Comisión Europea. A partir de la LXXX Reunión de BFUG, celebrada en Estrasburgo los días 11 y 12 de abril de 2022, los miembros de BFUG decidieron suspender los derechos de representación de la Federación Rusa y Bielorrusia en el EEES.

**Figura 1. Países del EEES**



Fuente: EHEA (2022)

Estos 49 países implementan reformas en la educación superior sobre la base de valores clave comunes, como la libertad académica, la autonomía institucional y la participación de los estudiantes y el personal en la gobernanza de la educación superior. A través de este proceso, conocido como Proceso de Bolonia, los países, las instituciones y las partes interesadas adaptan continuamente sus sistemas de educación superior haciéndolos más compatibles y fortaleciendo sus mecanismos de garantía de calidad.

El Proceso comenzó oficialmente en 1999 con la firma de la Declaración de Bolonia. El 19 de junio de 1999, 29 países firmaron esta declaración en Bolonia (de ahí el nombre de todo el Proceso).

Para convertirse en miembro del EEES, los países tienen que ser parte en la Convención Cultural Europea y declarar su voluntad de perseguir e implementar los objetivos del Proceso de Bolonia en sus propios sistemas de educación superior.

A continuación, se mencionan los principales cambios en relación al sistema anterior.

#### 2.3.3.1.2. Cambios principales respecto al sistema anterior

Como elementos principales del cambio, cabe señalar primeramente la estructura de las nuevas enseñanzas, ya que, partiendo de diferentes sistemas educativos, los países firmantes han tenido



que unirse hacia una estructura semejante y comparable, para que los estudiantes y titulados puedan moverse entre los diferentes países.

En segundo lugar, garantizar la calidad con la creación de agencias evaluadoras y regulando el sistema europeo de créditos, que permite que se convaliden los créditos conseguidos para aquellos que escojan una educación inicial o continua en alguna de las universidades europeas, y además, busquen conseguir una titulación.

En tercer lugar, el marco de cualificaciones a nivel europeo, y con ello la puesta en marcha del suplemento al diploma, un documento anexo al título de enseñanza superior cuyo objetivo es mejorar la transparencia internacional y promover el reconocimiento académico y profesional de las titulaciones que han elaborado expertos del Consejo de Europa y la UNESCO.

**Figura 2. Países participantes en el proceso de Bolonia**



Fuente: <https://blog.inspiritmutua.com/etiqueta/plan-bolonia/>

### 2.3.3.2. La formación en el Cuerpo Nacional de Policía hasta la entrada en funcionamiento del Centro Universitario de la Policía

La creación del Centro Universitario de la Policía Nacional supone un paso muy importante en la

formación de los futuros policías, hasta ahora, los estudios que se cursaban en la Escuela Nacional de Policía eran equivalencias, es decir, el título de Inspector era equivalente a máster universitario, y el de Subinspector equivalente a grado, a partir de la entrada en funcionamiento del Centro Universitario, estos títulos pasarán a ser oficiales, expedidos por la propia Universidad de la Policía, lo que va a suponer una mejora importante en la calidad de la enseñanza.

Los niveles formativos que tendrá la universidad de la Policía vienen recogidos en el artículo siete de la Disposición adicional centésima octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado:

1. La obtención de los títulos universitarios oficiales.
2. Facilitar los títulos de grado y postgrado en los ámbitos de interés de la Policía Nacional.
3. Desarrollar líneas de investigación que se consideren de interés para la Policía Nacional, colaborando con otros organismos.

#### 2.3.3.2.1. Grados y posgrados (master y doctorado)

Las enseñanzas universitarias se estructurarán en tres ciclos: grado, máster y doctorado. El sistema de grados, tiene una duración común de 4 años, y promueve la homologación y convalidación de las titulaciones en toda Europa. Pueden tener 180 ó 240 créditos, aunque los casos de menos de 240 créditos, las universidades establecerán actividades que perfeccionen el número de créditos del grado con los del máster.

Los estudios de posgrado se corresponden con el ciclo de estudios que se cursan tras el título de grado. Constituyen los estudios de especialización profesional, postítulos y programas conducentes a un nuevo escalón académico llamado máster y al tercer nivel formativo superior, constituido por programas de doctorado.

Los estudios de grado tienen como principal finalidad ofrecer al alumno una formación general orientada a preparar a los alumnos para futuros puestos de trabajo.

El título de máster, aporta al estudiante una formación avanzada y multidisciplinar, y una iniciación en tareas investigadoras (Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad)

Para acceder a las enseñanzas oficiales de máster será necesario estar en posesión de un título

universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de máster. El máster puede ser de 60 o 120 créditos y tener una duración de uno o dos años.

Los estudios de máster concluirán con la elaboración y defensa pública de un trabajo de fin de máster, que tendrá entre 6 y 30 créditos. El doctorado es un tipo de estudios cuya actividad esencial consiste en profundizar en el estudio de un tema relacionado con la carrera o máster que se ha cursado y viene definido en el artículo 11 de este mismo Real Decreto.

Con carácter general, para acceder a estos estudios hay que estar en posesión de un título de grado o equivalente y un título de máster oficial o equivalente, y haber superado en el conjunto de ambos títulos un total de 300 créditos, además las universidades pueden establecer otros requisitos para la selección de los candidatos.

La obtención del título finalizará con la elaboración y defensa de una tesis doctoral que contenga resultados originales de la investigación científica llevada a cabo. Los estudios de doctorado tendrán una duración máxima de tres años a tiempo completo, aunque también admite la normativa una duración máxima de cinco años a tiempo parcial en función de las circunstancias personales del doctorando.

Existe también la posibilidad de cursar la totalidad o parte de un doctorado en el extranjero, como también obtener el título de doctorado internacional si cumples con un mínimo de internacionalización durante tu doctorado, como una estancia mínima de 3 meses en el extranjero o la presentación de parte de la tesis en un idioma extranjero que sea habitual para las comunicaciones en tu campo científico.

#### 2.3.3.2.2. Los créditos ECTS.

Una de las actuaciones que se estableció con la implantación del Plan Bolonia fue la adopción del sistema de créditos como criterio para la medida de los logros en el aprendizaje universitario europeo, por parte del denominado Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos.

Los créditos existían antes de iniciado el Plan Bolonia. Su origen se remonta al programa

Erasmus, como consecuencia de los problemas que aparecieron con las convalidaciones de este programa de intercambio.

El sistema de ECTS era necesario puesto que cada estado usaba el crédito de distinta forma. En España se asignaba un crédito por cada diez horas de clases teóricas o prácticas que impartía un profesor, mientras que en otros estados se ponderaba la cantidad de trabajo y tiempo que el estudiante empleaba en todas las actividades relacionadas con el aprendizaje.

El crédito europeo según las Declaración de Bolonia y Berlín, representa el volumen de trabajo del estudiante para conseguir los objetivos del programa, objetivos que deben ser especificados, preferiblemente en términos de resultado del aprendizaje y de competencias que han de ser adquiridas.

Se da un valor numérico estipulado para cada unidad de curso, y que representa el valor total del tiempo medio que necesita el alumno para superar esa unidad de curso e incluye:

- Las clases presenciales de carácter teórico.
- Las clases presenciales de práctica o laboratorio.
- Las prácticas desarrolladas en talleres, empresas, o en cualquier tipo de actividad.
- El tiempo dedicado a la realización de trabajos, investigaciones o ensayos incluidos en el currículo.
- El tiempo medio estimado que el alumno debe dedicar al estudio personal de la asignatura para superarla.

En España la definición a nivel normativo del crédito ECTS viene recogido en el artículo 3 del Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre.

#### 2.3.3.2.3. Objetivo del Centro Universitario de la Policía Nacional

El objetivo de la Universidad de la Policía Nacional es que los estudios que cursan los alumnos desde su ingreso en la Escala Básica, vayan sumando créditos, es decir el curso de policía sumará créditos y el de oficial de policía también sumará créditos, así, cuando llegue el momento de ascender a subinspector ya habrán conseguido los créditos suficientes para el grado universitario. Hasta el año 2015 no era necesario estar en posesión del grado universitario para ascender a la categoría de subinspector, pero con la aprobación de la Ley Orgánica 9/2015, de 28

de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, se impuso la obligación de tenerlo; no obstante, se introdujo una moratoria de cinco años para que aquellos funcionarios que no cumplieran ese requisito, pudieran obtenerlo antes de presentarse a la oposición de ascenso.

Esta moratoria concluyó el año 2020, hasta entonces el título de Subinspector era equivalente al grado, es decir se les otorgaba el grado una vez que acababan su formación y ascendían, sin embargo ahora necesitan tener el título universitario de grado, previo al ascenso.

Aunque actualmente, el 70 por ciento de los alumnos que cursan sus estudios en la Escala Básica tienen el título de grado, se desarrollarán cursos para Oficiales de Policía que no tengan el número necesario de créditos para poder presentarse al curso de ascenso a Subinspector.

Los cursos previstos en una primera instancia, según propuesta de la División de Formación serían:

- Obtención de grado por Oficiales.
- Acceso al grado para titulados universitarios medios o no hayan accedido al nuevo plan de estudios.
- El ascenso a Subinspector se considera equivalente al primer curso de máster.
- El acceso a la Escala Ejecutiva tendrá dos modalidades de máster: nuevo ingreso con dos cursos y promoción interna con uno sólo.

Actualmente, en la Escuela de Ávila reciben formación alumnos de otras muchas nacionalidades, así como procedentes de las Policías Locales y de Vigilancia Aduanera que previsiblemente continuarán su formación en el centro universitario.

#### 2.3.3.2.4. Estructura de la División de Formación y Perfeccionamiento

El artículo 13 de la Orden INT/28/2013 de 18 de enero, que desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía, contempla la estructura de la División de Formación y Perfeccionamiento y establece las funciones de sus distintas unidades:

1. La Secretaría General. Con funciones de apoyo y asistencia, es la encargada de planificar las líneas generales de actuación, gestión del personal, medios, recursos y normativa. Gestiona las bases de datos de la División.

2. Área de Procesos Selectivos. Gestiona los procesos para el acceso y promoción interna de las escalas y categorías, la convocatoria de cursos de actualización anteriores a los ascensos y gestiona la habilitación y acceso del personal de seguridad privada.
3. Escuela Nacional de Policía. Responsable del desarrollo e impartición de los cursos y programas de formación de acceso a las escalas Ejecutiva y Básica del Cuerpo Nacional de Policía, así como de la formación de alumnos de otros cuerpos policiales nacionales o extranjeros en el entorno de la cooperación nacional o internacional. También programa y ejecuta los cursos de promoción interna salvo los atribuidos al Centro de Altos Estudios Policiales.
4. Centro de Actualización y Especialización. Planifica, coordina y dirige las actividades dirigidas a la formación permanente para la especialización y actualización de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía. Su sede se encuentra en Ávila, Linares (Jaén) y Madrid.
5. Centro de Altos Estudios Policiales. Sus funciones pasan por promover y desarrollar programas formativos específicos y complementarios de altos responsables de la seguridad pública en el ámbito de la Dirección General de la Policía, incentivando la colaboración de universidades y otros entes públicos o privados. No solo eso, sino que también programa, desarrolla e imparte los cursos de promoción interna de la Escala Superior y la primera categoría de la Escala Ejecutiva.

De este Centro, depende el Instituto de Estudios de la Policía que tiene funciones de investigación y desarrollo de nuevos métodos y técnicas profesionales, la atracción y estudio de las situaciones sociales que puedan afectar a la seguridad pública, y desarrollar proyectos de colaboración con las universidades.

#### **2.3.4. El Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional**

Recientemente se ha publicado el Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A. Aunque se considera algo positivo, es algo que llega con mucho retraso como hemos referenciado, puesto que ya se contemplaba en la LO 9/2015, de 28 de julio, del Régimen de Personal de la Policía Nacional y, teniendo en cuenta la importancia del desarrollo del mismo para no interrumpir la carrera profesional de ningún funcionario, sin que se lleve a cabo hasta la actualidad.

Este Real Decreto se encarga de regular la naturaleza, régimen jurídico, adscripción, sede y denominación. Se le reconoce la condición de organismo autónomo como si fuera una universidad. Se adscribe al Ministerio del Interior a través de la Dirección General de la Policía, teniendo su sede principal en Ávila. La Escuela Nacional de Policía de Ávila es el centro de la sede central, contemplando otras sedes para poder desarrollar las actividades.

El art. 39 del mencionado texto normativo contemplaba la creación del Centro Universitario de Formación del Cuerpo Nacional de Policía, con el objetivo de impartir la formación relativa a los estudios universitarios del Sistema Educativo Español, que se adhirió a una o varias Universidades.

Como estructura orgánica tendrá una Presidencia y un Consejo Rector. La Dirección será el órgano ejecutivo superior, quien elaborará, modificará y revisará los planes de estudios de las titulaciones impartidas, coordinándose con el Delegado de la universidad adscrita. Cabe indicar que se limita el cargo de Director del centro universitario a los funcionarios que formen parte o que hayan pertenecido a la escala superior primera categoría de la Policía Nacional. Se veda la posibilidad a la participación del ámbito privado, ajeno al ámbito policial.

A partir de la publicación del Real Decreto, el art. 39 se desarrolló buscando ofrecer una formación de máxima calidad y actualizada, que responda a las necesidades y demandas que debe afrontar la Policía Nacional cuando ejerza sus funciones. De este modo, la Policía cuenta con un marco formativo que ofrecerá a sus miembros una formación especializada y de calidad, adecuada a las necesidades que en el ámbito de seguridad pública ha de satisfacer la Policía Nacional.

Este Real Decreto integra la formación en el Sistema Educativo Español y en el Espacio Europeo de Educación Superior, como enseñanza universitaria en los niveles de grado, máster y doctorado, en el ámbito de un nuevo modelo policial apoyado en la protección de los derechos y libertades, la eficacia operativa, la digitalización y la internacionalización que terminará con el agravio durante mucho tiempo de no reconocer las enseñanzas que los centros policiales impartidas, ni tan siquiera para ascender de puesto de trabajo.

El objetivo del Centro Universitario es impartir al personal de la Policía Nacional la formación relativo a los estudios universitarios, siguiendo el sistema de formación contemplado en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio. El objeto del Centro Universitario es el siguiente: impartir las

enseñanzas dirigidas a conseguir los títulos universitarios oficiales en las clases y condiciones previstas; plantear la obtención de títulos de Grado, Máster y Doctorado en los ámbitos de interés de la Policía Nacional; determinar líneas de investigación que se entienden de interés para la Policía Nacional, colaborando, cuando así se contemple, con otras entidades y organismos de enseñanza e investigación, públicos o privados.

De acuerdo con su artículo 6, el Centro Universitario respetará los principios de interés general que se aplican a la actuación de las administraciones públicas. En el ejercicio de sus funciones específicas se regirá, además, por los siguientes principios básicos:

Estos son los principios que deberá seguir el Centro Universitario para cumplir con sus objetivos de forma adecuada:

- a) La autonomía que le permitirá gestionar sus recursos de acuerdo con sus estatutos y objetivos.
- b) La objetividad en todas sus actuaciones, usando criterios preestablecidos y basados en estándares conocidos por los funcionarios.
- c) La transparencia en todas las actividades y el cumplimiento de las obligaciones de buen gobierno, incluyendo la rendición de cuentas necesaria para presentar información completa sobre su gestión.
- d) La eficacia en la utilización de sus recursos para cumplir sus objetivos.
- e) La eficiencia en la asignación y uso de los recursos públicos, evaluando la calidad de los procesos y procedimientos de acuerdo con criterios legales, de celeridad, simplificación y accesibilidad electrónica.
- f) La cooperación y colaboración con otros centros de formación policial, instituciones, universidades, agencias y otras entidades, tanto a nivel nacional como internacional.
- g) El respeto a los principios y valores de la igualdad de género, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 y la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011.
- h) La integración de los valores y principios de actuación propios de la Policía Nacional en los procesos de formación.

El Centro Universitario se adscribirá a una o varias universidades públicas a partir del convenio. Una vez el proceso de adscripción haya finalizado, el Centro adquirirá el carácter de centro universitario adscrito, impartándose estudios dirigidos a conseguir los títulos universitarios oficiales. Así, debe indicarse que la estructura del centro no varía mucho respecto a la de cualquier universidad: Secretaría General, Áreas y Departamentos.



La docencia podrá impartida por personal destinado en centros docentes de la Policía Nacional que tenga el título correspondiente, profesores contratados y profesores universitarios, teniendo una relación de puestos de trabajo y un catálogo propio.

### **2.3.5. Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Centro Universitario de Formación de la Policía, O.A., y la Universidad de Salamanca, para su adscripción a la universidad**

El 26 de septiembre de 2022 se suscribió el Convenio entre el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional O.A. y la Universidad de Salamanca para adscribir el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional O.A. a la Universidad de Salamanca, publicándose en el BOE.

Este Convenio ha sido firmado por el Director General de la Policía, nombrado por el Real Decreto 728/2018, de 29 de junio, y por otra, Ricardo Rivero, Rector Magnífico de la Universidad de Salamanca, nombrado por Acuerdo 139/2021, de 16 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, actuando en nombre y representación de la Universidad de Salamanca.

El Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional O.A., en adelante, Centro Universitario, se adscribe al Ministerio del Interior a través de la Dirección General de la Policía, a partir de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de 2021. La formación, junto con la experiencia, se vuelve en uno de los instrumentos más relevantes para reforzar y desarrollar las capacidades de cualquier actividad profesional. De este modo, la función policial, en constante proceso de adaptación a los nuevos retos y demandas de la sociedad a la que fundamenta, exigiéndose una formación especializada que ofrezca conocimientos y habilidades principales para realizar la labor tan relevante.

Se suscribe el convenio para autorizar que el Centro Universitario a la Universidad de Salamanca, en adelante USAL, se adscriba a la policía. Dicho convenio busca promover las condiciones de adscripción del Centro Universitario a la USAL, así como las enseñanzas universitarias oficiales y propias y, en su supuesto y siguiendo lo contemplado en el art. 13.1 del Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, el desarrollo de actividades de investigación y transferencia del conocimiento que el Centro Universitario impartirá como centro universitario adscrito.

El Centro Universitario se obliga a ofrecer los presupuestos año a año, medios materiales e instalaciones oportunas para asegurar el funcionamiento del Centro Universitario y que se cumplan los objetivos; promover la gestión de la matrícula y el expediente académico de los alumnos, teniendo la USAL acceso a los mismos; y revelar su condición de centro adscrito a la USAL, empleando la imagen corporativa de la Universidad para desplegar las actividades contempladas en el convenio, de acuerdo con la cláusula segunda.

La USAL se obliga a reconocer los mismos efectos a los estudios que se imparten en el Centro Universitario en el ámbito del convenio que los que se enseñan en sus propios centros; expedir los títulos universitarios oficiales relativos a las enseñanzas que se imparten en el Centro Universitario en el ámbito del presente convenio; ceder el uso de sus medios e instalaciones, siempre contando con la solicitud previa del Centro Universitario; asegurar la igualdad de condiciones para acceder a los cursos formativos que organice la USAL tanto para los trabajadores propios como para el del Centro Universitario; ofrecer al Centro Universitario apoyo en la actividad docente, investigadora y administrativa procedentes de proyectos de colaboración mutua; y realizar las actuaciones oportunas para reconocer como créditos a la hora de conseguir el título universitario oficial de grado, en el máximo porcentaje permitido, así como la experiencia profesional policial, de acuerdo con la legislación concreta a la hora de reconocer los estudios en el ámbito de la Policía Nacional.

### **III. ASCENSO A LOS DIFERENTES PUESTOS DE POLICÍA**

Los cursos de especialización y promoción policiales deben ser el resultado o equilibrio entre la asimilación de conocimientos y conceptos, la utilización de procedimientos y el desarrollo de las actitudes y valores de la organización. Un Policía Nacional debe salvaguardar la seguridad, pero también emplear la fuerza, tiene la exclusividad en el uso de la misma, en defensa de los intereses legales. Solo los policías, salvo excepciones como la legítima defensa, están facultados por el Estado para utilizar el uso de la fuerza en una labor de represión para con los delincuentes. Esta excepcionalidad les convierte en personas que deben conocer casi a la perfección los aspectos fundamentales del ordenamiento jurídico, con lo que su formación se antoja esencial. *“Formación y sensibilidad son dos aspectos cruciales de esta labor, si nos centramos en las personas: coordinación y colaboración si nos centramos en las instituciones”* Vinagre, A. M<sup>a</sup>., Soto, J. E. (2018).

Con el objetivo de la moratoria, prevista en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen

de Personal de la Policía Nacional, y el Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, los requisitos académicos a cumplir dependen del puesto al que se vaya a ascender.

Los grupos de clasificación y estudios que se exigen para cada una de las escalas son:

Superior: grupo A, subgrupo A1, Grado.

Ejecutiva: grupo A, subgrupo A1, Grado.

Subinspección: grupo A, subgrupo A2, Grado.

Básica: grupo C, subgrupo C1, título de Bachiller o Técnico.

De este modo, el ascenso por promoción interna requerirá estar en posesión de la titulación del subgrupo de clasificación oportuna a la categoría a la que se busca promocionar.

El título VIII se encarga de la carrera profesional y la promoción interna en la Policía Nacional, que se articula de acuerdo a los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y, en su caso, antigüedad, mediante las modalidades básicas de concurso-oposición y antigüedad selectiva.

Cabe destacar la novedad que implica la posibilidad de ascenso por promoción interna a todas las clases, por cualquiera de las dos tipologías; eliminando la restricción existente que sólo permite ascender por concurso-oposición a la categoría de Oficial de Policía y por antigüedad selectiva a la de Comisario Principal. Además, aumenta de dos a tres el número máximo de convocatorias en las que se podrá participar por antigüedad selectiva.

Aquí cabe apreciar dos novedades en 2015, por un lado, la equivalencia a Grado universitario a los subinspectores y la equivalencia a Master universitario a los inspectores.

El Ministerio del Interior, con el informe previo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, será el encargado de establecer los planes de formación para el ingreso y promoción profesional, teniendo en cuenta los objetivos generales, contenidos y duración de los ciclos formativos, que podrán complementarse con módulos de formación práctica, dependiendo de la naturaleza de las funciones de la escala o categoría. El Real Decreto 853/2022 aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, que establece un sistema formativo policial comparable al de otras formaciones profesionales y encuadrado en el sistema educativo general.

El régimen de formación del Cuerpo Nacional de Policía para promoción interna se conforma como un proceso unitario y progresivo, asignando inicialmente la equivalencia a la titulación de Técnico del sistema educativo para los funcionarios de la escala Básica. El Ministerio de Interior propone la homologación de los estudios con los niveles del sistema educativo general.

Cabe hacer referencia a los procesos de promoción en el Cuerpo Nacional de Policía. Se establecen dos tipos de procesos selectivos: concurso-oposición y antigüedad selectiva, cada uno con diferentes etapas de selección. En el proceso de concurso-oposición se dividen en tres fases: concurso, pruebas de aptitud profesional y curso de capacitación selectivo, mientras que en el proceso de antigüedad selectiva consta de etapas de calificación previa, pruebas de aptitud y curso de capacitación selectivo. Para la promoción interna a las categorías de Oficial, Subinspector, Inspector Jefe, Comisario y Comisario Principal, se requiere estar en la categoría inferior en situación de servicio activo y cumplir ciertos requisitos, como conseguir una calificación mínima y no tener anotaciones en el expediente personal por falta muy grave o grave. En ambos procesos se deben superar las etapas de pruebas de aptitud profesional y curso de capacitación selectivo.

Por tanto, del análisis del contenido de la anterior normativa, se revela que ambos reglamentos contemplan los procesos de ascenso de forma prácticamente equivalente e incluso menos gravosa en cuanto a la promoción de oficial en la norma actual, pues el tiempo de permanencia en la clase es menor, se acrecientan las posibilidades de servicio que favorecen el acceso al mismo o no se exige baremo de partida.

Es decir, lo que conviene retener es que la actual regulación introducida por Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional no conlleva una quiebra del sistema implantado hasta el año 2022, sino más bien, su continuidad, limitándose, tal como indica su preámbulo, a subsanar las disfunciones y mejorar su regulación en cuestiones determinadas.

### **3.1. POLICÍA**

#### **3.1.1. Aspectos normativos reguladores del curso**

Es la Orden ECI/1995/2007 por la que se establece la equivalencia de Policía a Técnico, debiendo estar para ello en posesión de la ESO o equivalente, a los efectos de acceso a empleos públicos o privados.

Si un alumno seleccionado para ingresar en el Cuerpo Nacional de Policía posee un título de Bachiller o equivalente, podrá obtener el nombramiento de Policía de la Escala Básica mediante el procedimiento establecido en el artículo 6 del Real Decreto 853/2022. En tal caso, este nombramiento tendrá la equivalencia genérica al título de Técnico de formación profesional, lo que le permitirá acceder a empleos tanto públicos como privados. Esta equivalencia también se aplicará a quienes hayan cursado o cursen los estudios correspondientes para la categoría segunda de la Escala Básica, y a aquellos que se integraron en la misma según la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 2/1986, siempre y cuando cuenten con el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente según el Real Decreto 614/1995.

Los cursos de formación profesional específica de cada categoría se realizarán de acuerdo con el Plan Docente (plan de estudios) establecido en el Real Decreto 853/2022. Estos cursos se llevarán a cabo mediante módulos de formación teórico-práctica en el centro docente, y podrán complementarse con módulos de formación en el puesto de trabajo si la naturaleza de las funciones propias de la categoría lo aconseja.

Estos cursos tendrán carácter selectivo, podrán desarrollarse en ciclos de formación presencial o a distancia y estarán dirigidos a dotar a los aspirantes de los conocimientos técnico-profesionales, jurídicos y psico-sociales en que se fundamenta la función policial y, en su caso, de dirección, que exige el desempeño del puesto profesional.

El Real Decreto 614/1995 de 21 de abril (BOE núm.118, de 18 de mayo), por el que se aprobó el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, modificado por el Real Decreto 440/2007, de 3 de abril (BOE núm. 81, del 4 de abril), y actualmente el Real Decreto 853/2022, tienen en cuenta que los planes de formación para el ingreso estarán diseñados de forma que capaciten para desempeñar, con profesionalidad y eficacia, las funciones que como servicio público se encomiendan al Cuerpo Nacional de Policía. Son planes de formación de carácter teórico-práctico.

Al mismo tiempo se indica la necesidad de complementar los cursos de formación teórico-práctica en el centro docente, con “un módulo de formación práctica en el puesto de trabajo”, dejando a determinación reglamentaria, en función de la competencia profesional característica de la categoría, la fijación de su duración.

El sistema de acceso al Cuerpo Nacional de Policía que se efectúa por el procedimiento de oposición libre a las categorías de Policía e Inspector, se fundamenta por tanto en un proceso selectivo integral, que consta de las siguientes fases: oposición; cursos de formación; y módulo de formación práctica.

Cada fase del proceso de selección de los aspirantes a ingresar en el Cuerpo Nacional de Policía tiene su relevancia y su peso específico, ya que las puntuaciones obtenidas en cada una de ellas influyen en la clasificación final de la promoción, donde los candidatos se ordenan según la puntuación global obtenida en el proceso selectivo.

Por esta razón, el "Módulo de formación práctica" debe ser una continuación educativa de la Escuela Nacional de Policía, y su implementación debe ser a través de un plan de seguimiento tutorial destinado a evaluar la idoneidad de los funcionarios en prácticas para ejercer la profesión policial. El plan de formación profesional específica de cada categoría se desarrollará a través de módulos de formación teórico-práctica en el centro docente, complementados, cuando la naturaleza de las funciones de la categoría lo requiera, con módulos de formación en el puesto de trabajo. La duración de estos módulos se establecerá en función de la competencia profesional de la categoría.

El artículo 13 del Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional (Real Decreto 853/2022) establece que los estudiantes que superen el curso o cursos académicos y el módulo de formación práctica en el puesto de trabajo establecidos en el plan de estudios correspondiente serán declarados aptos y nombrados como Inspector o Policía Nacional por la persona titular de la Secretaría de Estado de Seguridad, según corresponda.

El período de prácticas no se puede repetir, excepto causa involuntaria, debidamente justificada que lo impida, apreciada por el Director General de la Policía y, por tanto, su no superación conlleva la exclusión definitiva del proceso selectivo.

El Título VI de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio de Régimen de Personal de la Policía Nacional regula los principios rectores del ingreso en la Policía Nacional, los requisitos y el proceso de selección, contemplando que, de forma reglamentaria, se desarrollen los procesos selectivos, sus diferentes fases, así como las materias sobre las que versarán.

El Título VIII, de la citada Ley Orgánica, regula la carrera profesional y la promoción interna, disponiendo en su artículo 41, que los Policías Nacionales podrán ascender por promoción interna a la categoría superior a la que ostenten, previo cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

En el artículo 3, apartado 1. j), del Real Decreto 770/2017, de 28 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del ministerio del interior atribuye al Director General de la Policía las funciones de seleccionar y promover al personal del Cuerpo Nacional de Policía, y el desarrollo de las actividades técnico-docentes de formación y perfeccionamiento del personal de dicho Cuerpo.

En el referido artículo, en su apartado A 4, b), se atribuyen a la División de Formación y Perfeccionamiento, bajo la coordinación de la Subdirección General de Recursos Humanos, las funciones de selección, promoción, formación y especialización de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía.

La Orden INT/28/2013, de 18 de enero (modificada por Orden INT/558/2019, de 16 de mayo) por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía, establece en su artículo 13 que, dentro de la División de Formación y Perfeccionamiento, a la Escuela Nacional de Policía le corresponde desarrollar e impartir los cursos y programas formativos de acceso a las Escalas Ejecutiva y Básica del Cuerpo Nacional de Policía, así como las acciones formativas destinados a alumnos pertenecientes a otros cuerpos policiales en el marco de la cooperación policial, tanto a nivel nacional como internacional. Además, la entidad responsable también planificará y llevará a cabo los cursos relacionados con la promoción interna de los funcionarios de la Policía Nacional, a excepción de aquellos que estén bajo la responsabilidad del Centro de Altos Estudios Policiales.

### **3.1.2. Proyecto formativo de la Escuela Nacional de Policía**

El Proyecto Formativo de la Escuela Nacional de Policía tiene como objetivo la formación integral de los alumnos y se fundamenta en tres pilares fundamentales, según la web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019):

1º) Búsqueda constante de la calidad y excelencia académica

Partiendo de la premisa de que la calidad del servicio público ha de ser un elemento determinante en la labor profesional del funcionario policial, la Escuela Nacional de Policía cuenta con una Sección de Gestión de la Calidad como herramienta de ayuda para la mejora continua en la calidad de los servicios que presta, y como elemento útil para fomentar la participación de sus alumnos en los programas de gestión de calidad; sirviendo asimismo, de vehículo a través del que canalizar las opiniones de los interesados acerca de los servicios ofrecidos, mediante los buzones de sugerencias existentes y los grupos de trabajo constituidos al efecto (Círculos de Calidad).

Con esa finalidad, además, en todos los cursos se efectúa una evaluación sobre el grado de satisfacción de los alumnos con los citados servicios, cuyos resultados sirven para implantar las correspondientes acciones de mejora.

Por otra parte, en ese objetivo de seguir mejorando constantemente, la formación policial que se ofrece se mantiene firmemente actualizada tanto en sus contenidos como en sus métodos y procedimientos de presentación, aprovechando la experiencia del trabajo diario de las diferentes unidades policiales y la de otras instituciones ajenas a la corporación policial que auxilian estrechamente con ella.

En definitiva, la formación que la Escuela ofrece y la organización de la que se sirve para ponerla en práctica, están encaminadas a la consecución de un fin último vinculado a un mandato constitucional: proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana en un escenario social en el que los ciudadanos son auténticos titulares de aquéllos.

#### 2º) Atención personalizada al alumno

Se busca que el profesor sea un "protagonista activo" de la motivación y participación de los alumnos en clase y en su tarea de aprendizaje, con la preparación y experiencia adecuada para esta función, que acompaña al alumno en su evolución personal y académica a lo largo del curso, orientándole en los aspectos académicos y profesionales.

Asimismo, para mejorar los servicios de atención al alumno, la Escuela Nacional de Policía cuenta con un Gabinete de orientación de apoyo y ayuda pedagógica a los alumnos que lo necesiten o requieran.

#### 3º) Adecuación de la formación-promoción a la realidad social y profesional

Se busca que la Escuela sea un lugar de encuentro, reflexión y unificación de criterios. Los programas son objeto de innovación y cambio permanente, tratando de adecuarlos a las



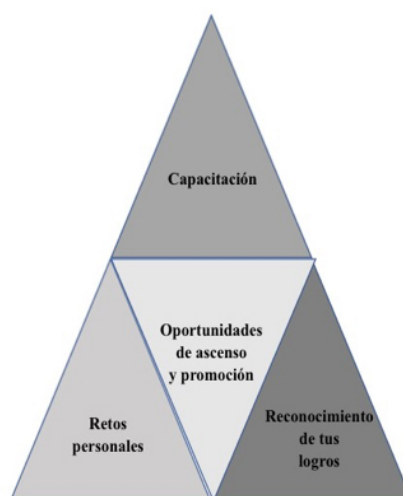
necesidades que presentan los alumnos y a las demandas de la propia organización.

Se orienta y se considera al sistema formativo como un instrumento estratégico en la mejora de la productividad al mismo tiempo que motor del desarrollo armónico del individuo y de la Policía Nacional. En los cursos de promoción, se busca desarrollar plenamente el equilibrio entre la asimilación de conocimientos y conceptos, el empleo de procedimientos y el desarrollo de las actitudes y valores de la organización. Cabe entender la formación como elemento del salario emocional, es decir, todo aquello que hace que los integrantes de la Policía Nacional se puedan sentir satisfechos y suplir otras carencias valiables.

El salario emocional es un aspecto fundamental para el trabajador ya que tiene un papel importante a la hora de satisfacer las necesidades generando una fidelización a partir de las prestaciones emocionales como formación, reconocimiento, calidad en las relaciones, retos profesionales, entre otras. No obstante, más allá de una lista de beneficios es necesario asociar a este tema la pirámide de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades.

En la siguiente figura se muestran los cuatro elementos determinantes del salario emocional que permiten aumentar la productividad empresarial: capacitación, retos profesionales; oportunidades de ascenso y promoción; y reconocimiento de sus logros. Cada factor establece un grado de relación por actos colectivos fundamentados en la interacción social. Para efectos del análisis se considera que las prácticas laborales reguladas por un sentido emocional pueden contribuir a mejorar la productividad.

**Figura 3. Factores determinantes del salario emocional para la productividad**



Fuente: elaboración propia a partir de Rocco Cañón (2009)

En el primer factor “capacitación”, el trabajador busca aprender y actualizarse. De este modo, la empresa puede patrocinar el proceso de capacitación tanto a nivel interno como externo que ofrezca herramientas de trabajo.

El segundo factor “oportunidades de ascenso y promoción” es importante para que el trabajador pueda alcanzar sus metas y expectativas en el ámbito organizacional, sabiendo que el plan de carrera permite el crecimiento personal y profesional.

El tercer factor “retos profesionales” incluye el ambiente laboral en el que el trabajador pueda crecer en su cargo. En este sentido, su trabajo debe ser dinámico para demostrar sus competencias y habilidades, un ambiente laboral atrayente que permita aprovechar los conocimientos del trabajador.

El cuarto factor “reconocimiento a sus logros” pretende que se reconozcan los resultados y aportes que realizan los trabajadores, y que, de este modo, se vean motivados para mejorar su productividad.

Finalmente, no se puede dejar de lado un aspecto fundamental para el equilibrio del ser humano como es la “conciliación entre la vida familiar y laboral”. Por conciliación de la vida laboral y familiar se entiende el conjunto de medidas dirigidas a apoyar la combinación del trabajo remunerado con la familia y la vida privada. Por ello, en este concepto se recogen cuestiones como el cuidado de los hijos, los permisos, la flexibilización de algunas condiciones de trabajo y otras medidas como las ayudas familiares (Arastey Sahún, 2008). En definitiva, se busca que toda persona encuentre un sistema equilibrado entre su trabajo y ambiciones profesionales y sus responsabilidad y anhelos vitales.

En este sentido, la exposición de motivos, el Reglamento de los Procesos Selectivos y de Formación (Real Decreto 853/2022), señala que el sistema formativo policial debe ser riguroso, continuado, dinámico, incentivador, de un nivel docente asimilable al de otras formaciones similares de carácter profesional y adecuado a las necesidades que demanda la función policial. Todo ello con el fin de capacitar para el desempeño con profesionalidad y eficacia de las funciones que, como servicio público, se encomiendan a la Policía Nacional.

En relación con esta filosofía, el Plan de Estudios del curso de capacitación para el acceso a la

categoría de Policía de la Policía Nacional debe responder a las siguientes directrices:

En primer lugar, no sólo a la consecución de conocimientos, competencias, habilidades, etc. antes señalados, sino que, además, debe contemplar las exigencias de la categoría a la que se aspira en la estructura jerárquica teniendo en cuenta que los Policías constituyen el primer escalón de ejecución en la referida estructura, debiendo asumir responsabilidades en cuanto al cumplimiento de las obligaciones inherentes al desarrollo de los servicios encomendados.

En segundo lugar, si bien la formación que se imparta ha de capacitar para el desempeño de la función generalista de Policía, en el presente Plan de Estudios se introducen aspectos formativos relacionados con la compleja y delicada tarea que han de desarrollar en una ODAC, dado que el Policía puede ser adscrito al equipo de trabajo de una Oficina de Denuncias.

Finalmente, y en cuanto a los contenidos temáticos que han de desarrollarlo, el Plan de Estudios debe responder a las necesidades que en materia de seguridad constituyen las demandas de los ciudadanos y que, hoy por hoy, pasan por dar respuesta a manifestaciones de la criminalidad de máxima gravedad: violencia en el ámbito familiar y contra la mujer, las nuevas expresiones de la delincuencia y las especiales amenazas que para la seguridad de los españoles tienen su origen en el terrorismo internacional de naturaleza islamista.

Estas directrices generales se concretan en los siguientes objetivos que deben informar cada uno de los módulos formativos, dotándolos de sentido y, en su caso, a las materias que lo integran:

- Relacionar las aportaciones de las ciencias al ámbito de la investigación identificando sus principios, describiendo su aplicación, conociendo métodos y técnicas de investigación con el objetivo de valorar las causas genéricas que resultan aplicables en la comisión de hechos delictivos, así como su tratamiento.
- Obtener información por las vías y canales contemplados legítimamente con el fin de controlar y prevenir supuestos criminales.
- Asumir la responsabilidad del uso de los medios operativos puestos a su disposición.
- Guardar el secreto profesional de todas las informaciones que conoce en razón o con ocasión del cumplimiento de sus funciones.
- Desarrollar la iniciativa, el sentido de la responsabilidad, la disciplina, las señas de identidad y la madurez profesional que permitan mejorar la calidad del trabajo, facilitar las relaciones intra-corporativas y que promuevan el perfeccionamiento profesional.

- Mantener las aptitudes profesionales mediante el desarrollo de su capacidad de autoaprendizaje que posibiliten la evolución y adaptación de sus capacidades profesionales a los cambios tecnológicos y organizativos.
- Reconocer la posible comisión de un delito y de un ilícito administrativo, estudiando la legislación e identificando el tipo de delito o infracción para intervenir con fundamento.
- Conocer los fundamentos jurídicos y deontológicos sobre los que se asientan las bases de la sociedad democrática, asumiendo responsablemente la misión policial como servicio público para la protección y defensa de los derechos y las libertades de todos los ciudadanos, prestando un servicio de calidad.
- Realizar las actuaciones conforme al marco legal, a los principios de ética profesional y a las normas de actuación para no incurrir en responsabilidades penales y administrativas, resolviendo con criterios de profesionalidad y eficacia.
- Ejercer los derechos y obligaciones derivadas de la actividad profesional, siguiendo lo contemplado en la legislación vigente.
- Asegurar las garantías constitucionales a las personas privadas de libertad, respetando los derechos individuales y cumpliendo los trámites y requisitos exigidos por el ordenamiento legal.
- Practicar un atestado por supuesto delito o falta, de forma que se recojan de manera fidedigna y objetiva los datos del hecho de acuerdo a la Ley.
- Preservar las pruebas e indicios de presuntos hechos delictivos o de ilícitos administrativos de forma que no pierdan su calidad probatoria y se facilite la correcta instrucción del proceso penal o sancionador.
- Observar los hechos y conductas que pudieran constituir infracciones administrativas, en el marco de la extranjería, espectáculos públicos, seguridad privada, etc. valorando su adecuación y en su caso requiriendo su cumplimiento y/o formulado, si procede, la denuncia correspondiente.
- Ejercer los derechos y obligaciones derivadas de la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- Cooperar con los diferentes cuerpos policiales en sus respectivas funciones y competencias con el fin de optimizar la coordinación interpolicial.
- Auxiliar, proteger y amparar a las víctimas de delitos, accidentes, catástrofes y otras personas que requieran asistencia psicológica o sanitaria, valorando su estado y determinando las prioridades de actuación y si procede la evacuación, para que sean atendidas por servicios especializados de forma inmediata.
- Conocer las posibilidades operativas de los efectivos policiales especializados e informar al mando, dependencia o servicio adecuado de acuerdo a sus funciones y competencias, de forma

que se garantice la eficacia y objetividad en el servicio.

- Evaluar en toda intervención los bienes jurídicos a proteger, de forma que en caso de conflicto entre derechos se proteja prioritariamente aquél que la normativa explicita como superior.
- Realizar las actuaciones necesarias y aquellas que les fueran encomendadas para facilitar la prevención, protección, mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana y el orden público.
- Intervenir frente a las agresiones, infracciones y atentados a los derechos y libertades, resolviendo en consecuencia.
- Utilizar eficazmente los canales de comunicación con los ciudadanos a fin de conocer los problemas que les afectan en materia de seguridad y facilitar mecanismos de proximidad y mediación con el ciudadano.
- Controlar sus impulsos y emociones y evitar prejuicios para mantener el equilibrio necesario y controlar su actuación en las diferentes intervenciones.
- Valorar la importancia de la comunicación profesional, así como las normas y procedimientos de organización y su repercusión en la actividad e imagen del servicio.
- Actuar y mantener actitudes profesionales acordes con el código ético de la policía amparado en la normativa vigente y valorar la importancia de la buena imagen policial y asumir, en las relaciones intraorganizacionales y ante el servicio, los principios de disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de equipo, dedicación y corrección.

Dentro del marco general mencionado previamente, el Plan de Estudios se estructura en cuatro módulos formativos de carácter teórico-práctico, cada uno de los cuales conforma, a su vez, áreas temáticas o materias de conocimientos y habilidades uniformes, necesarias para poder cumplir sus objetivos. Cada módulo engloba el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes ordenados con criterios de afinidad formativa, que conforman un bloque coherente de formación profesional concreto.

**Tabla 2. Módulos formativos del Plan de Estudios**

MÓDULOS	MATERIAS
MÓDULO 1. INVESTIGACIÓN POLICIAS. TÉCNICAS Y APLICACIONES	Métodos y Técnicas de Investigación I Policía científica Aplicaciones informáticas I
MÓDULO 2. ORGANIZACIÓN POLICIAL, POLICÍA ASISTENCIAL Y SOCIEDAD	Comunicación en lengua inglesa o francesa I Organización y habilidades sociales I Deontología e historia del CNP Policía, sociedad y victimología TAU y protección civil I
MÓDULO 3. POLICÍA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA	Práctica administrativa y Derecho de Extranjería I Práctica penal y procesal I Normativa administrativa y Derecho de Extranjería I Documentación policial
MÓDULO 4. PREVENCIÓN POLICIAL Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	Técnicas de prevención e intervención I Técnicas Operativas e Instrumentales I: Defensa personal policial I Educación física I

**Fuente: elaboración propia**

La Escala Básica de la Policía Nacional es el estrato sobre el que se construye y sustenta toda la organización policial. El futuro policía debe ser competente para el desarrollo de los servicios y ejecutarlos con responsabilidad, cuidando tanto la realización de los mismos como las formas y cauces de comunicación para con sus superiores y hacia el ciudadano. Por ello, el curso se organiza en torno a unas competencias concretas que el aspirante a policía debe adquirir para un pleno desarrollo de la carrera profesional.

Dichas competencias se reparten entre los cuatro módulos formativos en los que se desglosa el Plan de Estudios de tal manera, que cada una de las asignaturas que conforma dichos módulos contribuye coordinadamente a la adquisición de las mismas, cumpliendo el doble objetivo de satisfacer las demandas de formación de la categoría concreta y de atender a las demandas de la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de cada uno de los módulos de formación que conforma el Plan de Estudios son los siguientes:

#### **MÓDULO 1. INVESTIGACIÓN POLICIAL. TÉCNICAS Y APLICACIONES**

En el mundo globalizado en el que nos encontramos, la gestión de la información y la elaboración de conocimiento a partir de ella, se traducen en factores clave en cualquier institución que pretenda ser eficaz. Un correcto manejo y explotación de los recursos que la sociedad de la información nos ofrece se posiciona como elemento clave en el esclarecimiento de cualquier

hecho delictivo.

Este módulo formativo pretende contribuir a que el futuro policía adquiriera la competencia para la realización de investigaciones dentro de su ámbito de actuación y cooperación en la investigación de otros delitos, mediante la aplicación de las técnicas adecuadas y realización de labores de captación, tratamiento, archivo y recuperación de la información, en la forma y método que fueran procedentes. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019):

Los objetivos de este módulo son:

- Gestionar y aplicar las técnicas de investigación y/o información policial al objeto de obtener elementos probatorios de una acción delictiva o información de interés policial.
- Interiorizar el importante papel que desempeñan las unidades de inteligencia en la investigación criminal y en la lucha contra cualquier fenómeno criminógeno.
- Aplicar los protocolos establecidos en relación a las inspecciones oculares técnico-policiales.
- Explotar las posibilidades que ofrecen las labores de Policía Científica para el esclarecimiento de hechos delictivos.
- Explotar las posibilidades que ofrecen las tecnologías para el ejercicio profesional.
- Manejar adecuadamente los recursos de almacenamiento de información policial.

Las materias de este módulo son las siguientes: métodos y técnicas de investigación I; Policía Científica; y aplicaciones Informáticas I.

En el anexo I se contempla el programa de la fase de formación presencial.

## MÓDULO 2. ORGANIZACIÓN POLICIAL, POLICÍA ASISTENCIAL Y SOCIEDAD

El progresivo acercamiento del policía a los ciudadanos para conocer de forma directa sus problemas en materia de seguridad, ofreciéndoles una solución más rápida y eficaz, así como anticiparse y satisfacer las pretensiones ciudadanas para conseguir una retroalimentación entre la sociedad y la policía, convirtiéndose en uno de los objetivos de esta Institución. web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019):

Siendo la activa e intensa compenetración entre la colectividad y los funcionarios policiales el auténtico motivo de ser de éstos y determinante del éxito o el fracaso de su actuación, este módulo contribuye a adquirir la competencia para cumplir las órdenes recibidas de quienes legítimamente pudieran dictarlas y adecuar la conducta profesional a las normas de relación establecidas, manteniendo la buena imagen corporativa, la disposición para el servicio y las pautas adecuadas para prestar un servicio de calidad optimizando las relaciones con la comunidad mediante el ejercicio de un modelo policial de servicio capaz de garantizar eficazmente la defensa de los derechos y libertades públicas.

En el mundo globalizado en el que nos encontramos, el conocimiento de la realidad internacional y los instrumentos de cooperación internacional existentes, así como el manejo de un idioma extranjero se entienden asimismo necesarios a la hora de prestar un servicio de calidad al ciudadano.

Este es un módulo transversal en el que el dominio de técnicas y estilos de comunicación, la facilitación de un trato no discriminatorio en el desempeño profesional, la gestión adecuada de las emociones propias y ajenas, la autorregulación, la automotivación para el progreso en el ejercicio profesional, la optimización de las relaciones con la comunidad y el ejercicio de un modelo policial de servicio bajo la óptica del código ético profesional, deviene como pilar en la configuración del perfil del policía al servicio del ciudadano.

Los objetivos de este módulo son:

- Velar por la actuación profesional conforme al código ético profesional, según establece la norma en vigor y bajo los criterios de jerarquía, subordinación y trabajo en equipo.
- Velar por la adecuación de la conducta individual a los valores de la organización policial.
- Ser capaz de mantener correctas relaciones intraorganizaciones.
- Respetar la diversidad cultural de España, el entorno, la historia y la realidad de las diversas comunidades donde realizará su trabajo, para identificar los problemas, los orígenes y las posibles fórmulas de intervención.
- Facilitar las actitudes necesarias en la coordinación de las actuaciones con otras unidades y cuerpos policiales.
- Emplear adecuadamente las técnicas de comunicación dentro y fuera de la organización.
- Comunicarse de forma adecuada con una persona extranjera en idioma inglés o francés.
- Intervenir eficazmente en favor de los ciudadanos, en especial con aquellos que presenten



algún tipo de vulnerabilidad.

- Afrontar y solucionar los conflictos mediante la negociación y otras técnicas con neutralidad y sin prejuicios.
- Establecer las actuaciones inmediatas a realizar ante una situación de emergencia para auxiliar a los ciudadanos.
- Mostrar la responsabilidad y el compromiso ético, con respeto a los Derechos Humanos, y contra las prácticas abusivas en el ejercicio profesional.
- Desarrollar habilidades para la relación social.
- Poder informarse de los eventos sociales existentes en su comunidad.
- Lograr el adecuado autocontrol emocional ante intervenciones en situaciones de crisis.
- Identificar las características y las causas de la violencia sobre determinados colectivos sociales y las pautas para intervenir policialmente en favor de los mismos.
- Discriminar las situaciones policiales de emergencia en materia de Protección Civil para facilitar la coordinación operativa.
- Analizar las situaciones de la víctima y la problemática específica de las integradas en los colectivos más desfavorecidos.

Las materias de este módulo incluyen las siguientes: comunicación en Lengua Inglesa o Francesa I; Organización y Habilidades Sociales I; Deontología e Historia del CNPI; Policía, Sociedad y Victimología I; y T AU y Protección Civil I.

En el Anexo II se muestra el programa de la fase de formación presencial.

### MÓDULO 3. POLICÍA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA

El eje fundamental sobre el que gira el desarrollo de las funciones policiales es la adecuación al ordenamiento jurídico y, en particular, a los Principios Básicos de Actuación, lo que requiere profundizar en el conocimiento de dicho ordenamiento. web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019).

Este módulo contribuye a adquirir la competencia para velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico en el marco constitucional, discriminando conductas que supongan o puedan constituir ilícitos penales y/o administrativos, aplicando en su caso, las medidas

procedentes en el ámbito competencial del policía.

Los objetivos de este módulo son:

- Reconocer los elementos concretos para identificar una infracción penal.
- Dar a conocer las instituciones y conceptos más útiles e interesantes del Derecho Penal y Procesal para su formación profesional.
- Estudiar las técnicas legales necesarias para que se puedan perseguir y, en su caso, exigir las responsabilidades penales y civiles por parte de Fiscales y Jueces.
- Reconocer los casos y el modo en que se pueden limitar los derechos fundamentales.
- Distinguir el delito menos grave del leve.
- Conocer las circunstancias que atenúan, agravan o eximen de responsabilidad en cada tipo penal y saber identificar a sus responsables.
- Conocer los motivos, derechos y forma de practicar las medidas cautelares, especialmente la detención.
- Conocer la estructura y organización de la Institución en la que se va a integrar el alumno.
- Saber cuáles son sus derechos y obligaciones como funcionario del Cuerpo Nacional de Policía.
- Aprender qué acciones están reguladas como infracciones en el Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía por el incumplimiento de los deberes inherentes al cargo.
- Conocer, entre otras, la normativa reguladora de las armas, de la seguridad privada y de los documentos de identidad de las personas.
- Adquirir los conocimientos necesarios acerca de los derechos, deberes, situaciones y demás circunstancias de los extranjeros en España.
- Conseguir que los alumnos adquieran la competencia suficiente en la elaboración de los distintos documentos más frecuentes en la labor policial (minutas, oficios, diligencias, actas, etc.) en sus relaciones con los ciudadanos, dependencias de la propia institución policial, Juzgados y Tribunales y otros organismos oficiales.
- Identificar el atestado con todos aquellos hechos que, conocidos en el ámbito de la actividad policial global, sean susceptibles de ser trasladados de la manera más completa y exhaustiva posible a la Autoridad Judicial, organizando y estructurando los hechos a relatar de manera sistemática y ordenada
- Saber redactar las declaraciones en sede policial y conocer la normativa legal aplicable a la declaración testifical.

- Conocer las diligencias de reconocimientos fotográficos y en rueda.
- Realizar las diligencias que desarrollan los derechos de los detenidos, víctimas, ofendidos y perjudicados
- Saber redactar de forma completa un atestado policial.

Las materias que se contemplan en este módulo son las siguientes: Práctica Penal y Procesa II; la Normativa Administrativa y Derecho de Extranjería I; y la Documentación Policial.

En el Anexo III se muestra el programa de la fase de formación presencial de este módulo.

#### MÓDULO 4. PREVENCIÓN POLICIAL Y PROTECCIÓN AL CIUDADANO

Como es conocido, en materia de seguridad ciudadana, el objetivo fundamental de garantizar y asegurar la convivencia no se basa solo en el libre ejercicio de derechos y libertades constitucionales, sino también en el día a día de la actividad policial de prevención y de reacción, así como en la celebración y despliegue de grandes eventos o dispositivos. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019).

Todo ello requiere de una planificación y un uso efectivo de los recursos que eviten quebrantamientos de ley o la alteración de la convivencia. La labor preventiva y una presencia policial proactiva es crítica tanto para reducir los niveles delincuenciales en nuestras ciudades como para mejorar el sentimiento subjetivo de seguridad.

Este módulo permite la adquisición de la competencia para la realización de tareas dirigidas a la prevención, vigilancia y mantenimiento de la seguridad ciudadana mediante intervenciones policiales adecuadas a la situación y en defensa de personas, bienes y valores legalmente reconocidos, así como, mediante el empleo de los medios, técnicas e instrumentos reglamentarios utilizados de forma racional y proporcional a la situación, esmerándose en el cuidado y conservación de los mismos.

Los objetivos de este módulo son:

- Desarrollar correctamente las funciones de Policía que le sean atribuidas en el ámbito de sus competencias, según los criterios de eficiencia.
- Aplicar correctamente los protocolos de actuación policial contemplados para las labores de Seguridad Ciudadana.

- Manejar con seguridad y efectividad los medios, técnicas e instrumentos reglamentarios, asegurando el cuidado y conservación de los mismos y velando, entre otros, por el cumplimiento de la normativa referente al Plan Nacional de Tiro y las instrucciones vinculadas con la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Ciudadana.
- Aprender a repeler agresiones ilegítimas y a utilizar con la coacción física la falta de colaboración según criterios de legalidad, oportunidad, congruencia y proporcionalidad.
- Mantener buen grado de aptitud física que le permita el desarrollo de las funciones policiales propias de su escala y categoría.
- Incentivar medidas de autoprotección personal y profesional, aplicando en su caso los protocolos establecidos y las técnicas de defensa personal adecuadas.
- Manejar correctamente los protocolos establecidos sobre el empleo del uso de la fuerza y medios coercitivos.

Las materias de este módulo son las siguientes: Técnicas de Prevención e Intervención I; Técnicas y Tácticas Policiales con Armas de Fuego I; Técnicas Operativas de Seguridad Vial I; Defensa Personal Policial I; y Educación Física I.

El programa de la fase de formación presencial de este módulo se contempla en el Anexo IV.

### **3.1.3. Evaluación**

#### *3.1.3.1. Fase presencial en la E.N.P.*

En cuanto a la evaluación, debe diferenciarse la fase presencial en la E.N.P., de las prácticas.

En cuanto a la fase presencial en la E.N.P., indicar que para superar el curso será necesario aprobar todas y cada una de las asignaturas que conforman los módulos. Como norma general, si no se supera alguno de los exámenes cuatrimestrales de alguna asignatura, conllevará la realización de un examen ordinario de la parte o partes suspensas. La nota máxima que se podrá obtener en el examen ordinario será de cinco (5). Los exámenes cuatrimestrales, como norma general no serán recuperables, es decir que, si un alumno no puede presentarse al examen cuatrimestral, deberá ir directamente al ordinario. Las materias: Organización y Habilidades Sociales I, Técnicas Operativas de Seguridad Vial I y Tau y Protección Civil I, tendrán un único examen cuatrimestral, no dos como el resto de asignaturas anuales.

Cada Departamento Docente contemplará los criterios para obtener la nota final de cada una de las asignaturas encuadradas en el mismo, a partir de los exámenes cuatrimestrales, ordinarios y extraordinarios en su caso. Así mismo se podrá asignar un valor porcentual a los contenidos, habilidades y actitudes demostrados por los alumnos a través de los resultados y comportamientos emitidos durante el desarrollo de los diferentes tipos de actividades programadas.

En el caso de que un alumno suspenda una asignatura en el examen ordinario, tendrá derecho a una y única convocatoria extraordinaria, en la que deberá examinarse de la totalidad de la materia que conforma la asignatura. En este caso la puntuación que podrá obtener será sobre un máximo de diez (10), escalafonándose al final de la promoción entre todos los alumnos que acudieron a la convocatoria extraordinaria.

### *3.1.3.2. Prácticas*

En cuanto a la formación en puestos de trabajo, por lo que respecta a las **prácticas**, indicar que durante la fase de formación en puestos de trabajo el alumno será evaluado de diferentes parámetros: responsabilidad, dedicación, disciplina, integridad, espíritu de equipo, decisión y corrección.

- Responsabilidad. Disposición para asumir el peso del trabajo, para responder de los resultados obtenidos y para no descargar en los demás las responsabilidades propias de su competencia.
- Dedicación. Entrega efectiva al trabajo en todos los aspectos; asistencia, puntualidad, interés, aprovechamiento del tiempo, disponibilidad dentro y fuera de la jornada laboral.
- Disciplina. Aceptación de las normas disciplinarias, cumplimiento de las órdenes y directrices de sus mandos, adecuación a los procedimientos establecidos; todo ello con buena disposición para el servicio.
- Integridad. Significa ser justo en la actuación y relaciones con los ciudadanos; mostrar lealtad al Cuerpo Nacional de Policía, superiores y compañeros; ser esencialmente sincero; ser coherente en lo que se hace y se piensa; vivir conforme a lo que es correcto y adecuado de acuerdo con los más altos valores; ser la misma persona en privado que en público. Significa tener sentido del deber, con respeto al ordenamiento jurídico, sin dejarse llevar por presiones externas para apartarse de la legalidad. En resumen, significa honestidad profesional y personal.
- Espíritu de Equipo. Actitud de colaboración y cooperación con los compañeros, en las

actividades oficiales y en las relaciones personales con el resto de los compañeros, durante la jornada de trabajo y en las dependencias policiales.

- Decisión. Rapidez para comprender las instrucciones, ejecutar órdenes y directrices y aplicar correctamente nuevos métodos de trabajo. Rapidez de reacción ante una situación que demande una intervención policial, sin posibilidad de consultar con sus mandos ordinarios.
- Corrección: Calidad de trato social y conducta cortés con los ciudadanos, superiores y compañeros; cordialidad en sus relaciones sociales; aseo, presentación y uniformidad atendiendo a los valores exigidos a un funcionario del Cuerpo Nacional de Policía.

A las notas que obtenga el alumno en esos parámetros evaluables se les aplicará un índice corrector que tendrá en cuenta la nota media de cada plantilla y la nota media interplantillas. Tras la realización de estos ajustes se obtendrá una nota de prácticas.

Por lo que respecta a los criterios de evaluación de las asignaturas, como norma general y salvo que se especifique otra cosa, en todas las asignaturas la nota final será la media aritmética de las notas de cada uno de los exámenes cuatrimestrales, siempre que se hubiesen aprobado los dos.

Se garantizará el desarrollo de las juntas de evaluación con objetividad, consenso y justicia. El Director de la Escuela Nacional de Policía convocará juntas de evaluación y determinará la composición de las mismas con ocasión de exámenes que se realicen. Al inicio de las juntas de evaluación se establecerán criterios generales para el desarrollo de las sesiones, en los que se tendrán en cuenta valoraciones actitudinales y aptitudinales de los evaluados.

De los resultados obtenidos se levantará acta, en la que quedará constancia de todos los asistentes. Las deliberaciones de la Junta de Evaluación serán confidenciales.

Se aplicarán las recompensas y detracciones que lo fuesen en forma de puntos, sobre las notas según el procedimiento explicado. Las puntuaciones logradas con ocasión de recompensas se añadirán directamente al sumatorio de puntos obtenido en el cómputo de todas las notas del conjunto de las asignaturas. De las recompensas obtenidas por cualquier alumno que supongan incremento de puntos, se dará publicidad suficiente de la resolución adoptada.

Los puntos detruidos con motivo de la aplicación de sanciones establecidas en el Reglamento vigente, se deducirán de las notas de las asignaturas del curso y siempre tras la finalización de los

exámenes ordinarios.

Se realizará la verificación del proceso de desarrollo de las pruebas mediante el control de calidad de cada fase, adoptándose los criterios establecidos en el Manual de Calidad-Evaluación.

### **3.2. OFICIAL DE POLICÍA**

En cuanto al ascenso a la categoría de Oficial de Policía Nacional, lo que se debe retener es que se podía llevar a cabo por antigüedad selectiva o mediante la superación de las pruebas de ascenso por concurso-oposición. En este último supuesto, se debían cumplir con los requisitos establecidos en el RD de Procesos Selectivos del año 2022: hallarse en servicio activo en la escala o categoría inmediata inferior a la que se aspira durante al menos dos años, poseer titulación académica de los grupos A, B, C o D, a que se refería el artículo 17 de la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, según la Escala o categoría de que se tratase, alcanzar en el concurso oposición la puntuación necesaria con arreglo al baremos que se estableciera, y carecer en el expediente personal de anotación no cancelada por falta muy grave o grave.

La STSJ de Canarias de 7 de abril de 2016<sup>27</sup> tiene como objeto la Dirección General de la Policía que desestimó el recurso de alzada interpuesto por don Humberto, contra Acuerdo del Tribunal Calificador del proceso selectivo de ascenso a la categoría de Oficial de Policía del Cuerpo Nacional de Policía de 4 de febrero de 2014, confirmándose su exclusión "por no hallarse en situación de servicio activo en el Cuerpo Nacional de Policía o en la de los servicios especiales".

Resulta aplicable el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril por el que se aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía (hoy modificado por R.D 2022), que requiere el servicio activo en el Cuerpo Nacional de Policía, y que se aplica con la modificación introducida por el Real Decreto 102/2008, de 1 de febrero, que permitió también intervenir a quienes se encuentran en servicios especiales. Para entender la legislación de la policía nacional cabe subrayar que en la Exposición de Motivos del RD 102/2008 después de contemplar la exclusividad de la promoción para quienes estén en servicio activo, extiende la participación solo a quienes se encuentren bajo los servicios especiales: "esta exclusividad, reducida a la situación de servicio activo para poder promocionarse en el Cuerpo Nacional de Policía, viene planteando situaciones de desigualdad y perjuicio para quienes se encuentran desempeñando funciones, en la mayoría de los casos de gran responsabilidad y prestigio para la

---

<sup>27</sup> STSJ de Canarias de 7 de abril de 2016, nº 175/2016, rec. 346/2014.

institución policial, en la situación administrativa de servicios especiales, impidiéndoles tomar parte en los procesos de ascenso a otras categorías superiores, en los que sí podrían participar si estuvieran en servicio activo”. Finalmente, se ha reconocido en el 2015 las situaciones mencionadas previamente.

La sentencia concluye que el recurrente al no encontrarse en situación activo en el cuerpo no podía tomar parte en la convocatoria, y a su vez, se estima que ello no contradice lo contemplado por la Sentencia de la Sala que afirmó su derecho permanecer en situación de servicio en otra administración. Independientemente, podrá intervenir en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se realicen por esta última, pero ello debe adecuarse a los requisitos exigidos por la misma, y en concreto, en este caso, la policía nacional requiere el reingreso que le permitirá impugnar las bases de la convocatoria en el caso de que se vulneren los derechos y así se estime, o el ordenamiento jurídico.

En definitiva, procede desestimar el recurso contencioso administrativo número 346/2014 interpuesto contra el Acuerdo del Tribunal Calificador del proceso selectivo de ascenso a la categoría de Oficial de Policía del Cuerpo Nacional de Policía de 4 de febrero de 2014, que se entiende ajustada a derecho, sin que corresponda imponer costas.

Hasta aquí, no cabe duda de la importancia del régimen de formación en el Cuerpo Nacional de Policía a efectos de promoción interna y la necesidad de arbitrar los mecanismos necesarios para conseguir una formación adecuada a la estructura y funciones de los miembros del cuerpo.

En el contexto de la formación policial, es importante destacar que la Ley Orgánica 9/2015 (LORP) introdujo cambios que reconocieron la integración de las Escalas de Subinspección y Básica en los Subgrupos de Clasificación A2 y C1, respectivamente, y exigieron las titulaciones requeridas para el ingreso en los respectivos grupos de clasificación. En el artículo 41.3 y el artículo 17.5 de la norma se establece que el ascenso por promoción interna requiere poseer la titulación correspondiente al subgrupo de clasificación, según la Ley 7/2007. La disposición transitoria primera prevé un régimen transitorio de exigencia de titulaciones que la Dirección General de la Policía promovería a fin de permitir la promoción interna de los Policías Nacionales que no poseyeran las mismas.

Para cumplir estos objetivos y en virtud de diferentes órdenes ministeriales, se han establecido equivalencias académicas entre las distintas categorías profesionales del Cuerpo Nacional de



Policía y los títulos respectivos del sistema educativo general, teniendo en cuenta las condiciones exigidas en la legislación vigente para reunir los requisitos de nivel de estudios cuya equivalencia se concedía. Algunos ejemplos de estas equivalencias son la Orden ECI/1995/2007, que declara la equivalencia de las categorías de Policía y Oficial de Policía a los títulos de Técnico y Técnico Superior, respectivamente, y la Orden EDU/3125/2011, que establece la equivalencia del nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial, título derivado de la nueva ordenación universitaria tras la vigencia de la Ley Orgánica 4/2007.

### **3.2.1. Aspectos normativos**

Para ascender a oficial de policía (C1) se requiere contar con bachillerato o equivalente laboral; y estar en posesión de la ESO, esto es, estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria derivado de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación o de una titulación o estudios equivalentes a efectos académicos con dicho título.

El Real Decreto 853/2022 establece los programas de formación profesional específica necesarios para ascender a oficial de policía. Estos programas incluyen los objetivos generales de formación, los módulos formativos asociados a las competencias profesionales de la categoría, la duración total del ciclo formativo y, cuando corresponda, la formación práctica en el puesto de trabajo. Además, se establecen los objetivos en términos de capacidades y los criterios de evaluación básicos de los módulos profesionales, así como los contenidos formativos de dichos módulos.

En cuanto a la formación policial, se señala que las directrices y criterios que la regirán serán establecidos por el órgano responsable de la formación de la Dirección General de la Policía y aplicados por los centros docentes dependientes de aquel. Se promoverá la colaboración institucional de universidades, poder judicial, ministerio fiscal, fuerzas armadas y otros establecimientos que puedan ser relevantes para los fines docentes.

La Dirección General de la Policía dictó Resolución de 24/06/22 de la DGP, por la que se convoca el proceso selectivo de ascenso a la Categoría de Oficial de Policía de la Policía Nacional. En concreto, en esta última convocatoria se ofertaron 184 plazas por antigüedad selectiva y 366 para la modalidad de concurso-oposición.

Las bases de la convocatoria se establecieron con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; así como en el resto de la legislación. En dichas bases, en el apartado 7.1, se contempla el “Curso de formación profesional”, y en el apartado 7.2, el “Ascenso y escalafonamiento”. Ambos apartados se transcriben a continuación:

Las personas que superen las pruebas de aptitud tendrán que realizar un curso de formación profesional selectivo en el Centro de la División de Formación y Perfeccionamiento que se establezca. Este curso tendrá una duración de cuatro meses y se desarrollará en módulos teórico-prácticos que se ajusten al plan de formación profesional vigente. La evaluación del curso será continua y se realizará por módulos o áreas. Si no se superan las evaluaciones de cada materia, se perderá toda expectativa en relación al proceso selectivo.

En caso de que las aspirantes estén en estado de gestación o lactancia y no puedan realizar ciertos ejercicios o prácticas, el Director General de la Policía podrá conceder o aplazar el curso o prácticas. En estos casos, el escalafonamiento se efectuará en el orden que les hubiera correspondido de acuerdo con la puntuación obtenida.

Quienes superen todo el proceso selectivo serán ascendidos por Resolución del Director General de la Policía a Oficiales de Policía de la Policía Nacional. El escalafonamiento se efectuará de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, teniendo en cuenta las puntuaciones finales de concurso oposición y las puntuaciones finales de antigüedad selectiva.

La LO 9/2015 sobre Régimen de Personal de la Policía Nacional entró en vigor a finales del verano del 2015, aunque en la disposición transitoria primera, se contempla que las titulaciones a las que se refiere el artículo 41.3 para acceder por promoción interna a la categoría superior a la que se ostente, se requerirán una vez pasen cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley Orgánica.

**En las convocatorias del 2016 y 2017 en adelante, para acceso a escala básica se solicita el bachiller o equivalente y para escala ejecutiva se pedía tener grado universitario, ser licenciado o doctor. Por tanto hasta esa fecha, no se necesitó titulación para el ascenso a**

**esta categoría, pudiendo acceder a ella policías (escala inferior) con antiguos estudios de EGB. Se recuerda que estamos en el grupo C1 de la Administración Pública.**

El Real Decreto 952/2018, de 27 de julio, reformado por Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior contempla la atribución al Director General de la Policía las funciones de selección y promoción del personal de la Policía Nacional, y el desarrollo de las actividades técnico-docentes de formación y perfeccionamiento de sus integrantes.

Asimismo, se atribuyen a la División de Formación y Perfeccionamiento, bajo la dirección y coordinación de la Subdirección General de Recursos Humanos y Formación, las funciones de formación para el ingreso, la promoción y la especialización de los miembros de la Policía Nacional.

### **3.2.2. Proyecto formativo**

El Plan de Estudios tiene por objetivo conseguir a través de la formación, capacitar al alumnado para el desarrollo de las funciones y competencias propias del Oficial de Policía, de forma que pueda satisfacer las exigencias y expectativas profesionales de la organización policial y las demandas de seguridad de los ciudadanos, tal y como se ha dicho en el anterior punto (3.1). Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Dentro del marco general expuesto, el Plan de Estudios se estructura en cuatro módulos formativos de carácter teórico-práctico, cada uno de los cuales integra, a su vez, áreas temáticas o materias de conocimientos uniformes necesarios para poder cumplir sus objetivos. En este sentido, se entiende por módulo el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes ordenados con criterios de afinidad formativa, que constituyen un bloque coherente de formación profesional específica.

La siguiente tabla detalla los distintos módulos y materias que integran el Curso.

**Tabla 3. Materias en cada módulo**

MÓDULOS	MATERIAS
<b>MÓDULO I.</b> Investigación policial Técnicas y aplicaciones	Métodos y Técnicas de Investigación II Aplicaciones informáticas II
<b>MÓDULO II.</b> Organización policial, policía asistencial y sociedad	Habilidades sociales y comunicación, policía asistencial y sociedad -Comunicación en lengua inglesa o francesa II -Organización y habilidades sociales II -Deontología e Historia del CNP II -Policía, Sociedad y Victimología II -TAU y Protección Civil II
<b>MÓDULO III.</b> Policía judicial y administrativa	Normativa administrativa y Derecho de Extranjería II Práctica penal y procesal II
<b>MÓDULO IV.</b> Prevención policial y atención al ciudadano	Técnicas de prevención e intervención II Técnicas Operativas e Instrumentales II: Educación física y defensa personal II

**Fuente: elaboración propia**

Tal y como se ha referido, la formación de los Oficiales de Policía debe tener en consideración las nuevas responsabilidades que deben asumir a la conclusión del proceso selectivo: esto es, el apoyo a la ejecución de las tareas que les sean encomendadas, la distribución, supervisión y coordinación como “jefe de equipo”, así como asumir la iniciativa y responsabilidad durante el desarrollo de los servicios y en las comunicaciones con los Superiores en contextos no formalizados. Por ello, el Curso está organizado en torno a la adquisición de unas competencias concretas que han de concurrir en la figura del Oficial de Policía.

Dichas competencias se vertebran a través de los cuatro módulos formativos, sobre los que, a su vez, se estructura el Plan de Estudios, de tal manera que cada una de las materias que conforman dichos módulos, contribuyen coordinadamente a la adquisición de las mismas, cumpliendo el doble objetivo de satisfacer las demandas de formación de la categoría concreta y de atender a las demandas de la sociedad. Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de cada uno de los módulos de formación que conforma el Plan de Estudios son los que seguidamente se enumeran:

#### MÓDULO I. Investigación Policial. Técnicas y Aplicaciones

La Policía Nacional desarrolla una actividad trascendental y necesaria en el esclarecimiento de delitos y en la desarticulación de grupos y organizaciones criminales. De ahí, la necesidad de desarrollar y ahondar en el método de investigación policial, fundamentado a su vez, en el adecuado tratamiento de la información. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

En un mundo globalizado, la gestión de la información y la elaboración de conocimiento a partir de ella se convierten en elementos clave en cualquier institución que pretenda ser eficaz. Un correcto manejo y explotación de los recursos que la sociedad de la información nos ofrece, se posiciona como elemento clave en el esclarecimiento de cualquier hecho delictivo.

Este módulo formativo pretende concienciar al futuro Oficial de Policía de la importancia de los instrumentos de cooperación internacional para luchar con eficacia y eficiencia contra las nuevas formas de delincuencia, cuyos ámbitos de actuación, en muchos casos, trascienden las fronteras de los países. Asimismo, se incide en el papel tan relevante que juegan las unidades de inteligencia en la resolución de delitos, en la desarticulación de organizaciones, en la lucha contra determinados fenómenos criminógenos y en la coordinación de investigaciones para evitar duplicidades.

El alumnado, a lo largo del Curso, conocerá las técnicas que se utilizan en la comisión de diferentes delitos, además de la metodología de trabajo en la investigación que se debería seguir para abordar dichas modalidades delictivas. Se incidirá en la importancia del análisis de la información recopilada, pues es en la fase de análisis donde se realiza la labor de inteligencia, esto es, donde se elabora información apta para utilizarla o explotarla, donde se extraen conclusiones, o lo que es lo mismo, donde se plantean hipótesis de trabajo que se someten a prueba para su validación y resolución de problemas.

Por otra parte, la informática es un instrumento básico en el trabajo diario en la institución policial. La Policía Nacional, en su afán constante de modernización y adaptación a las nuevas tecnologías, pretende dotar a sus integrantes de las más novedosas herramientas informáticas y del conocimiento necesario para su uso, con el fin no solo de optimizar recursos, sino de mejorar la eficacia policial en la persecución del delito y en la defensa de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Los objetivos de este módulo son:

- Manejar y aplicar las técnicas de investigación y/o información policial al objeto de obtener elementos probatorios de una acción delictiva o información de interés policial.
- Saber qué tipo de fuentes de información existen y qué requisitos se exigen para acceder a ellas.
- Destacar la importancia de aplicar una metodología de investigación para el esclarecimiento de los delitos y de utilizar el ciclo de la información para convertir la información en inteligencia.

- Interiorizar el importante papel que desempeñan las unidades de inteligencia en la investigación criminal y en la lucha contra cualquier fenómeno criminológico.
- Explotar las posibilidades que ofrecen las tecnologías para el ejercicio profesional.
- Conocer los instrumentos de cooperación internacional en la lucha contra la delincuencia (INTERPOL, EUROPOL, OFICINA SIRENE...).
- Manejar adecuadamente los recursos de almacenamiento de información policial.

Las materias que recogen este módulo son los siguientes: Métodos y Técnicas de Investigación II; y Aplicaciones Informáticas II.

El contenido por materias se recoge en el Anexo V.

## MÓDULO II. Organización Policial, Policía Asistencial y Sociedad

Este módulo contribuye a adquirir la competencia para cumplir y hacer cumplir las órdenes recibidas de quienes legítimamente pudieran dictarlas, adecuando la conducta profesional a las normas de relación establecidas, manteniendo la buena imagen corporativa, la disposición para el servicio y las pautas apropiadas para prestar un servicio de calidad, optimizando las relaciones con la comunidad. Todo ello se basa en un modelo policial de servicio, capaz de garantizar eficazmente la defensa de los derechos y libertades públicas. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Se trata de dominar los medios, las técnicas, los canales y procedimientos de comunicación interpersonal para transmitir el conocimiento de hechos, circunstancias y datos de interés policial, como mecanismos para facilitar el auxilio, la proximidad y la mediación con los ciudadanos.

Los objetivos de este módulo son:

- Velar por la actuación profesional conforme al código ético profesional, según establece la norma en vigor y bajo los criterios de jerarquía, subordinación y trabajo en equipo.
- Velar por la adecuación de la conducta individual a los valores de la organización policial.
- Ser capaz de mantener correctas relaciones intraorganizacionales.
- Respetar la diversidad cultural de España, el entorno, la historia y la realidad de las diversas comunidades donde realizará su trabajo, para identificar los problemas, sus orígenes y las posibles

fórmulas de intervención.

- Facilitar las actitudes necesarias en la coordinación de las actuaciones con otras unidades y cuerpos policiales.
- Utilizar adecuadamente las técnicas de comunicación dentro y fuera de la organización.
- Comunicarse adecuadamente con un extranjero en idioma inglés o francés.
- Intervenir eficazmente a favor de los ciudadanos, sobre todo con los inadaptados socialmente.
- Determinar las actuaciones inmediatas a llevar a cabo ante una situación de emergencia para auxiliar a los ciudadanos.
- Afrontar y solucionar los conflictos que se originen en el entorno de su trabajo y actuaciones públicas mediante la negociación y otras técnicas eficaces.
- Desarrollar habilidades para la relación social.
- Practicar el liderazgo eficaz con sus subordinados.
- Ser capaz de informarse de los fenómenos sociales existentes en su comunidad.
- Lograr el adecuado autocontrol emocional ante intervenciones en situaciones de crisis.
- Intervenir en la resolución de conflictos con neutralidad y sin prejuicios.
- Identificar las características y las causas de la violencia sobre determinados colectivos sociales y las pautas para intervenir policialmente en favor de los mismos.
- Discriminar las situaciones policiales de emergencia en materia de Protección Civil para facilitar la coordinación operativa.
- Analizar las situaciones de la víctima y la problemática específica de las integradas en los colectivos más desfavorecidos.

Las materias que recogen este módulo son las siguientes:

- Comunicación en Lengua Inglesa o Francesa II
- Organización y Habilidades Sociales II
- Deontología e Historia del CNP II
- Policía, Sociedad y Victimología II
- TAU y Protección Civil II

El contenido por materias se recoge en el Anexo VI de este módulo.

### MÓDULO III. Policía Judicial y Administrativa

El eje fundamental sobre el que gira el desarrollo de las funciones policiales es la adecuación al

ordenamiento jurídico y, en particular, a los principios básicos de actuación, lo que exige profundizar en el conocimiento de dicho ordenamiento. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Este módulo contribuye a adquirir la competencia para velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico en el marco constitucional, discriminando conductas que supongan o puedan constituir ilícitos penales y/o administrativos, aplicando, en su caso, las medidas procedentes en el ámbito de actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Los objetivos de este módulo serán:

- Determinar el tratamiento policial aplicable a una situación de hecho, en base al ordenamiento jurídico.
- Aplicar a la intervención policial en curso, el proceso de trabajo preestablecido normativamente.
- Colaborar con la Administración de Justicia en todas las funciones propias de policía judicial, así como notificar y/o ejecutar los requerimientos policiales y judiciales.
- Motivar jurídicamente la petición de autos judiciales, como la práctica de entrada y registro domiciliario, dentro del marco de las garantías procesales, de acuerdo a sus competencias o instrucciones recibidas.
- Discriminar las posibles infracciones penales y valorar las circunstancias que pudieran concurrir en aquellas.
- Determinar, ante la gravedad de la infracción penal y la participación de los sujetos intervinientes, si procede legalmente su detención.
- Asegurar el cumplimiento de las garantías procesales en el curso de la detención.
- Practicar un atestado por supuesto delito, de forma que se recojan de manera fidedigna y objetiva los datos del hecho de acuerdo a la ley.
- Materializar los distintos documentos que requiere la actividad profesional de la Policía Nacional.
- Intervenir en el control administrativo de la documentación acreditativa de los españoles.
- Intervenir en el control administrativo de la documentación acreditativa de los extranjeros comunitarios y no comunitarios.
- Aplicar la normativa vigente en las inspecciones que realicen en materia de seguridad privada y espectáculos públicos.
- Detectar y valorar hechos y situaciones que pudieran constituir infracciones administrativas en



el marco de la normativa de extranjería, espectáculos públicos y seguridad privada, requiriendo su cumplimiento y, en su caso, formulando la denuncia correspondiente.

- Favorecer el ejercicio de los derechos y obligaciones derivadas de la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Entre las materias, cabe mencionar las siguientes: Práctica Penal y Procesal II; y Normativa Administrativa y Derecho de Extranjería II

En el Anexo VII, se refleja el contenido por materias de las anteriores.

#### MÓDULO IV. Prevención Policial y Atención al Ciudadano

La demanda social exige una policía en permanente contacto con la ciudadanía, capaz de identificar sus necesidades y de articular una respuesta inmediata a las mismas. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Este módulo contribuye a adquirir la competencia para asignar, supervisar y coordinar la realización de tareas dirigidas a la prevención, vigilancia y mantenimiento de la seguridad ciudadana mediante intervenciones policiales adecuadas a la situación y en defensa de personas, bienes y valores legalmente reconocidos, todo ello mediante el empleo de los medios, técnicas e instrumentos reglamentarios, utilizados de forma racional y proporcional a la situación, esmerándose en el cuidado y conservación de los mismos.

Los objetivos de este módulo serán:

- Desarrollar correctamente funciones de Jefe de Equipo Operativo, distribuyendo y supervisando las tareas y recursos materiales que le sean encomendadas en el ámbito de las competencias de su categoría, atendiendo a criterios de eficiencia.
- Aplicar correctamente los protocolos de actuación policial establecidos para las labores de seguridad ciudadana.
- Manejar con seguridad y efectividad los distintos tipos de armas reglamentarias.
- Mantener un buen grado de aptitud física, que le permita el desarrollo de las funciones policiales propias de su escala y categoría.
- Practicar y fomentar medidas de autoprotección personal y profesional, aplicando en su caso,

los protocolos establecidos y las técnicas de defensa personal adecuadas.

Las materias que se contemplan en este módulo son las siguientes:

- Técnicas de Prevención e Intervención II
- Técnicas y Tácticas Policiales con Arma de Fuego II
- Técnicas Operativas de Seguridad Vial II
- Defensa Personal Policial II
- Educación Física II

En el Anexo VIII se contempla el contenido por materias.

### **3.2.3. Evaluación**

#### **A. Sistema de evaluación**

La evaluación de competencias del alumnado se dirige a valorar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que se van adquiriendo en cada unidad didáctica, de tal manera, que la práctica evaluadora se llevará a cabo a través de diferentes modalidades y en distintos momentos:

- Una evaluación inicial-diagnóstica al inicio del proceso de aprendizaje, tiene el objeto de determinar los conocimientos previos de cada alumno en el área correspondiente. El alumno toma conciencia de cuál es su punto de partida real y el docente puede adecuar sus programaciones a las necesidades de los estudiantes.
- Una evaluación procesual-formativa, a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, que proporcione al profesorado información sobre la forma en que se va desarrollando el proceso de aprendizaje de cada alumno para introducir los elementos orientadores y/o correctores necesarios.
- Una evaluación final o sumativa, al final de cada unidad didáctica o de un determinado periodo de tiempo, para conocer los aprendizajes adquiridos al final de ese periodo en relación con los objetivos del área correspondiente.

Para materializar el proceso evaluador se utilizan determinadas técnicas e instrumentos de evaluación, variados y adecuados al nivel y a la materia que se va a evaluar, como por ejemplo:

- Ejercicios de comprobación

- Pruebas de identificación
- Producciones de los alumnos
- Aplicaciones prácticas realizadas
- Los resultados de las actividades realizadas
- Escalas de observación, etc.

En cada materia, se fijan los criterios para valorar como adquiridas las competencias correspondientes, asignando un valor porcentual a los contenidos, a las habilidades y a las actitudes demostradas a través de los resultados y comportamientos emitidos por los alumnos durante el desarrollo de los diferentes tipos de actividades programadas.

El objetivo de los citados criterios de valoración es tratar de evaluar el logro de los aprendizajes de cada alumno en función de pautas de logro previamente establecidas. Para ello es necesario que esos criterios de evaluación estén formulados de modo concreto y claro, ya que lo que se pretende es que el alumnado alcance un determinado nivel en una determinada materia o que aprenda a hacer algo previamente fijado, intentando establecer la relación entre los resultados conseguidos y los criterios de evaluación propuestos. Con ello se pretende, por tanto, personalizar el proceso de aprendizaje de todos y cada uno de los alumnos de una clase, sin establecer comparaciones conscientes o inconscientes entre ellos.

A la terminación del periodo correspondiente de cada materia se realizará una prueba final, decidida y fijada por el departamento correspondiente, siguiendo los criterios fijados por la Jefatura de Régimen Docente.

Desde el inicio del Curso, se informará al alumnado de los sistemas de evaluación junto con los porcentajes asignados a la evaluación continua y a los exámenes ordinarios y extraordinarios que se realicen, en su caso.

Todas las pruebas de evaluación (tanto las presenciales, como las que se realizan a distancia), deben concebirse como un trabajo complementario del estudio personal del alumnado. Por tanto, deben centrarse sobre la puesta en práctica de las habilidades y destrezas que determinan el logro de las competencias que integran cada materia, conforme los criterios de evaluación establecidos en la programación general del Curso.

En cada materia se podrán proponer actividades heterogéneas en las que el peso específico que se

le otorgue a cada una de ellas será también variable. En líneas generales, todas las materias se ajustarán a las siguientes actividades: test de evaluación, remisión de trabajos, participación en los foros, pruebas objetivas de evaluación y lecturas complementarias.

Todas las actividades deberán estar orientadas a conseguir la participación activa del alumnado, a fin de que puedan adquirir las competencias previstas para cada materia, tratando de integrarlas con sus conocimientos y competencias previas.

## B. Sistema de calificación

La adquisición de las competencias propias de cada ámbito general de actividad se acredita, con la superación del módulo correspondiente, que se valorará con una puntuación de 0 a 10, con expresión de dos decimales, nota a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa:

- 0,00 - 4,99: Suspenso (SS)
- 5,00 - 6,99: Aprobado (AP)
- 7,00 - 8,99: Notable (NT)
- 9,00 - 10: Sobresaliente (SB)

La evaluación del Curso será continua y se realizará por módulos, siendo necesario para superarlo, haber obtenido una calificación de aprobado (al menos, 5,00), en cada una de las materias que lo forman. En caso contrario, el módulo quedará suspenso con la nota correspondiente a la asignatura suspensa, o con la más baja cuando fuesen varias las materias suspensas.

La Guía de evaluación de cada una de las materias, establece el valor de las distintas actividades que resultan evaluables. No obstante, existe un patrón común:

- En la calificación de las distintas materias, tanto en la fase descentralizada, como en la fase centralizada, los exámenes a realizar al final de cada uno de estos periodos, deben alcanzar al menos, una nota de 5,00 puntos.
- Sobre esta calificación, tras aplicar el correspondiente porcentaje, se adicionará el valor correspondiente a las pruebas de evaluación continua en la fase descentralizada, o el de las actividades prácticas en la fase centralizada.
- Si no se alcanzara esta puntuación mínima en el examen, la materia se considerará como

suspensa.

La publicación de las calificaciones se hará a través de la página web del Centro de Altos Estudios Policiales, cuyo enlace aparece en la página web de la División de Formación y Perfeccionamiento.

Debido a que la duración de la fase descentralizada es menor que la centralizada, se reconoce a las calificaciones una valoración del 30 y del 70 % respectivamente, para calcular la nota final de cada una de las materias.

Atendiendo a las peculiaridades formativas de las materias de “Educación Física III”, “Defensa Personal Policial III”, “Técnicas y Tácticas Operativas con Arma de Fuego” y “Comunicación en Lengua Inglesa o Francesa II”, las singularidades en los sistemas de calificación vendrán recogidas en las respectivas Guías de evaluación.

### C. Exámenes y otras actividades de evaluación

En la fase descentralizada, existen dos tipos de actividades de evaluación a considerar en el ámbito de las calificaciones:

En primer lugar, las que se realizan a distancia a través del “Campus virtual”, consistente en ejercicios tipo test de evaluación y/o actividades obligatorias que se corresponden a las distintas materias con arreglo a la distribución de contenidos que figura en las respectivas “Guías de evaluación” que se ofrecen al alumno.

Estas Guías de evaluación estarán a disposición de los alumnos a través del “Campus virtual”, en las que se indica el número de actividades evaluables, la fecha tope para su realización o entrega y su valor en términos porcentuales, respecto de la nota final de la fase descentralizada.

De acuerdo con el parámetro de “evaluación continua”, los alumnos deberán realizar todos los exámenes y/o actividades obligatorias, cuyo valor en las calificaciones de la fase descentralizada será de hasta un 20%. De no realizarse todos los exámenes y/o actividades obligatorias, el alumno no podrá examinarse de la fase descentralizada de esa materia, lo cual supone su calificación como suspenso y que necesariamente tenga que acudir al examen ordinario para obtener la preceptiva declaración de aptitud en la correspondiente materia.

En segundo lugar, las que se realizan en la sede del Centro de Altos Estudios Policiales, al finalizar esta fase. El valor de las calificaciones de estas pruebas será por lo menos de un 80% respecto de la nota de la fase descentralizada en cada una de las materias. El llamamiento al examen será único, por lo que la incomparecencia del alumno supondrá su remisión al examen ordinario de la asignatura.

Estas pruebas de evaluación que tienen por objeto la evaluación de todos los contenidos de cada materia en la fase descentralizada, se presentan a través de ejercicios tipo test, en los que los errores penalizan conforme a la fórmula siguiente:  $A - [E / (n-1)]$ , siendo «A» el número de aciertos, «E» el de errores y «n» número de alternativas de respuesta.

La calificación de las distintas materias en esta etapa descentralizada se alcanzará mediante la aplicación de los porcentajes correspondientes, siempre que la puntuación obtenida en los exámenes de la fase descentralizada, alcance al menos los 5,00 puntos. Si la puntuación del examen descentralizado no alcanzara esta puntuación mínima, la materia se considerará como suspensa.

- Fase centralizada

También en esta etapa del Curso se mantiene un doble sistema de evaluación: uno, a través de un sistema de evaluación continua (evaluaciones on line y prácticas presenciales) y otro, a través de pruebas teórico-prácticas a la conclusión de la misma.

El sistema de evaluación continua, combina formación on line y presencial, toma en consideración el desarrollo de actividades singularmente prácticas. Su número y ponderación en la evaluación viene reflejado en la Guía de evaluación de las distintas materias. El valor de estas actividades puede alcanzar hasta el 20% de la nota de la fase centralizada.

De forma complementaria, al final de esta etapa, el alumnado deberá realizar un examen, cuyo valor en la calificación final será de al menos un 80% y comprenderá todos los contenidos impartidos durante esta etapa. Estos ejercicios serán igualmente tipo test, en los que los errores penalizan conforme a la fórmula ya indicada. El llamamiento al examen será único, por lo que la incomparecencia del alumno supondrá su remisión al examen ordinario de la asignatura.

La calificación de las distintas materias en esta etapa centralizada se alcanzará mediante la

aplicación de los porcentajes correspondientes, siempre que la puntuación obtenida en los exámenes de la fase centralizada, alcance al menos los 5,00 puntos. Si la puntuación de este examen no alcanzara esta puntuación mínima, la materia se considerará como suspensa.

- Examen ordinario

Los alumnos que suspendan alguna materia, bien durante la fase descentralizada, bien durante la fase centralizada, bien en ambas fases, deberán realizar un examen ordinario para poder alcanzar la declaración de aptitud necesaria. Al tratarse de exámenes de llamamiento único, la no comparecencia a la realización de alguno de ellos, supondrá el suspenso de la asignatura y por lo tanto la realización del examen ordinario.

El desarrollo de estos ejercicios de evaluación, que serán tipo test y en los que los errores también penalizan, está señalado después de que la fase centralizada haya concluido, según el calendario recogido en una guía que se ofrece al alumno.

En todo caso, la nota máxima que podrán alcanzar los alumnos que tengan que presentarse a estas pruebas será de 5,00. A esta calificación se le asignará posteriormente el porcentaje correspondiente, según la fase de que se trate, a fin de poder determinar la nota final de la materia.

- Examen extraordinario

Los alumnos que no alcancen la calificación de aprobado en los exámenes ordinarios de cualquiera de las materias del Plan de Estudios o no comparezcan a alguno de ellos, podrán recuperarlos mediante la superación de un examen extraordinario que se convocará, aproximadamente un mes después de la finalización del Curso.

Estos exámenes extraordinarios consistirán en la presentación a los alumnos de un test de las respectivas materias, en los que los errores también penalizan, que comprenderá, tanto los contenidos de la fase descentralizada, como los de la fase centralizada.

En todo caso, la nota máxima que podrá alcanzar el alumno que tenga que concurrir a estas pruebas será de 5,00.

- Revisión de exámenes

El alumnado tiene derecho a revisar su examen con el profesor correspondiente. La solicitud de revisión se efectuará por escrito mediante minuta (escrito) dirigida al Jefe de Régimen Docente, en el plazo de dos días hábiles desde la publicación de la nota a través de la página web del Centro de Altos Estudios Policiales.

El profesor concertará con el alumno día y hora para efectuar la oportuna revisión, que se llevará a cabo en privado y en presencia del mismo. Si por alguna razón no fuese factible, se le dará respuesta por escrito, informándole del resultado de la revisión a la mayor brevedad posible. Las solicitudes de revisión se archivarán en el expediente personal del alumno, con anotación marginal del profesor, el cual indicará fecha y hora de la revisión y resultado de la misma.

Asimismo, se asegura la intervención de tribunales examinadores cuando las circunstancias lo requieran. En este sentido, el Director del Centro de Altos Estudios Policiales podrá nombrar tribunales examinadores, en determinados supuestos, para resolver discrepancias, homogeneizar criterios o resolver situaciones de conflicto de intereses, así como en exámenes extraordinarios. La composición y ámbito de actuación de estos tribunales examinadores corresponderá igualmente al Director.

**Tabla 4. Sistema de evaluación y calificación**

<b>FASE DESCENTRALIZADA</b>	<b>30%</b>	<b>Evaluación continua</b>	<b>20%</b>
<b>FASE CENTRALIZADA</b>	<b>70%</b>	<b>Examen final</b>	<b>80%</b>
<b>EXÁMENES ORDINARIOS</b>	<b>Puntuación 5</b>		
<b>EXÁMENES EXTRAORDINARIOS</b>	<b>Puntuación 5</b>		

**Fuente: elaboración propia**

Se garantiza el desarrollo de las Juntas de Evaluación con objetividad, consenso y justicia. El Director del Centro de Altos Estudios Policiales convocará Juntas de Evaluación y determinará la composición de las mismas con ocasión de los exámenes que se realicen.

Al inicio de las Juntas de Evaluación se establecerán criterios generales para el desarrollo de la sesión, en los que se tendrán en cuenta valoraciones actitudinales y aptitudinales de los evaluados.

De los resultados obtenidos en la Junta de Evaluación, se levantará el acta correspondiente, en el



que quedará constancia de todos los asistentes. Las deliberaciones de la Junta de Evaluación serán confidenciales.

Las calificaciones finales obtenidas en los exámenes serán ponderadas en función del peso específico que se asigna a cada asignatura, atendiendo al número de créditos ECTS asignado a cada materia (40%) y al número de competencias que cada materia contribuye a formar (60%).

Asimismo, sobre las calificaciones del Curso, se aplicarán las recompensas y detracciones oportunas, que se hubieran concretado en forma de puntos.

- Las puntuaciones logradas con ocasión de recompensas, se añadirán directamente al sumatorio de puntos obtenido en el cómputo de todas las notas del conjunto de las asignaturas.
- A las resoluciones adoptadas sobre las recompensas obtenidas por cualquier alumno y que supongan un incremento de puntos, se les dará publicidad suficiente.
- Los puntos detraídos con motivo de la aplicación de sanciones establecidas en la normativa vigente, se deducirán de las calificaciones de las materias de forma proporcional.
- La verificación del proceso de desarrollo de las pruebas se realizará mediante el control de calidad de cada fase, adoptándose los criterios establecidos en el manual de calidad-evaluación.

**Tabla 5. Índice ponderado de módulos y materias**

<b>CURSO CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA EL ASCENSO A OFICIAL DE POLICÍA</b>	<b>ÍNDICES</b>
<b>MATERIAS</b>	<b>ÍNDICE PONDERACIÓN</b>
01. Métodos y Técnicas de Investigación II	10,34
02. Aplicaciones Informáticas II	6,9
03. Comunicación en Lengua Inglesa o Francesa II	5,17
04. Organización y Habilidades Sociales II	5,17
05. Deontología e Historia del CNP II	1,72
06. Policía Sociedad y Victimología II	5,17
07. TAU y Protección Civil II	3,45
08. Práctica Penal y Procesal II	20,69
09. Normativa Administrativa y Derecho de Extranjería II	17,24
10. Técnicas de Prevención e Intervención II	6,9
11. Técnicas y Tácticas Policiales con Armas de Fuego II	3,45
12. Técnicas Operativas de Seguridad Vial II	3,45
13. Defensa Personal Policial II	1,72
14. Educación Física II	8,63
Tutoría	0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**Fuente: elaboración propia**

En el marco de búsqueda constante de la calidad y de la excelencia académica, desde la creencia de que el protagonismo en el proceso de formación corresponde al alumnado, se les invita a realizar una evaluación de cada una de las fases del Curso.

Esta evaluación tiene en esencia un claro enfoque de mejora. Tomando como punto de partida la obtención de información cuantitativa y cualitativa manifestada por el alumnado, pretende provocar la necesaria retroalimentación con la que corregir las disfunciones que se hubieran podido producir y realizar los ajustes oportunos para alcanzar estándares de calidad adecuados.

Para su realización, el Centro de Altos Estudios Policiales dispone de una aplicación informática específica que garantiza la confidencialidad y el anonimato de las respuestas al cuestionario planteado, a través de la cual cada alumno podrá realizar las observaciones y sugerencias que estime necesarias.

En la medida en que el Curso mantiene dos etapas bien diferenciadas, la evaluación se realiza en dos momentos distintos para contemplar los aspectos esenciales de cada fase: de esta forma, la fase de formación descentralizada se evalúa por los alumnos al comenzar el periodo de formación presencial, mientras que la fase de formación centralizada, se evalúa una vez concluidos los exámenes de esta etapa.

### **3.3. SUBINSPECTOR**

Para ascender a subinspector (A2), se exige grado universitario; diplomatura universitaria; o arquitectura/Ingeniería Técnica. La promoción que juró el cargo en 2015 fue la primera que cumplió con los requisitos contemplados para obtener la equivalencia a Grado universitario, siempre y cuando los funcionarios tuvieran el título de Bachiller o equivalente (a efectos académicos).

Es la Orden ECD/775/2015 la que se establece la equivalencia del nombramiento de subinspector a grado universitario, debiendo estar en posesión del bachiller o equivalente. En el Anexo XII se contempla la evaluación para la renovación de la acreditación del informe final.

El Cuerpo Nacional de Policía ha establecido, en colaboración con la Universidad de Salamanca, un nuevo plan de estudios para la formación de acceso a la categoría de Subinspector del Cuerpo

Nacional de Policía, que cumple con las normas reguladoras de las enseñanzas universitarias oficiales. Este plan de estudios se configura como enseñanza de grado y tiene una duración de 240 créditos ECTS. Según el artículo 41 de la Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional, el acceso a la categoría de Subinspector solo se puede realizar por promoción interna desde la categoría de Oficial de Policía de la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía. La Orden ECD/775/2015 establece la equivalencia del nombramiento de Subinspector al nivel académico universitario oficial de grado, y una disposición transitoria única establece que la equivalencia se aplicará también a los nombramientos de Subinspectores anteriores al año 2014 siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones, incluyendo la obtención de los complementos formativos necesarios para alcanzar los 240 créditos ECTS.

Cabe subrayar que son las condiciones que requieren para obtener la declaración de equivalencia del nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional y que se explican en el artículo 2 de la orden mencionada.

### **3.3.1. Aspectos normativos**

A. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

El artículo 41 de la Ley Orgánica 9/2015 establece que el acceso a la categoría de Subinspector, por promoción interna desde la categoría inferior que se ostente, se puede realizar mediante las modalidades de concurso oposición y antigüedad selectiva. Además, el artículo 32 de la misma ley establece que la formación para la capacitación profesional específica para el acceso por promoción interna tendrá como finalidad la capacitación necesaria para desempeñar con profesionalidad y eficacia las funciones encomendadas a la Policía Nacional como servicio público.

El Real Decreto 952/2018 atribuye al Director General de la Policía las funciones de selección y promoción del personal de la Policía Nacional, así como el desarrollo de las actividades técnico-docentes de formación y perfeccionamiento. Por su parte, el Real Decreto 853/2022 establece que los planes de formación profesional específica de cada categoría incluirán objetivos generales, módulos formativos asociados a las competencias profesionales, duración del ciclo formativo y del módulo de formación práctica, objetivos expresados en términos de capacidades y criterios de evaluación, y los contenidos formativos. Las directrices y criterios que regirán la formación

policial serán establecidos por el órgano responsable de la formación de la Dirección General de la Policía y aplicados por los centros docentes dependientes de aquel.

#### **D. Bases de la convocatoria de la Dirección General de la Policía.**

La Dirección General de la Policía dictó Resolución con fecha 14 de mayo de 2021 (Orden General No 2522 de 21 de junio de 2021), por la que se convocó proceso selectivo de ascenso a la categoría de Subinspector de la Policía Nacional.

Las bases de la convocatoria se contemplan con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional; Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. núm. 313, del 31); Real Decreto 1069/2015, de 27 de noviembre (B.O.E. núm. 285, del 28) por el que se modifica el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril; Orden de Interior de 24 de octubre de 1989 (B.O.E. núm. 259, del 28); Orden del Ministerio de Justicia e Interior de 30 de junio de 1995 (B.O.E. núm. 166, de 13 de julio), por la que se establece el baremo de méritos aplicable a la promoción interna de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, de 4 de junio de 1998 (B.O.E. núm. 134, del 5); modificada por la de 11 de diciembre de 2001 (B.O.E. núm. 305, del 21); y demás normas de aplicación directa o supletoria; en virtud de las atribuciones que le confiere el art. 4 del texto reglamentario citado.

En dichas bases, en el apartado 7.1, se contempla el “Curso de formación profesional”, y en el apartado 7.2, el “Ascenso y escalafonamiento”.

#### **3.3.2. Proyecto formativo**

La Escala de Subinspección conforma un nivel intermedio en la escala de mando de la Policía Nacional, por lo que el futuro Subinspector ha de ser competente en saber distribuir, organizar, supervisar y coordinar en el subgrupo de trabajo los recursos humanos y materiales que le sean asignados y, en contextos no formalizados, asumir la iniciativa y responsabilidad durante el desarrollo de los servicios y en las comunicaciones con los superiores. Por ello, el Curso está organizado en torno a la adquisición de unas competencias concretas que han de concurrir en la

figura del Subinspector.

Dichas competencias se vertebran a través de los cuatro módulos formativos, sobre los que, a su vez, se estructura el Plan de Estudios, de tal manera que cada una de las materias que conforman dichos módulos, contribuyen coordinadamente a la adquisición de las mismas, cumpliendo el doble objetivo de satisfacer las demandas de formación de la categoría concreta y de atender a las demandas de la sociedad. Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de cada uno de los módulos de formación que conforma el Plan de Estudios son los siguientes:

#### MÓDULO I. Investigación Policial. Técnicas y Aplicaciones.

La Policía Nacional desarrolla una actividad trascendental y necesaria en el esclarecimiento de delitos y en la desarticulación de grupos y organizaciones criminales. De ahí, la necesidad de desarrollar y profundizar en el método de investigación policial, fundamentado a su vez, en el adecuado tratamiento de la información. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

En el mundo globalizado en el que nos encontramos, la gestión de la información y la elaboración de conocimiento a partir de ella se convierten en elementos clave en cualquier institución que pretenda ser eficaz. Un correcto manejo y explotación de los recursos que la sociedad de la información nos ofrece, se posiciona como elemento clave en el esclarecimiento de cualquier hecho delictivo.

Este módulo formativo pretende contribuir a que el futuro Subinspector adquiera la competencia para distribuir, supervisar y coordinar la realización de investigaciones dentro de su ámbito de actuación y cooperar en la investigación de otros delitos, mediante la aplicación de las técnicas adecuadas y realización de tareas de captación, tratamiento, archivo y recuperación de la información, en la forma y método que fuera procedente.

Por otra parte, la informática es un instrumento básico en el trabajo diario en la institución policial. La Policía Nacional, en su objetivo constante de modernización y adaptación a las nuevas tecnologías, pretende dotar a sus integrantes de las más novedosas herramientas informáticas y del conocimiento necesario para su uso, con el fin no solo de optimizar recursos, sino de mejorar la eficacia policial en la persecución del delito y en la defensa de los derechos y libertades de los

ciudadanos.

Los objetivos de este módulo son:

- Manejar y aplicar las técnicas de investigación y/o información policial al objeto de obtener elementos probatorios de una acción delictiva o información de interés policial.
- Interiorizar el importante papel que desempeñan las unidades de inteligencia en la investigación criminal y en la lucha contra cualquier fenómeno criminógeno.
- Aplicar los protocolos establecidos en relación a las inspecciones oculares técnicos policiales.
- Explotar las posibilidades que ofrecen las labores de Policía Científica para el esclarecimiento de hechos delictivos.
- Explotar las posibilidades que ofrecen las tecnologías para el ejercicio profesional.
- Manejar adecuadamente los recursos de almacenamiento de información policial.

MATERIAS:

- Métodos y Técnicas de Investigación III
- Métodos y Técnicas de Investigación III o Inspección Ocular Técnico Policial
- Aplicaciones Informáticas III

En el Anexo IX se observa el contenido concreto de estas materias.

MÓDULO II. Organización Policial, Policía Asistencial y Sociedad.

El progresivo acercamiento del policía a los ciudadanos para conocer directamente sus problemas en materia de seguridad, procurándoles una solución más rápida y eficaz, así como anticiparse y satisfacer las pretensiones ciudadanas para lograr una retroalimentación entre la sociedad y la Policía, se convierte en uno de los objetivos de nuestra Institución. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

El futuro Subinspector de la Policía Nacional habrá de transmitir entre sus subordinados la importante tarea que tienen como cooperadores en el funcionamiento de la sociedad y facilitadores del bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, mediante su protección

individual y colectiva en el ejercicio de sus derechos y libertades.

En el mundo globalizado en el que vivimos, el conocimiento de la realidad internacional y los instrumentos de cooperación internacional existentes, así como el manejo de un idioma extranjero se conciben, asimismo, necesarios en la prestación de un servicio de calidad al ciudadano.

Resulta pues fundamental, concienciar de que, es la activa e intensa compenetración entre la colectividad y los funcionarios policiales, la auténtica razón de ser de estos y determinante del éxito o fracaso de su actuación.

Se trata de dominar los medios, las técnicas, los canales y procedimientos de comunicación interpersonal para transmitir el conocimiento de hechos, circunstancias y datos de interés policial y como mecanismos para facilitar el auxilio, la proximidad y mediación con los ciudadanos.

Asimismo, dado que la jerarquía constituye un valor organizativo básico que dota de responsabilidades específicas al Subinspector de Policía, este módulo contribuye a adquirir la competencia para cumplir y hacer cumplir las órdenes recibidas de quienes legítimamente pudieran dictarlas y adecuar la conducta profesional a las normas de relación establecidas, manteniendo la buena imagen corporativa, la disposición para el servicio y las pautas adecuadas para prestar un servicio de calidad, optimizando las relaciones con la comunidad, mediante el ejercicio de un modelo policial de servicio capaz de garantizar eficazmente la defensa de los derechos y libertades públicas.

Los objetivos de este módulo son:

- Velar por la actuación profesional conforme al código ético profesional, según establece la norma en vigor y bajo los criterios de jerarquía, subordinación y trabajo en equipo.
- Velar por la adecuación de la conducta individual a los valores de la organización policial.
- Ser capaz de mantener correctas relaciones intraorganizaciones.
- Respetar la diversidad cultural de España, el entorno, la historia y la realidad de las diversas comunidades donde realizará su trabajo, para identificar los problemas, sus orígenes y las posibles fórmulas de intervención.
- Facilitar las actitudes necesarias en la coordinación de las actuaciones con otras unidades y cuerpos policiales.
- Utilizar adecuadamente las técnicas de comunicación dentro y fuera de la organización.

- Comunicarse adecuadamente con un extranjero en idioma inglés o francés.
- Intervenir eficazmente a favor de los ciudadanos, en especial con los
- inadaptados socialmente.
- Afrontar y solucionar los conflictos que se originen en el entorno de su trabajo y actuaciones públicas mediante la negociación y otras técnicas eficaces.
- Desarrollar habilidades para la relación social.
- Practicar el liderazgo eficaz con sus subordinados.
- Ser capaz de informarse de los fenómenos sociales existentes en su comunidad.
- Lograr el adecuado autocontrol emocional ante intervenciones en situaciones de crisis.
- Intervenir en la resolución de conflictos con neutralidad y sin prejuicios.
- Identificar las características y las causas de la violencia sobre determinados colectivos sociales y las pautas para intervenir policialmente en favor de los mismos.
- Determinar las actuaciones inmediatas a realizar ante una situación de emergencia para auxiliar a los ciudadanos.
- Discriminar las situaciones policiales de emergencia en materia de Protección Civil para facilitar la coordinación operativa.
- Analizar las situaciones de la víctima y la problemática específica de las integradas en los colectivos más desfavorecidos.

#### MATERIAS:

- Cooperación Internacional, Habilidades Sociales e Idioma Moderno o Sociedad Europea y Cooperación Policial Internacional
- Comunicación en Lengua Inglesa o Francesa III
- Organización y Habilidades Sociales III
- Historia, Policía Asistencial y Sociedad II
- Deontología y Sociología Profesional
- TAU y Protección Civil III

En el Anexo X se contemplan los contenidos por materias.



## MÓDULO VI. Trabajo Fin de Grado.

El Trabajo de fin de Grado (TFG) implica la realización de un proyecto o trabajo en el que el alumnado debe plasmar y desarrollar las competencias adquiridas en el curso previo. Constituye, por tanto, una parte del proceso formativo equivalente a un módulo formativo y supone, a la vez, una prueba de madurez previa al ejercicio de la profesión como Subinspector de la Policía Nacional. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Su elaboración brinda al alumnado la posibilidad de llevar a cabo una actividad que refleje sus aptitudes, sus conocimientos y su capacidad de innovación en cualquiera de las áreas policiales.

El TFG es una labor personal, por tanto, será realizado individualmente, en gran medida autodirigido y con apoyo tutorial externo, en el que poder plasmar todas las habilidades de aprendizaje adquiridas, a fin de que le permita continuar asumiendo competencias profesionales en el futuro.

El acto de defensa del TFG consistirá en la exposición oral por el alumnado de la labor realizada, la metodología, el contenido y las conclusiones obtenidas, con especial mención de sus aportaciones originales ante un Tribunal, cuyos miembros podrán formular al alumnado cuantas cuestiones estimen oportunas sobre estos particulares.

La temática deberá estar relacionada con los contenidos del Curso y las habilidades y actitudes que se esperan de un futuro Subinspector. De forma más concreta y a modo de ejemplo, se podrá concretar en alguna de estas tres áreas:

- Área de Seguridad Ciudadana.

En el Área de Seguridad Ciudadana deberán trabajar sobre la figura del Subinspector ante el ejercicio y desarrollo de competencias, técnicas y habilidades necesarias para el correcto trato al público y la resolución de cuantas incidencias puedan producirse en el servicio en sus diversas vertientes, en especial, como Coordinador de Servicios de la Policía Nacional.

Igualmente, respecto a la labor de jefe de Sala 091, a fin de concretar cómo se planifican y

desarrollan los servicios básicos de prevención, los dispositivos de seguridad ciudadana, los dispositivos especiales ante eventos deportivos, cuales son las contribuciones de esta brigada a los planes de cierre antiterroristas, anti-atracos, etc., y cómo funcionan las Unidades Especiales, si las hubiera en la localidad.

- Área de Policía Judicial e Información.

En el Área de Policía Judicial deberán trabajar sobre la figura del Subinspector ante la estructura y funcionamiento de las Oficinas de Denuncias y Atención al Ciudadano (ODAC), la instrucción de atestados, ejecución de órdenes de las autoridades judiciales o administrativas, trámites con detenidos.

Asimismo, deberán considerar la figura del Subinspector durante el proceso y desarrollo de labores de investigación: la metodología a emplear, la práctica de diligencias específicas (cacheos, registros, inspecciones oculares...), la adopción de medidas restrictivas de libertad y el correspondiente reflejo en los atestados policiales.

En el Área de Información el alumno, futuro subinspector, deberá profundizar en el conocimiento de la estructura y funcionamiento de los servicios operativos, las fuentes de información, el análisis, el tratamiento y la explotación de la información, así como la confección de atestados complejos que se tramiten como consecuencia de las investigaciones e intervenciones que se practiquen.

- Área de Extranjería y Fronteras.

En el Área de Extranjería y Fronteras, trabajarán sobre la actividad del Subinspector en los grupos operativos de extranjeros, reflejando las particularidades que caracterizan las investigaciones en este ámbito, en especial, las referidas al fenómeno de la trata de seres humanos.

Por otro lado, tendrán que considerar el control de documentación personal sobre ciudadanos nacionales o extranjeros en fronteras, las distintas situaciones administrativas de los ciudadanos extranjeros en el territorio nacional, la incoación y tramitación de los procedimientos administrativos en este ámbito, así como los mecanismos de protección internacional.

El Trabajo de Fin de Grado (TFG) tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las competencias básicas que el Plan de Estudios reconoce en los futuros Subinspectores. Estas competencias incluyen la capacidad de recopilar y analizar datos relevantes, así como reflexionar sobre cuestiones sociales, científicas y éticas. También se espera que los estudiantes puedan comunicar sus conocimientos y soluciones de manera clara y efectiva a públicos tanto especializados como no especializados en el ámbito policial. Además, deben demostrar su comprensión y conocimiento en el área de estudio policial, así como su capacidad para identificar y satisfacer sus necesidades formativas en su entorno profesional y seguir aprendiendo de manera autónoma. Por último, se espera que los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos y competencias a su trabajo o vocación de manera profesional mediante la elaboración de argumentos y la resolución de problemas en el campo policial.

El curso se realiza en tres fases, a distancia, presencial y periodo de prácticas profesionales.

**Tabla 6. Fases del curso**

Modalidad a distancia	Comparecimiento en el Centro de Altos Estudios Policiales	Puede realizarse desde el propio domicilio de los estudiantes y desde las instalaciones policiales
<b>Modalidad presencial</b>	<b>Íntegramente en las instalaciones del CAEP</b>	<b>Obligación de asistir a las clases presenciales</b>
Prácticas profesionales en plantillas policiales	Actividad formativa orientada a la fijación de la adquisición de las competencias	Metodología formativa: basada en la observación participante

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, cabe hacer referencia a la modalidad a distancia (3 meses). Está programado para que pueda realizarse desde el propio domicilio de los estudiantes, y desde las instalaciones policiales cercanas a su residencia, donde hay disponible una red de delegados de formación policiales que pueden atender al alumnado en las necesidades que les puedan surgir.

Durante los dos primeros meses, el sistema de formación será online con tutorías telefónicas, videoconferencias y correo electrónico utilizando para ello las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), tal es el caso del Campus Virtual. En este tiempo el alumnado no estará liberado de servicio, compatibilizando la formación con el servicio operativo en sus correspondientes plantillas, aunque, si es posible, siempre a criterio de su plantilla de destino, se le puede facilitar la reducción de la jornada de laboral, para un mejor seguimiento de

las actividades docentes.

A continuación, durante el último mes de esta fase descentralizada, el alumnado quedará liberado de servicio para asistir obligatoriamente a las clases que desde el CAEP se realicen y se emitan a través del Campus Virtual y facilitar el estudio para la preparación de los exámenes de esta etapa.

En este tiempo, las tutorías programadas semanalmente (compromiso de calidad recogido en la Carta de Servicios del CAEP), sirven para proporcionar información y realizar actividades específicas de orientación a los alumnos que lo precisen. El alumnado podrá dirigir sus dudas y solicitar aclaraciones sobre los contenidos docentes de las asignaturas a los profesores correspondientes, a través de:

- Correo electrónico del profesorado: en el Campus Virtual hay un acceso directo dentro de cada materia para ponerse en contacto con los respectivos profesores-tutores.
- Tutoría telefónica: el alumnado tiene a su disposición al menos cinco horas de consulta telefónica semanal con cada profesor/a. Se facilita el día y la hora en la que el profesor atenderá las referidas llamadas, que podrán realizar a través de una línea gratuita.
- Foro de las distintas asignaturas, de las tutorías y del curso: los distintos foros en la plataforma permiten el contacto entre alumnado, entre alumnado y profesorado y, llegado el caso, también entre profesorado. Es decir, se genera un lugar de conocimiento compartido, lo que permite una retroalimentación continua. Las dudas, las respuestas y el material que se llega a compartir, puesto que se permite el adjunto de documentos, es una de las actividades más dinámicas del Campus Virtual.

En segundo lugar, cabe mencionar la modalidad presencial (2 meses). La fase presencial se realizará íntegramente en las instalaciones del CAEP, donde el alumnado estará obligado a asistir a las clases presenciales y eminentemente prácticas. Tras este periodo, serán destinados a diferentes plantillas para la realización de sus prácticas profesionales de la nueva categoría.

Finalmente, mencionar las prácticas profesionales en plantillas policiales (1 mes). Las prácticas profesionales se pueden considerar como una actividad formativa orientada a la fijación de la adquisición de las competencias. Se realizan durante un mes, y con ellas se pretende que los futuros subinspectores/as se aproximen a las funciones propias de su nueva escala y categoría.

La metodología formativa durante este período se basa en la “observación participante” y se orienta íntegramente al aprendizaje mediante el desempeño de las nuevas competencias profesionales.

### 3.3.3. Evaluación

#### A. Sistema de evaluación.

La evaluación de competencias del alumnado se dirige a valorar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que se van adquiriendo en cada unidad didáctica, de tal manera, que la práctica evaluadora se llevará a cabo a través de diferentes modalidades y en distintos momentos:

- Una evaluación inicial-diagnóstica al inicio del proceso de aprendizaje, tiene el objeto de conocer los conocimientos previos del alumnado en el área correspondiente. El alumno/a toma conciencia de cuál es su punto de partida real y el docente puede adecuar sus programaciones a las necesidades de los estudiantes.
- Una evaluación procesual-formativa, a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, que proporcione al profesorado información sobre la forma en que se va desarrollando el proceso de aprendizaje de cada alumno/a para introducir los elementos orientadores y/o correctores necesarios.
- Una evaluación final o sumativa, al final de cada unidad didáctica o de un determinado periodo de tiempo, para conocer los aprendizajes adquiridos al final de ese periodo en relación con los objetivos del área correspondiente.

Para materializar el proceso evaluador se utilizan determinadas técnicas e instrumentos de evaluación, variados y adecuados al nivel y a la materia que se va a evaluar como, por ejemplo:

- Ejercicios de comprobación
- Pruebas de identificación
- Producciones del alumnado.
- Aplicaciones prácticas realizadas
- Los resultados de las actividades realizadas
- Escalas de observación, etc.

En cada materia, se establecen los criterios para valorar como adquiridas las competencias correspondientes, asignando un valor porcentual a los contenidos, a las habilidades y a las actitudes demostradas a través de los resultados y comportamientos emitidos por el alumnado durante el desarrollo de los diferentes tipos de actividades programadas. El objetivo de los citados criterios de valoración es tratar de evaluar si se han conseguido los aprendizajes del alumnado en función de pautas de logro previamente establecidas. Para ello es necesario que esos criterios de

evaluación estén formulados de modo concreto y claro, ya que lo que se pretende es que el alumnado alcance un determinado nivel en una determinada materia o que aprenda a hacer algo previamente fijado, intentando establecer la relación entre los resultados conseguidos y los criterios de evaluación propuestos. Con ello se pretende, por tanto, personalizar el proceso de aprendizaje de todo el alumnado de una clase, sin establecer comparaciones conscientes o inconscientes entre ellos.

A la terminación del periodo correspondiente de cada materia se realizará una prueba final, también decidida y fijada por el departamento correspondiente, siguiendo los criterios fijados por la Jefatura de Régimen Docente.

Desde el inicio del Curso, se informará al alumnado de los sistemas de evaluación junto con los porcentajes asignados a la evaluación continua y a los exámenes ordinarios y extraordinarios que se realicen, en su caso.

Todas las pruebas de evaluación (tanto las presenciales, como las que se realizan a distancia), deben concebirse como un trabajo complementario del estudio personal del alumnado. Por tanto, deben centrarse sobre la puesta en práctica de las habilidades y destrezas que determinan el logro de las competencias que integran cada materia, conforme los criterios de evaluación establecidos en la programación general del Curso.

En cada materia se podrán proponer actividades heterogéneas en las que el peso específico que se le otorgue a cada una de ellas será también variable. En líneas generales, todas las materias se ajustarán a las siguientes actividades: test de evaluación, remisión de trabajos, participación en los foros, pruebas objetivas de evaluación y lecturas complementarias.

Todas las actividades deberán estar orientadas a conseguir la participación activa del alumnado, a fin de que puedan adquirir las competencias previstas para cada materia, tratando de integrarlas con sus conocimientos y competencias previas.

## B. Sistema de calificación.

La adquisición de las competencias propias de cada ámbito general de actividad se acredita, con la superación del módulo correspondiente, que se valorará con una puntuación de 0 a 10, con

expresión de dos decimales, nota a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa:

- 0,00 - 4,99: Suspenso (SS)
- 5,00 - 6,99: Aprobado (AP)
- 7,00 - 8,99: Notable (NT)
- 9,00 - 10: Sobresaliente (SB)

La evaluación del Curso será continua y se realizará por módulos, siendo necesario para superarlo, haber obtenido una calificación de aprobado (al menos, 5,00), en cada una de las materias que lo forman. En caso contrario, el módulo quedará suspenso con la nota correspondiente a la asignatura suspensa, o con la más baja cuando fuesen varias las materias suspensas.

En la calificación de las distintas materias, tanto en la fase descentralizada, como en la fase centralizada, los exámenes a realizar al final de cada uno de estos periodos, deben alcanzar al menos, una nota de 5,00 puntos. Si no se alcanzara esta puntuación mínima en el examen, la materia se considerará como suspensa.

#### C. Exámenes y otras actividades de evaluación. Fase descentralizada y centralizada.

En esta fase del proceso de formación, hay dos tipos de actividades de evaluación a considerar en el ámbito de las calificaciones.

En primer lugar, las que se realizan a distancia a través del “campus virtual”, consistente en ejercicios tipo test de evaluación y/o actividades obligatorias que se corresponden a las distintas materias.

De acuerdo con el parámetro de “evaluación continua”, el alumnado deberá realizar todos los exámenes y/o actividades obligatorias, cuyo valor en las calificaciones de la fase descentralizada será de hasta un 20%. De no realizarse todos los exámenes y/o actividades obligatorias, el alumnado no podrá examinarse de la fase descentralizada de esa materia, lo cual supone el suspenso automático en la misma y el que necesariamente tenga que acudir al examen ordinario para obtener la preceptiva declaración de aptitud.

En segundo lugar, las que se realizan en la sede del Centro de Altos Estudios Policiales, al

finalizar esta fase. Estas pruebas de evaluación se presentan a través de ejercicios tipo test, teniendo por objeto la evaluación de todos los contenidos de la materia en la fase descentralizada. En la etapa centralizada se mantiene un doble sistema de evaluación: uno, a través de un sistema de evaluación continua y otro, a través de pruebas teórico-prácticas a la conclusión de la misma.

El sistema de evaluación continua toma en consideración el desarrollo de actividades singularmente prácticas. De forma complementaria, al final de esta fase, el alumnado deberá realizar un examen tipo test que tendrá por objeto, la evaluación de todos los contenidos de la materia en la fase centralizada.

#### D. Juntas de Evaluación.

Se garantiza el desarrollo de las Juntas de Evaluación con objetividad, consenso y justicia. El Director del Centro de Altos Estudios Policiales convocará Juntas de Evaluación y determinará la composición de las mismas con ocasión de los exámenes que se realicen.

Al inicio de las Juntas de Evaluación se establecerán criterios generales para el desarrollo de la sesión, en los que se tendrán en cuenta valoraciones actitudinales y aptitudinales de los evaluados.

De los resultados obtenidos en la Junta de Evaluación, se levantará la correspondiente acta, en la que quedará constancia de todos los asistentes. Las deliberaciones de la Junta de Evaluación serán confidenciales.

Las calificaciones finales obtenidas en los exámenes serán ponderadas en función del peso específico que se asigna a cada asignatura, atendiendo al número de créditos ECTS asignado a cada materia (40%) y al número de competencias que cada materia contribuye a formar (60%).

En la búsqueda constante de la calidad y de la excelencia académica, el alumnado como protagonista del proceso de formación, evalúa cada una de las fases del Curso. La evaluación de la formación tiene en esencia, un enfoque hacia la mejora, centrándose en la obtención de información cuantitativa y cualitativa sobre los aspectos formativos.

Con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados, se dispone de un sistema de sugerencias y reclamaciones, a través del cual el alumnado puede hacer llegar su opinión sobre los servicios ofrecidos.



En todos los cursos se facilita al alumnado un cuestionario en el que se evalúa toda la actividad realizada, incorporándose los resultados a los procesos de revisión y mejora continua. Asimismo, ese afán de búsqueda de la mejora continua, la formación policial que se ofrece se mantiene permanentemente actualizada tanto en sus contenidos como en sus métodos y cauces de presentación, aprovechando la experiencia del trabajo diario de las distintas unidades policiales y la de otras instituciones ajenas a la corporación policial que colaboran estrechamente con ella.

En la creencia de que el protagonismo en el proceso de formación debe corresponder al alumno/a, se procura que el profesorado contribuya al mismo como facilitador del aprendizaje, a partir de su preparación académica y técnica, así como de su experiencia docente, acompañándole en su capacitación profesional, a través de una orientación en aspectos académicos y profesionales.

El alumnado dispone de un régimen de tutorías, durante la fase descentralizada, servicio que presta el profesorado del CAEP a fin de facilitar la comprensión y el estudio de las distintas materias.

El Plan de Estudios contempla en primer lugar, los requisitos de la categoría profesional a la que se aspira en la estructura jerárquica, partiendo de que la figura del Subinspector/a se consolida como mando intermedio en la misma y al que corresponde normativamente la supervisión de los servicios policiales. La consideración de una formación de carácter profesional, determina su orientación no solo a la adquisición de conocimientos, sino también a la adquisición de competencias, habilidades, destrezas y actitudes.

Los aspirantes a la Escala de Subinspección necesariamente deben asumir nuevas responsabilidades en cuanto a la supervisión de las tareas que les sean encomendadas, la garantía en su ejecución, la distribución y coordinación como “jefe de subgrupo”, así como asumir la iniciativa y responsabilidad durante el desarrollo de los servicios y en las comunicaciones con los mandos superiores en contextos no formalizados.

En segundo lugar, si bien la formación que se imparta ha de capacitar para el desempeño de la función generalista como miembro de la Escala de Subinspección, se incide en la formación que le capacite para el ejercicio de aquellos puestos de trabajo que están principalmente destinados a su categoría profesional, sobre todo los de Jefe de Turno en la Oficina de Denuncias y Atención

al Ciudadano (ODAC), Coordinador de Servicios y Jefe de Subgrupo Operativo.

Su formación se centraliza y pasa por dar respuesta a las manifestaciones de la criminalidad de máxima gravedad: violencia en el ámbito familiar y contra la mujer; las nuevas expresiones de la delincuencia; y las especiales amenazas que, para la seguridad de los españoles, tienen su origen en el terrorismo internacional de naturaleza islamista y la Ciberdelincuencia.

La legislación que se tiene en cuenta para el desarrollo de esta formación es:

- La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que en su Artículo 6.1.b) dispone: “Los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones públicas, podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.”
- La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, que en sus Artículo 29.1. dispone “La formación en la Policía Nacional está dirigida a la consecución de la capacitación profesional y la permanente actualización de los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidos en la Constitución”, y Artículo 41.2. dispone “El ascenso por promoción interna exigirá estar en posesión de la titulación del subgrupo de clasificación correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.4”.
- Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional. Donde se establece que será el Ministerio de Interior quien establecerá la correspondiente equivalencia u homologación de dichos estudios.

### 3.4. INSPECTOR

Para ascender a inspector, inspector jefe, comisario o comisario principal, **se requiere tener el grado universitario o equivalencia a grado universitario ECD/775/2015.**

Cabe preguntarse si los estudios de la escala ejecutiva de la Policía Nacional en la academia de Ávila tienen algún tipo de equivalencia académica: ya sea Formación Profesional, o título propio

universitario, o título oficial universitario, ya que, según lo mismo, varía el número de ects que se podrían reconocer, si es que por último se pueden utilizar esos estudios para realizar un reconocimiento de ects.

Cabe señalar que muchos inspectores de policía se amparan en que, al equipararse su cargo a una titulación universitaria, dichos estudios de la escuela de Ávila se deben considerar como oficiales universitarios, aunque no es unánime dicha postura y hay quien considera que lo que se equipara es el cargo como tal, y no los estudios de la escala ejecutiva. Por ello, cabe preguntarse si se sabe la respuesta o si se conoce algún acuerdo con alguna universidad que establezca la equivalencia académica de esos estudios.

En la petición de informe a la Abogacía General del Estado (2013) se hace referencia a la normativa aplicable constituida por la orden de 18 de abril de 2000 y la orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Master Universitario Oficial. debiendo analizarse cada una de ellas por separado.

A propuesta del Ministro del Interior, los estudios de formación que se cursen en los centros docentes podrán ser objeto de reconocimiento en el ámbito del Sistema Educativo Español, según la normativa vigente.

### **3.4.1. Aspectos normativos**

La Orden de 18 de abril de 2000 establece que el nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía obtenido por inspectores alumnos seleccionados entre diplomados, arquitectos técnicos, ingenieros técnicos o equivalentes, será equivalente al título de licenciado universitario. Esta equiparación también se aplicará a aquellos que estén cursando los estudios necesarios para incorporarse a las escalas ejecutiva y superior del cuerpo nacional de policía, así como a aquellos que se hayan integrado en las mismas según la disposición transitoria primera de la ley orgánica 2/1986, de 13 de marzo, siempre y cuando posean el título de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico o equivalente.

La orden mencionada exige, por tanto, para contemplar la equivalencia del nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía al título de licenciado universitario, que el interesado esté

en posesión del título de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico o equivalente.

Hay que señalar que los títulos que se expiden por la universidad correspondiente tras la superación de los estudios de esa escala ejecutiva en la academia de Ávila, son títulos propios de esa universidad.

El artículo 34 de la ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, en la redacción anterior a la dada por la ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, al igual que la anterior ley orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de reforma universitaria, diferenciaba dos clases de títulos universitarios, unos, los títulos que tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional que son contemplados por el Gobierno, y otros, los diplomas y títulos propios que pueden ser establecidos por las universidades y que no tienen efectos oficiales y de validez en todo el territorio nacional.

Esta diferenciación se conserva tras la ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la ley orgánica de universidades, que establece, en su artículo 34, que las universidades impartirán enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales con validez en todo el territorio nacional y podrán impartir enseñanzas conducentes a la obtención de otros títulos. El Real Decreto 1496/1987, de 6 de noviembre, sobre obtención, expedición y homologación de títulos universitarios se refiere también a los títulos propios, como menciona la sentencia del tribunal supremo de fecha 10 de octubre de 2005, ar. 8486, según la cual:

El artículo 6 del Real Decreto 1496/87 establece que las universidades tienen la autonomía de impartir enseñanzas que conduzcan a la obtención de diplomas y títulos distintos a los oficiales, aunque estos carecerán de los efectos académicos y de habilitación para el ejercicio profesional que se otorgan a los títulos universitarios oficiales. Solo en caso de que el consejo de universidades lo proponga, el Gobierno podrá reconocer estos títulos no oficiales como oficiales. Por lo tanto, los títulos universitarios oficiales y con validez en todo el territorio nacional son los establecidos como tal por el Gobierno mediante Real Decreto, y solo estos títulos otorgan efectos académicos plenos y habilitan para el ejercicio profesional. Los títulos expedidos antes de que se admita este reconocimiento o homologación no podrán beneficiarse de ella, a menos que se establezcan excepciones y previo dictamen del consejo de universidades.

De lo expuesto se desprende que los títulos de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico o

equivalente de que ha de estar en posesión el interesado para que se pueda establecer la equivalencia del nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía al título de licenciado universitario son los títulos oficiales y no los títulos propios, siendo estos últimos los que expiden las universidades tras la superación de los estudios impartidos por la academia de Ávila, de manera que, de no estar en posesión de un título oficial de los exigidos en la orden de 18 de abril de 2000, no se le puede reconocer al interesado de que se trate la equivalencia solicitada.

La exposición de motivos de la orden de 18 de abril de 2000 declara que en cuanto a la situación de los integrantes de las escalas ejecutiva y superior a quienes no alcanza la equivalencia establecida en la orden, en el marco de la citada normativa y del sistema educativo español, en materia de convalidaciones de estudios, en su caso, deberán tenerse en cuenta, de igual forma, los requisitos de acceso a las diferentes escalas, la duración, carga lectiva, contenido y nivel de las enseñanzas que rigen los cursos para el ingreso en las mismas, y nivel de las titulaciones y estudios acreditados por los interesados.

Esta declaración de la exposición de motivos no permite interpretar el apartado primero de la orden de 18 de abril de 2000 en sentido distinto al que resulta de la lectura e interpretación del mismo efectuada en aplicación del artículo 3 del código civil.

En relación con la lectura e interpretación en aplicación del artículo 3 del código civil, la STS de fecha 15 de septiembre de 1986, citada también por la STSJ del País Vasco de fecha 2 de mayo de 2002, rj 2002\7818, destaca que conviene recordar, con carácter general pero básico, que en orden al conocimiento de las normas no actúan de modo separado y diferenciado la lectura y la interpretación, de modo que no hay interpretación posible sin lectura, pero tampoco es válida y jurídicamente eficiente la lectura que no implique una interpretación, porque ésta es el único medio de conocer las normas y el conjunto del ordenamiento jurídico. La posible diferencia entre lectura e interpretación, que nunca ha tenido una justificación plena, resultaba explicable cuando regía el principio de que las leyes o normas «literalmente» claras no necesitaban interpretación en virtud de la preferencia excluyente de la "interpretación" literal que seguía y se confundía con la simple lectura de la norma sin interpretación, aunque ese planteamiento referido a interpretación de las normas jurídicas está excluido hoy día por el artículo tres, párrafo primero del código civil, a cuyo tenor:

a) La interpretación es siempre el medio para conocer el sentido y alcance de las normas y para

llevar a cabo la subsiguiente aplicación de las mismas.

b) La interpretación constituye un proceso discursivo integrado por la utilización de los siguientes criterios: el sentido propio de las palabras en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo a que han de ser aplicadas las normas, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad.

c) El proceso es unitario por cuanto los citados criterios han de emplearse de un modo concurrente sin que haya una escala de preferencias, si bien se sitúa el énfasis en el espíritu y objetivo de las normas como forma de establecer su sentido.

Pues bien, por una parte, la doctrina como Marino Pardo (2014), expone que «desde la codificación los textos legales no acostumbra a explicitar razones o finalidades en la denominada parte dispositiva de las leyes, sino que aquéllas se expresan, en su caso, en la parte expositiva o exposición de motivos; en relación a esta última, una convención generalmente aceptada afirma su carácter de elemento o medio utilizable para la interpretación de la ley pero sin carácter vinculante».

Por otra parte, la declaración contenida en la exposición de motivos no ampara que se establezca la equivalencia solicitada porque la misma se refiere a la posibilidad de convalidación de estudios, no a la equivalencia que regula la orden, pudiendo traerse a colación lo expuesto en la sentencia del tribunal supremo de fecha 25 de abril de 1994 , ar. 3407, en relación con un título propio, teniendo en cuenta que se refiere a una normativa anterior, según la cual, la ley orgánica 11/1983, de 25 agosto, de reforma universitaria, en su artículo 32, contempla la posibilidad de convalidar estudios parciales a efectos de continuar los estudios que corresponda. por lo tanto, el engarce del Real Decreto impugnado con la ley (concretamente en la ley orgánica 11/1983), cual es necesario, podría hacerse a través del artículo 8.2 del rd 1496/1987, pero únicamente en relación a la posibilidad excepcional de convalidación de estudios parciales que permitieran al interesado continuar los estudios correspondientes para la obtención del título de ingeniero técnico textil, dado que según los informes existentes en el expediente, algunos de los estudios cursados, pudieran ser convalidados por corresponderse sustancialmente con el plan de estudios de las escuelas de ingeniería técnica textil. pero lo que no cabe es confirmar o dar validez académica en su totalidad a dichos «estudios» no universitarios, por la vía de dar una interpretación analógica o extensiva al artículo 8.2 del rd 1496/1987, puesto que esta interpretación significaría salirse del

marco de la ley orgánica 11/1983, de 25 agosto, de reforma universitaria (que en su artículo 32, como hemos dicho permite únicamente la convalidación de estudios parciales), para llenar el concepto jurídico indeterminado definido por la expresión "sustancial coincidencia" y "evidente identidad", que utiliza el preámbulo o exposición de motivos del Real Decreto impugnado.

En cuanto a la aplicación de la orden ECI/1995/2007, de 29 de junio, la citada orden establece la equivalencia de las categorías de policía y oficial de policía, de la escala Básica del cuerpo nacional de policía, a los títulos de técnico y de técnico superior respectivamente, correspondientes a la formación profesional del sistema educativo. en el articulado de dicha orden se establecen las equivalencias a que hace referencia su título, y es sólo en la exposición de motivos en la que se indica que teniendo en cuenta lo anterior, se dictó la Orden de 18 de abril de 2000, del Ministerio de Educación y Cultura, por la que se establece la equivalencia del nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al título de Licenciado universitario.

Sin embargo, la orden eci/1995/2007, de 29 de junio, al referirse a la orden de 18 de abril de 2000, incorpora a la fecha de la misma, el título correspondiente, lo cual no quiere decir que se haya establecido una equivalencia automática del nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía al título de licenciado universitario, sino que ha de estarse a lo exigido al respecto en la indicada orden de 18 de abril de 2000, que ya hemos examinado.

En conclusión los títulos que expiden las universidades tras la superación de los estudios de la escala ejecutiva de la policía nacional impartidos por la academia de Ávila son títulos propios, no títulos oficiales a los que no se reconoce ningún tipo de equivalencia académica, y la orden referida exige, por tanto, para establecer la equivalencia del nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía al título de licenciado universitario, que el interesado esté en posesión del título de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico o equivalente.

Por tanto, la conclusión a la que llega la petición de informe, según la cual «podría entenderse que los estudios policiales para el acceso a la categoría de inspector del cuerpo nacional de policía, con independencia de que den lugar o no a la obtención de un título oficial dependiendo de si los aspirantes reúnen o no los requisitos determinados en las normas aplicables, quedan asimilados a estudios oficiales ... y, por tanto, son susceptibles de reconocimiento como enseñanzas universitarias de carácter oficial, no es correcta en relación con la aplicación de la orden de referencia, que no supone que los títulos propios se asimilen a título oficiales, ni que los estudios

policiales en la referida academia se asimilen a estudios oficiales, ni que sean susceptibles de reconocimiento como enseñanzas universitarias de carácter oficial.

En cuanto a la orden edu/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía al nivel académico de máster universitario oficial, el artículo 1 de la misma establece que el nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía se declarará equivalente al nivel académico de máster universitario oficial cuando concurren en los inspectores interesados los siguientes requisitos:

a) Que sean alumnos seleccionados por el procedimiento establecido en el artículo 6 y siguientes del reglamento de los procesos selectivos y de formación en el cuerpo nacional de policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril (reformado en 2022).

b) Que, en el momento de iniciarse el proceso selectivo, reúnan los requisitos académicos necesarios para acceder a los estudios de máster universitario establecidos en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

c) Que hayan cursado la formación conducente al nombramiento de inspector del cuerpo nacional de policía a partir del curso 2006-2007 y hayan obtenido el correspondiente nombramiento a partir del año 2009

Aplicando esta orden, una vez que se cumplan los demás requisitos, los estudios policiales que permitan nombrar al inspector del cuerpo nacional de policía a partir del curso 2006-2007 siempre que se haya conseguido el nombramiento a partir del año 2009, se asimilan a estudios oficiales (de máster), pero no los anteriores a dichas fechas.

La conclusión sentada por la petición de informe sólo es aplicable a este último supuesto, por lo que, en el resto de los casos, no se puede establecer la asimilación concluida. Y la respuesta a la duda y pregunta planteadas en el escrito de la universidad a distancia de Madrid es que, salvo en este último supuesto, los estudios de la escala ejecutiva de la policía nacional de la academia de Ávila comportan la expedición de un título propio que no es equivalente a un título oficial, y que no tienen equivalencia académica.



La consideración de los estudios policiales para el acceso a la categoría de inspector del cuerpo nacional de policía, como enseñanzas oficiales a los efectos del reconocimiento de créditos previsto en el artículo 5.2 y 5.3 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

*2. El plan de estudios en las enseñanzas de Grado y de Máster Universitario se estructura en cursos de 60 créditos académicos del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS, en sus siglas en inglés), secuenciándose desde el primer hasta el último curso, hasta cumplir la totalidad de créditos que definen el título. Se exceptúa de esta regla a aquellos Másteres que tengan un plan de estudios con una carga total de 90 créditos, permitiéndose en tal caso que uno de los cursos sea de 30 créditos.*

*3. Los planes de estudios de las enseñanzas universitarias oficiales serán elaborados por las universidades, de acuerdo con la normativa vigente y aprobados por sus órganos de gobierno, y formarán parte de la memoria que las universidades presenten para su verificación.*

Por tanto, la referida consideración se sujeta a que las enseñanzas se concreten en planes de estudios elaborados por las universidades con las que la academia de Ávila tenga suscritos los correspondientes convenios, con sujeción a las normas y condiciones que les sean de aplicación en cada caso, que los planes de estudios se verifiquen por el consejo de universidades, que su implantación sea autorizada por la correspondiente comunidad autónoma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la ley orgánica 6/2001, modificada por la ley 4/2007, de universidades y que los títulos a cuya obtención conduzcan sean inscritos en el ruct y acreditados, de acuerdo con las previsiones contenidas en el mismo Real Decreto.

Ahora bien, el art 5.6 y 5.7 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad

*« 6. En el caso de planes de estudios conjuntos de títulos universitarios oficiales en los que participen universidades españolas y extranjeras, si la institución coordinadora es una universidad extranjera, la universidad española participante deberá disponer de una copia de los expedientes del estudiantado que curse dicho título.*

*7. Las universidades asegurarán la participación del estudiantado en las comisiones creadas específicamente para la elaboración de la memoria del título de Grado o de Máster Universitario, que incluye el plan de estudios, o en su caso en las comisiones de estudio si es este el órgano que realiza esa función.*

El Real Decreto establece que el reconocimiento de créditos universitarios se refiere a la aceptación de los créditos obtenidos en una universidad, ya sea en las mismas enseñanzas oficiales o en otras distintas, para obtener un título oficial. También se pueden reconocer créditos obtenidos en otras enseñanzas superiores oficiales o universitarias para la obtención de otros títulos. La experiencia laboral y profesional relacionada con las competencias del título también puede ser reconocida en forma de créditos, con excepción de los trabajos de fin de grado y máster. Los créditos cursados en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos propios también pueden ser objeto de reconocimiento, ya que no son considerados enseñanzas oficiales según la Ley de Universidades.

En la STSJ de la Comunidad de Madrid de 2 de diciembre de 2021<sup>28</sup> se dilucida la demanda del interesado a que se admita en la relación de alumnos escogidos para realizar los complementos formativos recogidos por la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, así como al reconocimiento de todos los derechos administrativos y económicos derivados del mismo. Este recurso contencioso-administrativo se interpuso contra la resolución de la Dirección General de la Policía, de fecha 7 de marzo de 2019, por la que se desestimaba el recurso de alzada interpuesto contra la resolución de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional de 24 de julio de 2018. Desde entonces, se hizo pública la relación de funcionarios convocados para la realización del 2º Curso de Complementos Formativos para la obtención del Grado Universitario-Escala Ejecutiva-, sin que apareciera entre los seleccionados el recurrente, al no haber sido nombrado Oficial de Policía de la Escala Básica de la Policía Nacional por el procedimiento contemplado en los artículos 13 y siguientes del Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, requisito que la convocatoria exigía.

El recurrente señala que con fecha 31 de mayo de 2018 se publicó la convocatoria para celebrar el curso de complementos formativos para conseguir la equivalencia del Grado universitario/Escala Ejecutiva y que realizó la prescripción, considerando que cumplía con los requisitos establecidos en la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril; sin embargo, mediante la resolución aquí recurrida se publicaba la relación de alumnos admitidos, sin que el recurrente figurara en la misma, al entender la Administración que el recurrente no fue nombrado Oficial de Policía de la Escala Básica de la Policía Nacional por el procedimiento establecido en los artículos 13 y siguientes del Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, requisito exigido en la convocatoria.

---

<sup>28</sup> STSJ de la Comunidad de Madrid de 2 de diciembre de 2021, nº 1605/2021.

El Reglamento de los procesos selectivos y de formación del Cuerpo Nacional de Policía anterior (Real Decreto 614/1995, de 21 de abril) y el actual aprobado por Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, contempla de forma más pormenorizada las actuaciones concretas para reforzar un sistema formativo policial de un nivel docente equiparable al de otras formaciones parecidas de carácter profesional, y conformado en el sistema educativo general. En este sentido, se señala que, a propuesta del Ministerio del Interior, podrá contemplarse la respectiva equivalencia u homologación de dichos estudios con los niveles del sistema educativo general, de acuerdo con el sistema vigente. Por tanto, no cabe la menor duda de la importancia del régimen de formación en el Cuerpo Nacional de Policía a efectos de promoción interna y la necesidad de estipular los mecanismos necesarios para alcanzar una formación conveniente a la estructura y funciones de los miembros del cuerpo.

Con este contexto formativo, es importante subrayar que las novedades introducidas por la Ley Orgánica 9/2015 se enfocaron, tal y como se menciona en su preámbulo y en lo que aquí interesa, en el reconocimiento de la integración, a todos los efectos, de las Escalas de Subinspección y Básica en los subgrupos de clasificación A2 y C1, respectivamente, así como la existencia de las titulaciones exigidas por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para ingresar en los correspondientes grupos de clasificación en los que se insertaban dichas escalas y categorías.

La Sala determinó que la postura defendida es la única interpretación que asegura que se respete el principio constitucional de igualdad. Otro entendimiento del litigio llevaría a una evidente quiebra de este principio constitucional, pues reconociendo la Ley el derecho a la promoción interna de todos los policías nacionales, concretamente en el artículo 7.1.h) de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, y la obligación de los poderes públicos de incentivar las condiciones favorables para una adecuada promoción, se estaría restringiendo el ascenso a quienes hubieran accedido a la categoría de oficial por un procedimiento anterior que es análogo al que hoy en día está vigente, impidiéndoles de facto su promoción, siendo un requisito que no podría cumplirse de ninguna forma.

En la STSJ de la Comunidad de Madrid de 6 de julio de 2020<sup>29</sup>, el actor intervino en la

---

<sup>29</sup> STSJ de la Comunidad de Madrid de 6 de julio de 2020, nº 1155/2020.

Convocatoria para celebrar el 1º curso de complementos formativos para conseguir la equivalencia del grado universitario-Escala Ejecutiva que se aprobó en el Acuerdo de fecha 17 de enero de 2018.

La convocatoria para obtener el grado universitario en la Escala Ejecutiva de la Policía Nacional requería que los destinatarios cumplieran con ciertos requisitos que se especifican en la base segunda y en el Acuerdo de la División de Formación y Perfeccionamiento del 17 de enero de 2018. Estos requisitos eran los siguientes:

- Haber obtenido el título de Subinspector de la Policía Nacional antes del año 2014.
- Haber sido nombrado Oficial de Policía de la Escala Básica de Policía Nacional mediante el procedimiento establecido en los artículos 13 y siguientes del Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, que regula los procesos selectivos y la formación en el Cuerpo Nacional de Policía (actualmente reformado).
- Poseer el título de Bachiller o equivalente a efectos académicos.
- Estar en alguna de las siguientes situaciones: servicio activo, servicios especiales, excedencia por atención de familiares, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por razón de violencia de género o excedencia por razón de violencia terrorista.

Sin que se haya seleccionado al recurrente, se presentó recurso de alzada y solicitud para la certificación del silencio, tras pasar los plazos legalmente contemplados. Como consecuencia, se dictó la Resolución de fecha 28 de septiembre de 2018, desestimando el recurso de alzada presentado tal y como se ha indicado.

Mencionados los hechos más relevantes y la problemática que comporta este caso, cabe reproducir la legislación para un mejor entendimiento.

Dentro de las disposiciones estatutarias comunes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado descritas en el artículo sexto de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se contempla que los poderes públicos deben favorecer las condiciones más favorables para alcanzar una adecuada promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, siguiendo los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. En este sentido, el artículo 6.2 dispone expresamente que:

El entrenamiento y mejora continua de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se ajustará a los principios establecidos en el artículo 5 y seguirá los siguientes criterios:

- Será profesional y constante.
- Los estudios realizados en los centros de enseñanza de las distintas administraciones públicas podrán ser reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, que tendrá en cuenta las titulaciones requeridas y la naturaleza y duración de dichos estudios.
- La Universidad, el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas Armadas y otras instituciones, centros o establecimientos relevantes en términos de educación podrán colaborar para impartir los cursos y enseñanzas correspondientes.

La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional (LORP) contempla a propósito de la formación en la Policía Nacional en su artículo 30 que, el régimen de formación se configura como un proceso unitario y progresivo, buscando reconocerse en el ámbito del Sistema Educativo Español, y servido en su parte fundamental por la estructura docente del órgano encargado de la formación de la Policía Nacional.

### **3.4.2. Proyecto formativo**

La formación dirigida al nombramiento de inspector de policía viene, por tanto, desde el curso 2006-2007 cuando se inició con un nuevo currículum para la formación de la Escala Ejecutiva. La nueva estructura curricular, enmarcando la formación en el contexto europeo de Educación Superior y orientando, definitivamente, la formación hacia el desarrollo de las competencias profesionales del futuro Inspector, habiendo sido reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) como equivalente a un máster universitario oficial de 120 créditos ECTS. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Los cursos de la Formación Policial Superior se engloban en el currículum para alcanzar la categoría de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía y están estructurados de acuerdo con la Ley Orgánica de Universidades, contemplados en créditos europeos (ECTS), así como con Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

La formación de la Escala Ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía, como educación superior

universitaria, debe adecuarse al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), formando parte del Sistema Universitario Europeo y siguiendo las directrices de Bolonia.

Se trata de un modelo formativo basado en el trabajo autónomo del estudiante, no solo en las horas que debe asistir a clases y escuchar al profesor. Lo verdaderamente importante es el aprendizaje del alumno y la medida del éxito de la labor docente es el nivel alcanzado por el alumno en su proceso de aprendizaje.

En consonancia con lo anterior, el Sistema de Transferencia de Créditos Europeos (ECTS), tiene en cuenta el trabajo integral del alumno para superar cada asignatura. En ello hay que incluir el tiempo de exposición del profesor en clase, el estudio, la investigación, los exámenes orales y escritos y el resto de actividades formativas tales como:

- Los trabajos prácticos, seminarios, talleres.
- Trabajos de laboratorio, proyectos, investigaciones, trabajos de campo.
- Cualquier otra actividad práctica, presencial, a distancia, etc.

Los créditos no se basan en las horas de asistencia a clase, sino en el volumen de trabajo que estas implican para el estudiante. Así, se fija en una cuantía entre 25 y 30 horas de trabajo del alumno por cada crédito. El crédito europeo es «la unidad que integra las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios» (Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre).

### **3.4.3. Evaluación**

El curso de ascenso realizado por Subinspectores que, por la vía de la Promoción Interna, aspiran al ascenso a la categoría de Inspector, está coordinado por un Jefe de Estudios y el Coordinador de la Formación Superior.

El Primer Curso tiene carácter selectivo y en consecuencia la no superación del mismo impediría al alumno pasar al Segundo Curso y, por tanto, quedaría excluido del ciclo formativo, que consta de tres cursos: dos teóricos y uno práctico.

El Segundo Curso no posee carácter selectivo, si bien la no superación del mismo excluiría de igual modo al alumno del proceso selectivo.

El Trabajo de Fin de Máster (TFM) implica la realización de un proyecto o trabajo, en el que los alumnos deben plasmar y desarrollar los conocimientos adquiridos en ambos cursos. Constituye, por tanto, una parte del proceso formativo y supone, a la vez, una prueba de madurez previa al ejercicio de la profesión. Su elaboración brinda al alumno la posibilidad de llevar a cabo una actividad que refleje sus aptitudes, sus conocimientos y su capacidad de investigación e innovación, en cualquiera de las áreas policiales.

El TFM es un proyecto individual que se inicia en el Primer Curso y que culmina, una vez aprobadas todas las asignaturas del Segundo Curso, con la presentación para su defensa. La superación con éxito de la defensa del TFM, aportará 09 créditos ECTS al currículum del estudiante.

### **3.5. INSPECTOR JEFE**

El Curso de Capacitación Profesional para ascenso a la Categoría de Inspector/a Jefe/a se desarrolla en el Centro de Altos Estudios Policiales, situado en Carabanchel (Madrid). Tendrá una duración de cuatro meses aproximados.

El alumno recibirá formación teórica y práctica de diferentes asignaturas relacionadas con el servicio y el desarrollo laboral. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

#### **3.5.1. Aspectos normativos**

La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional establece en el artículo 41 que el sistema de acceso a la categoría de Inspector Jefe será por promoción interna desde la categoría inferior por las modalidades de concurso oposición y antigüedad selectiva.

En esta misma Ley Orgánica, en su artículo 32 prevé que la formación para la capacitación profesional específica para el acceso por promoción interna a las diferentes escalas y categorías tendrán como finalidad la consecución de la capacitación necesaria de los Policías Nacionales para desempeñar con profesionalidad y eficacia las funciones que como servicio público tiene encomendadas la Policía Nacional.

También se debe tener en cuenta el Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, modificado por el Real Decreto 873/2014, de 10 de octubre y por el Real Decreto 770/2017 de 28 de julio y Real Decreto 734/2020, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

En su artículo 3, 1. j) atribuye al Director General de la Policía las funciones de selección y promoción del personal de la Policía Nacional, y el desarrollo de las actividades técnico-docentes de formación y perfeccionamiento del personal de dicho Cuerpo.

En el referido artículo, apartado 5, b), se atribuye a la División de Formación y Perfeccionamiento, bajo la coordinación de la Jefatura Central de Recursos Humanos y Formación, las funciones de formación para el ingreso, la promoción y la especialización de los miembros de la Policía Nacional.

El Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, aprobado por el Decreto 853/2022, establece que los programas de los planes de formación profesional específica de cada categoría deben contener ciertas cuestiones básicas de currículo, como los objetivos generales de formación, los módulos formativos asociados a las competencias profesionales de la categoría, la duración total del ciclo formativo y los objetivos expresados en términos de capacidades y los criterios de evaluación básicos de los módulos profesionales. Además, los contenidos formativos de dichos módulos también deben ser incluidos. El órgano responsable de la formación de la Dirección General de la Policía establecerá las directrices y criterios que regirán la formación policial, y los centros docentes dependientes de él serán responsables de impartir las enseñanzas y cursos de formación y perfeccionamiento. También se promoverá la colaboración institucional de otras entidades, como las universidades, el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas Armadas y otras instituciones, centros o establecimientos que específicamente interesen a los fines docentes.

La Orden INT/28/2013, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los servicios centrales y periféricos de la Dirección General de la Policía, establece en su artículo 13 que, dentro de la División de Formación y Perfeccionamiento corresponde al Centro de Altos Estudios Policiales las tareas de programar, desarrollar e impartir los cursos relacionados con la promoción interna de los funcionarios de la Policía Nacional de la 1.a categoría de la Escala Ejecutiva.



La Dirección General de la Policía dictó Resolución con fecha 25 de marzo de 2021 (Orden General No 2510 de 29/03/2021), por la que se convocó proceso selectivo de ascenso a la categoría de Inspector/a Jefe/a de la Policía Nacional.

Las bases de la convocatoria se establecen Con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional; Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. núm. 313, del 31); Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social núm. 312, del 30); Real Decreto 1069/2015, de 27 de noviembre (B.O.E. núm. 285, del 28) por el que se modifica el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril; Orden de Interior de 24 de octubre de 1989 (B.O.E. núm. 259, del 28); Orden del Ministerio de Justicia e Interior de 30 de junio de 1995 (B.O.E. núm. 166, de 13 de julio), por la que se establece el baremo de méritos aplicable a la promoción interna de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, de 4 de junio de 1998 (B.O.E. núm. 134, del 5); modificada por la de 11 de diciembre de 2001 (B.O.E. núm. 305, del 21); y demás normas de aplicación directa o supletoria; en virtud de las atribuciones que le confiere el art. 4 del texto reglamentario citado.

En dichas bases se contempla en el apartado 7 el curso de formación profesional, y en el apartado 8 el ascenso y escalafonamiento.

### **3.5.2. Proyecto formativo**

El curso es de capacitación para la categoría, no de especialización, lo que exige tener una visión integral de los recursos de la organización, para lo cual se han programado conferencias con la finalidad de dar información detallada de las distintas ramas y especialidades al más alto nivel. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

El presente Plan de Estudios pretende capacitar al alumnado para:

- Analizar el régimen estatutario de la Policía Nacional con especial incidencia en la regulación de derechos y deberes.

- Profundizar en el conocimiento técnico-profesional y organizativo.
- Ejercer el mando mediante el conocimiento de las técnicas de gestión y desarrollo de habilidades personales.
- Actualizar los conocimientos jurídicos a través del análisis de las líneas jurisprudenciales e innovaciones legislativas.
- Conocer los recursos organizativos especializados y los criterios de uso con planteamientos de optimización y mejora.
- Reflexionar sobre planteamientos deontológicos y de respeto a los derechos humanos, así como la misión de la Policía Nacional en la sociedad actual.
- Conocer las técnicas de análisis operativo de la criminalidad y sus aplicaciones, en especial las relacionadas con la delincuencia organizada

### **3.5.3. Evaluación**

El curso tiene dos fases:

- Centralizada, en presencia que se realizará en el Centro de Altos Estudios Policiales.
- Descentralizada, cada alumno realizará exámenes on line de cada asignatura y materias.

La evaluación del curso será continua y se realizará por asignaturas, siendo necesario para superar el curso haber obtenido una calificación de aprobado en cada una de las materias que lo integran tras los exámenes ordinarios, que se realizarán antes de finalizar el periodo de formación presencial. La valoración final de cada asignatura será la resultante de la suma del 30 % de la nota de la fase descentralizada y del 70 % de la nota de la fase centralizada.

Teniendo en cuenta la estructura formativa del curso, las materias objeto de estudio de la fase descentralizada tendrán un examen parcial y eliminatorio, y un examen ordinario al finalizar la fase presencial. El alumnado que no supere las pruebas correspondientes a la fase descentralizada deberá examinarse de la materia correspondiente en el examen ordinario que se realizará al finalizar el curso.

La calificación de la fase centralizada resultará de la puntuación del examen (80% de la nota) y de la evaluación continua y prácticas formativas (20% de la nota). Será necesario aprobar el examen para poder sumar la nota obtenida en la evaluación continua y las prácticas formativas.

Quienes no superen alguna materia del curso en el examen ordinario tendrán derecho a realizar una única prueba extraordinaria sobre la misma, que tendrá lugar aproximadamente un mes después de finalizado el mismo, en el Centro de Altos Estudios Policiales, en las fechas que oportunamente se indiquen.

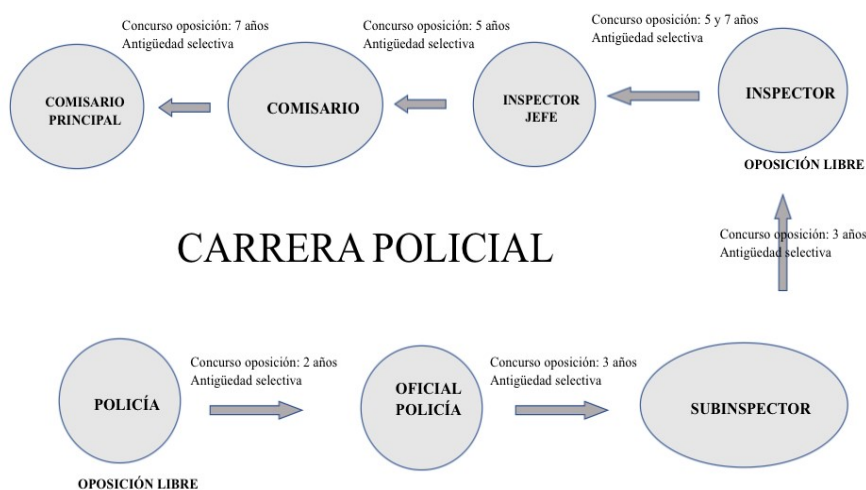
La no superación de los exámenes extraordinarios determinará la pérdida de toda expectativa en relación al proceso selectivo, tal como se recoge en las bases de la convocatoria.

Las calificaciones obtenidas en los exámenes ordinarios, y extraordinarios en su caso, serán ponderadas en función del peso específico que se asigne a cada asignatura; teniendo en cuenta el número de temas de que consta cada materia (distancia y presencia) y el número de horas impartidas en la fase de formación presencial.

### 3.6. COMISARIO

En la siguiente figura se puede apreciar cómo ascender a la figura de comisario ya sea por concurso oposición 5 años del inspector jefe o bien por antigüedad selectiva. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

**Figura 4. Carrera en la Policía Nacional**



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con las directrices y criterios que deben regir la formación policial, el curso de capacitación pretende formar a futuros Comisarios para:

- Analizar y gestionar las políticas públicas de seguridad en un contexto de modernización en la gestión.
- Conocer las técnicas necesarias para gestionar con eficiencia los recursos humanos, técnicos y financieros puestos a su disposición.
- Desarrollar competencias y habilidades directivas.
- Actualizar los conocimientos técnico-jurídicos y de técnica operativa policial necesarios para la dirección operativa.
- Desarrollar las habilidades personales de intervención y relación social.
- Conocer los planes y proyectos en la Policía Nacional y, en su caso, las directrices de actuación de las Comisarías Generales y Divisiones.
- Desarrollar la visión estratégica en la organización.
- Conocer los valores e instrumentos de cooperación y coordinación en seguridad pública.

### **3.6.1. Aspectos normativos**

1.º) Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

En su artículo 41 dispone que a la categoría de Comisario se accederá por las modalidades de concurso-oposición y antigüedad selectiva.

2.º) Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, modificado por Real Decreto 1069/2015 de 27 de noviembre y modificado Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional.

En su artículo 3 y 4 establece los principios rectores y tribunales calificadoros de los procesos selectivos.

El órgano responsable de la formación de la Dirección General de la Policía será el encargado de establecer las directrices y criterios que regirán la formación policial, los cuales serán aplicados por los centros docentes dependientes de dicha Dirección General para impartir las enseñanzas y cursos de formación y perfeccionamiento. El artículo 25 establece que el escalafonamiento se realizará atendiendo a la puntuación global obtenida en el proceso selectivo, independientemente del procedimiento al que se refiera, y se llevará a cabo siguiendo una fórmula establecida en las normas de desarrollo de este reglamento y en la convocatoria correspondiente.

3.º) Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

En su artículo 3, apartado 1.j), atribuye al Director General de la Policía las funciones de seleccionar y promover al personal de la Policía Nacional, y el desarrollo de las actividades técnico-docentes de formación y perfeccionamiento del personal de dicho Cuerpo.

En el mismo artículo 3, en su apartado 4.b), se atribuyen a la División de Formación y Perfeccionamiento, bajo la coordinación de la Subdirección General de Recursos Humanos, las funciones de selección, promoción, formación y especialización de los miembros de la Policía Nacional.

4.º) Órdenes Ministeriales.

La Orden INT/28/2013, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía, establece en su artículo 13 que, dentro de la División de Formación y Perfeccionamiento, corresponde al Centro de Altos Estudios Policiales las tareas de programar, desarrollar e impartir los cursos relacionados con la promoción interna de los funcionarios de la Policía Nacional a la Escala Superior.

5.º) Convocatoria de la División de Formación y Perfeccionamiento para la celebración del Curso.

La Dirección General de la Policía convocó el proceso selectivo de ascenso a la categoría de Comisario de la Policía Nacional en Resolución de 20 de diciembre de 2017 y publicada en la Orden General Número: 2227 de 25/12/2017.

Las bases de la convocatoria se establecen con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional; Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, del 31); Real Decreto 1069/2015, de 27 de noviembre (BOE núm. 285, del 28) por el que se modifica el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril; Orden de Interior de 24 de octubre de 1989 (BOE núm. 259, del 28);

Orden del Ministerio de Justicia e Interior de 30 de junio de 1995 (BOE núm. 166, de 13 de julio), por la que se establece el baremo de méritos aplicable a la promoción interna de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, de 4 de junio de 1998 (BOE núm.134, del 5); modificada por la de 11 de diciembre de 2001 (BOE núm. 305, del 21); y demás normas de aplicación directa o supletoria.

### **3.6.2. Proyecto formativo**

La Resolución de fecha 20 de diciembre de 2017 establece en su apartado 7 los requisitos para la realización del curso de formación profesional selectivo y el nombramiento para el ascenso a Comisario en la Policía Nacional. El curso tiene una duración de cuatro meses y consta de módulos de formación teórico-práctica adaptados al plan de formación profesional vigente en ese momento. La evaluación es continua y se requiere obtener una calificación suficiente en cada módulo para superar el curso.

En el caso de las aspirantes que estén embarazadas o en periodo de lactancia y no puedan completar el curso debido a la realización de ciertos ejercicios o prácticas que puedan poner en peligro la salud de la madre o del feto, se concederá o dispondrá el aplazamiento de los cursos o prácticas por parte del Director General de la Policía, previo informe del Servicio Sanitario y a propuesta de la División de Formación y Perfeccionamiento. En estos casos, el escalafonamiento tendrá lugar en su promoción y en el orden que le hubiera correspondido de acuerdo con la puntuación obtenida.

Los candidatos que superen el proceso selectivo en su totalidad serán ascendidos a Comisarios de la Policía Nacional mediante Resolución del Director General de la Policía. Esta información está disponible en la página web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y el Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Conforme al artículo 40 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, la carrera profesional de los funcionarios de la Policía Nacional se configura como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de objetividad, igualdad, mérito, capacidad y, en su caso, antigüedad.

La capacitación profesional específica para el acceso por promoción interna a las diferentes

escalas y categorías tendrán como objetivo lograr la capacitación necesaria de los Policías Nacionales para desempeñar con profesionalidad y eficacia las funciones que como servicio público tiene encomendadas la Policía Nacional. A tal efecto, se adecúan los requisitos de acceso, duración, carga lectiva, contenido y nivel de enseñanza.

El Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, aprobado por Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre se señala que el sistema formativo policial debe ser riguroso, continuado, dinámico, incentivador, de un nivel docente equiparable al de otras formaciones similares de carácter profesional y adecuado a las necesidades que demanda la función policial; configurando un régimen de formación, a efectos de promoción interna, como un proceso unitario y progresivo integrado en el sistema educativo.

En el mismo se determina que las directrices y criterios que regirán la formación policial serán contemplados por el órgano responsable de la formación de la Dirección General de la Policía y que los centros docentes apliquen dependientes de aquel, a los que incumbirá la impartición de las enseñanzas y cursos de formación.

Asimismo, el referido texto reglamentario señala que los cursos de formación profesional específica de cada categoría, de carácter selectivo, se desarrollarán a través de módulos de formación teórico-prácticos en el centro docente, complementados, cuando así lo aconseje la naturaleza de las funciones propias de la categoría a la que se aspira, con módulos de formación en el puesto de trabajo.

**Tabla 7. Estructura del programa**

MÓDULOS	MATERIAS
<b>MÓDULO I</b> DIRECCIÓN DE PERSONAS: HABILIDADES DIRECTIVAS	Habilidades directivas y técnicas de gestión Riesgos laborales: factores psicosociales
<b>MÓDULO II</b> ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Administración Pública, <i>marketing</i> público y calidad Dirección estratégica
<b>MÓDULO III</b> DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN OPERATIVA	Función directiva y Gestión Operativa Policial Dirección y organización: Gestión de Recursos Humanos y Financieros
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	Educación Física Operativa de Amas y Tiro Informática
SEMINARIOS Y MESAS REDONDAS	Seminarios Mesas Redondas

Fuente: elaboración propia

### **3.6.3. Evaluación**

La evaluación será continua y se llevará a cabo por módulos, siendo necesario para superar el curso haber obtenido una calificación de suficiente en cada una de las materias que los integran, a través de las pruebas ordinarias que se establezcan, o en una única convocatoria extraordinaria.

La no superación de dichas evaluaciones supondrá la pérdida de toda expectativa en relación con el proceso selectivo y el cómputo de una convocatoria a los que hubiesen participado en aquel por la modalidad de antigüedad selectiva, conforme se establece en las bases de la convocatoria.

### **3.7. COMISARIO PRINCIPAL**

Esta categoría supone el final de la carrera profesional del funcionario policial, a la que se llega por las modalidades de concurso oposición y antigüedad selectiva.

La formación a impartir en el Curso que se realiza en el Centro de Altos Estudios Policiales de Carabanchel, Madrid, no debe de ser de capacitación en sentido estricto, pues no está asociada la nueva condición a adquirir responsabilidades diferenciadas dentro de la Escala Superior. Web de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

Los funcionarios que acceden a ella son Comisarios de la Policía Nacional con una larga experiencia profesional, tanto en puestos operativos de mando como de gestión. En algunos casos esa experiencia se ha adquirido ocupando puestos de alta responsabilidad en la Administración Policial. Por ello, la metodología seguida debe dar un protagonismo especial al alumno, con el fin de que cada uno de ellos pueda enriquecerse con los conocimientos y vivencias de los demás integrantes del curso.

El ejercicio de las responsabilidades como directivos de la PN exige buscar un equilibrio entre las demandas y sensibilidades internas y externas al sistema policial, razón por la que debe ser fundamental la participación de profesorado no policial.

#### **3.7.1. Aspectos normativos**

- 1.º) Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.
- 2.º) Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional.



3.º) Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, modificado por el Real Decreto 873/2014 de 10 de octubre que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

4.º) Órdenes Ministeriales.

5.º) Convocatoria de la División de Formación y Perfeccionamiento para la celebración del Curso.

### **3.7.2. Proyecto formativo**

Las distintas acciones formativas se han sistematizado siguiendo una estructura modular, tanto por congruencia y afinidad temática como para facilitar el desarrollo docente, dadas las peculiaridades de solución de continuidad que presenta este curso y en atención a la simultaneidad del ejercicio profesional.

En el contexto del sistema formativo policial, que se define como riguroso, continuado, dinámico, incentivador, de un nivel docente equiparable al de otras formaciones similares de carácter profesional y adecuado a las necesidades que demanda la función policial como servicio público, se inscribe este curso desde una filosofía de “alta dirección”.

Se pretende que los futuros Comisarios Principales reflexionen sobre:

- Las transformaciones sociales, políticas y económicas que impulsan la búsqueda de enfoques de aproximación a la acción pública.
- Los cambios a realizar en los procedimientos de trabajo para conseguir los objetivos estratégicos en la Policía Nacional.
- La realidad corporativa y su entorno.

**Tabla 8. Modelo TPACK**

<b>MÓDULOS</b>	<b>CONTENIDOS</b>
<b>MÓDULO I MODERNIZACIÓN Y CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	El papel del Estado hoy: una visión desde la economía. La fiscalización y la auditoría del sector público hoy. Los retos de la Administración Española. Administración 2030. Gobernabilidad y nueva gestión pública.
<b>MÓDULO II PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO, MARKETING PÚBLICO Y ESTRATEGIAS PARA LA CALIDAD</b>	La gestión estratégica de las organizaciones públicas. Marketing público y estrategias para la calidad. La gestión y la planificación estratégica. El enfoque estratégico aplicado a las políticas de seguridad.
<b>MÓDULO III DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	La exigencia y carga emocional de trabajo en la función policial. Visión general de los recursos humanos. Nuevas tendencias en la dirección de recursos. Liderazgo inspirador. Creando líderes capaces de inspirar.
<b>MÓDULO IV TEORÍA Y PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN OPERATIVA EN LA POLICÍA NACIONAL</b>	Planificación estratégica en la Policía Nacional. Política de recursos humanos en la Policía Nacional. Gestión económica, técnica y documental en la Policía Nacional. Elaboración de proyectos normativos en la Policía Nacional.

Fuente: elaboración propia

### 3.7.3. Evaluación

Tres problemas esenciales y tres propuestas para resolverlos en la Dirección General de la Policía, será la forma de evaluar a los Comisarios Principales.

### 3.8. GUARDIA CIVIL

El plan de estudios académicos para la Guardia Civil se halla contemplado en el BOE 23/03/2012 Se corresponde con un programa de grado en ingeniería de la seguridad. Se halla perfectamente estructurado, con un plan de estudios establecido por asignaturas y los correspondientes créditos.

Para acceder al grado es necesario haber superado las pruebas de acceso y estar en posesión del título de Bachiller o equivalente.

La Guardia Civil, a diferencia de la Policía Nacional, tiene diferentes formas de acceso o ingreso. Ellas determinarán la pertenencia a cada una de las tres escalas; Oficiales, Suboficiales, Cabos y Guardias. En este sentido, el Capítulo II del Título IV de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre se regula el acceso a la enseñanza y formación en el benemérito cuerpo.

Es el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, el que aprueba el Reglamento de ordenación de la

enseñanza en la Guardia Civil, que establece las dos modalidades de acceso:

- De forma directa, mediante oposición que, una vez superada, permite realizar el curso de formación que la completa para el acceso a las escalas de Cabos y Guardias.
- Mediante la promoción profesional el Guardia Civil podrá cambiar de escala y categoría. A las escalas de suboficiales se asciende desde la categoría inmediatamente inferior y con el nivel de estudio requerido para el resto de funcionarios públicos y contemplado en el Estatuto del Funcionario Público del año 2015. A la escala de oficiales que comienza con la categoría de tenientes, se accede poseyendo titulación propia y superando un concurso oposición. O bien por promoción interna. Siempre con la titulación académica requerida para el resto de funcionarios.

Es la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar la que establece el sistema educativo de la carrera militar. Por su parte, las leyes 7/2007, de 12 de abril y lo regulado en el artículo 32 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, establecen los dos sistemas de acceso; directo y por promoción.

La Guardia Civil tiene dos vías de entrada en la Institución y con cada una se puede alcanzar una determinada escala que se corresponde con el nivel funcional general del Estatuto de la Función Pública del año 2015.

Es por tanto que sirve de modelo para la Universidad Policial. Su Universidad actúa como tal, avalada por el Ministerio de Educación, contempla que, tras superar las pruebas de acceso, una vez cursado Bachiller puedan los alumnos acceder para graduarse en Ingeniería de la Seguridad, tras la realización de los correspondientes cursos, conformados en un Plan de Estudios. La Guardia Civil ha adaptado la formación a sus necesidades, una formación “...con *inteligencia, equilibrio emocional y valores...*” de la que habla Javier Urra en su libro *Educar con sentido común* (2009), adaptando la formación a la necesidad.

La Universidad de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas están funcionando desde los años 2008 y 2009.

a) Centro Universitario de la Guardia Civil

Lo cierto es que la Universidad de la Guardia Civil está funcionando y ofreciendo una amplia

oferta formativa a los alumnos del sector.

A día de hoy pueden matricularse en doctorado de Líneas de Seguridad dentro de Derecho y Ciencias Sociales, y existe otro doctorado en Unión Europea y Seguridad y se hallan en colaboración con doctorados en otros centros a través de convenios.

A nivel de Master la Universidad de la Guardia Civil ofrece una amplia y variada gama de este nivel de estudios, así existe un Master en Dirección Operativa de la Seguridad, como no podía ser de otra manera también existe otro en Seguridad Vial y Tráfico, en Alta Dirección en Seguridad Internacional y en Dirección de Personas y Gestión del Talento de Seguridad.

En relación grados, oferta el ya citado grado en Ingeniería de la Seguridad y en Gestión de Seguridad Pública.

Como títulos propios encontramos cursos universitarios de Reconstrucción de Siniestros Viales, de Investigación de la Ciberdelincuencia, de Investigación interna, en Delitos relativos al medioambiente, no puede faltar el de la investigación de la mujer y la violencia de género, de Delitos de Odio, cursos relativos a las competencias digitales y de investigación económica y blanqueo

Los alumnos también podrán participar en proyectos Erasmus, desarrollar acuerdos de colaboración academia, colaborar en proyectos externos y actividades coordinadas con consorcios y proyectos de formación.

#### b) Grado de ingeniería

En relación al grado de ingeniería en la Guardia Civil se trata de un título oficial que tienen una duración de 4 años, cuenta con 240 créditos, en modalidad presencial en su totalidad. Su ubicación física se halla en la Academia de Oficiales de la Guardia Civil situada en Aranjuez, provincia de Madrid. En este centro se imparten también cursos de ascenso.

Realizan una convocatoria anual de acceso directo. Las plazas dependen de la oferta de empleo público. El Boletín Oficial del Estado publicó la Resolución 452/38168/2022, de 27 de abril, en la que se ofertaron 65 plazas en una oposición para acceder a oficiales previo paso por la Universidad de la Guardia Civil.

La oposición se centra en pruebas de idiomas, físicas, psicológicas y diversos reconocimientos médicos.

Es la Orden 4882/2011 de 25 de octubre la que autoriza la su adscripción a la Universidad Carlos III de Madrid.

Está dirigido a los opositores a el cargo de oficiales dentro de la Guardia Civil que realicen por esta rama la carrera militar. Se accede desde la Academia de Zaragoza donde se llega tras realizar una oposición. Allí los alumnos, futuros oficiales, cursan dos años y pasan a la Universidad de Aranjuez para completar el ciclo y graduarse en Ingeniería

#### c) Estructura de la Academia

Una Jefatura de Estudios es la encargada de la labor de dirección, gestión y organización del Centro, a cuyo frente se halla el director del mismo.

Gabinetes de Personal y Apoyo que se encargan de la gestión directa y de las relaciones internacionales.

Los dos primeros cursos se realizan en la Academia de Zaragoza y de allí se puede realizar el grado. Otra vía es el ingreso directo para lo que hay que realizar un previo Bachillerato superando las posteriores pruebas de acceso a la propia Universidad.

Entre los requisitos se pide la nacionalidad española y una determinada edad menor a 20 años.

#### d) Plan de estudios de complementos formativos:

**Tabla 9. Modelo TPACK**

2º Escala de Oficiales (IOI)	Organización de la Seguridad (3 ECTS) Armamento y telecomunicaciones (2 ECTS) Estatuto GC (4 ECTS)	Complementos formativos
3º Escala de Oficiales (GIS)	Formación Física III (4 ECTS) Lengua Inglesa III (3 ECTS) Sistemas de Gestión y Documentación I (3ECTS) Instrucción y Adiestramiento III (6 semanas)	Complementos formativos
4º Escala de Oficiales (IOI)	Formación Física IV (4 ECTS) Lengua Inglesa IV (3 ECTS) Sistemas de Gestión y Documentación II (3ECTS) Instrucción y Adiestramiento IV (6 semanas)	Complementos formativos

Fuente: elaboración propia

La Universidad de la Guardia Civil pone especial énfasis en estos complementos formativos en el Grado de Ingeniería. Son materias que diferencian y especializan su formación.

La formación física adquiere especial relevancia con una evaluación continua y un adiestramiento en conocimientos a nivel teórico para la posterior actividad en activo. El conocimiento de una lengua extranjera a nivel hablado, le confiere su formación una utilidad dirigida a la actividad práctica, al servicio activo de sus mandos.

Por último, el conocimiento de normativa interna, estatutaria, la instrucción y adiestramiento son materias específicas de mucha utilidad en mandos del cuerpo benemérito.

### **3.9. REGLAMENTO DE PROCESOS SELECTIVOS Y FORMACIÓN DEL CUERPO DE LA POLICÍA NACIONAL**

El Real Decreto 853/2022 de 11 de octubre aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional. Se realizan importantes cambios con respecto a la legislación anterior.

El reglamento está compuesto por siete capítulos que abordan diversas cuestiones relacionadas con la Policía Nacional. El primer capítulo contiene las disposiciones generales, mientras que el segundo capítulo aborda el ingreso en la Policía Nacional y el tercer capítulo se enfoca en la

promoción interna. El cuarto capítulo se refiere al baremo, escalafonamiento y destinos, mientras que el quinto capítulo trata el proceso selectivo de personal facultativo y técnico. El sexto capítulo se centra en medidas de conciliación y corresponsabilidad, y el séptimo capítulo está dedicado a la formación en la Policía Nacional.

El reglamento tiene como objetivo facilitar la inclusión de mujeres en la Policía Nacional, como se había anunciado previamente. Se han eliminado ciertos requisitos, como la altura mínima para el acceso a la categoría de Policía e Inspector de Policía, que eran los únicos modos de entrada por oposición libre. Anteriormente, se requerían 165 centímetros para hombres y 160 centímetros para mujeres. Las pruebas físicas continúan siendo diferentes para ambos sexos.

Se comienza a exigir el conocimiento de un idioma extranjero. Los idiomas adquieren especial relevancia tanto en la oposición libre como en los ascensos por antigüedad selectiva y concurso oposición, a partir de este RD se exigen la superación de una prueba de idiomas para la primera y acreditación documental de conocimiento de un idioma extranjero en los otros dos casos.

En relación a los ascensos se establece diferentes porcentajes, tratando de favorecer el concurso oposición, así un 40% de las vacantes se realizarán por oposición libre y el 60% para la promoción interna (frente al sistema de “tercios” anteriores; 1/3 y 2/3).

Tratando de favorecer el desarrollo de la carrera policial, también se vienen a reducir los plazos temporales para ascender. Así, de Policía a Oficial de Policía se pedirán 2 años de permanencia, para Subinspector 3 años, para Inspector 3 años, para Inspector Jefe serían 5 años si procede de promoción interna y 7 años si procede de oposición libre, para Comisario 6 años y para Comisario Principal 7 años.

Los cursos de actualización, “necesarios” para ascender por antigüedad selectiva, de ser intemporales han pasado a tener una vigencia de cinco años anteriores a la presentación al nuevo ascenso.

Así entre los objetivos fundamentales de este nuevo reglamento sin duda pasan por una búsqueda de la incorporación de la mujer a la Policía Nacional, una exigencia en el conocimiento de al menos un idioma extranjero y una reducción en los tiempos de ascenso, buscando rejuvenecer las escalas superiores.

### 3.10. PERFIL DEL PROFESOR POLICIAL

El profesorado de la Escuela Nacional de Policía de Ávila y el Centro de Altos Estudios Policiales de Carabanchel está integrado por profesores que son funcionarios en activo de la Policía Nacional destinados en dicha Unidad, y su número asciende a un total de 171 profesores e instructores en el primer centro y 38 en el segundo. La modalidad de provisión de dichos puestos de trabajo es el concurso específico de méritos de acuerdo con lo dispuesto en el art. 7 a) del Real Decreto 997/1989, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo de la Dirección General de la Policía. Los requisitos establecidos para desempeñar las funciones de puestos de trabajo como personal docente vienen determinadas en la LO 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, y en el RD 1484/87, de 4 de diciembre, en lo relativo a funciones, escalas y categorías de la Policía Nacional. En este proceso se valora su titulación, experiencia profesional y una entrevista, siendo diferentes los requisitos exigidos para obtener y desempeñar el puesto de trabajo catalogado en razón del departamento (o materia) al que el solicitante se pretenda adscribir. Profesorado y Dirección del Centro de Altos Estudios Policiales Perfil del Profesor Docente (2021) y Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019).

El profesor en la formación policial es un "protagonista activo" de la motivación y participación de los alumnos en clase y en su tarea de aprendizaje, con la preparación y experiencia adecuada para esta función, que acompaña al alumno en su evolución personal y académica a lo largo del curso, orientándole en los aspectos académicos y profesionales. Son profesores, en su mayoría especiales. Deben ser creativos sus alumnos son especiales, profesionales de la seguridad, *"...la creatividad se ha convertido en la solución de las capacidades, destrezas y habilidades con las que hay que dotar a los estudiantes..."* Valero-Matas, JA (2019)

Un policía es un alumno especial que llevará a la práctica los conocimientos adquiridos, por tanto el docente debe ser también especial. No es un profesor o maestro al uso, su labor creativa pasa aún mas por la enseñanza práctica de unos conocimientos teóricos. "Abordar su estudio desde una perspectiva solo cognoscitiva, es dejar una de las partes fundamentales de la creatividad sin desarrollar y emprender mecanismos de progreso incompletos." Valero-Matas, JA, et al., (2016)

La función del personal docente es fundamental para alcanzar las líneas estratégicas de la División de Formación y Perfeccionamiento. Asimismo, es fundamental para que el alumnado reciba una formación de calidad, a través de la cual pueda adquirir o desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para el desempeño del puesto de trabajo.



La División de Formación y Perfeccionamiento debe garantizar un alto nivel de competencia del profesorado y es responsable, por tanto, de la calidad de su personal. Es fundamental, que pueda ofrecer oportunidades de desarrollo profesional de su personal docente y potenciarlo, fomentando el uso de nuevas tecnologías y la innovación en la metodología de enseñanza-aprendizaje.

En el marco del diseño e implantación de sistemas de calidad en el ámbito académico, la División de Formación y Perfeccionamiento tendrá mecanismos que aseguren la formación y actualización del personal docente y que ésta se desarrolla con las debidas garantías.

En este contexto, se ha de contar con medios para recoger y analizar la información relativa a las competencias y resultados de dicho personal docente. Convirtiéndose de esta manera, en un elemento de gran relevancia la definición del “perfil del personal docente”.

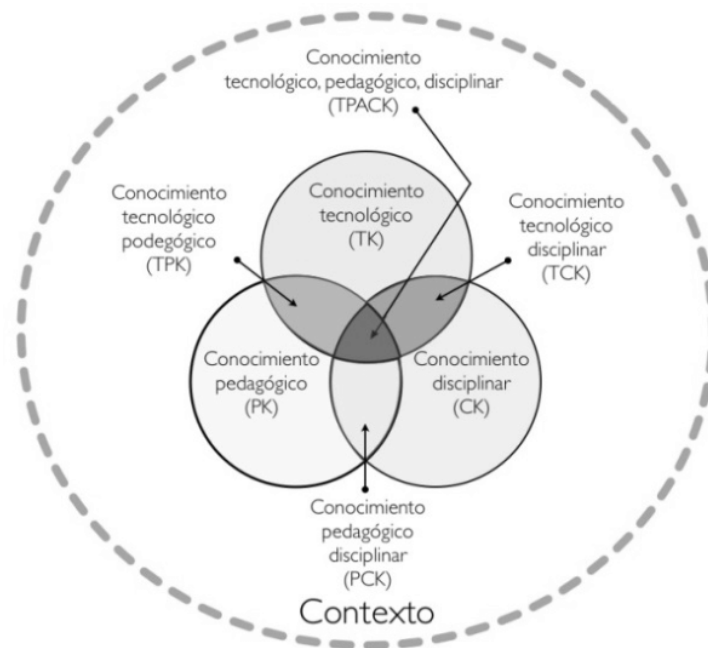
A continuación, se detallan las líneas directrices. Siendo la vocación de la División de Formación y Perfeccionamiento (DFP) el regir sus actividades docentes por las líneas directrices que emanan del denominado Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), es su planteamiento tener como principal marco estructural del perfil del personal docente las denominadas competencias.

También como parte de dicha base, se tendrá al alumnado como centro del sistema, y más concretamente al conjunto aprendizaje-competencias del mismo. Esto es, el personal docente pasa a ser un facilitador del aprendizaje, no un mero transmisor de conocimientos.

### **3.10.1. Modelo TPACK**

Por otra parte, y como quiera que resulta imprescindible también contar con el hecho de que hoy en día el proceso de aprendizaje no puede desligarse de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), se requiere contar también como marco de referencia con el denominado modelo TPACK (*Technology, Pedagogy And Content Knowledge*), esto es, el conocimiento tecnológico y pedagógico del contenido, del que más adelante se hace una breve introducción.

**Figura 5. Modelo TPACK**



**Fuente: Almenara (2015)**

El denominado modelo TPACK (Technology, Pedagogy And Content Knowledge), presentado por Punya Mishra y Matthew J. Koehler en 2006, viene a intentar expresar la necesidad de que los conocimientos del personal docente en ámbitos tan relevantes como su campo de especialidad (Contenido-Content), la pedagogía (Pedagogy) y la tecnología (Technology) estén conectados.

Se considera que no resulta de utilidad el conocimiento independiente en cada uno de esos ámbitos, sino que tienen que realizarse integraciones que permitan una adecuada utilización de los mismos. Estas integraciones pueden ser parciales (de dos de cada uno de esos campos) o totales (de los tres, o sea TPC), dando lugar a un conjunto de posibilidades de interacción que se resumiría en el siguiente esquema:

Un breve resumen de los conjuntos de conocimientos representados sería:

- CK.-Conocimiento de la materia objeto de enseñanza.
- PK.-Conocimientos de pedagogía y didáctica general.
- TK.-Conocimientos en el ámbito de las TIC.
- TPK.-Conocimiento del uso de las TIC desde el punto de vista pedagógico.
- TCK.-Conocimiento de las tecnologías más adecuadas para utilizar en la enseñanza de la

materia de la que el profesorado es especialista.

- PCK.-Conocimiento de la didáctica específica de la materia a impartir.
- TPACK.-Integración de todo lo anterior.

Este modelo da lugar por tanto a un conjunto de conocimientos necesarios para el personal docente, que podrían transformarse en algunos casos en competencias. En este sentido se consideran de especial interés el artículo de Cejas León et al. (2016), ya que presenta una propuesta de enfoque por competencias al modelo TPACK, y el documento de Brouwer et al. (2013) que a través de experiencias universitarias hace un recorrido por diversas habilidades y competencias-.

Otro pilar evidente a la hora de definir el perfil docente, y que ya aparece recogido en cierta medida en las referencias de los párrafos anteriores, es el soporte en las corrientes pedagógicas que pueden ser aplicadas en el entorno que nos ocupa, o adaptadas al mismo.

Y finalmente, pero no por ello menos importante, deben tenerse en cuenta los principios y valores que rigen la Policía Nacional. De todo ello se obtendrán una serie de parámetros que modularán las características del personal docente, y que se sustentarán en tres ámbitos: conocimientos, habilidades y competencias.

De la revisión de diversas fuentes de referencia y análisis relativas a las competencias del personal docente dentro del EEES, lo primero que destaca es la conveniencia de que las mismas descansen sobre tres pilares necesarios y complementarios:

- Competencias en gestión y planificación
- Competencias de enseñanza/aprendizaje
- Competencias científicas o de investigación

Como puede comprobarse, el personal docente no puede tener únicamente competencias en el ámbito del aprendizaje del alumnado, sino que debe ser capaz de integrarse en la organización en que desarrolla su trabajo e implicarse en los aspectos de la gestión administrativa que son necesarios para el adecuado desarrollo de sus tareas. En el caso de la DFP deberá conocer el funcionamiento de los diversos trámites que se requieren para que las actividades formativas lleguen a realizarse. Será una de las responsabilidades de la DFP el conseguir que dicho conocimiento llegue a todo el personal de docencia.

Por otra parte, es evidente que resulta necesario ser capaz de realizar una planificación del ciclo de vida completo de cualquier actividad formativa, desde su diseño y presentación a la dirección para su aprobación, hasta el cierre de la misma.

### **3.10.2. Competencias obtenidas**

En cuanto a las competencias en el ámbito de la enseñanza/aprendizaje, las mismas deberán ir orientadas según los criterios siguientes:

- Centradas en el aprendizaje del alumnado, y en que el alumno alcance las competencias definidas, tanto académicas como profesionales.
- Conocimiento de metodologías didácticas adecuadas al contexto.
- Sistemas de evaluación ajustados al sistema de aprendizaje y a la
- evaluación de las competencias.

Y finalmente, en cuanto a las competencias científicas o de investigación, deberán considerarse, al menos, los siguientes principios:

- Colaboración interdepartamental e interdisciplinar.
- Implicación activa en su propio desarrollo académico, con especial interés en su actualización permanente.
- Análisis de innovaciones que puedan influir en la mejora de su actividad docente.

De todo lo expuesto, estudiado y analizado, se obtiene como resultado una serie de competencias.

Dichas competencias expresan aquellas características deseables para el claustro docente de la División de Formación y Perfeccionamiento, y será la guía que se utilizará para el diseño de los medios necesarios tanto para la posible formación del profesorado, como para su selección, así como para la medida de la evolución del ajuste al perfil deseado en función del contexto y las necesidades.

Como cualquier elemento de trabajo académico, el contenido deberá ser evaluado periódicamente con objeto de contemplar aquellas modificaciones que sean necesarias a la luz de la experiencia, los nuevos estudios en la materia, o la adecuación al contexto profesional y social. Las competencias definidas serían las siguientes:

- Competencia de actualización personal de conocimientos
- Competencia tecnológica
- Competencia en transmisión de conocimientos
- Competencia formativa
- Competencia comunicativa

Con objeto de definir los aspectos de cada competencia, se indican a continuación los pilares básicos de cada una de ellas (Conocimientos – Habilidades – Actitudes):

### **Competencia de actualización personal de conocimientos**

Conocimientos: Fuentes de la materia objeto de su enseñanza.

Habilidades: Manejo de fuentes de búsqueda de información y conocimiento. Manejo de herramientas ofimáticas. Manejo de plataformas de enseñanza virtual.

Actitudes: Compartir su conocimiento mediante la integración en la gestión del conocimiento de la organización.

### **Competencia tecnológica**

Conocimientos: Utilidades de aplicaciones y dispositivos de uso en su materia, o en la enseñanza en general. Actualización en TICs.

Habilidades: Uso adecuado de herramientas tecnológicas según la finalidad perseguida por el docente.

Actitudes: Cuidado en el uso del material (empleabilidad adecuada, posible actualización).

### **Competencia en transmisión de conocimientos**

Conocimientos: Dominio de la materia que imparte. Tareas de la especialidad de la materia dentro de la organización. Casuística de la materia en su aplicación.

Habilidades: Diseño de prácticas y contenido acordes con la realidad operativa. Elaboración y estructuración de contenidos para facilitar su transmisión y uso de técnicas de sinopsis.

Actitudes: Innovación constante e investigación. Análisis de resultados.

### **Competencia formativa**

Conocimientos: Teorías del aprendizaje. Aplicaciones de las mismas a la especialidad.

Habilidades: Diseño de actividades con utilidad real. Estructuración de contenidos para cursos on-line. Diseños tecno-pedagógicos e instruccionales.

Actitudes: Capacidad de transversalidad (comunicación y cooperación con el resto de áreas formativas).

### **Competencia comunicativa**

- Conocimientos: Técnicas de comunicación (aspectos humanos y tecnológicos).
- Habilidades: Manejo adecuado de elementos tecnológicos involucrados en la transmisión de conocimientos.
- Actitudes: Interés por el feedback (analizar las respuestas verbales y no verbales de los interlocutores).

En cuanto a la selección del personal docente, cabe señalar que, para conseguir una formación de calidad, a través de la cual el alumnado pueda adquirir conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para el desempeño de su puesto de trabajo, es necesario garantizar un alto nivel de competencia del profesorado de la DFP. Para ello habrá que trabajar en tres líneas de acción:

- Una exigente selección del profesorado.
- Un completo programa de formación continua del profesorado.
- Un sistema para monitorizar la calidad de las actividades impartidas y el impacto de la formación en el desempeño del trabajo de los egresados.

Nos centraremos en los aspectos relacionados con la selección de candidatos a formar parte del profesorado de los centros docentes.

Partiendo de las funciones, tareas y deberes que se establecen en el Reglamento de Centros Docentes u otra normativa al respecto, podría obtenerse una formulación general para el apartado de “Contenido del Puesto” en las convocatorias de concursos específicos de méritos para “Profesor Titular de Centros Docentes”.

El contenido del puesto consiste en:

- Programar y planificar cursos propios del ámbito del departamento.
- Ejercer la actividad docente tanto en modalidad de formación presencial
- como a distancia.
- Elaborar material didáctico y otros materiales de apoyo a la docencia.
- Diseñar y materializar actividades formativas prácticas, sobre situaciones actuales o sobre hechos relevantes acaecidos en cada momento del periodo docente, de acuerdo con la naturaleza de la materia impartida.
- Capacidad para calificar y evaluar. Llevar a cabo la evaluación objetiva del alumnado, acorde a las competencias adquiridas por los estudiantes y los resultados de aprendizaje esperados.
- Realizar o participar en investigaciones académicas relacionadas con los contenidos de sus asignaturas.

Vistas las funciones a desarrollar por el profesorado, esquematizadas en el “contenido del puesto”, y las competencias exigibles, el perfil docente resalta los requisitos que deberán cumplir los candidatos a cubrir plazas de Profesor/a de Centro docente de la DFP, agrupados estos requisitos en:

a. Requisitos obligatorios para poder participar en la selección

- Antigüedad: Al menos 5 años de servicio activo en Policía Nacional:
- Perfil Académico: Titulación académica oficial de Grado, Licenciado,
- Arquitecto, Ingeniero o equivalente.
- En determinados departamentos esa titulación, o requisitos de experiencia profesional, podrá ser mucho más específica.

b. Méritos valorables:

En cuanto a la formación, se exigen los Títulos de Postgrado relacionados con las materias del departamento o asignatura a la que opte; otros títulos, diplomas o certificados de formación relacionada con las materias del departamento o asignatura a la que opte.

Por lo que respecta al perfil profesional, se requiere experiencia acreditada en determinados puestos de trabajo o especialidades dentro de Policía Nacional, dependiendo del departamento o asignatura a la que opte.

Competencia pedagógica:

- Títulos, diplomas o certificados de formación específica
- Perfil del personal docente de la DFP relacionada con la docencia (capacitación pedagógica, comunicación como herramienta docente, manejo de TIC aplicadas a la formación, etc.).
- Haber desarrollado actividad docente.
- Experiencia en el manejo de herramientas TIC aplicadas a la formación.
- Actualización en la materia impartida y formación permanente.

En este apartado, cabe hacer referencia a los perfiles específicos por departamentos. Siguiendo el esquema general descrito, tanto en lo referido a las funciones o cometidos del profesorado como a los requisitos y méritos exigibles, en este apartado se hace un repaso de los departamentos docentes, resaltando los requisitos específicos para cada uno.

Los perfiles establecidos para los profesores de departamentos con cometidos docentes (asignaturas) similares se han agrupado para diseñar perfiles semejantes, independientemente del Centro de adscripción.

En cuanto a las ciencias jurídicas, cabe desglosar el perfil académico; méritos; y perfil profesional.

Perfil académico:

- Título oficial de Grado o Licenciado en Derecho.

Méritos:

- Títulos de Postgrado relacionados con Ciencias Jurídicas.



- Otros títulos, diplomas o certificados de formación relacionada con Ciencias Jurídicas.

Perfil profesional:

- Experiencia en Brigadas o Grupos de Policía Judicial o Extranjería.
- Experiencia en confección y tramitación de atestados.
- Experiencia en departamentos de asuntos jurídicos o en puestos de gestión de personal.

En cuanto a las ciencias humanísticas y recursos humanos:

a. Profesorado de idiomas Perfil académico:

- Título Oficial de Grado o Licenciado/a en Filología inglesa/francesa.

Méritos:

- Experiencia acreditada en enseñanza de idiomas en centros públicos o privados.

b. Profesorado de Deontología, Recursos Humanos

b. Profesorado de Deontología, Recursos Humanos. Perfil académico:

- Título Oficial de Grado o Licenciado/a en Psicología, Sociología o Filosofía.

Méritos:

- Títulos de Postgrado relacionados con las materias del departamento.
- Otros títulos, diplomas o certificados de formación relacionada con las materias del departamento.
- Estar en posesión de títulos, diplomas o certificados de formación específica en Gestión de Recursos Humanos.

Por lo que respecta a la prevención e intervención:

a. Profesorado de intervención y prevención. Perfil académico:

- Título oficial de Grado o Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.
- Perfil profesional:
- Haber realizado el curso de Mando de UIP / UPR o Experiencia en UIP, UPR impartido por la DFP.

- Título Curso avanzado de mando de unidades uniformadas.
- Experiencia en Unidades GEO, GOES, UIP, UPR.
- Experiencia en Brigadas o Grupos de Seguridad Ciudadana.

b. Profesorado de T.A.U. – Protección Civil

El perfil académico de este profesorado pasa por tener Título oficial de Grado o Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.

Los méritos exigidos son los siguientes: Título Oficial de Grado o Licenciado/a en Medicina o Diplomado en Enfermería; Títulos, diplomas o certificados de formación relacionada con las materias del departamento; Títulos, diplomas o certificados de formación en Protección Civil.

En cuanto a la cultura física policial, debe tenerse en cuenta el perfil académico:

- Título oficial de Grado en Ciencias de la Actividad Física u otras titulaciones equivalentes directamente relacionadas con la actividad física y el deporte.
- Méritos:
- Tener consideración de Deportista de Alto Nivel o Alto Rendimiento Policial según la normativa vigente.
- Título de Instructor/ Monitor en Defensa Personal Policial, u otros relacionados con las materias del departamento.
- Cinturón negro de algún arte marcial reconocido.
- Experiencia acreditada como profeso/instructor de Educación física o profesor de artes marciales.

En cuanto a la tecnología y tiro.

a. Profesorado de Tecnología Perfil académico:

Título Oficial de Grado o licenciado en Informática/Ingeniería Informática/u otras relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Títulos de Postgrado relacionados con las materias del departamento.

Otros títulos, diplomas o certificados de formación relacionada con las materias del

departamento.

Diplomas o certificados de la DFP relacionados con la gestión y uso de las aplicaciones informáticas corporativas.

b. Profesorado de tiro.

Perfil académico:

Título oficial de Grado o Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.

Méritos:

- Curso de Especialista en Armamento y Tiro.
- Por lo que respecta al perfil profesional, se tiene en cuenta su experiencia como Especialista en Armamento y Tiro.

En cuanto al área operativa

En el C.A.E., podemos diferenciar el perfil académico y el perfil profesional.

Por lo que respecta al primero, se requiere contar Título oficial de Grado, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente. Por lo que respecta al segundo, se tiene en cuenta la experiencia en Brigadas o Grupos de Policía Judicial, Extranjería, Seguridad Ciudadana o Policía Científica, preferentemente Organismo Centrales.

En el área Relaciones Institucionales y Formación Internacional C.A.E., debe desglosarse el perfil académico y el perfil profesional.

Perfil académico:

- Título oficial de Grado, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.
- Nivel acreditado de inglés B2 o Nivel intermedio II acreditado por la DFP.

Perfil profesional:

- Experiencia profesional en Unidades de la División de Cooperación Internacional.
- Haber ocupados puestos en Agencias Internacionales de Cooperación (EUROPOL,

Interpol, FRONTEX, etc.).

- Experiencia profesional demostrada en los diferentes ámbitos policiales enfocados a la formación internacional, cooperación y asistencia técnica internacional o en materia de formación a través de algunas de las agencias europeas de cooperación policial, FRONTEX o CEPOL.

En cuanto al área de Recursos Humanos.

Perfil académico:

- Título oficial de Grado, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente.

Perfil profesional:

- Experiencia en Unidades o departamentos relacionados con las materias objeto de enseñanza, preferentemente en Organismo Centrales.

a. Profesorado de Tiro

En cuanto a méritos, se tiene en cuenta:

- El Curso de Especialista en Armamento y Tiro
- Por lo que respecta al perfil profesional, se tiene en cuenta la experiencia como Especialista en Armamento y Tiro.

b. Profesorado de Cultura Física Policial

El perfil académico exigido pasa por Título oficial de Grado en Ciencias de la Actividad Física u otras titulaciones equivalentes directamente relacionadas con la actividad física y el deporte.

En cuanto a los méritos:

- Se tiene en consideración de Deportista de Alto Nivel o Alto Rendimiento Policial según la normativa vigente.
- Título de Instructor/ Monitor en Defensa Personal Policial, u otros relacionados con las materias del departamento.
- Cinturón negro de algún arte marcial reconocido;
- Experiencia acreditada como profeso/instructor de Educación física o profesor de artes marciales.

### **3.11. RÉGIMEN TRANSITORIO DE EXIGENCIA DE TITULACIONES**

El plazo para cursar los complementos formativos y, de este modo, para alcanzar la posibilidad de conseguir la equivalencia de la formación dirigida al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado, se contempla en la Disposición Transitoria primera de la Ley 9/2015 de 28 de julio del Régimen de Personal de la Policía Nacional, cuyo texto especifica que las titulaciones que menciona el artículo 41.3 para acceder por promoción interna a la categoría superior a la que se ostente, se requerirán una vez hayan pasado cinco años desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica.

En la misma disposición indica que será la propia Dirección General de la Policía quienes llevarán a cabo las actuaciones necesarias, tendentes a facilitar la obtención de las titulaciones por parte de los policías nacionales, que no contarán con las mismas, con el objetivo de permitir su promoción interna. Esta circular es prueba de ello, sine die y excluyendo a policías nacionales, algunos con más titulaciones académicas que los propios mandos, otros “condenados en el ostracismo” al ver como se incumplen los tiempos, hasta la jubilación de la mayoría de éstos.

Por tanto, a partir de esta fecha se prevé que quienes no hayan conseguido la equivalencia en el periodo transitorio mediante la participación en el curso de complementos formativos, deberán obtener la titulación del Grado Universitario para seguir su carrera profesional por promoción interna. Es decir, que este funcionario tiene menos de dos años para poder cursar los complementos formativos y obtener la equivalencia en concreto, sin embargo, dado el criterio de selección empleado por la División de Personal de la Policía Nacional, difícilmente podrá participar en los mismos (STSJ de la Comunidad de Madrid de 17 de marzo de 2022, nº 336/2022).

Recientemente, el 14 de septiembre de 2022, se ha aprobado Convocatoria para la celebración del 10º curso de complementos formativos para la escala de subinspección para la obtención de la equivalencia del grado universitario - escala de subinspección.

De conformidad con el Acuerdo de 19 de julio de 2016, de la División de Formación y Perfeccionamiento, para la convocatoria de los complementos formativos para la obtención del Grado Universitario – Escala de Subinspección, publicado en la Orden General número 2193 de 25 de julio de 2016, puesto en relación con lo previsto en la disposición transitoria única de la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril,, modificada por la Orden UNI/124/2022, de 22 de

febrero se convoca el 10º curso de complementos formativos para la obtención de la equivalencia al grado universitario - escala de subinspección.

Los destinatarios son el personal funcionario de la Policía Nacional cuyo nombramiento de Subinspector haya sido anterior al año 2015 y que, además, cumpla los tres requisitos siguientes:

a. Haber obtenido previamente el nombramiento de Oficial de Policía de la Escala Básica de Policía Nacional por el procedimiento establecido en los artículos 13 y siguientes del Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía. Actualmente se corresponde con el Real Decreto 853/2022 art 14 y siguientes.

A estos efectos, el precitado requisito ha de entenderse cumplido tanto por quienes hubieran obtenido el nombramiento de Oficial de Policía al amparo del Real Decreto 614/1995 como del Real Decreto 1593/1988, ya que el nombramiento de Oficial de Policía de la Escala Básica a través del procedimiento previsto en el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril (actualmente derogado), se limita a indicar la normativa vigente, pero no excluye la posibilidad de cumplir con este requisito por el mero hecho de que se hubiese obtenido el título de Oficial a través del Real Decreto 1593/1988.

b. Estar en posesión en posesión del título de Bachiller al que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o titulación equivalente, o que cumplan los requisitos establecidos por la legislación española en materia de acceso a la universidad.

c. Encontrarse en alguna de las situaciones siguientes: servicio activo, servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por razón de violencia de género o excedencia por razón de violencia terrorista.

En cuanto al lugar de desarrollo, existen dos fases: la formación descentralizada; y la formación presencial.

1ª Fase. Formación descentralizada.

Se realiza la fase a distancia del curso sin liberación de servicio, utilizando para ello la plataforma

del Campus Virtual de la DFP, a través de la cual el alumno tendrá acceso a los materiales didácticos, al contacto con el profesorado de las materias y a la realización de los trabajos y pruebas de evaluación que determinen las personas responsables de las asignaturas.

Además, para superar el curso, el alumnado habrá de realizar un Trabajo de Fin de Grado (TFG) en el que debe plasmar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de un/a Subinspector/a de la Policía Nacional.

#### 2ª Fase. Formación presencial.

La última semana del curso, el alumnado se convocará de forma oportuna a la Escuela Nacional de Policía de Ávila, para llevar a cabo un conjunto de prácticas tuteladas y los exámenes ordinarios de cada una de las asignaturas.

La evaluación del curso se realizará en dos fases: la formación a distancia y la formación descentralizada.

#### 1ª Fase. Formación a distancia.

Durante esta fase, el alumnado deberá realizar los trabajos y/o pruebas de evaluación que se establezcan en la programación de cada una de las asignaturas.

La no entrega o realización de cualquiera de las tareas dentro de los plazos señalados, impedirá presentarse al examen ordinario y, en consecuencia, supondrá la baja definitiva del alumnado concernido en el curso.

#### 2ª Fase. Formación descentralizada.

Las personas participantes deberán, tras la oportuna comunicación, comparecer en la Escuela Nacional de Policía para realizar las prácticas de las asignaturas que se señalen y un examen ordinario de cada una de las asignaturas que integran el curso.

La no asistencia a las prácticas y/o la no realización de cualquiera de los exámenes, supondrá la baja definitiva del alumnado concernido en el curso.

En cuanto a la evaluación del TFG, cuando termine la fase a distancia, las comisiones de

evaluación nombradas por la Jefatura de Estudios de la Escuela Nacional de Policía emitirán las calificaciones de los TFG.

Si la Comisión de Evaluación calificase el TFG como no apto, el alumnado afectado dispondrá de un plazo de quince (15) días para rehacerlo y volver a presentarlo. En este caso la calificación no podrá ser superior a cinco (5) puntos. Si el trabajo fuese calificado nuevamente como no apto, el alumnado afectado habría suspendido el TFG y, en consecuencia, el curso.

El alumnado que suspenda alguna de las asignaturas del curso, dispondrá de una última convocatoria extraordinaria, para la que se convocará de forma oportuna. La calificación de cada una de las asignaturas en las que, en su caso, hubiera de comparecer en convocatoria extraordinaria, no podrá ser superior a cinco (5) puntos sobre diez (10).

El alumnado que supere el curso obtendrá la equivalencia al nivel académico universitario oficial de Grado según lo establecido en la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril (BOE núm. 104, de 1 de mayo de 2015). Si el curso se supera, no conlleva la asignación de baremo como curso profesional, sin perjuicio de la valoración académica que, en su caso, pudiera tener.

Es la prioridad de la Policía Nacional en estos momentos, convalidar estudios para ajustar sus funcionarios al Estatuto de la Función Pública, Real Decreto Legislativo, 5/2015 de 30 de octubre, en situación de igualdad.

Es un concepto de Universidad dirigida a la titulación, más que a la formación. Un concepto administrativo de gestión, que soluciona un problema esencial en la Policía actualmente, la falta de titulados o que existan funcionarios sin la titulación que corresponde a su grupo.

El formato universitario de la Guardia Civil que, en contraste, se describe en este trabajo, es más sólido y asentado en el tiempo, dirigido a la formación y con titulación de Grado propio. Ese quizás sea un modelo a seguir por parte de la Policía Nacional y no el de gestores administrativos o conseguidores de títulos.

#### **IV. CASOS JURISPRUDENCIALES**

Un caso ampliamente controvertido fue el que se dio en el año 2015 cuando un inspector de la Policía Nacional envía una denuncia a la Dirección General de Política Universitaria de la



Secretaría General de Universidades. Pretende hacer partícipe a este organismo del Ministerio de Educación, en aquel momento con José Ignacio Wert al frente, la existencia de un polémico Grado en Criminología en la Universidad Rey Juan Carlos (URJC). En el mismo, los altos mandos policiales consiguen completar un título formativo en solo un año, además de hacerlo online, cuando lo normal es tardar cuatro cursos. El ministerio analiza la denuncia que incluye importantes datos.

Los altos cargos de la Policía Nacional (inspectores y comisarios) que cursaron el polémico Grado en Criminología de la Universidad Rey Juan Carlos experimentaron una convalidación en su expediente académico de 180 créditos por la "formación continua que, es conocido, realiza el Cuerpo Nacional de Policía", tal y como desarrollaba el propio centro universitario en las bases del título. Así, estos jefes policiales solo realizaron 60 créditos (un año académico) a distancia para obtener el título que habitualmente tiene una duración de 4 años. No obstante, tal y como se incluía en la mencionada denuncia, la legislación española no permite a las universidades convalidar a los alumnos más del 15% del total de créditos de una carrera.

La Ley es concreta en relación al sistema de créditos que se implantó en las universidades españolas a raíz del Plan Bolonia. En el Real Decreto 1125/2003 por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se puede leer de cuántos créditos académico, conocido como ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos), está formada una carrera universitaria. Artículo 4.1: "El número total de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico será de 60".

Seguidamente, en el artículo 4.4: "Esta asignación de créditos, y la estimación de su correspondiente número de horas, se entenderá referida a un estudiante dedicado a cursar a tiempo completo estudios universitarios durante un mínimo de 36 y un máximo de 40 semanas por curso académico". Esto es, los alumnos del Grado de Criminología de la Rey Juan Carlos deberían cursar 240 créditos a lo largo de cuatro años, a 60 por curso. Y hacerlo, además, "a tiempo completo", no a distancia, tal y como se puede leer en la Ley.

"Sin el título exprés de la URJC muchos jefes de la Policía no tendrían sus cargos". En la denuncia que llegó a Educación se concretaba que en el expediente académico de los altos mandos policiales que cursaron este Grado sí se mostraba que cursaron 240 créditos. Ello se debe

a la convalidación de esos 180 créditos y a que únicamente cursaron 60 y de forma online: aprobaron nueve asignaturas y un trabajo fin de grado (TFG). Pero este 'aprobado' del 75% del título universitario tampoco se adapta a la legislación sobre convalidaciones que resulta aplicable en los centros oficiales españoles, de acuerdo con el texto del denunciante.

En concreto, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que modificó al Real Decreto 1393/2007, que establecía en su artículo 6.3 que "el número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior, en su conjunto, al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios". Y añadía: "El reconocimiento de estos créditos no incorporará calificación de los mismos por lo que no computarán a efectos de baremación del expediente". Actualmente regulado de igual forma en el aludido Real Decreto 822/2021 en su art 10.5. Por tanto, el 15% de los 240 créditos que requiere el Grado en Criminología de la URJC son un máximo de 36 créditos que se podrían convalidar por estudios no universitarios, como son los internos de la Policía Nacional.

Zoido acepta que tres jefes de la Policía están en su cargo por el título de la URJC. Es más, en el artículo 6.5 del mismo Real Decreto ya derogado (Real Decreto 1393/2007) se podía leer que "en todo caso, las universidades deberán incluir y justificar en la memoria de los planes de estudios que presenten a verificación los criterios de reconocimiento de créditos a que se refiere este artículo". Actualmente en el Real Decreto 822/2021 lo reflejado anteriormente aparece en el art 10.2. No obstante, en las normas del Grado en Criminología de la URJC no se contempla en ningún momento la obligatoriedad de recogerse esta memoria para poder demostrar la convalidación de los 180 créditos que no tuvieron que cursar los altos mandos policiales. Estos tres cursos pueden convalidarse de este modo, de forma automática, sin solicitar en cada caso acreditaciones de titulación alguna.

En el documento oficial de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía Nacional en el que se explicaba la normativa del Grado en Criminología de la Rey Juan Carlos se recogía que los interesados en obtener dicho título debían enviar al Centro de Altos Estudios Policiales la siguiente documentación: un impreso de solicitud de reconocimiento de créditos relleno, la prueba válida de acceso a la universidad, el certificado que demuestra haber superado el curso de ascenso a la escala ejecutiva concretando la edición y materias cursadas, un currículum vitae y una

fotocopia del DNI.

Esta documentación era, ulteriormente, revisada por la "Subcomisión de Convalidaciones del Grado en Criminología" de la Universidad Rey Carlos, el órgano encargado de comunicar a la División de Formación y Perfeccionamiento de la Policía quiénes eran los alumnos escogidos para que pudieran llevar a cabo la matrícula.

Tras recibir la denuncia, el Ministerio de Educación decidió anular el Grado en Criminología de la URJC y dar por finalizado el convenio de colaboración entre el Cuerpo Nacional de Policía y la universidad. Solo hubo dos promociones de cien alumnos cada una. No obstante, pese a apreciar que había alguna sospecha de irregularidad, el Ministerio otorgó validez a los llamados títulos exprés que se expidieron en los años 2014 y 2015 en la polémica Universidad Rey Juan Carlos.

En el siguiente caso, STSJ de Andalucía de 17 de mayo de 2022, nº 890/2022, la Administración justifica que el recurrente no se encuentra en posesión del Título de Bachiller o equivalente es, en primer lugar, porque, aunque queda acreditado que tiene el Título de Técnico Superior, este no le habilita para realizar el Bachillerato, de acuerdo con la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, añadiendo que en el certificado de la Subdirectora General de Orientación, Formación Profesional y Formación Profesional Dual, de fecha 13 de junio de 2017, no se afirma de forma expresa en ningún instante que la titulación que tenga equivalga al Bachiller.

Sobre el alcance a efectos académicos y profesiones de la titulación de formación profesional se articula, de esta forma, el artículo 44 de la L.O 2/2006, en la redacción dada por el art. único 38 de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre:

"3. El título de Técnico Superior permitirá el acceso, previa superación de un procedimiento de admisión, a los estudios universitarios de grado.4. Los alumnos y alumnas que se encuentren en posesión de un título de Técnico o de Técnico Superior podrán obtener el título de Bachiller por la superación de la evaluación final de Bachillerato en relación con las materias del bloque de asignaturas troncales que como mínimo se deban cursar en la modalidad y opción que escoja el alumno o alumna. En el título de Bachiller deberá hacerse referencia a que dicho título se ha obtenido de la forma indicada en el párrafo anterior, así como la calificación final de Bachillerato que será la nota obtenida en la evaluación final de Bachillerato".

Pero lo relevante es señalar que, de acuerdo con el artículo 37 de la LO 2/2006, el título de Bachiller permite el acceso a las diferentes enseñanzas que la educación superior incluye, es decir la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior.

A partir de los antecedentes mencionados, la pregunta de si el título de Técnico Especialista ganado por el actor equivale al de Bachillerato, merece una respuesta positiva, partiendo de que , jurídicamente, equivalencia no puede confundirse con identidad, por el motivo sencillo de que si Bachiller y Título de Especialista fuesen iguales, sobraría, concretamente, la referencia a que, de algún modo, se consideran equivalentes; dicho de otro modo, aunque con la legislación educativa en la mano, el alumno que ha conseguido un título de formación profesional puede obtener a su vez el título de Bachiller superando la evaluación final de Bachillerato en relación con las materias del bloque de asignaturas troncales que como mínimo se deban cursar en la modalidad y opción elegida, esto no impide considerar, que a los efectos de la promoción profesional que nos ocupa, se está presente de títulos equivalentes.

Siendo así, se hace necesario interpretar en sentido funcional la equivalencia de que habla el 2 b) de la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, y por su merced, el acuerdo fecha 6 de junio de 2017 por el que se convoca " 3º Curso de Complementos Formativos para la Escala de Subinspección para la obtención de la equivalencia del Grado Universitario", de acuerdo con lo previsto en la Orden General número 2193, de 25 de julio de 2016, y desde este punto de vista, se abre paso la idea de que ambos títulos, el de Bachiller y el de Especialista , son equivalentes, en la medida en que producen los mismos efectos, al aceptar la progresión en el ámbito de una sistema educativo organizado en niveles de enseñanza, de manera que su obtención garantiza la transición hacia la enseñanza superior, debiendo recarcarse de nuevo que el título de formación profesional analizado da acceso a los estudios de Grado.

Eadem ratio, cabe predicar la misma eficacia en el ámbito estrictamente policial, puesto que si de lo que se trata es de que la formación que conduce a la categoría de Subinspector se asimile al nivel académico universitario oficial de Grado, en este caso , mediante adición de los complementos formativos oportunos , es lógico pensar que esta asimilación ha de tener como punto de partida la posesión de un título que , en abstracto, permita acceder al primer ciclo de la enseñanza universitaria, con el fin de impedir que la función policial se convierta en el camino

para obtener un título universitario eludiendo los requisitos de acceso exigidos con carácter general a todo el alumnado nacional.

En resumen, como el título de Técnico Especialista es de aquellos que, de acuerdo a la legislación vigente, permite acceder a los estudios universitarios de Grado, por tal cuestión se satisface la exigencia de encontrarse en posesión de un título equivalente al de Bachiller.

Si bien lo mencionado hasta ahora es suficiente para estimar el recurso, no exime al Tribunal de detenerse en el examen del certificado expedido por el Secretario del Instituto Politécnico " San José" de Badajoz, acreditativo de que el actor superó totalmente las materias oportunas al segundo ciclo de las Enseñanzas Experimentales aprobado por Orden de 19 de noviembre de 1985 ,reuniendo , por tanto, los requisitos para su inscripción en la prueba homologada, mencionada el apartado segundo de tal Orden, que la Dirección General entendió escaso para cumplir con los requisitos contemplados en las bases de la convocatoria, cierto que explicar el fundamento de esta afirmación.

En la exposición del recurrente, el bachillerato técnico-industrial que se menciona en la certificación devaluada por la Administración conformó un escalón del iter que le permitió justamente finalizar consiguiendo el título ya estudiado, y lo cierto es que la historia legislativa de la ordenación de las enseñanzas medias ratifica su planteamiento.

Por lo que se desprende del contenido de la Orden Ministerial citada, de 19 de noviembre de 1985, el modelo de experimentación suponía un ciclo de dos años semiespecializado y de función múltiple, al que se accedía superada la Educación General Básica, y que finalizaba con una prueba homologada, de manera que una vez se superaba, era posible seguir alguno de los módulos profesionales, reconocidos con los mismos efectos académicos y profesionales que surtía la Formación Profesional de Segundo Grado.

Pese a que el recurrente no presenta prueba documental que concretamente demuestre haber superado la aludida prueba homologada, lo cierto es que sí ha demostrado plenamente encontrarse en posesión del título de formación profesional que conformaba la segunda parte de la enseñanza reglada postobligatoria mencionada el ordinal Noveno de la Orden de 19 de noviembre de 1985.

Con ello, la Sala quiere enunciar que entiende probado que el recurrente cumplió los requisitos

necesarios para superar el 2º curso de la modalidad del Bachillerato experimental en su día cursado, de acuerdo con el ordinal Quinto de la OM 19 de noviembre de 1985, y puesto que, independientemente de su especialidad, se habla de un genuino bachillerato en el sentido académico y legal de la palabra, teniendo la misma equivalencia que el Título de Bachiller incluidos en su día en el cuadro aprobado por el Anexo II del Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, que es la primera norma dictada sobre transitoriedad, hoy vigente, y actualmente, sin solución de continuidad por la vigente LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Disposición adicional trigésima primera vigente LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, donde como principio se establece que los títulos de Bachiller de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa tendrán los mismos efectos profesionales que el nuevo título de Bachiller establecido por esta Ley. Por lo tanto, se estima el recurso.

En la STSJ de Andalucía de 1 de marzo de 2019, nº 243/2019, se determina que requisitos de acceso: estar en posesión de título equivalente al Bachiller de acuerdo con lo contemplado en el art. 2 b) de la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril. Como se dispone de título de técnico especialista que es equivalente al de bachillerato, se determina el derecho del recurrente a ser seleccionado para tomar parte en el curso: procedencia.

Por lo que respecta al ascenso a la categoría de Oficial de Policía Nacional, lo que se debe retener es que se podía llevar a cabo por antigüedad selectiva o mediante la superación de las pruebas de ascenso por concurso-oposición. En este último supuesto, se debían cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 5 y 6, que requerían lo siguiente: encontrarse en servicio activo en la escala o categoría inmediata inferior a la que se aspira durante al menos tres años, tener titulación académica de los grupos A, B, C o D, mencionado en el artículo 17 de la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, según la Escala o categoría de que se tratase, alcanzar en el concurso oposición la puntuación necesaria de acuerdo al baremos que se contemplara, y no tener en el expediente personal de anotación no cancelada por falta muy grave o grave.

Asimismo, el proceso de promoción por concurso-oposición debía constar de tres fases de carácter selectivo: concurso, pruebas de aptitud profesional o curso de capacitación. En la fase de concurso, el Tribunal, debía aprobar la relación de quienes reuniesen los requisitos citados anteriormente y determinaría la puntuación que correspondiese según el baremo a cada aspirante. Las pruebas de aptitud profesional comprendían dos ejercicios eliminatorios: el primero,

destinado a medir la aptitud del funcionario para el desempeño de las funciones de la categoría a que aspira; el segundo, de carácter teórico-práctico, sobre los conocimientos profesionales. Las puntuaciones de estas pruebas determinarían quiénes concurrirían al curso de capacitación, al que no podrían acceder más aspirantes que plazas convocadas. A los funcionarios que superasen el curso de capacitación de carácter selectivo se les sumarían las puntuaciones alcanzadas en esta fase con las conseguidas en la fase anterior y en el concurso, obteniéndose así la puntuación definitiva para el escalafonamiento.

Por otro lado, el proceso de promoción por antigüedad selectiva estaba formado por las fases de calificación previa, pruebas de aptitud y curso de capacitación de carácter selectivo.

Por último, el funcionario del Cuerpo Nacional de Policía podía intervenir en un máximo de tres convocatorias para acceder a cada Escala o categoría en cada una de las modalidades de concurso-oposición o de antigüedad selectiva.

El Real Decreto 614/1995, de 21 de abril y actualmente el Real Decreto 853/2022 que sustituye al anterior, dispone que el acceso a las categorías de Oficial, Subinspector, Inspector Jefe, Comisario y Comisario principal del Cuerpo Nacional se realizaran exclusivamente por promoción interna a través de las modalidades de antigüedad selectiva o concurso oposición, siendo los requisitos de participación: hallarse en la categoría inferior en situación de servicio activo, servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia voluntaria por agrupación familiar o excedencia por razones de violencia de género; alcanzar una puntuación mínima de acuerdo con el baremo que se determine; y carecer en el expediente personal de anotación no cancelada por falta muy grave o grave. Las etapas en la modalidad de antigüedad selectiva y concurso oposición son coincidentes, al igual que sus contenidos, con la única excepción que, en el caso de la antigüedad selectiva, se requiere haber efectuado con anterioridad una formación profesional de actualización y que en el caso de intervenir en las pruebas de acceso en la modalidad de concurso oposición, el tiempo mínimo para Oficial de Policía se reduce a dos años (El Real Decreto 614/1995 contemplaba 3 años).

Por tanto, del examen del contenido de la anterior normativa, se revela que ambos reglamentos regulan los procesos de ascenso de forma prácticamente equivalente e incluso menos gravosa en relación a la promoción de oficial en la norma actual, pues el tiempo de permanencia en la categoría es menor, se aumentan las situaciones de servicio que pueden acceder al mismo o no se

requiere baremo de partida.

Es decir, lo que conviene retener es que la anterior legislación introducida por el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril (modificado en 2022) no conlleva una quiebra del sistema implantado hasta el año 1995, sino más bien, su continuidad, limitándose, tal como indica su preámbulo, a corregir las disfunciones y mejorar su regulación en cuestiones específicas.

Además, en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad, debemos tener en cuenta que por más que la Dirección General de la Policía mencione que se trate de un error involuntario, lo cierto es que en la práctica se ha venido permitiendo el acceso al curso de complementos formativos por parte de aquellos que como el recurrente ostentaban el título de Oficial de Policía, con anterioridad al Real Decreto 614/1995. Por ejemplo, en el mismo curso de complementos formativos en el que participó el recurrente, se permitió el acceso a cuatro personas y en las ediciones posteriores, una persona por cada edición, tal como consta en el oficio remitido a esta Sala. Ningún procedimiento de revisión se inició al respecto.

Por tanto, la falta de diferencias sustanciales entre uno y otro proceso de promoción a oficial no motivan la existencia de un trato discriminatorio entre los solicitantes y dan a considerar que las referencias que incluye la Orden ECD/775/2015 de 29 de abril en su artículo 2 a que los alumnos debe conseguir preliminarmente el nombramiento de Oficial de Policía de la Escala Básica a través del procedimiento contemplado en el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril se limita a indicar la normativa vigente, pero que no impide la posibilidad de cumplir con este requisito por el mero hecho de que se ha conseguido el título de Oficial a través del Real Decreto 1593/1988. Una prueba de ello es que la ley contempla la carrera profesional a todos los funcionarios de la policía nacional sin que se distinga la forma de acceso. En el mismo sentido, se pronuncia la STSJ de Madrid de 26 de febrero de 2021, nº 437/2021.

Esta sería la única interpretación plausible que asegura el respeto del principio constitucional de igualdad. Si se defiende lo contrario, ello supondría una evidente quiebra de este principio constitucional, pues reconociendo la Ley el derecho a la promoción interna de todos los policías nacionales y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones favorables para una promoción adecuada, se restringiría el ascenso a quienes hubieran accedido a la categoría de oficial por un procedimiento anterior que era plenamente equiparable al que se encuentra actualmente en vigor, impidiendo de facto su promoción, al estar ante un requisito que no podría



cumplirse de ninguna de las maneras.

Lo mencionado anteriormente, supone que se estime el recurso y, por lo tanto, la anulación de la resolución impugnada, reconociendo el derecho al recurrente a admitirse en la próxima convocatoria para efectuar el curso de complementos formativos para la obtención de la equivalencia del nivel académico universitario oficial de Grado (en lo que se refiere a cumplir el requisito de ser oficial de conformidad con el procedimiento legalmente establecido).

En la SAN de 20 de diciembre de 2018, rec. 434/2016, una vez se ha expuesto el contenido de la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre de 2.011 (BOE nº 278, de 18 de noviembre de 2.011), por la que se establece la equivalencia de la formación dirigida al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial (Disposición Transitoria Única), y la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, contemplándose la equivalencia de la formación enfocada al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado, y se altera la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, y el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, entiende que la resolución impugnada no es acorde a Derecho por cuanto su título de Grado en Criminología obtenido en la Universidad Rey Juan Carlos es equivalente a los efectos de contemplar la equivalencia solicitada, pues tiene reconocidos 240 créditos.

En este caso, el actor ni siquiera ha demostrado haber cursado un mínimo de 180 créditos. Efectivamente no consta la fecha de matrícula en los estudios de Grado en Criminología, la titulación de acceso, concretando el año que se ha conseguido y las materias superadas con indicación tanto de los créditos relativos a cada una de ellas como del curso académico en el que han sido cursadas. Frente a ello, la Administración indica que el título entregado por el actor ha sido conseguido en un periodo corto de tiempo (pocos meses), mediante la realización de un curso a distancia y con una carga lectiva de 60 créditos, al tratarse un curso organizado por la propia Universidad, para que los Inspectores del CNP pudieran obtener un título oficial de Grado, pero claramente insuficiente para obtener la equiparación al de Licenciado.

Aclarar, como se ha venido haciendo, en este epígrafe que el aludido Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación del

Cuerpo Nacional de Policía, y estudiado y tratado en la Sentencia referida ha sido derogado y sustituido por Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional. Si bien lo tratado jurisprudencialmente se ha visto reproducido en el nuevo Real Decreto de 2022, como se ha referenciado.

## **V. DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FORMACIÓN EN LA POLICÍA NACIONAL**

Los datos estadísticos aportados a continuación, fueron solicitados a la Administración Pública, en concreto a la División de Personal de la Policía Nacional, mediante oficio de fecha 9 de mayo de 2022, firmado por el doctorando Serafín Giraldo Pérez y con registro de salida número 2022004300700000604 de la División de Formación, Centro de Altos Estudios Policiales, solicitando para la elaboración de su tesis doctoral, datos estadísticos sobre el número de funcionarios policiales y el nivel de estudios que poseen diferenciando por escalas.

En fecha 26 de mayo de 2022 se recibe respuesta de la mencionada División de Personal de la Policía Nacional, sección Análisis y Estudios, firmada por el Secretario General de la División de Personal, José MARTINEZ CLARES con registro de salida S202200410100000283, en la que se indica que “la amplitud de los datos requeridos y el análisis de los mismos no pueden realizarse de manera automatizada, y necesitarían de un tratamiento posterior para poder obtener dicha información por lo que no se encuentran disponibles para ser facilitados al funcionario”.

Todo queda acreditado en Anexo XIV donde se incorpora a este trabajo el documento oficial referenciado.

Las estadísticas siguientes se corresponden con trabajos de campo realizados por este doctorando, quien imparte clases en el Centro de Altos Estudios Policiales y le han permitido acceder y acreditar los datos que a continuación se relacionan.

### **Categoría Comisario**

En el año 2010, accedieron a la categoría de Comisario 30 nuevos funcionarios, que ya pertenecían al grupo A de la función pública (Inspectores Jefes). Según la ley vigente entonces Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 76 establecía

que para pertenecer a este Grupo A se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. Los comisarios son, salvo excepciones de nombramientos específicos, los máximos responsables de dependencias policías. Los responsables de la administración y gestión de las comisarías. Pueden alcanzar niveles funcionariales entre 27 y 30, conforme al grupo administrativo A al que pertenecen (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Desarrollan puestos de la mas alta responsabilidad en el organigrama policial. El art 18 de Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional les confiere la “dirección de los servicios policiales”.

El nivel de estudios de los nuevos 30 nuevos comisarios de la Policía Nacional en España era el aportado en el siguiente cuadro:

**Tabla 10. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2010)**

ESTUDIOS	E.G.B.	B.U.P.	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	-	5	13	3	9	30
PORCENTAJE	-	16,7	43,3	10	30	100

Fuente: elaboración propia

Se aprecia que 5 funcionarios del Grupo A de la Administración Pública que procedían del mismo grupo (Inspectores-Jefes) poseen BUP, 13 alcanzaron el nivel académico de COU. Cumplen los requisitos académicos que entonces pedía la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 9 comisarios licenciados y 3 diplomados. Un 60% del total (13 con titulación de COU y 5 de BUP), tenían una situación “privilegiada”, con menores requisitos en formación, pero ocupando niveles funcionariales a partir del 26, como el resto de funcionarios. En el año 2011 la situación no varía.

**Tabla 11. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2011)**

CURSO	E.G.B.	B.U.P.	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
AS N°	-	7	6	-	5	18
AS %	-	23%	20,0%	-	17%	60,0%
CO N°	-	1	7	1	3	12
CO %	-	3,3%	23,3%	3,3%	10%	40,0%

Fuente: elaboración propia

Por la modalidad de ascenso antigüedad selectiva ascendieron 18 comisarios, por concurso oposición ascendieron 12, suman un total de 30 comisarios ascendidos desde la categoría de Inspector Jefe, por tanto ya proceden del grupo A de la Administración Pública. La situación de la mayor parte de ellos ya es “privilegiada” a nivel académico, en relación con el resto de funcionarios.

Un 26,6 presentan como credencial de estudios el nivel BUP, un 43,3% tenía el COU realizado, un 3,3% presentaba una diplomatura que junto al 26,7% de licenciados, cumplía los requisitos académicos exigidos legalmente a cualquier funcionario para pertenecer al grupo A de la Administración Pública, conforme a la entonces aludida ley en vigor 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Recordamos que proceden de la categoría de Inspector-Jefe, grupo A, que también exige los mismos requisitos académicos que no poseen.

En el año 2012 tampoco se producen alteraciones sustanciales en relación al nivel de estudios de la escala superior en la Policía Nacional.

**Tabla 12. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2012)**

<b>CURSO</b>	<b>E.G.B.</b>	<b>B.U.P.</b>	<b>C.O.U.</b>	<b>DIPLOMADO</b>	<b>LICENCIADO</b>	<b>TOTALES</b>
AS N°	-	9	2	2	6	<b>19</b>
AS %	-	30%	6,7%	5,7%	20%	<b>63%</b>
CO N°	-	-	5	-	6	<b>11</b>
CO %	-	-	16,7%	-	20%	<b>36,7%</b>

Fuente: elaboración propia

Apreciamos que cumplen los requisitos académicos un 45,7% del total de 30 nuevos comisarios. En este año por Antigüedad Selectiva ascendieron 19 de los que un destacado 30% tenía un nivel de estudios de BUP, mientras que un 6,7 % de procedencia antigüedad selectiva que junto al 16,7% de concurso oposición suman un 23,4 (7 comisarios) tienen el COU realizado. Un 5,7%, es decir 2 comisarios, presentan estudios universitarios suficientes al poseer el nivel académico de diplomado que se unen a los 12 comisarios licenciados totales que cumplen los requisitos académicos con el nivel de licenciado.

**Tabla 13. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2013)**

ESTUDIOS	E.G.B.	B.U.P.	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	-	3	5	5	11	24
PORCENTAJE	-	12,5	20,8	20,8	45,9	100

Fuente: elaboración propia

El año 2013 se aprecia que bajaron a 24 las plazas convocadas y que la trayectoria de incumplimiento académico baja, dado que un 66,7% de las plazas cumplía los requisitos del art 76 de la ley en vigor 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en total 11 licenciados y 5 diplomados de los referenciados 24 se igualaban al resto de funcionarios públicos en requisitos académicos. Tenían una situación “privilegiada” a nivel académico 8 comisarios, que suponían un 33,3% de la promoción.

**Tabla 14. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2014)**

ESTUDIOS	E.G.B.	B.U.P.	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	1	3	1	-	19	24
PORCENTAJE	4,17	12,5	4,17	-	79,16	100

Fuente: elaboración propia

En el año 2014, la tendencia al alza en el nivel de estudios de la escala superior de la policía, categoría de comisario, es evidente. De las 24 plazas convocadas, 19 funcionarios poseen el nivel académico de licenciado conformando un 79,16% de la promoción, mientras que el resto se distribuye entre COU (1 funcionario), BUP (3 funcionarios), llamando poderosamente la atención un funcionario que cuenta con estudios primarios de EGB. Lo cual pone de manifiesto la gran diferencia entre la función pública general y la función pública dentro del Ministerio del Interior, en la Dirección General de la Policía, a la que se puede acceder a escalas superiores con estudios primarios, elementales y básicos, alcanzando el nivel A de los grupos funcionariales.

**Tabla 15. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2015)**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FP1	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS	1	11	1	-	8	1	-	-	22
CO	-	3	-	-	4H/1M	3	1	1	13
TOTAL	1	14	1	-	13	4	1	1	35
PORCENTAJE	2,86%	40%	2,86%	-	37,14%	11,43%	2,86%	2,86%	100%

Fuente: elaboración propia

El año 2015 supone, como se viene diciendo, un punto de partida, una búsqueda de la “equiparación” a nivel académico de las distintas escalas y categorías de la Dirección General de la Policía con el resto de funcionarios públicos.

De un lado, aparece la una nueva ley estatutaria de la función pública, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que sustituye a la mencionada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, pero que en materia de requisitos académicos de cada nivel funcional no realiza cambios transversales, sencillamente se adapta a las nuevas titulaciones. Se referencia incluso con el mismo número de artículo 76.

Por otro lado, la promulgación de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, es el punto de inflexión, al exigir a los funcionarios policiales los requisitos académicos para cada escala y categoría similares al resto de funcionarios públicos, adaptándose a la Ley citada anteriormente.

Estableció la “vacatio legis” de 5 años, en la Disposición transitoria primera, con un régimen transitorio de exigencia de titulaciones, al especificar que las titulaciones a que se refiere el artículo 41.3 para acceder por promoción interna a la categoría superior a la que se ostente, se exigirán una vez transcurridos cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley Orgánica.

La disyuntiva de interpretación de este apartado, sobre si esa vacatio legis es para formarse y adquirir el nivel deseado los funcionarios que deseen ascender de escala o categoría, versus si servirá para ascender sin titulación, es comentada en otros apartados y resuelta objetivamente con el análisis estadístico siguiente.

En 2015 fueron 35 los nuevos comisarios policiales, aunque el cuadro anterior separa hombres de mujeres, para el análisis es indiferente. Así el 57,15% de los comisarios de esa promoción, un total numérico de 20 poseían estudios similares y capacitantes a nivel legal para ese nivel de puesto a desempeñar. El resto (15) funcionarios contaban con estudios básicos, llama poderosamente la atención 1 funcionario con nivel EGB.

**Tabla 16. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2016)**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FP1	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	-	8	-	4	9	-	-	-	21
AS M	-	-	-	1	-	-	-	-	1
CO H	-	-	1	1	11	1	-	-	14
CO M	-	-	-	1	2	1	-	-	4
TOTAL	-	8	1	7	22	2	-	-	40
PORCENTAJE	-	20%	2,5%	18%	55%	5%	-	-	100%

Fuente: elaboración propia

En 2016, los porcentajes no varían considerablemente. Se convocaron 40 plazas, 80% de los nuevos comisarios cumplían los requisitos académicos, en numérico 32, mientras que un 20% carecía de requisito exigido al resto de funcionarios, en numérico 8, que poseían un nivel de COU,

Se supone que era el primer año de la vacatio legis (que duraría hasta el 2020), donde los funcionarios en situación privilegiada académicamente debieron matricularse en universidades de cara a “arreglar” situación y ante futuros ascensos.

**Tabla 17. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2017)**

NIVEL ESTUDIOS	BUP/BACH/FP2 /COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	10	2	8	13	2	1	0	36
AS M	0	0	0	0	0	0	0	0
CO H	0	2	4	12	3	0	0	21
CO M	0	1	0	1	1	0	0	3
TOTAL	10	5	12	26	6	1	0	60
PORCENTAJE	16,67%	8,33%	20%	43,33%	10%	1,67%	-	100%

Fuente: elaboración propia

En 2017 aumentó la convocatoria de plazas para comisario, con un total de 60 plazas. De las cuales, un total del 16,57%, numéricamente 10 funcionarios, carecen de titulación y gozan de esa situación “privilegiada” para su nivel y grupo funcional.

Destaca un doctor, varón, que consiguió la plaza por antigüedad selectiva.

**Tabla 18. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2018)**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FP1	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	2	-	-	1	8	3	-	-	14
AS M	-	-	-	-	-	1	-	-	1
CO H	-	-	1	1	1	4	-	-	7
CO M	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	2	0	1	2	9	8	-	-	22
PORCENTAJE	9,09%	0%	4,55%	9,09%	40,91%	36,36%	-	-	100%

Fuente: elaboración propia

En 2018, se convocaron 22 plazas para comisario de la Policía Nacional, todos excepto 2 de los que consiguieron el ascenso poseían la titulación que requiere el estatuto. Los dos detectados con carencia de nivel de estudios con respecto al resto de función pública, no se puede especificar si alcanzaron el nivel académico COU o EGB.

La tendencia al alza es detectable pero aún siguen existiendo excepciones que se aprovecharon de esa “vacatio legis” o moratoria de 5 años en los que se permitía ascender sin requisitos exigibles a cualquier otro funcionario público.

**Tabla 19. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2019)**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FP1	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	-	2	-	3	4	3	-	-	12
AS M	-	1	-	-	-	1	-	-	2
CO H	-	1	-	-	4	1	-	-	6
CO M	-	0	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	-	4	-	3	8	5	-	-	20
PORCENTAJE	-	20%	-	15%	40%	25%	-	-	100%

Fuente: elaboración propia

En el año 2019 se convocaron 20 plazas a comisario, de las cuales un 80%, en numérico 16 fueron cubiertas por funcionarios con los requisitos académicos exigidos para el nivel funcional, acorde con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Singularmente 4 funcionarios no necesitaron los requisitos académicos del resto de la función pública, para seguir manteniendo el nivel A.



**Tabla 20. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2020)**

NIVEL ESTUDIOS	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	TOTAL
AS H	4	1	3	8
AS M	-	3	1	4
CO H	-	-	1	1
CO M	-	-	-	0
TOTAL	4	4	5	13
PORCENTAJE	30,77%	30,77%	38,46%	100%

Fuente: elaboración propia

**Tabla 21. Nivel de estudios de los comisarios de la Policía Nacional (2021)**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FPI	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
ASH	-	-	-	-	12	5	1	-	18
ASM	-	-	-	-	2	-	-	-	2
COH	-	-	-	-	-	-	-	-	0
COM	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	-	-	-	-	14	5	1	-	20
PORCENTAJE	-	-	-	-	70%	25%	5%	-	100%

Fuente: elaboración propia

Evidentemente el año 2020 con la entrada en vigor de forma completa la ley de Personal de la Policía Nacional, finalizando el período de vacatio legis, todos los funcionarios policiales dejan de tener esa situación “privilegiada”, un tanto paralegal y que puede vulnerar principios de igualdad administrativa.

Se adjunta también la tabla del año 2021 para constatar la situación de absoluta legalidad de los funcionarios que ascendieron a comisario. Su situación ya se halla regularizada.

### **Categoría de Comisario Principal**

En relación a la categoría de Comisario Principal, categoría y grado más alto a nivel policial general. Son Jefes de División, responsables máximos de Comunidades Autónomas... cargos de máximo nivel de responsabilidad a nivel policial e incluso político. El Director Adjunto Operativo (comisario principal) es el tercer órgano dentro de la Secretaría de Estado de Seguridad, tras propio Secretario de Estado y el Ministro del Interior. El art 18 de Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional les confiere la “dirección

de los servicios policiales”.

Se asciende desde la categoría de comisario una vez pasado un plazo temporal de estancia en esa categoría y una prueba de selección contemplada en el art 14 de Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, que pasan por una entrevista personal y la realización de una batería de test psicotécnicos.

Como en el caso anterior y teniendo en cuenta que los niveles asignados a estos Comisarios Principales del Grupo A, se corresponden con los más altos de la Administración, 28, 29 y hasta 30, contemplados acorde a Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de los que evidentemente depende el sueldo y la cuantía de sus complementos económicos.

Los siguientes cuadros confirman la situación de “privilegio” con respecto a otros funcionarios del Estado, en relación al nivel de estudios exigidos para un mismo puesto administrativo.

**Tabla 22. Año 2010**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	2	5	1	7	15
PORCENTAJE	13,30%	33,30%	6,70%	46,70%	100%

**Fuente: elaboración propia**

En el año 2010 de un total de 15 nuevos Comisarios Principales poco mas del 50%, exactamente el 53,4% que suponen un total numérico de 8 Comisarios Principales, poseían los requisitos académicos exigibles al resto de funcionarios de otra Administración y mismo nivel.

7 de los funcionarios recién ascendidos a Comisarios Principales no poseían el nivel de estudios exigible a otros trabajadores de la Administración para el mismo nivel.

Dos de ellos poseían el título de Bachiller y cinco habían cursado COU, sin poder especificar si poseían el acceso a la universidad.

**Tabla 23. Año 2011**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	3	2	-	5	10
PORCENTAJE	30,00%	20,00%	-	50,00%	100%

Fuente: elaboración propia

En el año 2011 la convocatoria y el ascenso de Comisario a Comisario Principal se cubrió con 10 plazas. Un 50% cumplía los requisitos académicos exigidos legalmente en la ley en vigor 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El resto viniendo de la categoría de comisario no lo cumplía. Es importante destacar esta incidencia; los comisarios principales proceden de una categoría inferior (comisario) del grupo A de la administración pública.

**Tabla 24. Año 2012 (1)**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	5	2	-	8	15
PORCENTAJE	33,20%	13,20%	-	53,40%	100%

Fuente: elaboración propia

**Tabla 25. Año 2012 (2)**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	9	2	1	8	20
PORCENTAJE	45%	10%	5%	40%	100%

Fuente: elaboración propia

En el año 2012, sin motivación aparente, se produjeron dos convocatorias a Comisario Principal con un total de 35 nuevos funcionarios.

Un total de 18 nuevos Comisarios Principales no cumplieron con los requisitos académicos legales, mientras que 17 si lo hacían. Se confirma la tendencia de que la mitad de la promoción carece de titulación acorde con las exigencias generales.

**Tabla 26. Año 2013**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR	C.O.U.	DIPLOMADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	3	4	-	15	22
PORCENTAJE	13,60%	18,20%	-	68,20%	100%

Fuente: elaboración propia

En el año 2013 de 22 Comisarios Principales, eran licenciados universitarios 15, así un 68,2%

cumplía con los requisitos establecidos.

7 comisarios principales no reunían los requisitos académicos exigidos al resto de funcionarios del mismo nivel administrativo. Tres poseían bachiller y cuatro COU.

En el año 2014 no se convocó oposición para el ascenso a Comisario Principal

**Tabla 27. Año 2015**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR/BUP	C.O.U.	GRADO	LICENCIADO	TOTALES
TOTAL	3	6	4	7	20
PORCENTAJE	15%	30%	20%	35%	100%

Fuente: elaboración propia

El año 2015 supone un punto de inflexión con la promulgación, como se viene diciendo de dos leyes.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que sustituye a la mencionada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y que en el artículo 76, establece el nivel de estudios de cada grupo funcional para todos los empleados públicos.

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, que se ajusta a lo anterior, pero establece una vacatio legis de 5 años en relación a la formación para alcanzar distintos niveles en la Policía Nacional.

Esa moratoria debió ser empleada para la formación de los funcionarios que ya tenían esos puestos de trabajo sin la titulación requerida o para formarse los que desearan cumplir con los ascensos.

Se utilizó para ascender y realiza cursos complementos formativos que amparaban el grado, como se ha referenciado.

Ese mismo año ascendieron a Comisario Principal 20 funcionarios policiales, de los que 9 no cumplían los requisitos académicos y se amparaban en la moratoria para superar las pruebas de selección y alcanzar la categoría de Comisario Principal, provenían del mismo grupo A (Comisarios), en el que se hallaban sin titulación.

De los 9 indicados, seis alcanzaron el nivel de estudios de COU y el resto (3) alcanzaron el de bachillerato.

**Tabla 28. Año 2016**

ESTUDIOS	B.SUPERIOR/BUP	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	TOTAL
AS	1	5	9	3	18
CO	-	1	6H/1M	1	9
TOTAL	1	6	16	4	27
PORCENTAJE	3,7%	22,2%	59,3%	14,8%	100%

Fuente: elaboración propia

En 2016 se convocaron un total de 27 plazas, uno de los comisarios principales recién ascendidos no poseía la titulación, alcanzaba el nivel de BUP, ascendió por la modalidad de antigüedad selectiva. El resto poseían titulación de Grado o superior.

**Tabla 29. Año 2017**

NIVEL ESTUDIOS	BUP/BACH/FP2/ COU	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	TOTAL
ASH	3	2	7	3	2	17
AS M	-	-	-	3	-	3
CO H	1	-	5	3	-	9
CO M	-	-	-	1	-	1
TOTAL	4	2	12	10	2	30
PORCENTAJE	13,33%	6,67%	40%	33,33%	6,67%	100%

Fuente: elaboración propia

En 2017 alcanzaron la categoría superior 30 comisarios principales, por la modalidad de antigüedad selectiva 3 de ellos no poseían la titulación necesaria, tampoco 1 de los que había ascendido por concurso oposición.

Se aprecia la existencia de 2 doctorados y 10 master, existe una curva ascendente en la formación policial que, a medida que avanzamos hacia el año 2020 que finaliza la moratoria, el nivel en formación plasmada documentalmente asciende.

No entra en este análisis y estudio la posibilidad de que ese Master sea “propio” con esa denominación e impartición en la Policía Nacional, sin pedir requisitos académicos para su realización.

Mencionar a modo de curiosidad, que de los tres que no poseían los requisitos académicos acorde

con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público todos son varones, dos proceden de antigüedad selectiva y uno de concurso oposición.

**Tabla 30. Año 2018**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FP1	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	2	-	-	1	8	3	-	-	14
AS M	-	-	-	-	-	1	-	-	1
CO H	-	-	1	1	1	4	-	-	7
CO M	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	2	-	1	2	9	8	-	-	22
PORCENTAJE	9,09%	-	4,55%	9,09%	40,91%	36,36%	-	-	100%

Fuente: elaboración propia

En 2018 se convocaron 22 plazas para Comisario Principal, dos funcionarios no alcanzaban los requisitos académicos que se exigirían para el resto de la función pública en ese nivel. Recordar que proceden de la categoría de comisario y tampoco los tenían.

A modo de curiosidad, nuevamente los dos son varones. Mención especial un varón diplomado, sin el título de Grado, específicamente exigido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

**Tabla 31. Año 2019**

NIVEL ESTUDIOS	EGB/ESO/FP1	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	-	2	-	3	4	3	-	-	12
AS M	-	1	-	-	-	1	-	-	2
CO H	-	1	-	-	4	1	-	-	6
CO M	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	-	4	-	3	8	5	-	-	20
PORCENTAJE	-	20,00%	-	15,00%	40,00%	25,00%	-	-	100%

Fuente: elaboración propia

En 2019 se convocaron un total de 20 plazas, 4 comisarios poseían el nivel de COU y ascendieron a comisario principal, procedían de una escala también del nivel A.

El resto es Grado, Licenciado y tres títulos de Master del que no conocemos si es propio, con “especiales requisitos” para su realización (no se analizan en este trabajo) e impartido en el Centro de Altos Estudios Policiales.

**Tabla 32. Año 2020**

NIVEL ESTUDIOS	BUP/BACH/FP2/COU	DIPLOMADO	GRADO	LICENCIADO	MÁSTER	DOCTOR	OTROS	TOTAL
AS H	-	-	-	12	5	1	-	18
AS M	-	-	-	2	-	-	-	2
CO H	-	-	-	-	-	-	-	0
CO M	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	-	-	-	14	5	1	-	20
PORCENTAJE	-	-	-	70,00%	25,00%	5%	-	100%

Fuente: elaboración propia

En 2020 se regularizó o equiparó la situación con respecto al resto de funcionarios públicos al entrar en vigor de forma plena Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

## **VI. CONCLUSIONES DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FORMACIÓN EN LA POLÍCIA NACIONAL**

Antes de entrar a formular las conclusiones de la anterior exposición, se pueden aportar los siguientes gráficos de años y nivel de estudios en la escala de comisarios, que sirven de representación de lo ya expuesto.

Incidimos y ya hemos expuesto en representación numérica que para llegar a comisario ha existido un recorrido o carrera policial previa, pasando por la escala inmediatamente anterior, la de inspector-jefe y la de inspector, e incluso la de subinspector de policía que también pertenecen al grupo A y para las que es exigible la titulación de grado. Por tanto, los funcionarios que numéricamente se aportan han cumplimentado su carrera profesional en una situación “privilegiada”, en relación al resto de la función pública.

Incidimos también en el recuerdo, constante en esta tesis, que los comisarios de la Policía Nacional poseen un nivel administrativo a partir del 27 y 28 nivel que se corresponde con el grupo A de la Administración Pública, grupo para el que se exige un nivel de estudios de Grado a todos los funcionarios que lo integran, según el artículo 76 del Estatuto de la Función Pública (RDL 5/2015).

Gráfico comisarios-años 2010/2013

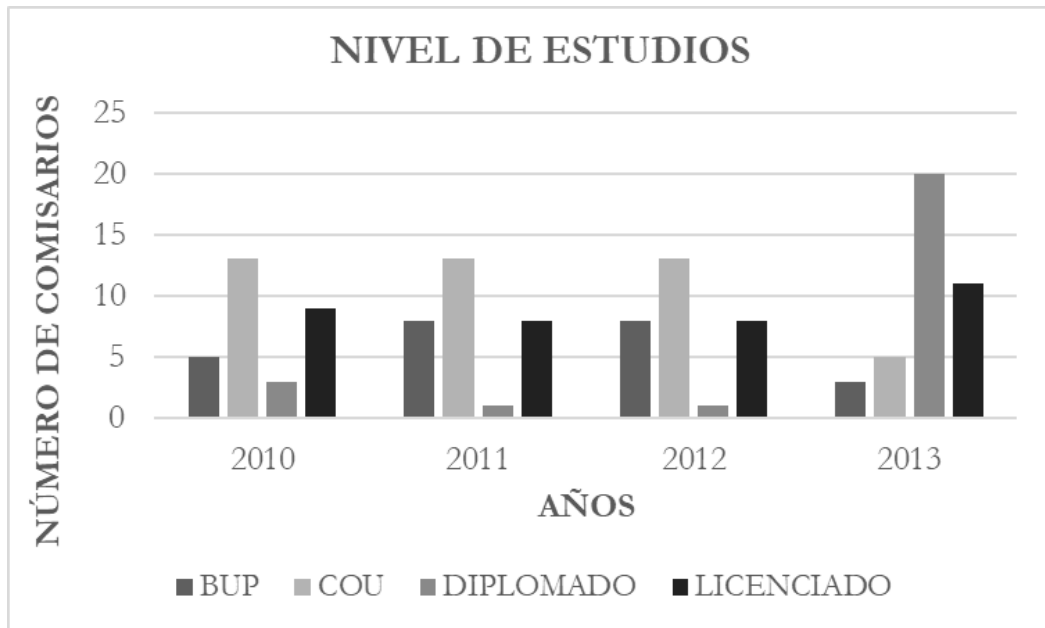


Gráfico de elaboración propia

Gráfico comisarios-año 2014

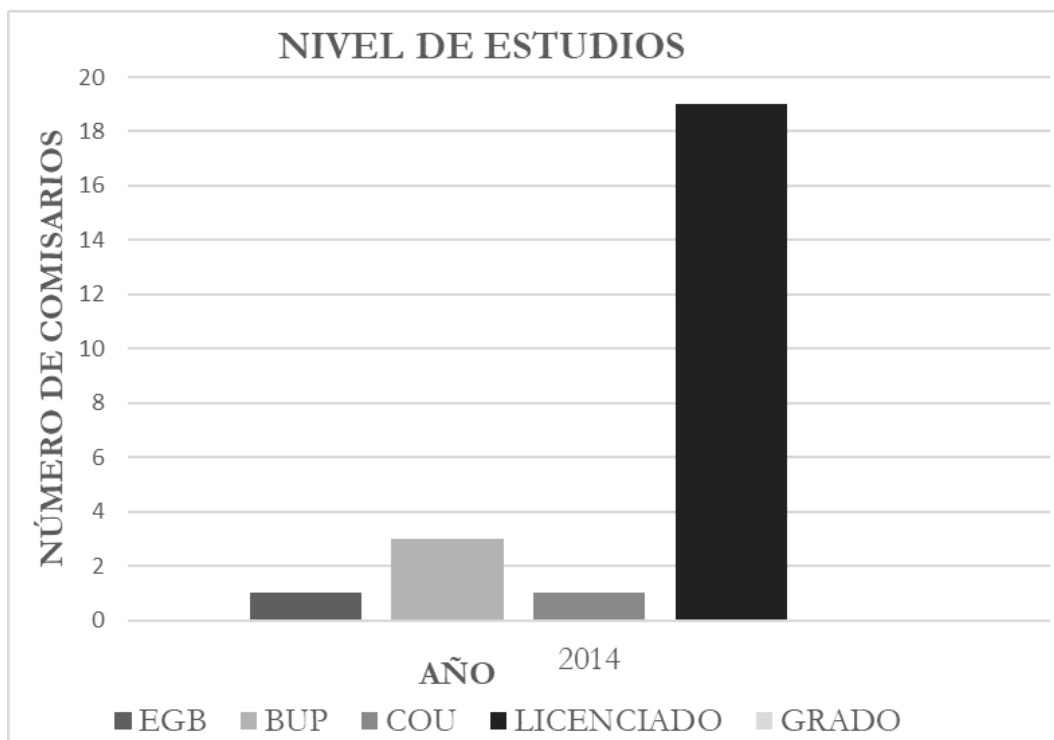


Gráfico de elaboración propia



Gráfico comisarios-año 2015

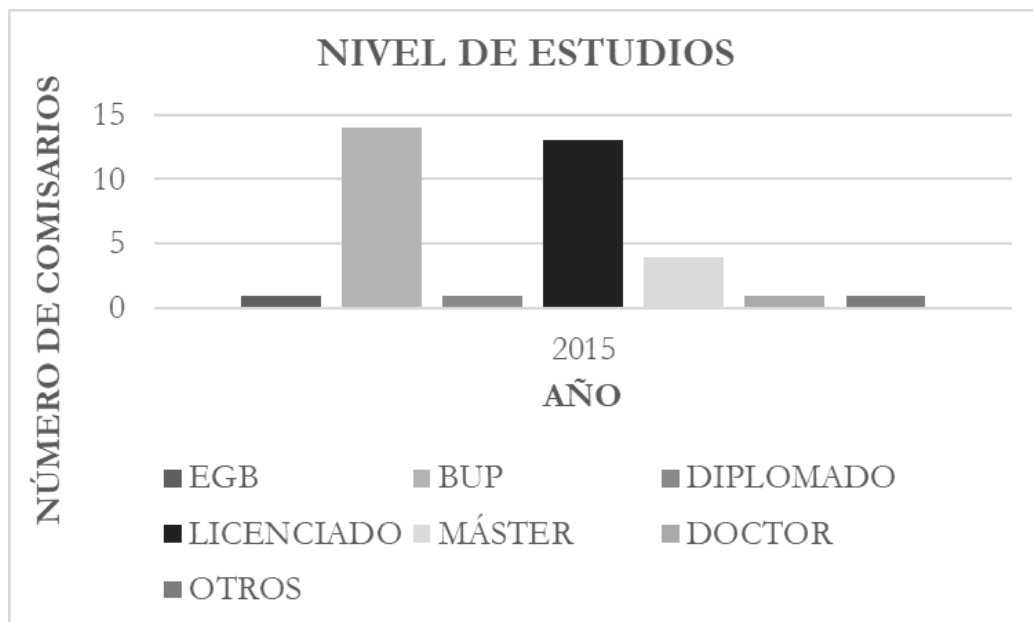


Gráfico de elaboración propia

Gráfico comisarios-año 2016

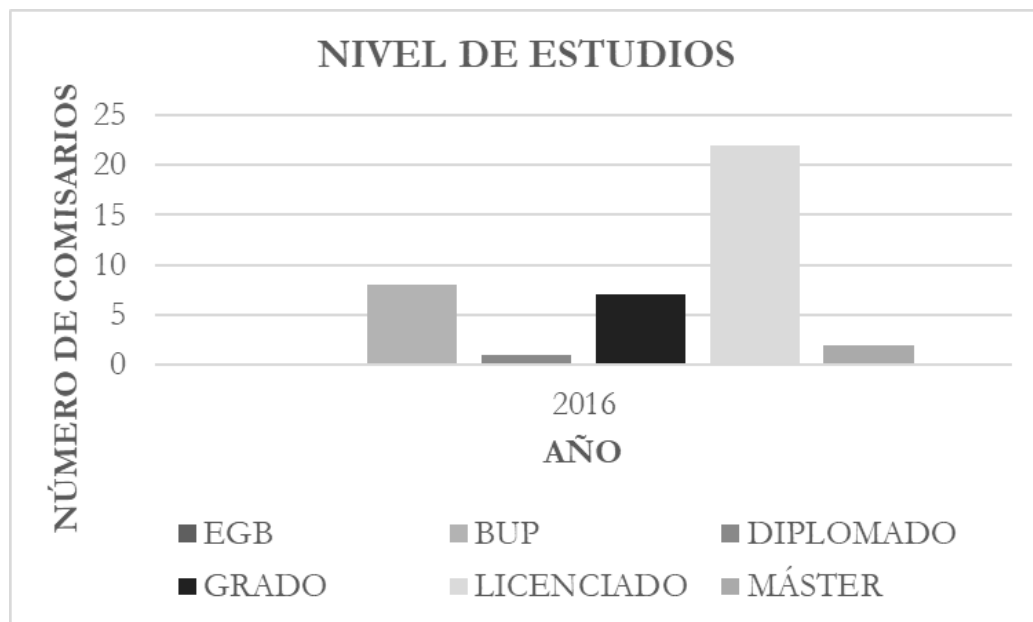


Gráfico de elaboración propia

Gráfico comisarios-año 2017

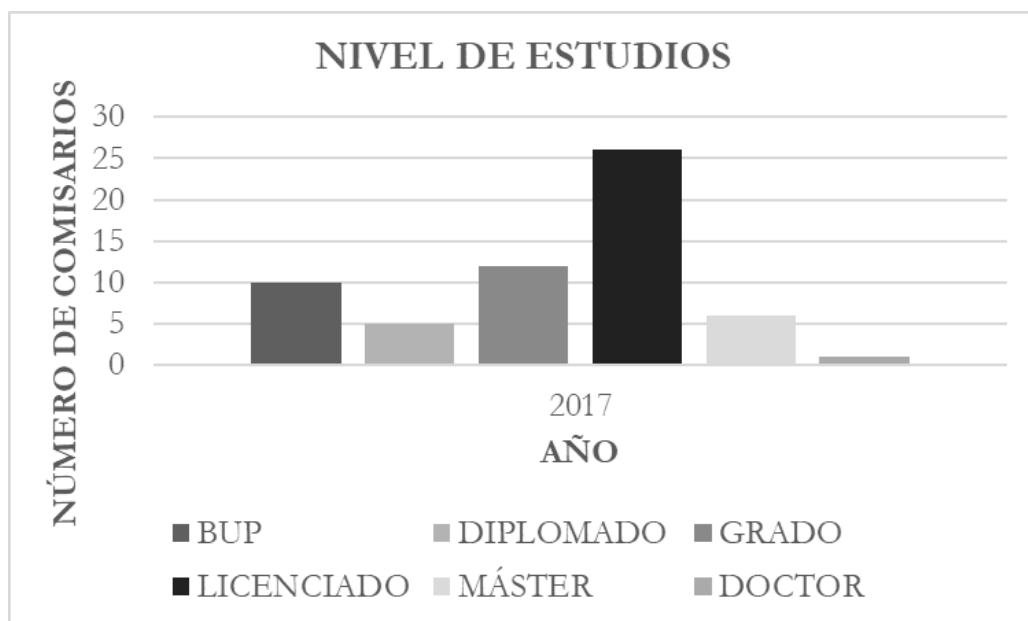


Gráfico de elaboración propia

Gráfico comisarios-año 2018

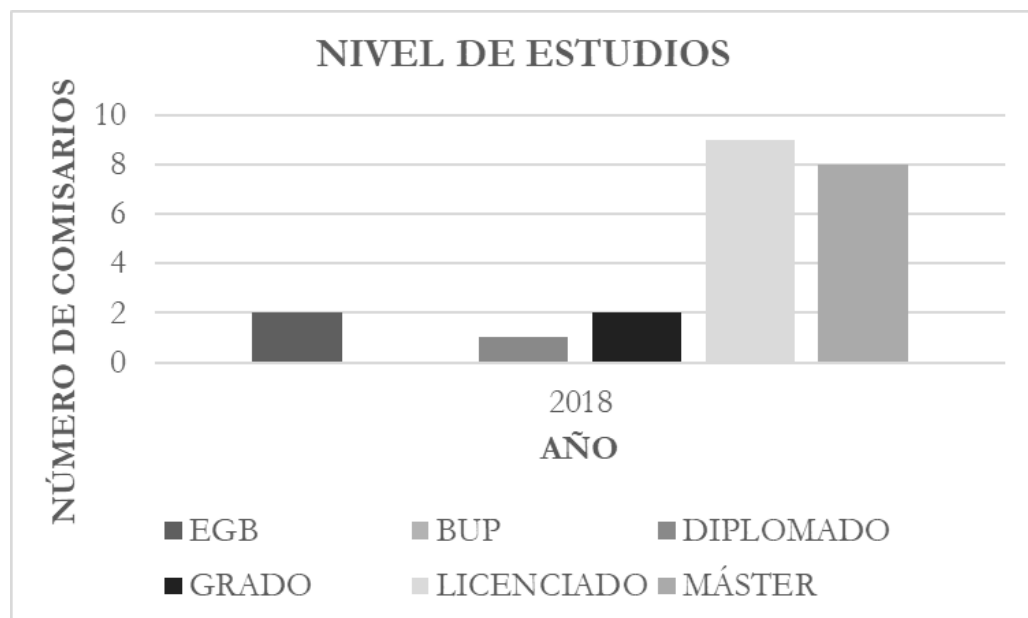


Gráfico de elaboración propia

Gráfico comisarios-año 2019

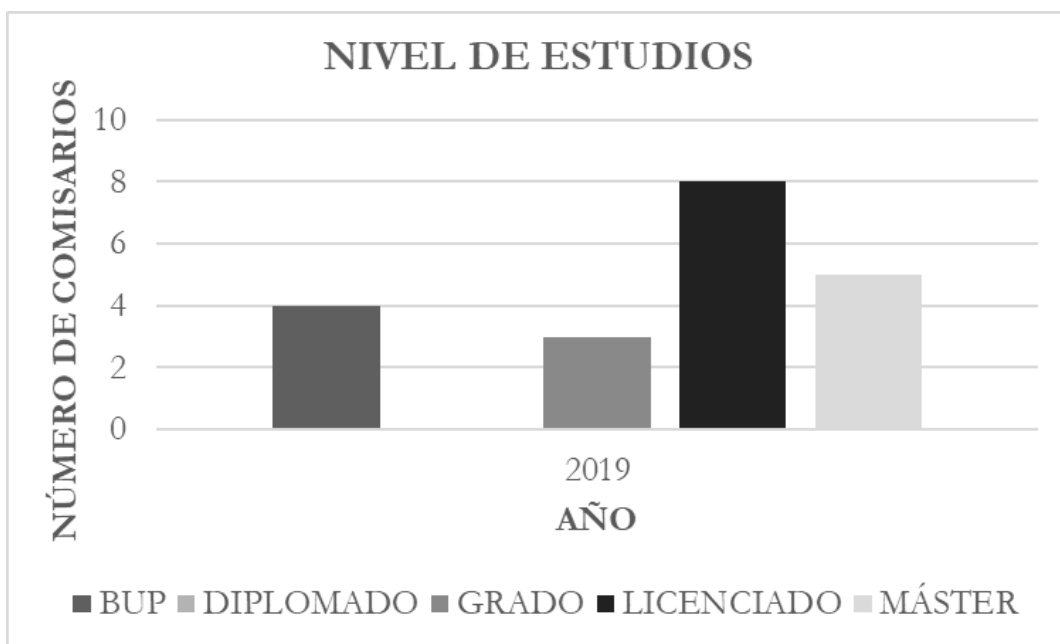


Gráfico de elaboración propia

Gráfico comisarios-años 2020-2021

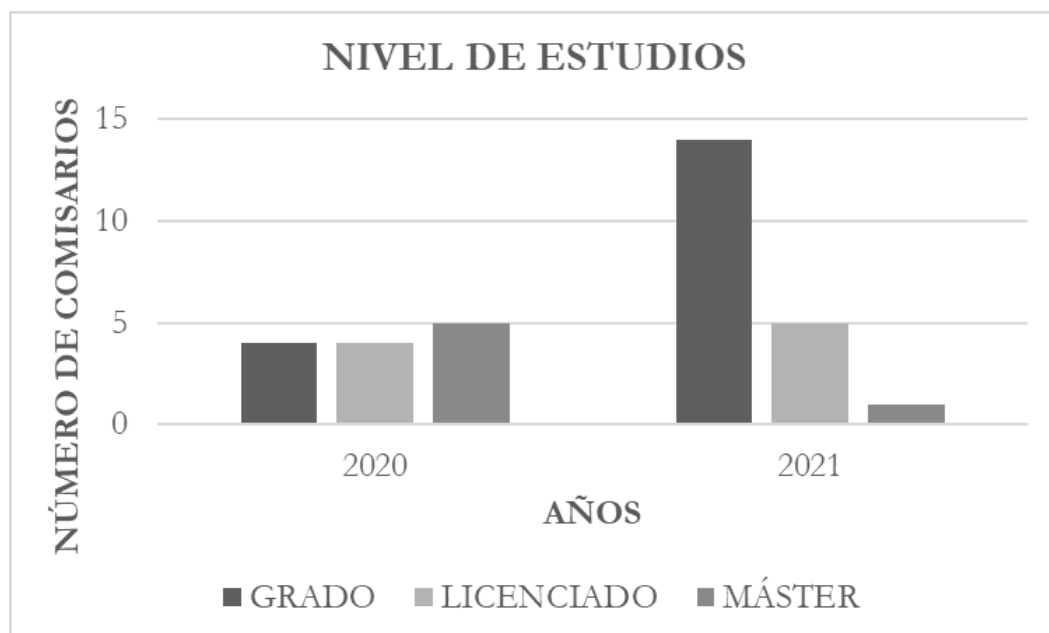
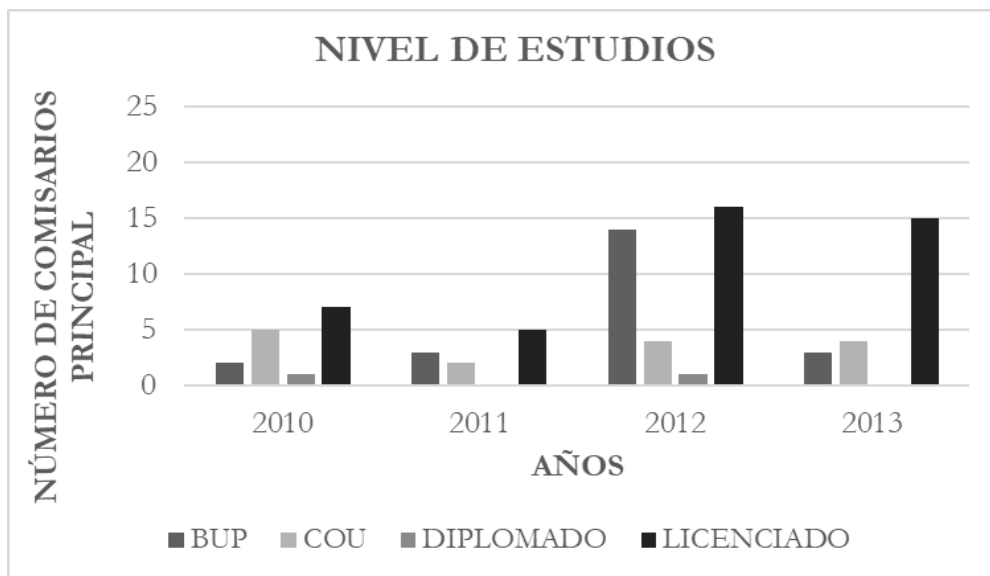


Gráfico de elaboración propia

Del mismo modo, se aportan los siguientes gráficos de años y nivel de nivel estudios en la escala de comisarios principales, que sirven de representación de lo ya expuesto.

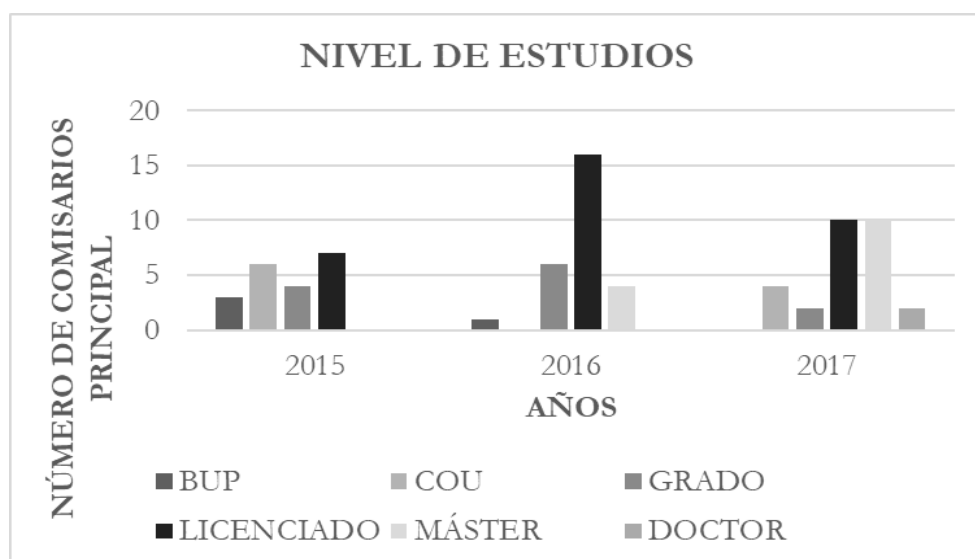
Incidimos nuevamente en el recuerdo, constante en esta tesis, que los comisarios principales de la Policía Nacional poseen un nivel administrativo a partir del 28 que se corresponde con el grupo A de la Administración Pública, grupo para el que se exige un nivel de estudios de Grado a todos los funcionarios que lo integran, según el artículo 76 del Estatuto de la Función Pública (RDL 5/2015).

**Gráfico comisarios principal-años 2010/2013**



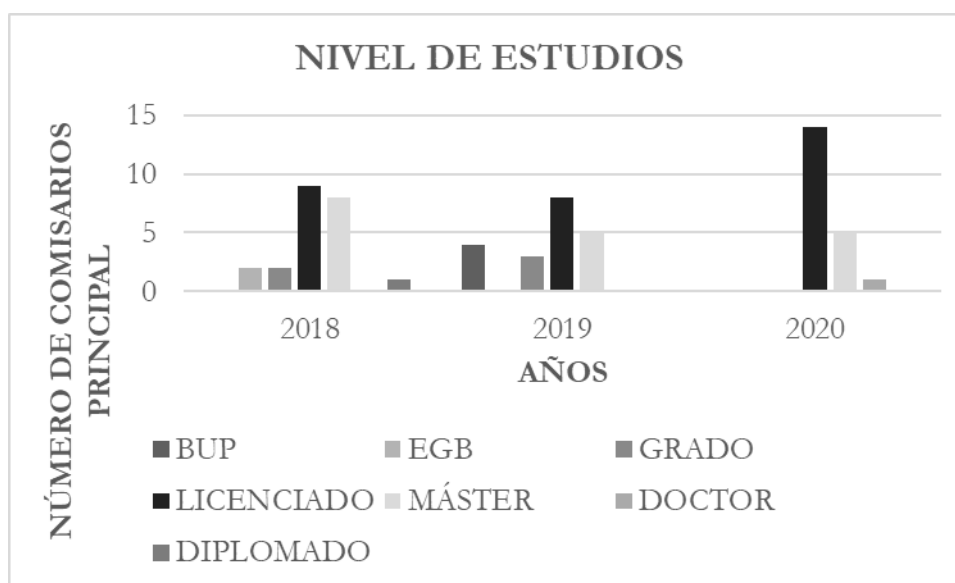
*Gráfico de elaboración propia*

**Gráfico comisarios principal-años 2015/2017**



*Gráfico de elaboración propia*

**Gráfico comisarios principal-años 2018/2020**



*Gráfico de elaboración propia*

## Conclusiones

Sistemáticamente en la Policía Nacional no se ha cumplido el estatuto del empleado público en relación a los requisitos académicos de estudios exigidos para cada nivel funcional. Ha existido una situación “privilegiada” en la mencionada Institución, que ha utilizado un sistema de “equivalencias” reglamentadas en diferentes años para paliar la situación. No cumplió el artículo 75 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ni hasta el año 2020 ha cumplido el actual Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, vulnerando su también artículo 76.

La institución policial se ha regido por leyes propias que la regulan, como la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que no consideraban la necesidad de requisitos académicos para los diferentes ascensos, hasta con cambios de grupo a nivel funcional. Y en otros casos se ha utilizado la técnica académica de las “equivalencias”.

La Ley Orgánica 9/2015 de Régimen de Personal de la Policía Nacional establece en su Preámbulo que, considerando los cambios en la regulación de la función pública y la adaptación de la institución policial a las demandas sociales, es necesario actualizar y establecer mediante una norma legal el régimen estatutario general de los funcionarios de la policía, adecuándolo a sus

necesidades organizativas y funcionales y a las demandas del colectivo que lo integra.

Por tanto, y esto es clave en este trabajo, la propia Ley de Personal Policial reconoce que existen deficiencias legales (...*se hace preciso actualizar...*) y que se deben paliar en el Real Decreto.

Sistemáticamente en la Policía Nacional no se ha cumplido el estatuto del empleado público (Decreto Legislativo 5/2015, 7/2007 ni anteriores) en relación a los requisitos académicos de estudios exigidos para cada nivel funcionarial. Ha existido una situación “privilegiada” en la mencionada Institución. No cumplió el artículo 75 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ni hasta el año 2020 se ha cumplido la actual Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, vulnerando su también artículo 76.

La “vacatio legis” de 5 años debió aprovecharse para la formación y cumplimiento legal de quien no tuviera el nivel académico deseado, ese es el espíritu de cualquier norma, cabe preguntarse si la interpretación (de una norma) debe basarse única y exclusivamente en el texto legal o si por el contrario ha de emplear elementos extrapositivos o extralegales para aplicarla con Justicia. Herce Marza (2017) y en el mismo sentido Rodríguez Torbes Muñoz, J (2018), o penalistas como Muñoz Conde (2022) o Berdugo Gómez De La Torre, (2017), en definitiva, el fin último de esos cinco años es acabar con el privilegio, y en este trabajo se aportan pruebas que evidencian que esto no fue así, es más, lejos de utilizarla para el fin deseado, se utilizó en forma de “coladero”, para quien no tiene la formación requerida legalmente al resto de funcionarios. Lo cual no deja de ser llamativo en un Cuerpo policial encargado de velar por el cumplimiento de los Principios y Valores Constitucionales. Según García Ramírez (2002), la ética y el derecho tienen “distinto legislador”, una busca la corrección y el otro el castigo, pero en la Policía Nacional el Código Ético adquiere un valor especial al estar incluso positivado en la norma Código de la Policía Nacional, Pérez Pérez, J.M (edición actualizada 2023) y exige a los policías, bajo sanción administrativa interna, el cumplimiento de conductas éticas y acorde a los fines de las normas previstos en el espíritu de las mismas.

Así pues, la vacatio legis de 5 años, en la Disposición transitoria primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, con un régimen transitorio de exigencia de titulaciones, al concretar que las titulaciones a que se refiere el artículo 41.3 para acceder por promoción interna a la categoría superior a la que se ostente, se requerirán una vez pasen cinco años desde la entrada en vigor de

esta Ley Orgánica, sirvió para que los funcionarios policiales siguieran ascendiendo a niveles funcionariales del grupo A sin requisitos académicos. Teniendo una situación “privilegiada” con respecto al resto de funcionarios públicos en relación a la exigencia de requisitos documentales que acrediten niveles de estudio.

La mínima tendencia al alza del nivel de estudios y la formación policial es evidente, sin embargo, hasta el año 2020 y amparados en la referenciada Disposición transitoria primera del Real Decreto Legislativo 5/2015, los funcionarios policiales ascendían al grupo A de la administración pública incluso con E.G.B, la “vacatio legis” pudo ser bien un “coladero” de la situación paralegal que se vivía en la Policía Nacional sobre este tema.

Actualmente, los mandos policiales poseen estudios de grado y licenciado. En muchos casos realizan un Master “propio” de “administración de empresas” en el que este doctorando no entra en valoración, ni en los requisitos de concesión ni en las exigencias establecidas. Recientemente, se ha sabido de casos donde se han realizando cursos que equivalían a los grados y másteres. Fernando Grande-Marlaska, en colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos, nombra policías de confianza. En este sentido, el 7 de septiembre de 2020 se nombró al comisario principal José María Borja Moreno, como jefe superior en Navarra, el puesto de máximo de la comunidad foral (Editorial “El Español”, 2020). Este puesto, de acuerdo la Ley de Personal de la Policía Nacional de 2015, debe ser ocupado por un mando policial que sea Grado, requisito que no reúne el número 1 del instituto armado en la región, algo que no es ni mucho menos ejemplarizante.

Borja Moreno consiguió el título en una de las dos ediciones del curso “online” que la Universidad Rey Juan Carlos organizó tras un convenio con la Dirección General de la Policía cuando Fernández Díaz se encontraba dirigiendo Interior. Aproximadamente 200 inspectores jefe o comisarios consiguieron el grado en Criminología en los años 2013 y 2014, como consecuencia de los acuerdos que convalidaba los seminarios de ascenso internos a los que asistían todos ellos durante su carrera. Esta iniciativa permitía que el centro obtuviera 3.000 euros por cada matrícula, asciendo en la segunda edición a un total de 600.000 euros que la URJC obtuvo con los inscritos (Ballesteros, 2020).

Posteriormente, el Ministerio de Educación rechazó la solicitud administrativa después de que uno de los alumnos solicitara por la vía administrativa la equiparación de tal grado al título de

licenciatura. La función recurrió la decisión al Alto Tribunal, que emitió una sentencia clara contra el curso “online”, condenando en costas al policía que interpuso la queja.

Confirmamos que a día de hoy (2023) en la página web de la Policía Nacional, en el curriculum de servicio y académico de Borja Moreno, no figura el título de Grado (web Policía Nacional: curriculum Borja Moreno).

Se ha aprovechado durante unos años una disposición legal para ascender, no para formarse. Y a raíz de la STS de 15 de noviembre de 2018, nº 1622/2018, rec. 2921/2016, que anuló el grado que habían conseguido por el método “exprés” en la Universidad Juan Carlos I de Madrid no se le ha buscado solución aparente, que no sea otra que la política de esperar la jubilación de los comisarios y resto de funcionarios policiales del grupo A para cumplir la ley. Esta sentencia determina que “no es equivalente a una titulación media, luego era inhábil para lograr la equivalencia con una antigua licenciatura”.

La sentencia parte como hechos probados, luego inamovibles en casación, que el Grado en Criminología entregado por la Universidad Rey Juan Carlos se alcanzó en un periodo reducido de tiempo (pocos meses), mediante curso a distancia y con una carga lectiva de 60 créditos y que se trató de un curso organizado por la Universidad Rey Juan Carlos enfocado a Inspectores del CNP para que pudieran conseguir un título oficial de Grado. Incluye además que no aparece la fecha de matrícula en los estudios de Grado en Criminología; la titulación de acceso, concretando el año de obtención de la misma; las materias superadas señalando los créditos de cada una de ellas y el curso académico en el que se cursó.

Para que ese Grado en Criminología tuviera equivalencia a una antigua Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnica debería haberse realizado en tres cursos completos, con una carga de 180 créditos. Ciertamente la Orden de 18 de abril de 2000 no mencionaba la carga lectiva, al número de créditos, pero si el recurrente plantea que esa otra titulación debía equivaler a esos títulos medios o de primer ciclo, es un hecho probado que la invocada no tiene esa equivalencia por no alcanzar a 180 créditos ni, por descontado, equivale a un actual título de Grado que requiere un total de 240 créditos, lo que no plantea el recurrente pues en ese caso se habría condicionado a la regulación general de la Orden EDU/3125/2011 y no a su disposición transitoria.

La sentencia recurrida, confirmada por el Alto Tribunal, determina que el Grado en Criminología que invoca el recurrente por sus circunstancias determinadas no es equivalente a una titulación



media, luego era inhábil para conseguir la equivalencia buscaba con una antigua licenciatura a los efectos de la Orden de 18 de abril de 2000; ahora bien, tampoco puede considerarse como un nuevo título de Grado y es cuestión que el recurrente no ataca que la titulación expedida por la Universidad Rey Juan Carlos, pese a denominarse "Grado", no cumple con la carga lectiva exigible para que se considere como tal, de ahí que la sentencia afirme que, por lo que contempla, la base 2.1.c) de la resolución de 12 de mayo de 2015 no permite deducir una especie de declaración de equivalencia implícita entre los antiguos títulos medios o de primer ciclo con los nuevos estudios de Grado, sino un mero listado de las titulaciones exigibles, y para eso relaciona tanto las antiguas como la actual.

El curso dejó de celebrarse tras las dos primeras ediciones concretamente por el varapalo que el Ministerio de Educación propinó a la iniciativa tras el recurso del mencionado alumno, que comportó después que se pronunciara el Alto Tribunal, que entró al fondo de la cuestión pese a que no había sido requerido por este motivo. La Justicia ordinaria, por su parte, conserva en estos momentos un procedimiento abierto después de que un inspector del cuerpo denunciara al centro y a los 200 funcionarios que habían conseguido el título de esta forma con el objetivo de que este se anulara definitivamente. El impulsor, no obstante, se ha retirado de la causa, a la que ha pedido personarse el sindicato mayoritario del cuerpo, JUPOL, que busca sacarla adelante.

Según el escrito presentado por esta organización ante el juzgado para evitar el archivo, existe una evidente nulidad administrativa en las titulaciones que el centro otorgaba a quienes se matriculaban en el curso 'online' implantado expresamente para mandos policiales. Se trata de un grado en Criminología impartido por la universidad demandada que no es convalidado por el Ministerio de Educación y que implica la posibilidad de realizar un curso que, en vez de cuatro años presenciales, pasa a ser de solo uno y 'online', donde se conceden de forma completamente genérica 180 créditos a todos los que lo realizan sin demostrar cursos realizados para acreditar que los créditos existen, tal y como considera el sindicato, que busca sustituir así al inspector retirado de la causa en el impulso de la misma.

En estos momentos existe una situación de paralegalidad de funcionarios públicos cuya misión según Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, es precisamente cumplir y hacer cumplir la ley, sin excepción. Reiterando lo antedicho sobre las cuestiones éticas de quienes deben perseguir infracciones legales y son ellos los que encuentran vías para sortearlas. La confianza social en la institución de publicitarse estos hechos puede verse

mermada y el daño de estos mandos que han burlado la legalidad puede ser muy alto para el colectivo policial (González López, 2018)

Los doctorados en la Policía son honrosas excepciones y lo siguen siendo a fecha actual. En un colectivo de 68.371 funcionarios, apenas sobrepasan los 100 titulados. Existen honrosas excepciones como D<sup>o</sup> Domingo Pérez Castaño, Comisario Principal, doctorado por la Universidad Complutense de Madrid en 1977, Facultad de Derecho, con la calificación de “Apto cum laude por unanimidad”.

Autor de obras como régimen Jurídico del Derecho de Reunión y Manifestación editada por la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior, y que actualmente desempeña el cargo de Director del Centro de Altos Estudios Policiales del Grupo A de la Administración Pública, acorde a su acreditada formación (Pérez, 1997).

Actualmente, y en base a lo antedicho y referenciado estadísticamente, se puede considerar que existe la posibilidad cierta que funcionarios de la Administración Pública relativas al Ministerio del Interior con el cargo de Subinspector, Inspector, Inspector-Jefe, Comisario y Comisario Principal, dentro del grupo a de la Administración y con niveles superiores al 28 no cuentan con los requisitos académicos. Su nivel de estudios en el mejor de los casos alcanza el BUP (alguno incluso la antigua EGB). En 2023 no podemos precisar cifras exactas, dado que desde 2021 (fin de la encuesta) han entrado factores como jubilaciones, formación propia en ese período o excedencias. Son datos y cifras que la Dirección General de la Policía posee, pero se niega a facilitar como ha quedado acreditado mediante documento formal en la presente, y ha sido la labor de investigación pausada y de recopilación de datos en este trabajo la que ha permitido acreditarlo. Se han permitido los ascensos hasta el año 2020 en una situación “privilegiada” académicamente para este sector de la Administración en el Ministerio del Interior, la Policía Nacional.

Las consecuencias de un delito es una sanción penal de forma inexcusable (salvo excepciones tasadas y positivadas), en este caso nos encontramos en el límite del delito de prevaricación si existe mala fe o intención dolosa de nombrar funcionarios sin los requisitos legales, para Muñoz Conde (2022), la conducta típica es dictar resolución arbitraria en asunto administrativo y que la resolución conlleve o sea fruto de un acto de voluntad decisorio de quien tiene poder para dictarlo, pero es una cuestión en las que este trabajo no desea ni debe entrar.

Si debe analizar la consecuencia de un ilícito administrativo por el mismo nombramiento sin los requisitos legales establecidos, como quedó acreditado en sede judicial y anteriormente referenciado. Para Ponce Rivera y Muñoz Curro (2018), diferencian entre acto administrativo nulo y anulable, al igual que Bocanegra Sierra (2012) o más reciente el Departamento de documentación del Grupo Iberley-Colex (2021). En el caso que nos ocupa nos decantamos por una resolución de nombramiento de cargo administrativo nula de pleno derecho y si existe alguna duda sobre la posible anulabilidad del acto de nombramiento del cargo, recordar que el período de 5 años para convalidarlos finalizó en 2020, por tanto el debate es un tanto absurdo; nulos o anulables con periodo de validación ya concluido. Son nombramientos sin los requisitos legales y el plazo establecido para subsanarlos no fue “aprovechado”. Por tanto, la solución vía administrativa sería el nombramiento del nivel de funcionario acorde con el nivel académico correspondiente, para cada uno de los funcionarios que actualmente desempeñan el cargo sin cumplir con las condiciones del art 76 del Estatuto de la Función Pública (RD 5/2015), sobradamente citado en esta tesis. Solución que no se ha dado y se antoja un tanto difícil que pueda darse, demasiados intereses en juego.

Mas grave si cabe y también del ya citado anteriormente comisario principal Borja Moreno, nombrado como cargo de especial relevancia conociendo su falta de idoneidad legal, como máximo responsable policial en una Comunidad Autónoma. La actuación de los Tribunales no hizo que fuese despojado al menos del cargo.

## **VII. CONCLUSIONES FINALES**

La primera conclusión que se debe considerar que la relación del Cuerpo Nacional de la Policía con la institución universitaria se ha consolidado a lo largo de los años, ya que, desde la creación de la Escuela de Ávila, y las colaboraciones con la universidad de Salamanca y otras, ha sido dándose con el tiempo hasta la actualidad. Recientemente, la Escuela de Policía de Ávila se vuelve en Centro Universitario de la USAL tras el acuerdo del Ministerio del Interior y la USAL (B.O.E 6 de octubre de 2022). Dicho convenio convierte la Escuela en un centro universitario que comenzará la modernización del cuerpo policial. El convenio sustentará para finalizar un proceso más ambicioso y necesario, actualizando todo el sistema de formación y selección del cuerpo.

Es positivo que un Cuerpo que está a punto de alcanzar los 200 años de vida como sostienen Turrado Vidal (2002), Fernández Barallobre (2021), como la Policía Nacional, cuente con un

centro universitario que aumentará el nivel formativo de sus efectivos, lo que se traducirá en la clave de bóveda de un nuevo modelo policial apoyado en la digitalización, la internacionalización y la igualdad, Miro Linares (2019). El resultado es el diseño de un Cuerpo mejor preparado y que pueda proteger a la sociedad española frente a los retos que la plantea la criminalidad en la actualidad, construyendo la Policía Nacional del futuro, Alcaraz Díaz (2019). La policía forma parte de la sociedad, se desarrolla y desenvuelve en ella, deber formarse en múltiples “situaciones dispares” con las que se encuentra y cita Torrente Robles (1999).

Además, el ministro del Interior ha reconocido que la formación reglada en el ámbito de un espacio universitario es el medio más conveniente para transmitir y actualizar el conocimiento y los valores que apoyan la actividad policial en un ordenamiento democrático y moderno (web Ministerio Interior).

Por su parte, el rector de la Universidad de Salamanca, Ricardo Rivero, ha destacado la relación demostrada en todas las democracias avanzadas entre la formación de los cuerpos y fuerzas de seguridad y la disminución empleando la fuerza para resolver los conflictos, también en el acto inaugural donde coincidió en la presentación de la universidad de la policía con el Ministro del Interior, El Español (2022). El rector concibe la universidad como esfuerzo y sacrificio, huyendo de estudios “low cost”, El Mundo (2022).

La segunda conclusión a considerar sería que el incomprensible retraso en la creación del Centro Universitario de la Policía Nacional por parte de los distintos gobiernos, perjudicando a miles de policías a la hora de progresar profesionalmente. En este sentido, debe tenerse en cuenta que las universidades de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas están funcionando desde los años 2008 y 2009, perfectamente delimitados en sus objetivos, naturaleza y fines (web Guardia Civil).

La tercera conclusión alcanzada es que los mandos policiales que poseen estudios de grado y licenciado, en muchos casos realizan un Master “propio” de “administración de empresas” en el que este doctorando no entra en valoración, ni en los requisitos de concesión ni en las exigencias establecidas, más de lo comentado en el punto anterior (VI). Recientemente, se ha sabido de casos donde se han realizado cursos que equivalían a los grados y másteres y que el Tribunal Supremo ha anulado el grado que habían conseguido por el método “exprés” en la Universidad Juan Carlos I de Madrid, sin que se le haya buscado solución aparente, que no sea otra que la política de esperar la jubilación de los comisarios y resto de funcionarios policiales del grupo A

para cumplir la ley. Esta sentencia determina que “no es equivalente a una titulación media, luego era inhábil para lograr la equivalencia con una antigua licenciatura”. Ello supone una evidente nulidad administrativa en las titulaciones que el centro otorgaba a quienes se matriculaban en el curso 'online' implantado expresamente para mandos policiales. Sobre la reposición y la vuelta al estado inicial cuando se da nulidad de actos administrativos se pronunció Cierco Seira (2006) en el sentido que ... *lo cierto es que nunca ha logrado imponerse de manera unánime. Siempre se han registrado, por el contrario, pronunciamientos que sorteaban su aplicación* ... en definitiva; resulta difícil anular los nombramientos dictados en situación paralegal por la administración para mandos policiales que no cumplen los requisitos legales. Aunque según Morales Espinoza (2022), Campos Daroca (2022) y Vivas Puig (2016) teóricamente todo acto administrativo nulo y más el presente, estudiado en esta tesis, con sentencia judicial concluyente tiene efectos nulos “ab initio” desde que se promulgó el acto. Se le antoja a este doctorando que no existe “intención política” de legalizar la situación, o al menos hasta el momento no se aprecia intención de “degradar” comisarios principales, ya sea por las repercusiones político/mediáticas que ello pudiera acarrear y que, desde la humildad del inspector de policía que suscribe, no puede objetivar ni precisar.

La cuarta conclusión sería implantar la formación policial de los policías tras su confirmación en el espacio europeo de educación superior (EEES). Ya ha comenzado a realizarse con el comienzo de la actividad académica en septiembre de 2022, con resultados cuantitativos indicados, pero aún es pronto para valorar a nivel cualitativo. La formación debe ir orientada a crear una moderna, formada y de futuro, en estrecha relación con el resto de policías sobre todo las europeas, Martín y Torrente Robles (2016), y Jaime Jiménez-Torrente Robles (2017).

La quinta conclusión sería que finalmente el gobierno ha considerado la necesidad de tener un centro universitario en el Cuerpo Nacional de Policía promoviendo y acelerando que se cree con la inclusión del proyecto en los Presupuestos Generales del Estado. En este sentido, en el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, cuatrocientos oficiales de la Policía Nacional comienzan los estudios del Grado Universitario en Estudios Policiales, título oficial verificado por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) que les habilitará para su futuro acceso a la Escala de Subinspección del cuerpo.

El grado recoge cuarenta asignaturas de las ramas de ciencias sociales y jurídicas (Derecho, Sociología y Psicología), y de Ingeniería y Arquitectura (Informática). Estructurado cuatro cursos equivalentes a 240 créditos ECTS (*European Credit Transfer System* o Sistema Europeo de

Transferencia de Créditos, que todas las universidades del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) han adoptado para asegurar la homogeneidad y la calidad de los estudios ofertados, distribuidos entre asignaturas de formación básica (60 ECTS), obligatorias (120 ECTS), prácticas externas (48 ECTS) y un trabajo fin de grado (12 ECTS).

La sexta conclusión sería que la moratoria establecida en la disposición transitoria primera de la Ley de Personal policial (LO 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional) finalizó en el año 2020, mientras que la Universidad de la Policía comenzó su andadura en septiembre de 2022 (web Policía Nacional). Lo deseable, de no existir desde siempre como carrera profesional, hubiera sido dos años antes, una vez finalizada la moratoria. De esta forma los funcionarios policiales estuvieron otros dos años en un limbo académico. Si estar amparados en la moratoria y sin posibilidad de formarse a nivel interno con formación universitaria.

Del mismo modo esa “vacatío legis” de 5 años, dispuesta en la Disposición transitoria primera de la Ley de Personal Policial, con un régimen transitorio de no exigencia de titulaciones para los ascensos la Policía Nacional que lleven aparejado una aumento en nivel administrado fue aprovechada precisamente por los funcionarios precisamente para ascender y no para arreglar su situación privilegiada, así se ha contrastado con estadísticas como aún en el año 2019 existían ascensos a la categoría de Comisario y Comisario Principal con Bachiller (BUP) . Desde la División de Formación y Perfeccionamiento se debió evitar esta anomalía, dificultando o impidiendo este ascenso, dado que hoy son situaciones “paralegales” o privilegiadas en la función pública, y que solo se arreglaran con futuras jubilaciones. Indicar que el proceso de selección por antigüedad selectiva incluye una entrevista, donde el entrevistador tiene a su disposición el curriculum profesional y académico del opositor.

En otro orden de cosas y como séptima consideración, es cuanto menos chocante que los estatutos de la Universidad de la Policía, Real Decreto 666/2022, de 1 de agosto, como se ha referenciado se exige que el Director y máximo responsable del Centro Universitario Policial sea un funcionario de la escala superior perteneciente, o que haya pertenecido, a la escala superior, categoría primera, de la Policía Nacional, en definitiva un Comisario Principal. Lo cual no deja de resultar curioso, que siendo una universidad, o al menos así se presenta, no se pidan requisitos académicos dado que bien podría ser uno de los funcionarios “homologados” en estudios hasta el año 2020 como se viene refiriendo en esta tesis. Se dejó pasar una oportunidad única para pedir una verdadera exigencia académica de doctorado para un puesto de máxima responsabilidad y con nivel orgánico de Director General. José García Molina ha sido el primer Rector, es

Comisario Principal y estaba en situación de jubilación siendo elegido por el Consejo Rector.

En octavo lugar y cuestión no menos importante, es que si se ha creado una norma en 2015 (Ley de Personal Policial) que evita el fraude legal, o situación de “privilegio” existente hasta el momento, que otorgaba niveles administrativos para escalas de la Policía Nacional sin los requisitos académicos exigidos al resto de funcionarios, no sería entendible que los profesores que procedan del ámbito policial (cuya formación y tipología ya se ha desarrollado en esta tesis) y que vayan a desarrollar su labor en el ámbito del Centro Universitario de la Policía Nacional O.A, no se les exija los requisitos académicos y formación similar al resto de funcionarios que desarrollan su labor en el ámbito civil o universitario. Las siglas O.A no deben justificar un nuevo fraude legal.

Este doctorando tampoco entra en el coste que supone para la sociedad, no solo a nivel económico también en detrimento de la seguridad, el que los cursos de ascenso policial y la formación en el propio Centro Universitario de la Policía Nacional O.A, supongan una liberación de trabajo policial para el funcionario que los realiza. Son “estudiantes universitarios” que reciben un dinero del estado como funcionarios mientras realizan sus estudios. En la función pública general no existe esa figura. Dejando simplemente constancia de ello, se indica que entraríamos en un análisis y desarrollo ajeno al interés de esta tesis, analizar la diferencia entre los costes sociales y beneficios no para el funcionario, lo cual es evidente, sino para la sociedad. En otros ámbitos administrativos, la formación debe adquirirla y acreditarla el funcionario para desempeñar su puesto de trabajo.

En noveno lugar y ciñéndonos a lo meramente formativo, después de analizar los diez primeros anexos que conforman este trabajo, en los cuales quedan reflejadas las materias que forman parte de la formación policial desde la escala básica a subinspector de policía y analizando el plan de formación expuesto en el presente para resto de escalas (ejecutiva y superior) podemos extraer dos conclusiones. De un lado, se hace necesaria una mayor formación en delitos de odio, no se aprecian en ningún temario y están, por desgracia, cada día más presentes en nuestra sociedad, *un delito de odio es cualquier acto delictivo el que el delincuente está motivado, en todo o en parte, por prejuicios sociales contra un grupo en particular ... el número de casos registrados durante 2014-2020 tenía una tendencia hacia el incremento...* Giraldo Pérez (2022). Del mismo modo, en segundo término y desde otra perspectiva, sería conveniente aumentar la nula formación en delitos fiscales, en los que incluso Herrán Ruiz-Mateos (2021) llega a relacionar la capacidad económica con el grado de responsabilidad penal como algo novedoso. La Policía Nacional debe formarse en la persecución del crimen fiscal, dado que el código penal aparece esta especialidad delictiva, de igual modo con

alta incidencia social y con artículos en digitales que aportan datos de la escasa investigación, De Antonio (2020), El Salto (2020) y con trabajos aún más especializados argumentando la necesidad de especialización y estudio para su persecución Sesma Sánchez (2021) o Gómez Requena (2022), que a día de hoy no existe en la Policía Nacional. Existen, reiterando en el análisis pormenorizado de las materias aportadas en los anexos, una repetición de contenidos en violencia de género, formación en valores, vulneración de derechos fundamentales... sin entrar en ningún proceso de formación de ascenso en los dos citados o profundizar en el estudio de los referenciados, con temáticas novedosas como y a modo de ejemplo, violencia sexual en niños, niñas y adolescentes, Del Amo Vázquez y Perez Conchillo (2020). Todo ello se deja referenciado y ampliado en el Anexo XV.

Como décima y penúltima consideración, indicar que tal y como se refleja en el penúltimo anexo (anexo XIII), los resultados de las asignaturas que conforman el plan de estudios policial y en la evolución de indicadores y datos globales del título, tienen unas altas tasas de rendimiento en el total de todas las asignaturas, las tasas de éxito y el porcentaje de aprobados en primera matrícula sobre el total de matriculados. En relación por ejemplo con las Ciencias Jurídicas, el porcentaje de aprobados en primera matrícula sobre el porcentaje de matriculados es del 100% tanto para el estudiante de promoción interna, como para los del turno libre en la categoría de inspector y nivel Master. Pero eso no es excepción, para el resto de escalas y categorías, incluido el Grado al realizar estudios de subinspector. En el resto de ciencias (Sociales, Físicas...) el resultado es similar.

Estos resultados se justifican debido a las características excepcionales de la Equivalencia, en la que los estudiantes cuentan con un elevado grado de preparación y de motivación, en la medida en la que los estudiantes del turno libre han accedido tras superar una oposición en la que ha concurrido una media de 40 personas para una plaza o un concurso interno con similares características.

Además, dadas las características del título y las consecuencias que se derivan de no superar sus asignaturas, los indicadores de rendimiento son prácticamente un 100%, frente a las dificultades universitarias que disminuyen el porcentaje de éxito en situaciones o estudios “similares”, Portal Martínez (2022), Llorent-Bedmar (2012) o Duran Santomil (2015) entre otros analizan esos fracasos en la enseñanza universitaria fuera del ámbito policial. Los resultados de las tasas de graduación, abandono, eficiencia, rendimiento y éxito son excepcionales y se justifican por las



especiales condiciones del título. Dadas las características de la Equivalencia, la inserción laboral es del 100%, es evidente tras una oposición y un curso de capacitación que, en definitiva, es lo que viene a ser. Lo curioso del caso es la comparativa con los resultados universitarios equivalentes en Grado y Master (por ejemplo de cualquier facultad de Derecho en España de cualquier universidad) y la pregunta que quedará siempre en el aire es, ¿se está exigiendo el nivel que se pide en las Universidades para igualdad de titulación?

Finalizando las consideraciones o conclusiones, en la undécima se analiza el momento clave en el que comenzó esta situación de “paralegalidad” administrativa en el ámbito de la formación de la Policía Nacional en España, fue el año 1986 con la promulgación de la LO Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad,

Esta ley supuso y así se ha presentado por numerosos autores Garrido Martín, E (1993), González Blázquez. J (1993), Albacete Carreño (2012), el inicio de la modernización de la Policía Nacional. Unificó el Cuerpo Superior de Policía (conocidos vulgarmente como policía secreta” o los “chapas”) con el Cuerpo de Policía Nacional (que habían sido conocidos vulgarmente como los “grises” o los “maderos” y en La Restauración como “los del orden”).

Supone la constitucionalización definitiva de la Policía Nacional, el nuevo cuerpo resultante de esa unión, estableciendo unos principios básicos de actuación en su artículo 5, que propugnan valores como el servicio y respeto a la ciudadanía, ciñéndose en su labor a la defensa del ordenamiento jurídico, es la configuración de la policía social, al servicio del ciudadano, un verdadero empleado público dentro una policía moderna y social, Jar Couselo, G (1999) o Loubet Del Valle. J.L (1994).

Hay que tener en cuenta que ley anterior que regulaba los cuerpos de seguridad, conocida como ley de “Martín Villa”, fue la Ley 55/1978, de 4 de diciembre, de la Policía, se promulgó dos días antes de la Constitución, era preconstitucional. Por eso la L.O 2/86 no solo en imagen sino en contenido, fue el gran motor en la modernización y la Escuela de Policía de Ávila su imagen en la formación e imagen institucional de la misma.

En relación a la formación la ley 2/86, en su artículo sexto y dentro de las disposiciones estatutarias comunes con la Guardia Civil (este dato es de vital importancia) establece:

*2. La formación y perfeccionamiento de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se adecuará a los*

*principios señalados en el artículo 5.º y se ajustarán a los siguientes criterios:*

- a) Tendrá carácter profesional y permanente.*
- b) Los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.*
- c) Para impartir las enseñanzas y cursos referidos se promoverá la colaboración institucional de la Universidad, el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas Armadas y de otras Instituciones, Centros o establecimientos que específicamente interesen a los referidos fines docentes.*

En definitiva, es el comienzo de la utilización del término “convalidación”, tan repetido en este trabajo, que en la Guardia Civil y en la Policía Nacional, como ha quedado demostrado, ha evolucionado por diferente camino, por tanto no es unívoco, ni lineal, se configura un tanto caprichoso y al servicio de los intereses de cada institución policial, así:

- Han existido distintos plazos para crear la Universidad de la Guardia Civil y de la Policía Nacional. La formación en ambas instituciones como se ha referenciado es completamente diferente.
- Distintos requisitos y distinta forma de convalidar cursos. “*La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, introduce una importante reforma en la enseñanza de las Fuerzas Armadas, profundizando en el proceso de integración en el sistema educativo general,*”(Web página oficial de la Guardia Civil), mientras que en la Policía Nacional la plena integración y equiparación en formación con el resto de funcionarios ha comenzado con la Ley de Personal Policial del año 2015 y no ha llegado a concretarse hasta el año 2022 (septiembre) como hemos referenciado.
- Hasta el año 2020 la Policía Nacional no se ha integrado en el sistema común de formación, cumpliendo los requisitos del ahora artículo 76 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Por tanto, la Ley de Fuerzas y Cuerpos de seguridad presenta al policía como un empleado público, igual al resto, como un servicio de atención al ciudadano, pero se “olvida” de formar o exigir la formación necesaria a ese funcionario público, que se exige al resto de funcionarios, para realizar su labor. Incluso el propio Convenio firmado entre el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional O.A y La Universidad de Salamanca en Resolución de 28 de septiembre de 2022 (BOE de 6 de octubre de 2022 Secc.III pag.137166) dentro de las obligaciones de la

Universidad de Salamanca, en la cláusula tercera, cita que esta debe reconocer “en el máximo porcentaje permitido” los estudios de Policía y Oficial. Parece no querer desligarse, aún hoy, de esa situación “privilegiada” y de convalidación histórica a nivel de formación en los funcionarios públicos de la policía nacional.

Se ha perdido mucho tiempo hasta poder presentar a los policías con las mismas exigencias en formación al resto de funcionarios y ese debe ser el objetivo.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros/artículos.

- Abogacía General del Estado (2013). Reconocimiento de créditos cursados en enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios, como con los que los que se obtienen tras la superación de estudios policiales, *Anales de la Abogacía General del Estado*, 2012, 25-34. Disponible en: <https://vlex.es/vid/ditos-cursados-ensea-anzas-tulos-493407110>
- Albacete Carreño. A (2012). La distribución de la Seguridad Pública en España. *Derecho y Cambio Social*, (30), 1-12.
- Alcaraz Díaz, J.F. (2019). Los retos policiales del futuro de Europa. *Ciencia policial: revista del Instituto de Estudios de Policía*, (152), pp. 105-116
- Almenara, J. C. (2015). Reflexiones educativas sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (1).
- Arriazu Muñoz. R. (2016) La adaptación del Plan Bolonia en las aulas: Una perspectiva histórica y crítica para entender las claves y estrategias de las universidades españolas (Educación - Psicopedagogía) *Editorial Octaedro, S.L.*; (1).
- Arroyo Yanes, L. (1996). La ordenación de la función pública contemporánea: La carrera administrativa (1808-1963), *Instituto Andaluz de Administración Pública*, Sevilla, 86-87.
- Asensio, R. J., Olmeda, A. P., Y Mendieta, M. V. (2009). *La dirección pública profesional en España*. Marcial Pons.
- Ballesteros, R. (2020). Interior sigue usando el curso 'fake' de la Rey Juan Carlos para ascender a policías afines, *El Confidencial*. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/espana/2020-09-14/interior-curso-fake-rey-juan-carlos-ascender-policias\\_2744587/](https://www.elconfidencial.com/espana/2020-09-14/interior-curso-fake-rey-juan-carlos-ascender-policias_2744587/)
- Berdugo Gómez De La Torre, I. (2017). *Curso de Derecho Penal. Parte General*. 3ª edición. Editorial Ediciones Experiencia.
- Bocanegra Sierra R. (2012). *Lecciones sobre el acto administrativo (Tratados y Manuales de Derecho)*, Ed. Aranzadi; (4).
- Brouwer, N., van der Pol, J., & Dekker, P. J. (2013). e-Learning cookbook. TPACK in professional development in higher education (p. 128). *Amsterdam University Press*.
- Brouwer, N.; Dekker, P. J. and van der Pol, J. (2013). *e-Learning Cookbook*. TPACK in Professional Development in Higher Education.

- Cádiz Deleito, J. L. (1987). "Notas sobre la carrera profesional del funcionario público", *Documentación Administrativa*, 210-211, 97-119.
- Campos Daroca (2022) *Revisión de actos y recursos administrativos*. Bosch; N.º 2.
- Canelo Barrado, C (2001). *La Escuela de Policía de Ávila*. Editorial: Gran Duque de Alba de la Diputación de Ávila.
- Cantero Martínez, J. y Palomar Olmeda, A. (2016). *Claves para la modernización de la estructura funcional: la coexistencia ordenada de cuerpos y puestos de trabajo*. Thomson Reuters, Aranzadi.
- Casas Baamonde, M. E., y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2018). Comentarios a la Constitución Española: XL aniversario. *Comentarios a la Constitución Española*, (46), 1-3836.
- Cejas León, R.; Navío Gámez, A.; Barroso Osuna, J. (2016). Las competencias del profesorado universitario desde el modelo TPACK (conocimiento tecnológico y pedagógico del contenido). Pixel- Bit. *Revista de Medios y Educación*, 49, Universidad de Sevilla.
- Cerrillo Vidal, J.A (2009). El intermediario imposible. Algunas reflexiones en torno a la epistemología y ética en la investigación cualitativa. Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA/CSIC) Nómadas. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas Universidad Complutense*, 24, 4.
- Cierco Sierra, C (2006). La subsanación de la indefensión administrativa en vía de recurso. Reflexiones a la luz de las últimas aportaciones jurisprudenciales. *Revista de Administración Pública*, pp. 145-189
- Crespo Montes, L.F. (1999). La reforma legal de la función pública española de los años 60», *Revista de Administración Pública*, 149.
- De Antonio, J. (2020). La investigación de delitos fiscales se desploma. *La Razón*. Disponible en: [La investigación de delitos fiscales se desploma \(larazon.es\)](http://larazon.es)
- De La Oliva Castro, A., y Gutiérrez Reñón, A. (1968). Los cuerpos de funcionarios», *Documentación Administrativa*, 124.
- Del Amo Vázquez. M, Pérez Conchillo. M (2020). Delitos de violencia sexual a niños, niñas y adolescentes. Propuesta de protocolo de actuación psicológica en el ámbito policial. *Revista desexología. Protocolos*. 9(2), pp. 87-101
- Durán Santomil. P, Vivel Búa. M, Maside Sanfiz. J.M, Lado Sestayo. R, (2015) Análisis de diversos determinantes del fracaso académico en los grados de la Universidad de Santiago de Compostela (USC). Proceedings del XI Foro Internacional sobre Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior (8-10 de Julio 2014. Bilbao-España) / coord. por Tamara Ramiro Sánchez; Gualberto Buela Casal (dir.), pp. 1-6

- EHEA (2022). Full Members. Disponible en: [http://eha.info/page-full\\_members](http://eha.info/page-full_members)
- Férez Fernández, M. (2006). “La carrera administrativa: nuevas perspectivas”, *Estudios de Relaciones Laborales*, Diputación de Barcelona, 42.
- Fernández Barallobre, J.E (2021). *Historia de la Policía Nacional: Desde su fundación en 1824 hasta la actualidad*. La Esfera De Los Libros, S.L.; N.º 1.
- Fernández-Miranda, J. F. M. (2008). El Estatuto Básico del Empleado Público y la regulación de las funciones reservadas al funcionario público. *Revista española de derecho administrativo*, (139), 475-500.
- García Ramírez, S. (2002). Ética y Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Autónoma del Estado de México, p. 578
- Garrido Martín, E (1993). La Policía en la sociedad actual a la luz de la Ley Orgánica 2/86. Conferencia pronunciada en el I Curso de ascenso a la categoría de Comisario Principal del Cuerpo Nacional de Policía. Localización: Ciencia policial: revista del Instituto de Estudios de Policía, (23), pp. 65-82
- Giraldo Pérez S. (2022) Delitos de odio. Incidencia de la pandemia COVID en los delitos de odio en España, Sociología y tecnociencia. *Revista digital de sociología del sistema tecnocientífico* (12) Pag 216-240
- Gómez Requena, J.A (2022) Responsabilidad tributaria y liquidación vinculada a indicios de delito fiscal. *Revista Infracciones tributarias y delitos fiscales*, págs. 516-528
- González Blazquez, J (1993). Principios constitucionales relacionados con el derecho sancionador y su aplicación al régimen disciplinario del CNP. *Ciencia policial: revista del Instituto de Estudios de Policía*, (23), pp. 47-64
- González López, R (2018). *Ética en la función policial*. Ciencias Policiales. Ed Tirant lo Blanch
- Gorriti Bontigui, M. (2011). Sistema de selección para el acceso a una función pública postburocrática. *Nuevas Políticas Públicas: Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*, (7), 147-161.
- Guevara Alban, G.P, Verdesoto Arguello, A.E, Castro Molina N.E (2020) Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *Revista Científica del Mundo de la Investigación y del Conocimiento*, p. 166
- Gutiérrez Reñón, A. (1987). “La carrera administrativa en España: evolución histórica y perspectivas”, *Documentación Administrativa*, 210-211, 31.

- Herce Maza, J.I. (2017). La interpretación de las normas Francisco Suárez y los límites del silogismo. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (10), 78-153
- Jaime Jiménez, O., y Torrente Robles D. (2017). Los desafíos de la Policía como actor político en España. *Revista española de ciencia política*, (45), pp.147-172
- Jar Cosuelo, G (1999). El papel de la policía en una sociedad democrática. *Revista Reis*, 88, pp.199-220.
- Jiménez Asensio, R. (1988). Políticas de selección en la función pública española (Doctoral dissertation, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea).
- La Herrán Ruiz Mateos, S (2021) *La incidencia de la capacidad económica del defraudador tributario en la graduación de la responsabilidad penal por delitos fiscales*. *Revista Sistema Penal Crítico*, ISSN-e 2697-0007, (2), 25-44
- Linde Paniagua, E. (2008). Notas sobre la naturaleza, el ámbito y el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público. VVAA., *El Estatuto Básico del Empleado Público y su desarrollo por el Estado y las Comunidades Autónomas*, Linde Paniagua, E.(dir.), Cóllex, Madrid, 9-54.
- Llorent-Bedmar, V. (2012). El éxito y fracaso académico en las universidades españolas, factores personales. *I Congreso Virtual Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa: INNOVAGOGÍA 2012*. Págs 598.
- López Corral, M (2009) *La Guardia Civil*. Ed La esfera de los libros
- Loubet Del Valle. J.L (1994). Policía, sociedad y los nuevos problemas de relación. Universidad Complutense. *Cuadernos de Trabajo Social*, (7), pp. 299-305.
- Marino Pardo F.M (2014). Tema 2. La codificación civil en España. El Código Civil: Estructura y crítica. El artículo 1976. Leyes posteriores modificativas. Examen de las más importantes. Enlace: Tema 2. La codificación civil en España. ([franciscomarinpardo.es](http://franciscomarinpardo.es))
- Martín, M. y Torrente Robles, D. (2016). *La reforma de la Policía en Europa. Desafíos, debates y alternativas*. Localización: Desafíos, 28(2), pp. 113-144
- Martínez Corral. J.A, Manzana Laguarda. R (2008) Adquisición y pérdida de la condición de funcionario Editorial Tirant lo Blanch (1 diciembre 2008)
- Miro Linares, F (2019) El modelo policial que viene: Mitos y realidades del impacto de la inteligencia artificial y la ciencia de datos en la prevención policial del crimen. **Localización:** REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, , N° 85, 1999, págs. 85-96
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework

- for teacher knowledge. *Teachers college record*, 108(6), 1017-1054.
- Monje Álvarez, C.A (2011) Metodología de la Investigación Cuantitativa y Guía didáctica. *Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Neiva.*
- Morales Espinoza, B (2022) *Actos Administrativos*. Editorial: DER Ediciones (23 noviembre 2022)
- Moreno, R (2022) El SUP denuncia que la Dirección General de la Policía impide que miles de agentes accedan al nuevo centro universitario de formación de la Policía Nacional. Enlace: El SUP denuncia que la Dirección General de la Policía impide que miles de agentes accedan al nuevo centro universitario de formación de la Policía Nacional - Conflegal (18/10/2022)
- Morón, M. S. (2018). Artículo 103. In *Comentarios a la Constitución española* (pp. 452-471). Boletín Oficial del Estado, BOE.
- Muñoz Conde, F (2022) *Derecho Penal Parte Especial*. Tirant Lo Blanch; (24).
- Nieto, A. (1986). *Estudios históricos sobre administración y derecho administrativo*, INAP, Madrid.
- Ochoa Sangrador C (2019) Diseño y Análisis en Investigación. *Editorial: International Music Company (IMC)*
- Palomar Olmeda (2015) *La función pública*. Ed. Aranzadi.
- Pérez Castaño, D. (1997). Régimen jurídico del derecho de reunión y manifestación (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Pérez Pérez, J.M. (2023). *Código de la Policía Nacional*. Ministerio del Interior. B.O.E enlace: BOE-018\_Codigo\_de\_la\_Policia\_Nacional (1).pdf
- Ponce Rivera. C, Muñoz Curo. F.E, (2018) *La nulidad del acto administrativo en la legislación administrativa general*. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de Universidad Alas Peruana pag 193-224
- Portal Martínez, E, Lirio Castro, E.J Gómez Ramos J. L. Fracaso y abandono universitario Percepción **Localización:** Revista mexicana de investigación educativa, , Vol. 27, N°. 92, 2022, págs. 289-316
- Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Actualización social y gestión estratégica”, Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.
- Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Actualización procesal penal”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos



de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Capacitación de mando”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Derecho administrativo”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Educación física”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Gestión de la calidad en unidades policiales”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Investigación”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Operativa de armas”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Seguridad ciudadana”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Seguridad”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). “Seguridad en medios informáticos”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Aplicaciones informáticas”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Comunicación en lengua inglesa/francesa”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Criminalística”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Deontología y sociología profesional”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos

de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Educación física”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “La sociedad europea, las instituciones y la cooperación internacional”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Manejo de las armas de fuego”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Práctica jurídica y atestado policial”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Práctica penal y procesal”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Prevención, intervención y protección”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Técnicas de investigación”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado Escuela De Policía De Ávila (2019). “Técnicas de investigación, captación y análisis de la información”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de formación.

Profesorado y Dirección del Centro De Altos Estudios Policiales (2021). “Perfil del personal docente de la DFP”, disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

Revista La Ley (2023). Interpretación de las normas jurídicas. Disponible en: <https://guiasjuridicas.laleynext.es/>

Rocco Cañón, M.T. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica, Santiago. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/>

Rodríguez\_Torbes Muñiz, J. (2018) La interpretación a contrario de disposiciones jurídicas. Revista Universidad de Santiago de Compostela AFD, (XXXIV), pp. 423-454

Rodríguez Gómez, G, Gil Flores, J, García Jiménez, E (1996) *Metodología de la investigación*. Publisher: Editorial Aljibe

- Rodríguez Montoya, J.M, Muela de la Torre, E. Mena Utrilla, S, García Pérez, P, Bello Jovaní, A (2019). La formación en valores de la Policía Local. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública. Ediciones Complutense*. (6), 1, 41-55
- Ruiz Enebral, A. (2022). “Marlaska cambiará el reglamento de ascensos de la Policía para que más mujeres lleguen a inspectoras”, *El Confidencial Digital*. Disponible en: <https://www.elconfidencialdigital.com/>
- Sánchez Morón, M. (2008). *Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicios. Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Ed. Lex Nova, Valladolid.
- Sesma Sánchez, B. (2021) *Infracciones y sanciones tributarias, delitos fiscales*. Derecho financiero y tributario. Parte general, Tecnos, pp. 580-619
- Torrente Robles (1999). *Prevención del delito y futuro de la Policía*. Revista REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas N° 85 Pag.94
- Torrente Robles, D. (2020). *Seguridad Pública y privada*, Ed Síntesis.
- Turrado Vidal, M. (1981). *La Policía en la historia contemporánea de España*. Ed Ministerio del Interior.
- Turrado Vidal, M. (2002). *Documentos fundacionales de la Policía*. Edit. Ministerio del Interior
- Urza Portillo, J. (2009). *Educación con sentido común. Prólogo*. Ed. Círculo de Lectores.
- Valero Matas, J.A (2004) El fomento de la integridad investigadora a través de la educación, Contextos Educativos. *Revista de Educación*, 6: 187-202.
- Valero-Matas, J.A. (2019). La creatividad en el contexto educativo: adiestrando capacidades. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 150-171.
- Valero-Matas, J.A. (2020) La educación en la Technoaldea: ¿Privación de la creatividad? *Foro Educación*, 18 (2), 259-275
- Valero-Matas, JA, et al., (2016) Creatividad y educación para el siglo XXI desde una perspectiva sociológica. *RIPS: Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 15:2.
- Vidal, X. A., Gaztañaga, C. B., Soto, P. C., Palomares, E. F., Torres, A. G., de Villalobos, G. G., ... & Alonso, J. S. (2017). Nuevos tiempos para la función pública: Propuestas para atraer y desarrollar el talento en la Administración General del Estado. INAP.
- Villanueva, J.R. (2021). La estructuración de la función pública española: diseño, gestión y posibilidades de optimización. ARANZADI/CIVITAS.
- Vinagre, A. M<sup>a</sup>, Soto, J. E. (2018). Estatuto de la víctima. Reflexiones necesarias en el ámbito de la investigación criminal. *Quadernos de Criminología*. Año XII, (42), 36-50.

Vivas Puig, F (2016). *Revisión de actos y de recursos administrativo*. Bosch; 1.ª edición.

### **Páginas web/enlaces**

B.O.E . Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, O.A., y la Universidad de Salamanca, para su adscripción a la universidad. Núm. 240, de 6 de octubre de 2022, páginas 137166 a 137176 (11 págs.)

Departamento de documentación del Grupo Iberley-Colex (2021). Acto administrativo, silencio administrativo y plazos. Editorial Colex; 1.ª edición (18 mayo 2021)

educaweb: Estructura y niveles del sistema educativo español [Conoce cuáles son los niveles educativos en España - educaweb.com](#)

El Español (2020).El comisario principal José María Borja Moreno se convierte en el nuevo jefe superior de la Policía Nacional en Navarra. Disponible en: [El comisario principal José María Borja Moreno se convierte en el nuevo jefe... \(elespanol.com\)](#)

El Español (2022). Marlaska avala que la policía del futuro se forme en la Universidad de Salamanca. Disponible en: [Marlaska avala que la policía del futuro se forme en la Universidad de Salamanca \(elespanol.com\)](#)

El Mundo (2022) El rector de la Universidad de Salamanca: "El Gobierno plantea una Selectividad 'low cost'". Disponible en: [El rector de la Universidad de Salamanca: "El Gobierno plantea una Selectividad 'low cost'" | España \(elmundo.es\)](#)

El Salto (2020) La investigación de delitos fiscales se desploma en la última década, Disponible en: [Evasión fiscal | La investigación de delitos fiscales se desploma en la última década - El Salto - Edición General \(elsaltodiario.com\)](#)

La Moncloa web. La Moncloa. 26/05/2021. Iceta presenta las orientaciones estratégicas para actualizar los procesos selectivos de la Administración General del Estado [Prensa/Actualidad/Política Territorial]

Web División de Formación y Perfeccionamiento Policía Nacional. Escuela Nacional de Policía Ávila. Enlace: División de Formación y Perfeccionamiento; Policía Nacional; Conócenos (policia.es)



Web Guardia Civil: Centro Universitario de la Guardia Civil. Disponible en: Centro Universitario GC (guardiacivil.es)

Web Ministerio Interior. Grande-Marlaska: “El Centro Universitario de la Policía Nacional culmina un ambicioso proyecto de modernización del sistema de selección y formación

del cuerpo” enlace: <https://www.interior.gob.es/opencms/ca/detalle/articulo/Grande-Marlaska-El-Centro-Universitario-de-la-Policia-Nacional-culmina-un-ambicioso-proyecto-de-modernizacion-del-sistema-de-seleccion-y-formacion-del-cuerpo/>

Web Policía Nacional (2023): Curriculum José María Borja Moreno. Disponible en: [Currículum José María Borja Moreno | Policía Nacional \(policia.es\)](#)

Web Policia Nacional Procesos Selectivos 2022. Enlace; Procesos selectivos. Policía Nacional (policia.es)

Web Sindicato JUPOL (2022) Cuestiones Generales respecto a la implantación del Centro Universitario en la Policía Nacional. Enlace: (7) JUPOL en Twitter: " COMUNICADO: Cuestiones Generales respecto a la implantación del Centro Universitario en la Policía Nacional.  #JUPOL va a pelear como siempre, para que ningún compañero, que cumpla con los requisitos, se quede fuera del Centro Universitario Policial. #EquiparacionYa <https://t.co/unhRr6SVGw>" / Twitter (5 octubre 2022)

web: Cuestiones Laborales (2023) El derecho laboral en España explicado de manera sencilla y organizada. Enlace: [Blog de Derecho Laboral en España \(cuestioneslaborales.es\)](#)

### **Jurisprudencia**

STSJ de Andalucía de 17 de mayo de 2022, nº 890/2022

STSJ de la Comunidad de Madrid de 17 de marzo de 2022, nº 336/2022

STSJ de Madrid de 26 de febrero de 2021, nº 437/2021.

STSJ de la Comunidad de Madrid de 6 de julio de 2020, nº 1155/2020.

STSJ de Andalucía de 1 de marzo de 2019, nº 243/2019.

STSJ de Canarias de 7 de abril de 2016, nº 175/2016, rec. 346/2014.

SAN de 20 de diciembre de 2018, rec. 434/2016

## **ANEXO I. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL. FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA POLICÍA.**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

### **MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION I**

U. Didáctica 1. LA INVESTIGACIÓN POLICIAL DE LA DELINCUENCIA. La delincuencia. Clasificación policial del delincuente. Tratamiento policial de la delincuencia. Estructura de la investigación criminal en el CNP. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN POLICIAL. FUENTES DE INFORMACIÓN POLICIAL. Introducción. La investigación policial. El método de investigación policial. La información. Funciones y límites de la información. El ciclo de la información. Fuentes de información en la investigación policial. El interrogatorio policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. TÉCNICAS OPERATIVAS DE INVESTIGACIÓN. Vigilancia y seguimientos. La interceptación de las comunicaciones. La entrada y registro policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO I. Delitos cometidos con habilidad, astucia, y engaño. Defraudación con medios de pago, tarjetas bancarias. Delitos contra la propiedad industrial e intelectual. Robos con fuerza. Delitos relacionados con vehículos a motor. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO II. Robo con violencia e intimidación. La receptación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LAS PERSONAS Y LA LIBERTAD. El homicidio. Metodología de actuación. Personas desaparecidas. Delitos contra la libertad e indemnidad sexual. Lesiones. Secuestros. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. LAS DROGAS TÓXICAS ILÍCITAS. LA INVESTIGACIÓN DEL TRÁFICO A PEQUEÑA ESCALA. Introducción. Clasificación de las drogas. Drogas ilícitas de mayor presencia en España. La investigación del tráfico de drogas a pequeña escala. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. DELINCUENCIA ORGANIZADA. TRÁFICO Y TRATA DE PERSONAS. Introducción. Concepto de delincuencia organizada. Estructura del crimen organizado y sus características. Diferentes modus operandi del crimen organizado. Elementos de lucha. Metodología de la investigación en la delincuencia organizada. Áreas de actividad y principales tipologías del crimen organizado en España. Concepto de inmigración ilegal, tráfico y trata de

personas. Causas que favorecen la inmigración. Formas de entrada. El tráfico y la trata de personas: la especialidad delictiva. Trata de seres humanos. Metodología de la investigación de la TSH. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. TERRORISMO Y RADICALISMOS VIOLENTOS. Delitos de odio. El proceso de radicalización. Terrorismo. El terrorismo autóctono. El terrorismo yihadista.

## **POLICÍA CIENTÍFICA**

U. Didáctica 1. POLICÍA CIENTÍFICA E IDENTIFICACIÓN PERSONAL. Policía científica. Identificación personal. Sistemas de identificación personal. Bases de datos relacionadas con la identificación. El sistema de calidad en policía científica. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. LA DESCRIPCIÓN PERSONAL. La descripción personal como medio de identificación. El retrato hablado. El retrato de conjunto y de detalle. Procedimientos de descripción personal. Estudios fisonómicos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. APROXIMACIÓN A LA DACTILOSCOPIA. Crestas papilares. Dactiloscopia. Dactilograma. Sistemas de crestas en un dactilograma. Delta. Núcleo. Tipos de dactilogramas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. LA FORMULACIÓN DACTILAR Y LA IDENTIFICACIÓN DACTILOSCÓPICA. Formulación decadactilar. Subformulación del sistema dactilar. Puntos característicos e identificación dactiloscópica. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. LA RESEÑA DEL DETENIDO. Casos en que se realiza la reseña. Concepto, importancia y partes que componen la reseña. El protocolo de identificación de detenidos. Obtención de una reseña completa. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. LA INSPECCIÓN OCULAR TÉCNICO POLICIAL GENERAL BÁSICA. La inspección ocular. El principio de intercambio. Metodología de la primera dotación policial que llega al escenario. La IOTP por funcionarios especializados. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. FOTOGRAFÍA. CONCEPTOS BÁSICOS. Fotografía. Concepto. La cámara oscura. La cámara fotográfica digital. partes y controles. Tipos de cámaras. Configuración de la cámara. Formato de archivo y compresión. Modos de trabajo. Retoque básico. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. INDICIOS BALÍSTICOS. Balística forense. Balística operativa. Balística identificativa. Trazas instrumentales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. DOCUMENTOSCOPIA. Documentoscopia. Falsedad documental. Medidas de seguridad en documentos. El euro. El DNI y el DNIe. La TIEx. El pasaporte español. El

permiso de conducir. Metodología en el examen de documentos: control de documentación en la vía pública. Aspectos relevantes.

## **APLICACIONES INFORMÁTICAS I**

U. Didáctica 1. PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO. Introducción. La fatiga visual: pantalla de visualización. Trastorno músculo-esqueléticos. La fatiga mental. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. OBJETOS DE INTERÉS POLICIAL. Aplicación objetos. Consultas. Altas y modificaciones. Consideraciones Generales. Aspectos relevantes

U. Didáctica 3. ARGOS 2.0. Acceso a la aplicación. Consultas de personas de objetos. Subsistemas de Argos. Investigación. Consultas especiales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. SIDENPOL. Introducción. Opciones de menú “Usuario”. Opciones de menú “Diligencias”. Opciones de menú “Atestados”. Opciones de menú “Consultas”. Opciones de menú “Formularios”. Opciones de menú “T telefónicas”. Opciones de menú “Administración”. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. ADEXTTRA. Acceso a la aplicación. Gestión de filiaciones y domicilios. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. PARTES DE SERVICIO. Entrada al parte de servicio. Alta de incidencias. Consultas al parte. Consultas especiales. Borrado de incidencias. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. WEBPOL: PÁGINA WEB CORPORATIVA EN LA INTRANET POLICIAL. Introducción. Acceso a webpol. Menús de acceso. Aspectos relevantes.

## **ANEXO II. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL. FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

### **COMUNICACIÓN EN LENGUA FRANCESA**

U. Didáctica 1. Los pronombres personales sujeto. Los verbos auxiliares “ÊTRE” y “A VOIR”. La frase afirmativa y negativa. Información de derechos al detenido francófono. Vocabulario policial: algunas infracciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. Los determinantes. El artículo. El presente de indicativo de los verbos de la primera conjugación. La identificación policial. Vocabulario policial: uniformidad de dotación.



Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. El presente de indicativo de los verbos de la segunda y tercera conjugación. La detención de un individuo francófono con orden de detención. Identificar y presentar. Vocabulario policial: armamento de dotación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. Los adjetivos posesivos e interrogativos. El imperativo. La detención de un delincuente en situación de riesgo. Vocabulario policial: armas de fuego, armas blancas y armas prohibidas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. Los pronombres relativos e interrogativos. El futuro de indicativo. El presente simple continuo. La identificación policial en un dispositivo estático de control. Vocabulario policial: el vehículo radiopatrulla. Aspectos relevantes

U. Didáctica 6. Los adjetivos numerales. El pasado reciente (“P ASSÉ RÉCENT”) y el futuro próximo (“FUTUR PROCHE”). El control fronterizo “Schengen”. Vocabulario: la familia. Vocabulario policial: vehículos policiales y tráfico. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. Orientar y dar indicaciones (“Por favor, ¿para ir a la estación?”). Las preposiciones de posicionamiento. La hora en francés. Los medios de transportes urbanos e interurbanos. La orientación. Vocabulario policial: especialidades policiales. Aspectos relevantes

U. Didáctica 8. El presente perfecto (“PASSÉ COMPOSÉ”). Llamadas de emergencia (“¿Policía? ¡Me han agredido!”). El adjetivo demostrativo. Vocabulario policial: diversos tipos de documentos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. El imperfecto de indicativo. Prestación de auxilio a heridos y personas en peligro (“¿Está usted bien?”). El nombre o sustantivo en lengua francesa. Vocabulario policial: diligencias policiales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. El género y el número. La descripción. En la escena del crimen (“¿Puede describir usted al sospechoso?”). Los días de la semana, los meses y las estaciones del año. Vocabulario policial: especialidades delictivas. Expresiones en lengua francesa del ámbito policial.

U. Didáctica 11. Las preposiciones “À”, “EN”, “DE”, “CHEZ”. La denuncia en comisaría. La información de derechos a la víctima de una infracción penal. Los momentos de la jornada. La fecha. Expresiones en lengua francesa del ámbito policial. Vocabulario: el coche y la vestimenta. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. Las preposiciones de desplazamiento. El robo con fuerza en domicilio (“¿Policía? ¡Me han robado en casa!”). Los pronombres relativos simples. Vocabulario: la casa y el mobiliario. Vocabulario policial: objetos empleados en un robo y objetos robados más habituales. La inspección ocular. Aspectos relevantes.

## COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA I

U. Didáctica 1. LA IDENTIFICACIÓN. LA DETENCIÓN. Lectura: Identificación y detención. El verbo to be. El inglés a diario, “ Meeting People”. Información personal. Vocabulario: oficios, países y nacionalidades. Lectura. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. LA VISITA DE AGENTES DE POLICÍA EXTRANJEROS. Lectura: La visita de agentes extranjeros. Lectura: la vida diaria de un agente de policía. El presente simple: afirmativa, negativa e interrogativa. Adverbios de frecuencia. El idioma inglés diario: la hora y los números. Los días de la semana. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. SITUACIÓN DE EMERGENCIA. Lectura: La escena del crimen. El presente continuo. El verbo impersonal. El uso de some y any. Preposiciones de lugar. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. EN EL CALABOZO. Lectura: En el calabozo. “To have”. I Have.../I've Got. Adjetivos posesivos. Pronombres posesivos. El posesivo inglés. Preguntas con how much/how many. El artículo. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. EL CONTROL DE PASAPORTES. Lectura: Control de pasaportes. Pasado simple. Expresiones de tiempo. Preposiciones de tiempo. Verbos regulares e irregulares. Formación del pasado de los verbos regulares. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. FACILITANDO DIRECCIONES. Lectura: Orientación en la calle y “helping a tourist”. Verbos modales auxiliares. El imperativo. El vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. DENUNCIAS EN LA COMISARÍA DE POLICIA. Lectura: Denuncias en comisaría. El adjetivo inglés: grados. Orden de los adjetivos. Vocabulario policial. Invitar, ofrecer, pedir. “ Would you like..?/I'd like...” Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. EL CONTROL DE CARRETERAS. Lectura: Control policial de vehículos. El futuro. Presente simple. Presente continuo. Fórmula “be going to”. “Will”. Adverbios de tiempo. Expresión de finalidad. Vocabulario. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. LLAMADA A LA SALA DEL 091. Lectura: Llamada a la Sala 091. Presente perfecto. Ever/ never/ just/ yet. Diálogo: reporting to an inspector. Presente perfecto continuo: “How long, for, since”. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. SITUACIÓN POLICIAL GENERAL. Lectura: Situación policial general. La voz pasiva. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

## **ORGANIZACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES I**

U. Didáctica 1. LA ORGANIZACIÓN Y LOS GRUPOS. Introducción. Concepto y características de la organización. Concepto y características del grupo. Tipos o clases de grupos. Importancia del tamaño del grupo. Características y eficacia del grupo de trabajo. Liderazgo. La comunicación informal. Los rumores. Aspectos relevantes. Referencias Bibliográficas

U. Didáctica 2. EL CONFLICTO. ¿qué se entiende por conflicto? La organización como sistema. El conflicto a la organización. Prevenir conflictos. ¿Cuál sería la secuencia más lógica para afrontar la resolución de conflictos? Técnicas de resolución de conflictos. Aspectos relevantes. Bibliografía.

U. Didáctica 3. LA MOTIVACIÓN. Introducción. Motivación. Teorías sobre la motivación. La motivación en la organización. La motivación en el trabajo. Factores que incrementan la motivación en el trabajo. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. EL ESTRÉS Y LA FUNCIÓN POLICIAL. Concepto de estrés. La respuesta de estrés. La personalidad tipo A y tipo B. El estrés como interacción. Características de las situaciones de estrés. Consecuencias del estrés laboral. Los factores de estrés en el trabajo y dentro de la organización. Soluciones para reducir el estrés. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. LA INFLUENCIA SOCIAL Y LA PERCEPCIÓN. La influencia social en la conducta. La percepción. Los procesos de inferencia. La actitud: componentes y formación. El prejuicio. Trasladando la teoría a la práctica policial. Aspectos relevantes

U. Didáctica 6. EL PROCESO DE COMUNICACIÓN. Introducción al concepto de comunicación. El proceso de comunicación y sus elementos. Dificultades en la comunicación: barreras comunicativas. Comportamiento comunicación al humano. Estilos comunicativos. Comunicación con ciudadanos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. EL TESTIMONIO. Introducción. Factores de los que depende el testimonio. El papel del policía como testigo. Características de un buen testigo. El testimonio del policía en el juicio oral. Conductas adecuadas en las comparecencias. Estrategias utilizadas por los abogados. Sugerencias para una exposición oral. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. ACTUACIÓN PROFESIONAL. Introducción y concepto. Pautas generales de intervención. Las situaciones de crisis. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. ALGUNOS TRASTORNOS MENTALES DE INTERÉS POLICIAL. El trastorno mental. Clasificación de algunos trastornos mentales. Trastornos psicóticos. Trastornos del estado de ánimo. Trastornos de ansiedad. Trastorno obsesivo compulsivo. El trastorno de estrés postraumático. Trastornos del control de impulsos. Trastornos de la personalidad.

Actuación policial. Aspectos a tener en cuenta nuestra actuación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. COMUNICACIÓN CON TOXICÓMANOS. Conceptos básicos. Factores que influyen en el consumo de las drogas. Las personas consumidoras de drogas. Normas prácticas de actuación. Aspectos relevantes.

## **DEONTOLOGIA E HISTORIA DE LA FUNCIÓN POLICIAL I**

U. Didáctica 1. ÉTICA Y POLICÍA. Introducción. Sociedades modernas frente a sociedades tradicionales. El fundamento de la ética policial en las sociedades modernas: solidaridad, tolerancia y responsabilidad. Moral de autonomía y moral de obligación. Valores policiales. El principio de obediencia debida. El poder discrecional. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. DERECHOS HUMANOS Y POLICÍA. Introducción. ¿qué son los Derechos Humanos? Evolución histórica de los Derechos Humanos. Declaración Universal de 1948. Derechos fundamentales en la Constitución Española. Repercusiones en la actividad policial. La tortura: un delito contra la humanidad. Organismos internacionales que colaboran con la UE para proteger el derecho de las personas en los cruces de fronteras. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS INTERNACIONALES. Introducción. Motivos de aparición de los códigos deontológicos para la policía. Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Declaración sobre la policía del Consejo de Europa. Código Europeo de Ética de la Policía del Consejo de Europa. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LA POLICÍA ESPAÑOLA. Principios básicos de actuación (LOFCS 2/86). El Código Ético del CNP: principios organizativos. Código de conducta de los miembros del CNP: capítulo IV del Código Ético del CNP. Principio controvertido: el uso de la fuerza. Integridad policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. LA CALIDAD EN EL MODELO POLICIAL DE SERVICIO. Antecedentes históricos. Definición de calidad y calidad total. Calidad en el sector servicios: cartas de servicio. Calidad en el CNP. Hacia la calidad total. El desarrollo organizacional. Los costes de la no calidad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. EL MODELO POLICIAL DE SERVICIO. Clasificación de los modelos policiales. El modelo policial de servicio. El modelo policial español: servicios, intermedio y mixto. Funciones policiales. Referencia al modelo policial europeo. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA POLICÍA. Introducción. Antecedentes del CNP hasta 1824. Evolución histórica del CNP: etapas. Aportaciones de la LOFCS 1986: etapa democrática del CNP. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD EN ESPAÑA. El modelo intermedio de la LOFCS. La Guardia Civil. Cuerpos policiales dependientes de las Comunidades Autónomas. Cuerpos policiales dependientes de las Corporaciones Locales. Principios de coordinación entre fuerzas y cuerpos de seguridad. Aspectos relevantes.

## **POLICÍA, SOCIEDAD Y VICTIMOLOGÍA I**

U. Didáctica 1. CULTURA Y SOCIALIZACIÓN. Introducción. ¿Qué es la cultura? Características principales de la cultura. Componentes de la cultura. Clases de cultura. Diversidad cultural: etnocentrismo y relativismo cultural. El proceso de socialización: agentes de socialización primaria y secundaria. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. SOCIOLOGÍA Y DESVIACIÓN DE LA DELINCUENCIA. Desviación y delito. Clases de desviación social: inadaptación, marginalidad y delincuencia. El control social: tipos de control social. Teorías explicativas de la delincuencia. Factores que influyen en la delincuencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. GLOBALIZACIÓN. Introducción. La globalización: concepto, origen y clases. Consecuencias de la globalización. El movimiento antiglobalización. Repercusiones de la globalización en el ámbito policial: radicalismos violentos, crimen organizado y ciberdelincuencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. TENDENCIAS SOCIALES EN UNA SOCIEDAD MULTIÉTNICA. Introducción. Movimientos sociales: plataformas ciudadanas. Los movimientos juveniles: grupos juveniles. Las sectas destructivas: su interés en el tratamiento policial. Aspectos relevantes. Anexos.

U. Didáctica 5. VICTIMOLOGÍA, VÍCTIMAS Y POLICÍA. Introducción a la Victimología. Víctimas: concepto y tipología. Tipos de victimización. La importancia de la denuncia. Encuestas de victimización. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. VICTIMIZACIÓN DE LA MUJER Y POLÍTICAS DE IGUALDAD. Prejuicios y estereotipos de género. El derecho a la igualdad en España: la Ley orgánica 3/2007. Los organismos de igualdad en España. ¿qué es la violencia de género? Tipos y causas del maltrato. Otras formas de victimización de la mujer: trata de personas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. VICTIMIZACIÓN DE MENORES. Introducción. Derechos del menor. Protección y reforma. Tópicos y realidades del maltrato infantil. Tipos de malos tratos al menor. Causas del maltrato infantil. Nuevos tipos de maltrato: acoso escolar (bullying), grooming y el síndrome del emperador. El menor como víctima del tráfico y trata. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. VICTIMIZACIÓN DE MA YORES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Victimización de los mayores. Victimización de personas con discapacidad. Tratamiento policial. Aspectos relevantes. Anexo: Programas Policía Mayor. Anexo: Instrucción 1/2014 de la Secretaría de Estado de Seguridad para dar continuidad al “Plan mayor seguridad”, dirigido a la prevención y mejora de la seguridad de nuestros mayores.

U. Didáctica 9. VÍCTIMAS DE LA INTOLERANCIA Y EL ODIIO: IGUALDAD DE TRATO. Concepto de discriminación por origen racial o étnico. Precisiones conceptuales: racismo, xenofobia, intolerancia. Legislación e instituciones encargadas de la promoción de la igualdad de trato. La percepción social de la discriminación. El papel de la policía ante este tipo de víctimas. Aspectos relevantes.

## **TAU Y PROTECCIÓN CIVIL I**

U. Didáctica 1. TÉCNICAS ASISTENCIALES DE URGENCIA. Cuestiones generales. Aspectos ético-legales del servicio policial asistencial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. PROTOCOLO PAS. Introducción. Conducta PAS. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. EQUIPOS Y TÉCNICAS DE AUTOPROTECCIÓN. Medios materiales de protección en el Cuerpo nacional de Policía. Técnicas de prevención en el ámbito policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. EL POLICÍA Y LOS RIESGOS. ACTUACIÓN OPERATIVA. Introducción. Accidentes con múltiples víctimas. Incendios. Escapes de gas. Accidentes mercancías peligrosas. Inundaciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. TÉCNICAS BÁSICAS Y MATERIAL PARA EL CONTROL Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS. Introducción. Aspectos básicos de la química del fuego. Combustión. Transmisión del calor. Métodos de extinción. Elección de los agentes extintores. Pautas de comportamiento ante un incendio. Complicaciones frecuentes de incendios de interior. Extintores portátiles. Bocas de incendio equipadas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. EVALUACIÓN DE LA VÍCTIMA. Evaluación de la víctima. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. TRATAMIENTOS POSTURALES Y MOVILIZACIONE DE URGENCIA. Tratamientos posturales. Movilizaciones de urgencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. SOPORTE VIT AL BÁSICO Y DESFIBRILACIÓN EXTERNA SEMIAUTOMÁTICA. Soporte vital básico. Desfibrilador externo automático. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. HEMORRAGIAS. Concepto. Tipos de hemorragias. El shock. Aspectos

relevantes.

U. Didáctica 10. QUEMADURAS Y CONGELACIONES. Cuestiones generales. Efectos generales de las quemaduras. Atención al quemado. Congelaciones e hipotermia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 11. TRAUMATISMOS. Traumatismos osteoarticulares. Traumatismos costales. Traumatismos craneales. Traumatismo de columna. El politraumatizado. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. EL PARTO. Asistencia a un parto fuera del ámbito hospitalario. Complicaciones durante el parto y el embarazo. Aspectos generales.

U. Didáctica 13. OTRAS SITUACIONES DE URGENCIA. Lipotimia. Cuadros convulsivos. Dolor abdominal agudo. Accidente cerebrovascular. Intoxicaciones. Hipoglucemia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 14. DROGAS DE ABUSO. Efectos generales de las drogas. Medidas generales de actuación. Efectos del alcohol. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 15. EL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL. Introducción. Fundamentos. Estructura organizativa. Aspectos relevantes

U. Didáctica 16. RESCATE ACUÁTICO POLICIAL. Introducción. Autoprotección en el medio acuático. Natación de salvamento. El ahogamiento. Material y técnicas de rescate acuático policial. Soporte vital básico en víctimas. de ahogamiento. Aspectos relevantes.

## **ANEXO III. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL.**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

#### **PRÁCTICA PENAL Y PROCESAL I**

U. Didáctica 1. INTRODUCCIÓN AL DERECHO PENAL. La infracción penal. Concepto y estructura. Fases del delito. Autoría y participación criminal. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. LAS CIRCUNSTANCIAS EXIMENTES DE LA RESPONSABILIDAD PENAL. Enumeración de las circunstancias eximentes de la responsabilidad criminal. Especial referencia a las causas justificativas de la actuación policial: legítima defensa y cumplimiento de un deber. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. DERECHO PROCESAL PENAL Y POLICÍA JUDICIAL I: EL PROCESO PENAL. La actuación policial en el proceso penal. Especial referencia al enjuiciamiento rápido para determinados delitos y el procedimiento para el enjuiciamiento de los delitos leves. Iniciación del proceso penal, de oficio, a instancia de parte. Actuación policial en cada caso. La denuncia.

U. Didáctica 4. DERECHO PROCESAL PENAL Y POLICÍA JUDICIAL II: MEDIDAS CAUTELARES. LA DETENCIÓN. Medidas cautelares: naturaleza y tipos. La detención policial: concepto, regulación y duración. Derechos del detenido. Detención de menores de edad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD AMBULATORIA. Delitos contra la libertad ambulatoria cometidos por particulares. Delitos contra la libertad ambulatoria cometidos por funcionarios públicos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. ACTUACIONES POLICIALES DE INVESTIGACIÓN. Definición legal de lugar cerrado y domicilio. Tipos de domicilio. Entrada y registro con consentimiento del titular. Entrada y registro, regulación legal. Actuación policial por propia autoridad. Del allanamiento de morada, domicilio de personas jurídicas y establecimientos abiertos al público, responsabilidad de los funcionarios. Intervención y observación de las comunicaciones. Procedimiento legal para la intervención de la correspondencia escrita, telegráfica, telefónica y telemática. Responsabilidad penal de los funcionarios en relación a la intervención de las comunicaciones. Aspectos relevantes.



U. Didáctica 7. DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD FISICA Y LA SALUD PERSONAL. Delitos contra la integridad y la salud física: las lesiones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. AMENAZAS Y COACCIONES. Amenazas. Coacciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. DELITOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DOMÉSTICA. Concepto de violencia de género y doméstica. Tipos penales. El quebrantamiento de condena en relación con la violencia de género y doméstica. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL. Torturas y otros delitos contra la integridad moral. La trata de seres humanos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 11. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL: AGRESIONES Y ABUSOS SEXUALES. Abusos sexuales y agresiones sexuales a menores de dieciséis años. Condiciones objetivas de ineficacia del perdón. Las medidas de libertad vigilada y la pena privativa de la patria potestad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO Y CONTRA EL ORDEN SOCIOECONÓMICO (I). Hurto. Robo: clases. Robo y hurto de uso de vehículos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 13. DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO Y CONTRA EL ORDEN SOCIOECONÓMICO (II). Usurpación. Estafa. Apropiación indebida. Daños. Disposiciones comunes. Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial. Receptación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 14. DELITOS CONTRA LOS INTERESES COLECTIVOS (I): SALUD PÚBLICA. Protección penal de la salud pública: especial referencia al tráfico de drogas. El contrabando y los delitos contra la salud pública. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 15. DELITOS CONTRA LOS INTERESES COLECTIVOS (II): SEGURIDAD VIAL. Protección penal de la seguridad vial. Actuación policial operativa ante los delitos contra la seguridad vial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 16. DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Introducción. Delitos contra la administración pública. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 17. DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO. Atentado contra la autoridad, sus agentes y los funcionarios públicos. Resistencia, desobediencia y falta de respeto y consideración. Tenencia ilícita de armas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 18. DELITOS DE FALSEDADES DOCUMENTALES. Las falsedades documentales. Documentos públicos, oficiales, mercantiles y privados (definición). Falsificación de documentos públicos, oficiales y mercantiles. Falsificación de documentos privados. Falsificación de certificados. Penalización de actos preparatorios. Uso de documentos ajenos por

personas no legitimada. Aspectos relevantes.

## **NORMATIVA ADMINISTRATIVA Y DERECHO EXTRANJERÍA I**

U. Didáctica 1. EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA: NATURALEZA, ESTRUCTURA Y FUNCIONES. Dependencia. Orgánica y funcional. Uniformidad. Distintivos y armamento. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. DERECHOS FUNCIONARIALES I. Los derechos funcionariales. Retribuciones. Indemnizaciones por razón del servicio. Retribuciones de los funcionarios en prácticas. Seguridad Social. Acción Social. Recompensas y honores. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. DERECHOS FUNCIONARIALES II. Jornada Laboral. Vacaciones, permisos y licencias. Inasistencias y ausencias del puesto de trabajo. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. LA PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO Y LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICIA. Provisión de destinos. Situaciones administrativas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. LOS DEBERES FUNCIONARIALES. Los deberes funcionariales. Régimen de incompatibilidades. Principios básicos de actuación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. Las faltas y sus sanciones. Competencia sancionadora. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. LEY ORGÁNICA 4/2015 SOBRE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD CIUDADANA. Introducción. Concepto de Seguridad Ciudadana. Estructura y contenido de la LO 4/2015. Actuaciones para el mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana. De seguridad. Infracciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. EL REGLAMENTO DE ARMAS. Ámbito de aplicación. Intervención e inspección. Clasificación de las armas. Armas prohibidas e imitaciones de armas prohibidas. Documentación para la tenencia y uso de armas. Venta de esposas y grilletes. Instrucciones sobre utilización de armas de fuego por los Miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. SEGURIDAD PRIVADA. Introducción. Normativa. Personal de seguridad y funciones. Servicios de las empresas de Seguridad Privada. Control e inspección en materia de Seguridad Privada. Red Azul. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Prevención de riesgos laborales en el CNP. Los delegados de prevención. La Comisión de Seguridad y Salud en la Policía. Los Comités de Seguridad y Salud en el entorno policial. Medidas correctoras al incumplimiento de las normas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 11. LA COORDINACIÓN POLICIAL. Introducción. Órganos de coordinación. La Policía Local como Policía Judicial. Implantación del 112 en las comisarías del CNP. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD Y PASAPORTE. El Documento Nacional de Identidad. El pasaporte. El pasaporte ordinario. Salidas al extranjero. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 13. DERECHOS Y DEBERES DE LOS EXTRANJEROS. Introducción. Concepto de extranjero. Derechos y libertades de los extranjeros. Reagrupación familiar. Garantías jurídicas. Medidas antidiscriminatorias. Deberes de los extranjeros en general. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 14. LAS FRONTERAS. LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS EN EL ESPACIO SCHENGEN. El convenio de aplicación del acuerdo Schengen. Fronteras. Cooperación policial. Las inspecciones fronterizas. Regímenes particulares. Visados. Sellos de entrada y salida. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 15. RÉGIMEN GENERAL. SITUACIONES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA. Régimen general de entrada. Situaciones de los extranjeros de régimen general. La cédula de inscripción y los indocumentados. Menores extranjeros no acompañados. Prohibición de entrada. Salidas del territorio nacional. Documentación: La tarjeta de extranjero. Aspectos relevantes. Anexo gráfico.

U. Didáctica 16. INFRACCIONES Y RÉGIMEN SANCIONADOR EN EXTRANJERÍA. Infracciones en materia de extranjería, expulsión de extranjeros. Efectos de la expulsión. Devolución. Denegación de entrada. Medidas cautelares. Centros de internamiento de extranjeros. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 17. RÉGIMEN COMUNITARIO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. LA EXPULSIÓN DE CIUDADANOS COMUNITARIOS. Normativa aplicable. Ámbito de aplicación. Situaciones. Régimen sancionador de los ciudadanos europeos. Documentación. Aspectos relevantes.

## **DOCUMENTACIÓN POLICIAL**

U. Didáctica 1. EL DOCUMENTO. El documento: concepto y clases. Documentos de interés policial. La minuta. La nota informativa. La instancia. El parte de intervención. Esquema diferenciador de los distintos documentos vistos. Reglas para redactar el documento policial. Aspectos relevantes. Anexo I: Ejercicios prácticos.

U. Didáctica 2. OFICINA DE DENUNCIAS Y ATENCIÓN AL CIUDADANO. La Oficina

de Denuncias en las comisarías del CNP. Funciones de las Oficinas de Denuncias y Atención al Ciudadano. Funciones de los integrantes de las ODAC. Libros de registro y otros documentos. Actividades prácticas. Aspectos relevantes. Anexo documental I: Documentos modelo. Anexo documental II: Ejercicios.

U. Didáctica 3. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL ATESTADO POLICIAL. Concepto, naturaleza y objeto del atestado policial. Valor procesal del atestado. Sujetos que intervienen en el atestado. Requisitos de lugar y tiempo. Atestado policial. Reglas prácticas para la elaboración de atestados. El secreto de las diligencias policiales. Destino del atestado. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. EL OFICIO. Aspectos generales del oficio. Tipos de oficio. Aspectos relevantes. Anexo documental: Ejercicios prácticos.

U. Didáctica 5. COMPARECENCIAS. Comparecencia: estructura y tipos. Comparecencia de particulares. Comparecencia de funcionarios policiales. Aspectos relevantes. Anexo documental: Ejercicios prácticos.

U. Didáctica 6. DILIGENCIAS INICIALES: POR TELEFONEMA Y AMPLIATORIAS. Diligencias iniciales motivadas. Diligencia inicial por llamada telefónica. Diligencia inicial ampliatoria de otras diligencias. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. TIPOLOGÍA BÁSICA DE COMPARECENCIAS. Introducción. Comparecencias de particulares. Comparecencias de funcionarios policiales. Aspectos relevantes. Anexo documental: Ejercicios.

U. Didáctica 8. LAS ACTAS. Algunas consideraciones sobre las actas. Clases de Actas. Actividades prácticas: modelos de actas administrativas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. DILIGENCIAS DE TRÁMITE E INVESTIGACIÓN. Diligencias de trámite e investigación. Aspectos relevantes. Anexo documental.

U. Didáctica 10. DECLARACIONES DE INVESTIGADOS Y TESTIGOS. Introducción. Requisitos formales de la declaración del denunciado en sede policial. Valor procesal de la declaración del detenido prestada ante la policía. Declaraciones testificales. Concepto y regulación legal. Diligencias entre la declaración prestada por el detenido y la de los testigos. Los miembros de la Policía Judicial como testigos. Actuaciones de la Policía Judicial en el procedimiento para el enjuiciamiento rápido de determinados delitos con relación a los testigos. Breve referencia a la Ley Orgánica 19/1994 de 23 de diciembre de protección y testigos y peritos en causas criminales. Declaraciones de menores: exploraciones, Aspectos relevantes. Anexo.

U. Didáctica 11. DILIGENCIA DE REMISIÓN. Algunas consideraciones sobre la diligencia de remisión. Contenido de la diligencia de remisión. Actividades prácticas: realización de la diligencia

de remisión. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. PROCEDIMIENTO PARA EL ENJUICIAMIENTO RÁPIDO DE DELITOS Y EL PROCEDIMIENTO PARA EL ENJUICIAMIENTO DE DELITOS LEVES. Introducción. Procedimiento para el enjuiciamiento rápido de determinados delitos. Procedimiento para el enjuiciamiento de determinados delitos leves. El atestado policial: elemento esencial para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos. Aspectos relevantes. Anexo documental: Modelos de impresos normalizados

U. Didáctica 13. ANÁLISIS ESPECIAL DE ATESTADOS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE GÉNERO. Introducción. Particularidades de los atestados por violencia doméstica y de género. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 14. ANÁLISIS ESPECIAL DE ATESTADOS POR ROBO. Introducción. Atestados por robo en interior de vehículos, tramitado como juicio rápido. Atestado por robo con violencia o intimidación, no tramitado como juicio rápido. Aspectos relevantes.

## **ANEXO IV. PROGRAMA DE LA FASE DE FORMACIÓN PRESENCIAL.**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA POLICIA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales y Ávila (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

#### **TÉCNICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN I**

U. Didáctica 1. AUTOPROTECCIÓN PERSONAL. Autoprotección. Concepto y fundamento. Medias que se han de adoptar. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. SEGURIDAD CIUDADANA. Seguridad ciudadana. Misiones y funciones del CNP. El modelo policial operativo. Órganos centrales de seguridad ciudadana. Órganos territoriales de seguridad ciudadana. Unidades no pertenecientes a la Comisaría General o Unidades de seguridad ciudadana. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. RADIOCOMUNICACIONES POLICIALES. Concepto y necesidad. Uso y manejo de los equipos de radiocomunicación. Modelo actual de radiocomunicaciones móviles: sirdee. Mensaje radio. La Sala Operativa del 091. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. LA PATRULLA POLICIAL. La patrulla policial. Misiones, funciones y coordinación de las patrullas. Técnicas de patrulla a pie. Técnicas de patrulla en vehículo. Medios materiales. Medios materiales y comprobaciones previas al servicio. Actitudes del policía en la patrulla. Reunión previa –“briefing”- y el final del servicio. La patrulla y la observación: lugares y personas de interés policial. Memorización y anotación de datos. Comunicación de las observaciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. IDENTIFICACIÓN Y DETENCIÓN. Identificación de personas. La detención. Persecuciones a pie y en vehículo. Parada, identificación de personas y registro de vehículos. Técnicas operativas en el interior de edificios y en lugares oscuros. Entrada y detención en inmuebles. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. LA INTERVENCIÓN. Concepto y fases. Fase inicial. Valoraciones previas (Urgencia y Jurídica) Fase ejecutiva. Fase final. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. TRASLADO Y CUSTODIA DE PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD. Aseguramiento de personas. Clases de conducciones. Dispositivo policial en conducciones. Situación de policías y conducidos en los vehículos policiales. Recepción y entrega de internos y detenidos. Prevención y actuación en caso de fuga. Custodia de personas privadas de libertad. Tratamiento contra la tortura. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. SERVICIOS COORDINADOS. Operativos policiales. Clases. Coordinación y subordinación. Material de apoyo para el desarrollo de los servicios policiales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. RESOLUCIÓN DE INCIDENTES CON EXPLOSIVOS. Generalidades. Recepción y análisis de amenazas de bomba. Comunicación de la amenaza a los afectados. Evacuación o desalojo. Búsquedas. Actuación ante supuestos artefactos explosivos y explosiones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. PLANES DE ACTUACIÓN ANTE ATENTADOS TERRORISTAS. CIRCULAR 50 Introducción. Planes de actuación con motivo de atentados terroristas. Atentado o amenaza de colocación de artefactos explosivos cuando se presuma real. Atentados cometidos a pie o por cualquier otro medio móvil con armas de fuego. Dispositivos de cierre próximo y lejano. Atentados cometidos mediante artefactos con agentes NRBQ (Nucleares, biológicos o químicos) artefactos mixtos, o las amenazas cuando se presuman reales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 11. PROTECCIÓN DE PERSONALIDADES. Concepto y fundamento de la protección. Principios de actuación de los sistemas de protección. Protección integral. Protección dinámica. Protección estática. Recursos y medios tecnológicos. Observación, registro, valoración y comunicación de datos. Normas generales para el buen uso y funcionamiento del servicio de protección. Actitudes y cualidades del policía de escolta. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. SEGURIDAD EN INSTALACIONES. Seguridad integral en edificios o instalaciones. Zonas de protección. Control de accesos. Seguridad en dependencias policiales. Seguridad en colegios electorales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 13. LOS CONTROLES POLICIALES. Concepto, fundamento y operatividad. Consideraciones generales en el establecimiento del control policial. Tipos de controles. Estructura de un control básico. Cometidos y medios humanos materiales. Filtros. Procedimientos para establecer y retirar los controles. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 14. SEGURIDAD EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. Generalidades. Actividades y técnicas para la protección de los espectáculos públicos, los participantes y los espectadores. Espectáculos públicos con recorrido urbano y en espacios abiertos. Espectáculos públicos en lugares cerrados: partidos de fútbol y corridas de toros. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 15. MANIFESTACIONES. Concepto y clases. Organización y composición. Misiones y funciones de la Policía. Control del desarrollo: comunicados informativos. Actuación ante masas pacíficas y legales. Orden progresivo de actuaciones ante masas ilegales y grupos violentos. Posiciones básicas, despliegues y uso de medios. Aspectos relevantes.

## **TÉCNICAS OPERATIVAS INSTRUMENTALES I: TÉCNICAS Y TÁCTICAS POLICIALES CON ARMAS DE FUEGO I**

U. Didáctica 1. **NORMAS DE SEGURIDAD CON ARMAS DE FUEGO.** Introducción. Normas esenciales de seguridad. Normas complementarias de seguridad. Normas de seguridad en galería de tiro. Manipulaciones funcionales y órdenes de ejecución. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. **TÉCNICAS DE DISP ARO.** Introducción. El empuñamiento. Elementos de puntería. Técnicas de puntería. Errores de puntería. Corrección de las miras. La presión sobre el disparador. La práctica del tiro. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. **LOS CAÑONES DE LAS ARMAS.** Cañón estriado. Concepto. Características de las estrías. Medidas de las armas y los cartuchos. Datos identificativos y denominación. Cartuchos más usuales. El cañón poligonal. Cañón liso. Concepto. Denominación de calibres. Tipos de cañones en armas de ánima lisa. Los Chokes. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. **EL CARTUCHO.** Concepto de cartucho. El cartucho metálico. El cartucho semimetálico. proyectiles para armas de cañón liso. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. **LA PISTOLA HK USP COMPACT.** Introducción. Características de la HK USP Compact. Partes y componentes. Mecanismos y su funcionamiento. Secuencia de mecánica funcional. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. **LA ESCOPETA POLICIAL.** Introducción. Especificaciones generales. Ventajas sobre otras armas. Manipulaciones de uso. Mecanismos de seguridad. Disposición del arma en servicio. Posiciones de disparo. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. **LAS ARMAS LARGAS EN LA ACTIVIDAD POLICIAL.** Introducción. Subfusil Star Z/70. Posiciones de disparo. Rifle NATO modelo Coruña. Fusil de asalto Cetme. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. **INTERRUPCIONES, ACCIDENTES Y EL CUIDADO DE LAS ARMAS DE FUEGO.** Interrupciones. Interrupciones más comunes en la pistola. Accidentes. Limpieza y cuidados. Almacenamiento. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. **CONOCIMIENTOS BÁSICOS SOBRE EXPLOSIVOS Y ARTIFICIOS FUMIGEROS Y L ACRIMÓGENOS.** Los explosivos, definiciones previas. Características generales de los explosivos. Clasificación general de los explosivos. Explosivos más comunes empleados por terroristas. Artificios. Artefactos explosivos. Trampas explosivas. Ataques más habituales con explosivos. Explosivos y artefactos incendiarios. Medidas de seguridad. Artificios fumígenos y lacrimógenos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. **POSICIONES BÁSICAS DE TIRO DEFENSIVO.** Introducción. Posición



Isósceles. Posición Crouch. Tiro instintivo. Posición de rodilla en tierra. Posición de tiro tras parapeto. Aspectos relevantes.

## **TÉCNICAS OPERATIVAS DE SEGURIDAD VIAL I.**

U. Didáctica 1. SEGURIDAD VIAL Y TRÁFICO. Concepto de tráfico. Concepto de Seguridad Vial. El accidente de tráfico. Los accidentes en el CNP. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. FACTORES DE LA CONDUCCION POLICIAL. Introducción. Factores que influyen en los accidentes. Nivel de capacidad y nivel de exigencia. La velocidad. La anticipación. Conducción defensivo preventiva. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. LA SEGURIDAD ACTIVA DEL VEHÍCULO. Introducción. La seguridad activa. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. LA SEGURIDAD PASIVA DEL VEHÍCULO. Introducción. La seguridad pasiva. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. REGLAMENTACIÓN VIAL DE VEHÍCULOS POLICIALES. El permiso de conducción para vehículos policiales. Los vehículos prioritarios El cinturón de seguridad. Utilización en los vehículos del CNP. Utilización del teléfono móvil para conductores agentes del CNP. Tasa de alcoholemia para conductores del CNP. Utilización del chaleco reflectante. Regulación jurídica de los delitos contra la seguridad vial. Señales y órdenes de los agentes desde los vehículos prioritarios. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. EL VEHÍCULO POLICIAL I. El medio vehículo en el CNP. Dimensionado, distribución y utilización de los vehículos. El vehículo de patrulla tipo “Z”. Citroën Xsara Picasso. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. EL VEHÍCULO POLICIAL II. El vehículo de patrulla tipo “Z” Citroën C4 Picasso. Vehículo todo terreno. La motocicleta policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. EL VEHÍCULO POLICIAL III. Introducción. Novedades en la conducción del C4 Picasso. Puente de luces. Módulo del mando integral. Sistemas “kit policial”. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. LA DOCUMENTACIÓN DEL CONDUCTOR Y DEL VEHÍCULO EN EL CNP. Introducción. El permiso de conducción de vehículos policiales. El permiso de circulación del vehículo policial. La inspección técnica de vehículos policiales. La libreta del vehículo policial. El seguro de responsabilidad civil obligatorio. De los vehículos policiales. El libro de servicios. El repostaje del vehículo policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 10. MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE LOS VEHÍCULOS POLICIALES.

Importancia del mantenimiento preventivo. Mantenimiento mecánico- preventivo. La revista del vehículo policial.

U. Didáctica 11. EL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS PELIGROSAS. Mercancías policiales. El transporte de explosivos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 12. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONDUCCIÓN DEL VEHÍCULO POLICIAL. Introducción. Actuaciones. Aspectos relevantes.

## **DEFENSA PERSONAL POLICIAL I.**

U. Didáctica 1. INTRODUCCIÓN. Concepto de Defensa Personal Policial: definición y orígenes. Un poco de historia. Marco jurídico: referencia a la normativa nacional e internacional aplicable. Requisitos para el empleo de la fuerza. Prevención de riesgos laborales. La pirámide del uso de la fuerza. Puntos anatómicos vulnerables. Aplicación de la defensa personal policial en personas bajo influencia de drogas u otras sustancias. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. CONCEPTOS GENERALES DE DEFENSA PERSONAL POLICIAL. Posición de alerta. Posición de peligro. Los desplazamientos. El binomio policial en la Defensa Personal Policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. NEUTRALIZACIÓN DE AGRESIONES MEDIANTE EL EMPLEO DE TÉCNICAS DE BLOQUEO Y GOLPE. Técnicas de golpeo con el puño. Técnicas de golpeo con mano y brazo. Técnicas de golpeo con pierna. Neutralización de ataques. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. TÉCNICAS DE ENGRILLETAMIENTO Y CACHEO. Principios generales y normas básicas de seguridad a la hora de poner los grilletes. Técnicas de engrilletamiento. Conducciones con los grilletes. Forma de quitar los grilletes con seguridad. Normas básicas de cacheo y medidas de seguridad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. TÉCNICAS OPERATIVAS DE REDUCCIÓN (I). Luxaciones de muñeca, hombro y codo. Procedimientos de giro a la posición decúbito prono. Conducciones sin esposamiento (acompañamientos obligados). Resistencia pasiva de pie, sentado y tumbado. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. TÉCNICAS OPERATIVAS DE REDUCCIÓN (II). Formas de derribar. Control en el suelo. Uso policial y limitaciones de los controles sobre el cuello. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7. CONCEPTOS GENERALES DE DEFENSA PERSONAL POLICIAL EN EL SUELO. Introducción. Las caídas. Posición de seguridad. Recuperación de la posición erguida. Formas de derribar desde el suelo. Resolución de distintas agresiones desde el suelo.

Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8. EL BASTÓN POLICIAL. Tipos de bastón policial. Partes de la defensa semirrígida reglamentaria. Empuñamiento. Técnicas de bloqueo. Técnicas de golpe. Técnicas de proyección, control e inmovilización. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9. TÉCNICAS Y TÁCTICAS ANTE ARMAS. Clasificación de los distintos tipos de armas. Neutralización de armas contundentes. Neutralización de armas cortantes o punzantes. Neutralización de armas de fuego. Protección del arma reglamentaria. Armas ocultas. Armas futuras.

## **EDUCACIÓN FÍSICA I**

U. Didáctica 1. LA EDUCACIÓN FÍSICA POLICIAL. Consideraciones generales. Objetivos. Metodología. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. EL CALENTAMIENTO. Consideraciones generales. Concepto y objetivos. Metodología del calentamiento, intensidad y duración. Calentamiento tipo. Tabla con ejercicios para un calentamiento tipo. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. EL ENTRENAMIENTO DE LA RESISTENCIA. Concepto de resistencia. Tipos de resistencia: Resistencia Aeróbica y Resistencia Anaeróbica. Entrenamiento de la resistencia: sistemas continuos y fraccionados. Tabla de entrenamiento en circuito. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. EL ENTRENAMIENTO DE LA FUERZA. Consideraciones generales. Manifestaciones de la fuerza: Fuerza Máxima, Fuerza Velocidad y Fuerza Resistencia general. Aplicación práctica policial: Rutina de Iniciación I, Rutina de Iniciación II, Rutina de Endurecimiento, Rutina de Fuerza Máxima, Rutina Aplicada a la Defensa Personal Policial. Tablas para el entrenamiento de la fuerza. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. EL ENTRENAMIENTO DE LA VELOCIDAD. Definición. Tipos de velocidad: Velocidad de Reacción, Velocidad de Desplazamiento y Resistencia General velocidad. Entrenamiento de la velocidad. Ejercicios para trabajar la velocidad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. EL ENTRENAMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD. Concepto. Aplicación práctica y metodológica. Los estiramientos. Tabla de ejercicios de estiramiento. Aspectos relevantes.

## **ANEXO V. CONTENIDOS POR MATERIAS**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICIAL DE POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

#### **MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN II**

##### **FASE DESCENTRALIZADA**

U. Didáctica 1.- **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN POLICIAL**. Introducción. La investigación policial. El método de la investigación policial. El método de investigación policial especializado. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- **ÓRGANOS BÁSICOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL**. Interpol y la cooperación policial internacional. Participación española en la OIPC- INTERPOL. EUROPOL. Cooperación policial transfronteriza. SIRENE. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- **LA INTERCEPTACIÓN DE LAS COMUNICACIONES**. Introducción. Requisitos legales para la interceptación. Actuación policial. SITEL (Sistema de Interceptación Legal de las Telecomunicaciones). Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- **LA INTELIGENCIA CRIMINAL EN EL CNP**. Ciclo de la información. Valoración de la información. Información policial: Bases de datos. Aspectos relevantes.

##### **FASE CENTRALIZADA**

U. Didáctica 1. **PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS VIGILANCIAS Y SEGUIMIENTOS**. Introducción a las vigilancias y seguimientos como método de investigación. Aspectos generales y fases. Planificación de las vigilancias y seguimientos. Ejecución, procedimientos y técnicas. Elaboración de informes. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. **LA PRÁCTICA DE LAS ENTRADAS Y REGISTROS**. Concepto de entrada y registro. La práctica de la entrada y registro. La exploración de los vehículos como objeto de investigación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. **LA ESTRATEGIA NACIONAL CONTRA EL TERRORISMO**. Introducción. El proceso de radicalización y reclutamiento. Instrumentos de prevención frente a la radicalización violenta y el reclutamiento. Formas de actuación del terrorismo yihadista. Características del terrorismo yihadista. Metodología de investigación. El uso del ciberespacio.

Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. NUEVAS TENDENCIAS EN LOS DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO. Robos con fuerza. Estafas. Comercialización de los efectos sustraídos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. EL TRÁFICO MINORISTA DE DROGAS. Introducción. Consideraciones sobre drogas. Drogas ilícitas de mayor incautación en España. Normas y conceptos relevantes para la investigación del tráfico minorista de drogas. La metodología de la investigación policial. Aspectos relevantes.

## **APLICACIONES INFORMÁTICAS II**

### **FASE DESCENTRALIZADA**

U. Didáctica 1. OBJETOS DE INTERÉS POLICIAL.

U. Didáctica 2. ARGOS.

U. Didáctica 3. PARTES DE INTERVENCIÓN.

U. Didáctica 4. ADEXTTRA.

### **FASE CENTRALIZADA**

U. Didáctica 1. SIDENPOL.

## **ANEXO VI. CONTENIDO POR MATERIAS**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICAL DE POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

## **COMUNICACIÓN EN LENGUA FRANCESA II**

### **FASE CENTRALIZADA**

U. Didáctica 1.- IDENTIFICATION, INTERPELLATION ET NOTIFICATION DES DROITS AU GARDÉ-À-VUE. Les pronoms personnels. L'article français. Conjugaison française. Vocabulaire policier. Intervention de police: identification et interpellation. Formulaire de notification des droits au gardé-à-vue. Points á retenir.

U. Didáctica 2.- CONTRÔLE DE POLICE. Le nom: genre et nombre. Les possessifs. La phrase interrogative. Conjugaison française. Vocabulaire policier. Intervention de police: controle de police, identification et interpellation. Points á retenir.

U. Didáctica 3.- DEMANDER ET INDIQUER LE CHEMIN. L'adjectif: genre et nombre. Les adjectifs numéraux et démonstratifs. Les prepositions de positionnement. Vocabulaire policier. Intervention de police: demander et indiquer le chemin. Points á retenir.

U. Didáctica 4.- LA PLAINTÉ AU COMMISSARIAT DE POLICE. L'expression du temps. Conjugaison française. Vocabulaire policier. Intervention de police: la plainte au commissariat. Points á retenir.

## **COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA II**

### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- ORIENTACIÓN. Lectura: expresiones para orientar. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- IDENTIFICACIÓN. Lectura: identificación. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- DETENCIÓN. Lectura: detención e información de derechos. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- LA DENUNCIA. Lectura: la denuncia. Vocabulario policial. Aspectos relevantes.

## **ORGANIZACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES II**

### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- COMPARECENCIA ANTE LA AUTORIDAD JUDICIAL Y LOS TRIBUNALES. La comparecencia. Fase de preparación: la citación. Conductas adecuadas durante la comparecencia. Después de la comparecencia: el análisis. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- EL OFICIAL DE POLICÍA COMO JEFE DE EQUIPO. El equipo efectivo. La influencia personal en el rendimiento del equipo. Habilidades del jefe de equipo resolviendo problemas y comunicando directrices. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- ALGUNOS TRASTORNOS MENTALES DE INTERÉS POLICIAL. El trastorno mental. Clasificación de algunos trastornos mentales. Trastornos psicóticos. Trastornos

del estado de ánimo. Trastornos de ansiedad. El trastorno por estrés postraumático (TEPT.)Trastornos del control de impulsos. Trastornos de la personalidad. Aspectos a tener en cuenta en nuestra actuación. Aspectos relevantes.

#### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- OBTENCIÓN DEL TESTIMONIO. Conceptos generales y factores que influyen en el testimonio. Entrevista policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE CRISIS. La contención verbal en situaciones de crisis: con suicidas, enfermos mentales y rehenes. Comunicación de malas noticias. Intervención especial en situaciones de crisis con trastornos mentales. Aspectos relevantes.

### **DEONTOLOGÍA E HISTORIA DEL CNP II**

#### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- VALORES PROFESIONALES Y ÉTICA PROFESIONAL EN EL OFICIAL DE POLICÍA. El jefe de equipo como agente de socialización: transmisión y cumplimiento de órdenes. Responsabilidad en la toma de decisiones: poder discrecional. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- TRATAMIENTO POLICIAL DE LA INTEGRACIÓN DE LA INMIGRACIÓN. La sociedad heterogénea española y su entorno social urbano. La realidad social: una policía comprometida con la integridad de las minorías. Tratamiento policial a las víctimas por origen racial o étnico. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA POLICÍA NACIONAL. Evolución del movimiento feminista. Conceptos generales sobre igualdad. Normativa internacional, nacional y específica en materia de igualdad en la Policía Nacional. Oficina Nacional para la igualdad de género en la Policía Nacional. Aspectos relevantes.

### **POLICÍA, SOCIEDAD Y VICTIMOLOGÍA II**

#### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- GRUPOS JUVENILES ORGANIZADOS Y VIOLENTOS. Grupos violentos de carácter juvenil. Normativa policial sobre violencia juvenil. Colectivos organizados y violentos de extrema derecha y extrema izquierda. Violencia en el deporte. El grupo como agente

socializador. Organización, estructura y funcionamiento general de un grupo ultra. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS DE ODIO. Consideraciones generales. Indicadores de delitos de odio. Internet y Redes sociales. Violencia en el deporte. Relaciones de la Policía Nacional con la comunidad y la defensa de los Derechos Humanos.

U. Didáctica 3.- VÍCTIMAS DE LA INSEGURIDAD Y LA DELINCUENCIA. Consideraciones previas en la atención a las víctimas. Evitación de la victimización secundaria por parte de la Policía Nacional. Actuación genérica de la policía ante las víctimas. Problemática actual de algunos colectivos vulnerables. Aspectos relevantes.

## **TAU Y PROTECCIÓN CIVIL II**

### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- ASEGURAMIENTO DE LA ESCENA Y ALERTA. Introducción. Accidentes con múltiples víctimas. Incendios. Escapes de gas. Accidentes mercancías peligrosas. Inundaciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- ACTUACIONES EN CONATOS DE INCENDIOS. Introducción. Métodos de extinción de incendios. Elección de los agentes extintores. Extintores portátiles. Bocas de incendio equipadas. Complicaciones frecuentes en incendios de interior. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- VALORACIÓN INICIAL EN SITUACIONES DE EMERGENCIA. Introducción. Evaluación inicial de la víctima. Tratamientos posturales. Movilizaciones de urgencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- SOPORTE VITAL BÁSICO Y DESFIBRILACIÓN EXTERNA AUTOMATIZADA. RECICLAJE. Soporte vital básico. Desfibrilador externo automatizado. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- SITUACIONES DE PRESTACIÓN DE AUXILIO MÁS FRECUENTES. Introducción. Actuación en hemorragias. Actuación en quemaduras. Actuación en traumatismos. Otras situaciones de urgencia. Aspectos relevantes.

### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- ACTUACIÓN INICIAL EN SITUACIONES DE EMERGENCIA CON VÍCTIMAS.



U. Didáctica 2.- APLICACIÓN DE ALGORITMOS DE SOPORTE VITAL BÁSICO Y USO DEL DEA EN SITUACIONES DE PARADA.

U. Didáctica 3.- ACTUACIÓN OPERATIVA EN PROTECCIÓN CIVIL

U. Didáctica 4.- EXTINCIÓN DE INCENDIOS CON MEDIOS PORTÁTILES

## **ANEXO VII. CONTENIDOS POR MATERIAS**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICIAL DE POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

#### **PRÁCTICA PENAL Y PROCESAL II**

##### **FASE DESCENTRALIZADA**

U. Didáctica 1.- DELITOS TECNOLÓGICOS: ESTAFAS Y FALSIFICACIONES. Introducción. Estafa. Falsificación de Tarjetas de Crédito, Débito y Cheques de Viaje. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. APROXIMACIÓN PRÁCTICA A LOS DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO Y EL ORDEN SOCIO ECONÓMICO. Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial. Elementos jurídicos diferenciadores en la actuación operativa en los delitos contra el patrimonio. Delitos contra la integridad física de bienes propios y ajenos. De los negocios jurídicos injustamente obligados. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS II. Modalidades delictivas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA II. Encubrimiento. Acusación y denuncia falsa. Simulación de delito. Quebrantamiento de condena. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO II. Desórdenes públicos. Tenencia ilícita de armas. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- EL ATESTADO II. El sistema de denuncias policiales. Modelos de atestados. Estructura del texto libre. La actuación policial en el procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y delitos leves. El manejo de los libros de registro. La grabación de la estadística. Aspectos relevantes.

##### **FASE CENTRALIZADA**

U. Didáctica 1.- DERECHO A LA INVIOLABILIDAD DE DOMICILIO. Limitaciones constitucionales al derecho a la inviolabilidad del domicilio. La entrada y registro en el domicilio. Supuestos excepcionales. La Problemática OKUPA. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA DOMÉSTICA II. Introducción.

El delito de lesiones. El delito de malos tratos. El delito de maltrato habitual. El delito de amenazas. El delito de coacciones. El delito de acoso y el delito leve de vejaciones o injurias. El delito de quebrantamiento de condena. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- ASPECTOS PROCESALES EN SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DOMÉSTICA II. Introducción. Particularidades de los atestados en supuestos de violencia doméstica y de género. Tratamiento de la mujer extranjera, víctima de malos tratos y en situación irregular. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- DILIGENCIAS DE IDENTIFICACIÓN II. Introducción. Diligencia de reconocimiento en rueda. Diligencia de reconocimiento fotográfico. Modelos de diligencias de reconocimiento de identidad. Aspectos relevantes.

## **NORMATIVA ADMINISTRATIVA Y DERECHO DE EXTRANJERÍA II**

### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- RÉGIMEN ESTATUTARIO II. Principios de jerarquía y subordinación. Utilización de las armas de fuego. Deber de intervención permanente. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CNP. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL II. Vacaciones. Permisos. Licencias. Otras medidas de conciliación. Parejas de hecho. Competencia para la concesión.

U. Didáctica 3.- LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD CIUDADANA II. Identificación de personas. Cacheos en vías públicas e inspección de objetos y vehículos. Traslado a dependencias policiales a los efectos de identificación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO II. Objeto y ámbito de aplicación. Infracciones disciplinarias. Sanciones. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- SEGURIDAD PRIVADA II. Introducción. Normativa. Empresas de seguridad. Infracciones a la seguridad privada. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES II. Aspectos generales. La prevención de riesgos laborales en el CNP. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Derechos y deberes básicos de materia preventiva. Los principios de la acción preventiva. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7.- MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS. Introducción. Normativa. La Instrucción 13/2011 del Secretario de Estado de Seguridad sobre funcionamiento del Registro de MENAS. La Instrucción 1/2017 del Secretario de Estado de Seguridad sobre el

protocolo de actuación policial con menores. Aspectos relevantes.

## FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- RÉGIMEN DE ENTRADA: FRONTERAS II. El principio de libre circulación de personas en la Unión Europea: el Convenio Schengen y el Tratado de Ámsterdam. El Sistema de Información Schengen de segunda generación (SIS II). Instrumentos de cooperación policial internacional. Cruce de fronteras: requisitos de entrada. Prohibición de entrada. Salidas del Espacio Schengen. Salida de España. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- VISADOS Y SELLOS II. Introducción. El visado. El sello. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- RÉGIMEN DE PERMANENCIA II. Situaciones de los extranjeros en España. Residencia temporal. NIE. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- RÉGIMEN SANCIONADOR II. Infracciones. Sanciones. Medidas cautelares. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- RÉGIMEN SANCIONADOR III. Operatividad policial en la denegación de entrada. Devolución. Tipos de expulsión: expulsión gubernativa, expulsión gubernativa con autorización judicial y expulsión judicial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- RÉGIMEN COMUNITARIO. Personas a las que se aplica el régimen comunitario. Régimen de entrada en España. Estancia y residencia en España. Límites del derecho a la libre circulación y residencia de los ciudadanos comunitarios y sus familiares. Aspectos relevantes.

## **ANEXO VIII. CONTENIDOS POR MATERIAS**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA BASICA OFICIAL DE POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

#### **TÉCNICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN II**

##### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- LA TENENCIA Y USO DE ARMAS EN LUGARES PÚBLICOS. Consideraciones generales. Tenencia y uso de armas. Armas prohibidas. Procedimientos operativos. Cuadro resumen. Aspectos Relevantes.

U. Didáctica 2.- ACTUACIÓN DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD CON SEGURIDAD PRIVADA. Personal de seguridad privada. Actuación ante alarma por atraco y robo en establecimientos. Medidas de seguridad obligatorias en establecimientos e instalaciones industriales, comerciales y de servicios. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- EL CIMACC 091. Aspectos generales. Organización. Funciones. Comunicación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- ACTUACIÓN DE LAS UNIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA EN DELITOS VIOLENTOS. Consideraciones generales. Actuación del jefe de turno de la sala del 091. Actuación de las unidades de Seguridad Ciudadana. Violencia de género. Coordinación con otras unidades policiales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- CONDUCCIONES Y CUSTODIAS POLICIALES. Consideraciones generales. Operatividad en la conducción. Ingreso del detenido en calabozos. Custodias hospitalarias. Protocolo facultativo de la convención contra la tortura y otros tratos inhumanos o degradantes. Aspectos relevantes.

##### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- LIMITACIONES A LOS DERECHOS Y LIBERTADES (I). LA IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS. Consideraciones generales. Procedimiento de actuación en las identificaciones. Cacheo o registro de personas. Normativa interna respecto al consumo y tráfico minorista de sustancias estupefacientes. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- LIMITACIONES A LOS DERECHOS Y LIBERTADES (II). DISPOSITIVOS ESPECIALES. Actuación ante una amenaza de bomba. La circular 50/2005. Dispositivos operativos. Aplicación de un DEC. Instrucción 8/90 SES sobre controles policiales para la prevención de la criminalidad terrorista. Instrucción 15/91 SES sobre fórmulas empleadas por terroristas para eludir controles policiales. Otros tipos de controles: despliegues en semáforos. Actuaciones operativas policiales de entrada en inmuebles. Aspectos relevantes.

## **TÉCNICAS Y TÁCTICAS POLICIALES CON ARMAS DE FUEGO II**

### FASE DESCENTRALIZADA

### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- REPASO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD.

U. Didáctica 2.- TÉCNICAS DE DISPARO. Empuñamiento. Técnicas de puntería. Precisión sobre el disparador. Desenfundes.

U. Didáctica 3.- POSICIONES DE TIRO POLICIAL MÁS HABITUALES.

U. Didáctica 4.- EJERCICIOS DE TIRO CON FUEGO REAL CON ARMA CORTA. U.

Didáctica 5.- LA ESCOPETA POLICIAL.

## **TÉCNICAS OPERATIVAS DE SEGURIDAD VIAL II**

### FASE DESCENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- EL VEHÍCULO POLICIAL EN EL PATRULLAJE INTELIGENTE. Maniobras básicas de la circulación: concepto y normas generales para su realización. Incorporación a la circulación. Desplazamiento lateral o cambio de carril. El adelantamiento, cambio de dirección y de sentido de la marcha. Parada y estacionamiento. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- LA SEGURIDAD VIAL EN EL CNP. La formación vial y su importancia en la conducción. La conducción nocturna: generalidades. Riesgos previsibles en la circulación y forma de combatirlos. Importancia de las luces. La conducción en vías urbanas. La conducción con climatología adversa. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁFICO. La prevención de accidentes: antecedentes. Medidas en relación con el factor humano. Medidas en relación con la ingeniería. Medidas en relación con la Policía. Medidas en relación con el auxilio.

Aspectos relevantes.

#### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- EL VEHÍCULO POLICIAL COMO ELEMENTO DE LA SEGURIDAD VIAL Y LOS FACTORES DE RIESGO. Uso del cinturón y del teléfono móvil. Factores que intervienen en la circulación. La distracción como factor de riesgo. El nivel de capacidad y el nivel de exigencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- OPTIMIZACIÓN DE LOS SISTEMAS TÉCNICOS DEL VEHÍCULO POLICIAL TIPO “Z”. Introducción. El vehículo patrulla tipo “Z” Citroën Xsara Picasso. El vehículo patrulla tipo “Z” Citroën C4 Picasso CMP. El vehículo de patrulla tipo “Z” Citroën C4 Picasso Blue HDI. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- TÉCNICAS DE CONDUCCIÓN Y OPTIMIZACIÓN TÁCTICA DEL VEHÍCULO POLICIAL II. Introducción. La conducción nocturna. La conducción operativa en motocicleta policial. Conducción con cambio automático. Conducción de vehículos todo terreno. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA CONDUCCIÓN DEL VEHÍCULO POLICIAL EN EL CNP II. Introducción. El RD 2/2006 de prevención de riesgos laborales. Accidentes in itinere y "en misión". Ergonomía del conductor y vehículo. Aspectos relevantes.

### **DEFENSA PERSONAL POLICIAL II**

#### FASE CENTRALIZADA

U. Didáctica 1.- TÉCNICAS DE GOLPEO. Conceptos generales. Distancias de trabajo. Técnicas de empleo del codo. Técnicas de empleo de la rodilla. Técnicas de golpeo con la cabeza. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- TÉCNICAS DE REDUCCIÓN Y CONTROL. ENGRILLETAMIENTOS. Conceptos generales. Técnicas de reducción y control. Engrilletamientos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- TRABAJO EN EQUIPO. Introducción. La figura del Oficial en el trabajo en equipo. Reparto de funciones. Funciones del Jefe de Equipo. Aspectos relevantes.

## **EDUCACIÓN FÍSICA II**

### FASE DESCENTRALIZADA

PLAN DE ENTRENAMIENTO (disponible en Aula Virtual). Compuesto por sesiones prácticas que los alumnos realizarán en sus casas. Posteriormente serán evaluados mediante una serie de pruebas on-line.

U. Didáctica 1.- ENTRENAMIENTO DE LA RESISTENCIA. Introducción. Metodología. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- ENTRENAMIENTO DE LA FUERZA. Introducción. Metodología. Rutinas de entrenamiento. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- FUNDAMENTOS DE LA NATACIÓN. Introducción. Metodología. Sesiones de entrenamiento. Protocolo de salvamento. Aspectos relevantes.

### FASE CENTRALIZADA

PLAN DE ENTRENAMIENTO (disponible en el Aula Virtual). Compuesto por sesiones prácticas que los alumnos realizarán tanto en el Centro como en sus casas. La evaluación se realizará mediante una serie de pruebas.

## **ANEXO IX. CONTENIDO POR MATERIAS**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA SUBINSPECTOR DE POLICÍA.**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

## **MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN III**

### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- INVESTIGACIONES PATRIMONIALES. Unidades y organismos implicados en la lucha contra la delincuencia económica. UDEF. SEPBLAC. La práctica de la investigación patrimonial. Protocolo operativo. Fuentes de información patrimonial. Propuesta de actuación. Aspectos relevantes. El modelo S1.



U. Didáctica 2.- APLICACIONES Y NORMAS DE COORDINACIÓN EN EL MODELO DE INTELIGENCIA DE LA POLICÍA NACIONAL. Orígenes de los servicios de inteligencia en España. Normas de coordinación y resolución de conflictos. Aplicaciones de las unidades de inteligencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- LA LUCHA CONTRA EL TERRORISMO Y RADICALISMO VIOLENTO. Introducción. Lucha policial: Plan integral antiterrorista. Plan estratégico nacional de lucha contra la radicalización violenta (PEN-LCRV). Aspectos relevantes.

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- ROBOS CON VIOLENCIA E INTIMIDACIÓN. Atracos y robos especializados. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- TRÁFICO DE DROGAS: INVESTIGACIÓN DEL TRÁFICO ORGANIZADO DE ESTUPEFACIENTES. Tráfico organizado de estupefacientes: las rutas más utilizadas. Grupos y unidades responsables de la investigación. Estructura tipo de un grupo organizado de drogas. Metodología de la investigación del tráfico organizado de estupefacientes. El control de precursores. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- ASPECTOS POLICIALES EN LA INVESTIGACIÓN DE DELITOS VIOLENTOS. El homicidio. Metodología de actuación. Personas desaparecidas. Delitos contra la libertad e indemnidad sexual. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- LA INVESTIGACION DE CIBERDELITOS. Introducción a la ciberdelincuencia. Arquitectura de internet. Actividades delictivas más frecuentes. La Unidad Central de Ciberdelincuencia. Aspectos relevantes.

#### **INSPECCIÓN OCULAR TÉCNICO POLICIAL**

##### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- POLICÍA CIENTÍFICA. SISTEMAS DE IDENTIFICACION PERSONAL. Policía Científica. Estructura y Competencias. Sistemas de Identificación Personal. Aspectos Relevantes

U. Didáctica 2.- POLICIA CIENTÍFICA. SISTEMAS DE IDENTIFICACIÓN NO PERSONAL. Balística Forense. Documentoscopia. Indicios Documentales. Química y Toxicología Forense. Aspectos Relevantes

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- LA INSPECCIÓN OCULAR TÉCNICO POLICIAL: VESTIGIOS LOFOSCÓPICOS Y BIOLÓGICOS. La Inspección Ocular en el Lugar del Hecho Delictivo. Metodología General de la Inspección Ocular. Vestigios Lofoscópicos. Fijación Gráfica. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- LA INSPECCIÓN OCULAR TÉCNICO POLICIAL: VESTIGIOS QUÍMICOS Y BASES DE DATOS. Recogida de Vestigios Químicos. Forma de Recogida de Algunos Vestigios. Bases de datos en Policía Científica. Obtención de Muestras de ADN. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- ÚLTIMAS ACTUALIZACIONES EN POLICIA CIENTIFICA. Introducción. Nuevas Técnicas y procedimientos de Análisis de Evidencias. Aspectos Relevantes

#### **APLICACIONES INFORMÁTICAS III**

#### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- Prácticas de ARGOS 2.0.

U. Didáctica 2.- Prácticas de Objetos de interés policial.

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- Prácticas de SIDENPOL.

U. Didáctica 2.- Gestión de Libros Electrónicos. DILISES

U. Didáctica 3.- Prácticas de ADEXTTRA.

U. Didáctica 4.- Prácticas de Partes de Intervención.

## **ANEXO X. CONTENIDOS POR MATERIAS**

### **FORMACIÓN POLICÍA NACIONAL ESCALA SUBINSPECTOR DE POLICÍA**

Fuente: Profesorado Centro De Altos Estudios Policiales (2019). Disponible en: Centro de Altos Estudios Policiales. Impresión propia para distintos cursos de ascenso.

#### **SOCIEDAD EUROPEA Y COOPERACIÓN POLICIAL INTERNACIONAL**

##### **FASE DESCENTRALIZADA.**

U. Didáctica 1.- LA UNIÓN EUROPEA Y SUS INSTITUCIONES: Las Instituciones Comunitarias, los Órganos Consultivos, Los Órganos Financieros, otros organismos comunitarios. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA: El derecho de la Unión Europea. Las fuentes del derecho comunitario. Derecho originario. Derecho derivado. Otras fuentes. Derecho de la Unión Europea y derecho español. Aspectos relevantes

U. Didáctica 3.- SUPERVISIÓN DE LA COOPERACIÓN POLICIAL EN TRATADOS SUSCRITOS POR ESPAÑA Y PAISES DE LA UNION EUROPEA. La Europa actual, tratados suscritos por España y cuestiones policiales esenciales. Ampliación y evolución de la Unión Europea. Aspectos relevantes.

##### **FASE CENTRALIZADA.**

U. Didáctica 1.- SUPERVISIÓN EN LA UTILIZACIÓN DE CANALES DE COOPERACIÓN POLICIAL INTERNACIONAL: La División de Cooperación Internacional. INTERPOL. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- INSTRUMENTOS DE COOPERACIÓN POLICIAL CON BASE JURÍDICA EN EL CONVENIO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO SCHENGEN. Introducción. Asistencia mutua. Vigilancia transfronteriza. Persecución transfronteriza. Intercambio de información en casos particulares para reprimir infracciones futuras, prevenir infracciones o peligros para el orden y la seguridad. Intensificación de la cooperación policial en las regiones fronterizas sobre las bases de acuerdos bilaterales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- EL SISTEMA DE INFORMACIÓN SCHENGEN DE SEGUNDA GENERACIÓN. OFICINA SIRENE. El Sistema de Información de Schengen de Segunda

Generación. Oficina SIRENE. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- AGENCIAS EUROPEAS DE COOPERACIÓN POLICIAL (I). Introducción. Agencia de la U.E. para la cooperación policial: EUROPOL. Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas: FRONTEX. Agencia de la U.E. para la formación policial: CEPOL. Oficina de Lucha contra el Fraude: OLAF. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- SUPERVISIÓN DE ACTIVIDADES OPERATIVAS EN LOS CENTROS DE COOPERACIÓN POLICIAL TRANSFRONTERIZA. Centros de Cooperación Policial y Aduanera (CCPA): concepto y ubicación geográfica. Fundamento jurídico. Misiones y competencias. Autoridades competentes. Organización y funcionamiento. Centro de Cooperación Policial Transfronteriza (CCP), entre España y Marruecos. Aspectos relevantes.

### **COMUNICACIÓN EN LENGUA INGLESA III**

#### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- VERB TENSES. A DAY IN THE LIFE OF A POLICE OFFICER. Using different verb tenses. Relevant points.

U. Didáctica 2. - THE IMPERATIVE AND QUANTIFIERS. CROWD CONTROL. The Imperative. There is/There are. Quantifiers. Prepositions. Relevant points

U. Didáctica 3. - ADJECTIVES. DESCRIPTIONS. Policing. Reports at the Police Station. Adjectives. Relevant Points. Evaluation.

U. Didáctica 4.- A VISIT FROM FOREIGN POLICE OFFICERS. The Possessive. Object Pronouns. Modal Verbs. The Passive Voice. Word Order in Sentences. Articles. Grammar.

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- STOP AND SEARCH, MAKING AN ARREST AND READING OF RIGHTS. Police vocabulary. Relevant aspects.

U. Didáctica 2.- PASSPORT CONTROL AND GIVING DIRECTIONS. Police work. Police vocabulary. Relevant aspects

U. Didáctica 3.- EMERGENCY CALLS 091 AND ATTENDING VICTIMS IN CRITICAL SITUATIONS. Police vocabulary. Relevant aspects.

U. Didáctica 4.- REPORTING TO YOUR SUPERIOR. Police vocabulary. Relevant aspects.

U. Didáctica 5.- HOUSE SEARCH, ROADBLOCKS AND CHECKPOINTS. Police

vocabulary. Relevant aspects

U. Didáctica 6.- GENERAL POLICE SITUATION. Relevant aspects

### **ORGANIZACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES III**

FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN DESARROLLADAS POR EL MANDO. Aspectos fundamentales de la comunicación. Elementos del proceso de comunicación. Sistemas de mensajes. La comunicación efectiva. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- ATENCIÓN AL CIUDADANO. Calidad en la relación con el ciudadano. Tratamiento de quejas y sugerencias. La importancia de las emociones en la actividad policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL. La motivación. Principales teorías de la motivación. Técnicas para motivar a los subordinados. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- MANEJO DE PROBLEMAS Y RESOLUCION DE CONFLICTOS. Estilos de afrontamiento del conflicto. La negociación. Los aciertos y los errores en el proceso de negociación. Aspectos relevantes.

FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- HABILIDADES BÁSICAS COMO HERRAMIENTA DE MANDO. La observación. La escucha activa. La persuasión y tipos. Asertividad. Estilos de comunicación. Técnicas de asertividad. Aspectos relevantes

U. Didáctica 2.- PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS. Concepto de estrés. Fisiología del estrés. El estrés policial. Gestión del estrés. Aspectos relevantes

U. Didáctica 3.- EL LIDERAZGO EFICAZ. Liderazgo eficaz: el liderazgo situacional. Estilos de liderazgo. Niveles de madurez. Estilos de liderazgo versus niveles de madurez. Aspectos relevantes

### **DEONTOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA PROFESIONAL**

FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- NECESIDAD DE LA DEONTOLOGÍA Y DE LA ÉTICA PROFESIONAL

EN LA POLICÍA NACIONAL. Aproximación al tema de estudio. Integridad y corrupción. Tratamiento a detenidos y uso de la fuerza. Solidaridad ciega. La tortura: delito contra la humanidad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. Tipos de comunicación. Dificultades en el proceso de comunicación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- LA RESILIENCIA EN LA POLICÍA NACIONAL. Introducción. Resiliencia en las organizaciones. Situaciones policiales que indican la resiliencia en la Policía Nacional. Aspectos relevantes.

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO EN LAS FUNCIONES DEL SUBINSPECTOR. Policía: servicio público versus herramienta de control social. Código Ético de la Policía Nacional. Valores profesionales: artículo 21 del Código Ético del Cuerpo Nacional de Policía. Himno de la Policía Nacional. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN. La globalización y sus consecuencias. Respuestas a la globalización: los movimientos antiglobalización. Incidencia en el ámbito policial. Repercusiones sociales: multiculturalidad y radicalismos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- ATENCION AL CIUDADANO Y CALIDAD EN EL SERVICIO. El concepto de calidad. Satisfacción de las expectativas en la Policía Nacional. Cartas de servicio y tratamiento de quejas y sugerencias. La imagen institucional como signo de calidad. La responsabilidad del Subinspector en la incorporación de la calidad al servicio policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- APROXIMACIÓN AL ISLAM Y SU RADICALIZACIÓN. El terrorismo yihadista. Aproximación al islamismo: principios básicos y principales ramas del Islam. Islam e islamismo. La yihad. La amenaza yihadista en España. Últimas tendencias del terrorismo yihadista. Aspectos relevantes

U. Didáctica 5.- VÍCTIMAS DE LA INSEGURIDAD Y DE LA DELINCUENCIA. Introducción a la victimización. Consideraciones previas en la atención a las víctimas. Víctimas especialmente vulnerables. Aspectos psicosociales en la violencia de género. Aspectos relevantes.

## **TAU Y PROTECCIÓN CIVIL III**

### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- EL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN CIVIL. Introducción. Fundamentos. Estructura organizativa. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- EL PLAN TERRITORIAL DE EMERGENCIAS. Contenido del plan territorial de emergencias. Estructura organizativa. El policía en emergencias. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. LA COORDINACIÓN EN EMERGENCIAS 112. Cuestiones generales. Los centros de coordinación de emergencias. Teléfono único de emergencias. El puesto de mando avanzado. Medios de comunicación y gestión de emergencias. Aspectos relevantes.

### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1. LA EMERGENCIA. OPERATIVIDAD. Conceptos básicos. Fases y niveles de emergencia. Procedimiento operativo. Medidas de actuación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- SOPORTE VITAL BÁSICO Y DESFIBRILACIÓN EXTERNA AUTOMÁTICA. RECICLAJE. Soporte vital básico. Desfibrilador externo automatizado. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- TÉCNICAS ASISTENCIALES DE URGENCIA. RECICLAJE. Introducción. Tratamientos posturales. Actuación en hemorragias. Actuación en quemaduras. Actuación en traumatismos. Otras situaciones de urgencia. Hipoglucemia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. SITUACIONES DE EMERGENCIA MÁS FRECUENTES EN PROTECCIÓN CIVIL. Introducción. Accidentes con múltiples víctimas. Incendios. Escapes de gas. Accidentes mercancías peligrosas. Incidentes NRBQ. Inundaciones. Aspectos relevantes

## **PRÁCTICA PENAL Y PROCESAL III**

### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- DELITOS TECNOLÓGICOS: ASPECTOS PENALES Y PROCESALES. Delitos tecnológicos. Delitos contra la intimidad. Aproximación operativa a los fraudes telemáticos y falsificación de medios de pago. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- DELITOS RELACIONADOS CON EL TRÁFICO DE ESTUPEFACIENTES (III). Tráfico ilícito de estupefacientes y precursores. Análisis jurídico del delito de tráfico de sustancias estupefacientes en relación a la Ley de Contrabando. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA (III). Delito de omisión del deber de impedir determinados delitos o de promover su persecución. Encubrimiento. Realización arbitraria del propio derecho (art. 455). Modalidades delictivas habituales en el ámbito policial, relacionados con la Administración de Justicia. Especial referencia al quebrantamiento de medida cautelar dictada con motivo de una orden de protección. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- LOS PROCEDIMIENTOS PENALES. SUPERVISIÓN DE LA ACTUACIÓN POLICIAL EN EL PROCEDIMIENTO ABREVIADO Y EN EL ENJUICIAMIENTO RÁPIDO PARA DETERMINADOS DELITOS Y DE LOS DELITOS LEVES. Tipos de procedimiento penales. Agilidad en el procedimiento penal: enjuiciamiento rápido por delito e inmediato por delito leve. Coordinación entre los órganos judiciales y la policía. Aspectos relevantes

U. Didáctica 5.- SUPERVISIÓN DE LOS ACTOS DE INVESTIGACIÓN EN EL PROCESO PENAL. Medios de prueba y actos de investigación. La prueba preconstituida y anticipada. La prueba prohibida y la prueba ilícita. La prueba de indicios. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- FUNCIONES DEL SUBINSPECTOR EN LA OFICINA DE DENUNCIAS Y ATENCIÓN AL CIUDADANO. SUPERVISIÓN DE LA APLICACIÓN SIDENPOL-WEB. Introducción. La Oficina de Denuncias en las comisarías del Cuerpo Nacional de Policía. Funciones, organización y personal de las Oficinas de Denuncias y Atención al Ciudadano. Funciones de los integrantes de las ODAC. Libros de registro y otros documentos. Aspectos relevantes.

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- SUPERVISIÓN DEL INICIO DEL ATESTADO. COMPARECENCIA Y DILIGENCIAS INICIALES. Comparecencias. Diligencias iniciales motivadas. Diligencias iniciales por investigaciones propias. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- SUPERVISIÓN DE LA CONFECCIÓN DE LAS DILIGENCIAS DE TRÁMITE Y REMISIÓN. La comprobación del delito. Concepto de diligencias de trámite. Diligencias de trámite. La diligencia de informe. La diligencia de remisión. Aspectos relevantes.



U. Didáctica 3.- PARTICULARIDADES DE LOS ATESTADOS CON MENORES. Regulación legal. Detención de menores. Especial referencia a los derechos de los menores detenidos. La declaración del menor. Reseña del menor. Determinación de edad e identidad. Reconocimiento en rueda. Reconocimiento fotográfico. El consentimiento del menor en la práctica de la entrada y registro. Remisión de las diligencias. Actuación policial en casos de desamparo de menores e incapaces. Diligencias específicas sobre menores. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- DELITOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO FAMILIAR (II). Violencia de género y violencia doméstica. Protección contra los malos tratos, los malos tratos habituales, las lesiones, las amenazas y las coacciones. Quebrantamiento de condena. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- SUPERVISIÓN DE LA ACTUACIÓN POLICIAL ANTE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Particularidades de los atestados en supuestos de violencia doméstica y de género. Tratamiento de la mujer extranjera, víctima de malos tratos y en situación irregular. Los juzgados de violencia sobre la mujer: competencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- SUPERVISIÓN DE LA TOMA DE DECLARACIÓN EN SEDE POLICIAL. SUPERVISIÓN DE LA REALIZACIÓN DE GRABACIONES FOTOGRÁFICAS Y VIDEOGRÁFICAS. Declaración del detenido en sede policial. Declaración de testigos. Protección de testigos y peritos. Grabación videográfica. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7.- SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ASPECTOS LEGALES DE LA ENTRADA Y REGISTRO. Aspectos formales y procedimentales de la entrada y registro. Actualización jurisprudencial del concepto de domicilio y su inviolabilidad. El fenómeno ocupa. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 8.- OBSERVACIÓN E INTERVENCIÓN DE LAS COMUNICACIONES. Derecho al secreto de las comunicaciones escritas, telegráficas, telefónicas y telemáticas. Intervención de la correspondencia escrita y telegráfica. Interceptación de las comunicaciones telefónicas y telemáticas. Captación y grabación de comunicaciones orales mediante la utilización de dispositivos electrónicos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 9.- DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS. Introducción. Clasificación criminológica. La protección del extranjero en situación de irregularidad administrativa frente a la explotación laboral. El delito de ayuda a la inmigración clandestina y tráfico ilegal de personas. La trata de seres humanos. Aspectos relevantes

## **NORMATIVA ADMINISTRATIVA Y DERECHO DE EXTRANJERÍA III**

### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- EL ESTATUTO PROFESIONAL DE LOS MIEMBROS DEL CNP. Los principios de jerarquía y subordinación. Principios de colaboración y coordinación. Relaciones con la comunidad: utilización de las armas de fuego. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- LA CARRERA PROFESIONAL EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA: SUBINSPECTOR. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Ingreso y formación en la Policía Nacional. La promoción interna de los funcionarios de la Policía Nacional. Situaciones administrativas. Segunda actividad y jubilación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA: SUBINSPECTOR. Introducción. Libre designación. Concursos de méritos: concurso específico y concurso. General. Otras formas de provisión de destinos. Toma de posesión y cese. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- SUPERVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CNP. Permiso por parto. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Permiso por guarda legal de menores, mayores dependientes o discapacitados. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. Aspectos relevantes

U. Didáctica 5.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (III). Aspectos generales sobre la prevención de riesgos. Laborales. La prevención de riesgos laborales en el CNP. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Derechos y deberes básicos de los funcionarios en materia preventiva. Aspectos relevantes.

### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- CLASIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FRONTERAS. El espacio Schengen. Requisitos para el cruce de los distintos tipos de fronteras. Responsabilidad y obligaciones del transportista en los casos de denegación de entrada. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- SUPERVISIÓN DEL CONTROL DE LAS SITUACIONES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA. Legislación aplicable. Estancia. Residencia. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- SUPERVISIÓN DEL CONTROL DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS. Supuestos de regímenes especiales. Especial referencia al régimen de estudiantes e indocumentados. La protección internacional. Los menores extranjeros no acompañados. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- SUPERVISIÓN DEL CONTROL DEL RÉGIMEN COMUNITARIO. Beneficiarios. Entrada, permanencia y trabajo en España de los ciudadanos comunitarios. Medidas aplicables por razones de orden público y seguridad pública. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- SUPERVISIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL RÉGIMEN SANCIONADOR. Infracciones. Sanciones: multa y expulsión. Medidas: devolución y salida obligatoria. Casos en los que cabe la detención como medida cautelar. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- SUPERVISIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. El procedimiento sancionador. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 7.- TRATA DE SERES HUMANOS, TRÁFICO DE PERSONAS Y FAVORECIMIENTO DE LA INMIGRACIÓN IRREGULAR. Análisis de la situación. Inmigración irregular: análisis de las diferentes formas de acceso al territorio. Medidas de prevención y control: los planes operativos, la Instrucción 6/2016, de la Secretaría de Estado de Seguridad y la Instrucción 5/2015, de la Comisaría General de Extranjería y Fronteras, sobre el interlocutor social en la trata de seres humanos. Medidas asistenciales: las víctimas. Aspectos relevantes.

## **ACTOS JURÍDICOS DE DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO**

### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- DERECHOS REALES (I). Derechos reales. Propiedad. La copropiedad. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- EL REGISTRO DE LOS DERECHOS REALES (I). El registro de los derechos reales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- DERECHO DE FAMILIA (I). Regulación y características del derecho de familia. El parentesco: líneas, cómputo y efectos. El matrimonio: efectos personales y patrimoniales. Aspectos relevantes.

## FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- EMPRESA Y SOCIEDAD MERCANTIL (I). La empresa y el empresario. La sociedad mercantil. La sociedad anónima. Trámites para constituir una sociedad. El registro mercantil. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- TÍTULOS VALORES Y DOCUMENTOS MERCANTILES (I). Títulos valores. La letra de cambio. El cheque. El pagaré. Medios de pago electrónicos. Intervención administrativa de los medios de pago. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- LOS CONTRATOS MERCANTILES (I). Introducción. Contratos bancarios. Contrato de seguro. Contratos comerciales. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- EL DERECHO DEL TRABAJO (I). El contrato de trabajo. Sujetos del contrato de trabajo. Protocolo para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (I). El sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6.- SUPERVISIÓN DE LA ACTUACIÓN POLICIAL EN CONFLICTOS LABORALES. INTERVENCIÓN POLICIAL EN PROCESOS ELECTORALES. El derecho de reunión. Los conflictos colectivos. El derecho de huelga. Actuación de las FFCCS en los procesos electorales. Aspectos relevantes

## **TÉCNICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN III**

### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA CONDUCCIÓN Y CUSTODIA POLICIAL. Terminología utilizada en el reglamento penitenciario. Unidades policiales actuantes y su coordinación con otras instituciones. Competencias en traslados, conducciones y custodias policiales. La conducción policial. La custodia policial. Actuaciones policiales con menores infractores entre 14 y 18 años. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2.- SEGURIDAD PRIVADA. Personal de seguridad privada. Procedimiento de actuación con el personal de seguridad privada. Medidas de seguridad preceptivas de los establecimientos obligados. Procedimiento operativo ante alarmas. Infracciones a la ley de

seguridad privada. La seguridad privada en el diseño y aplicación de los planes. Preventivos de seguridad ciudadana. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- CONTROL DE MASAS EN LA VÍA PÚBLICA. Aspectos generales. Procedimientos de intervención policial. Despliegue del subgrupo. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- DISPOSITIVOS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. Violencia en el deporte. Estructura en el CNP. Medidas preventivas. Dispositivo policial. El delegado gubernativo en espectáculos taurinos. El delegado gubernativo. El Subinspector como delegado gubernativo. Funciones del delegado gubernativo. Aspectos relevantes.

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- LA BRIGADA DE SEGURIDAD CIUDADANA. Aspectos generales. Unidades de seguridad ciudadana. Aspectos relevantes

U. Didáctica 2.- COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA PRESENCIA POLICIAL. Planificación de un dispositivo. Proceso de planificación. Análisis previos. Responsabilidad y análisis de resultados. El coordinador de servicios. La Sala del 091. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3.- LEY DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. Ley orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana. Espectáculos públicos y actividades recreativas. Derecho de admisión. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4.- SEGURIDAD DE EDIFICIOS Y PERSONALIDADES. El plan integral de seguridad. La zona de seguridad. El servicio de seguridad. La protección dinámica. Competencias, actividades y coordinación del subinspector. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5.- APLICACIÓN DE UN DEC. Aspectos generales. Requisitos. Finalidad y clases. Funciones del jefe del DEC. Instalación del DEC. Incidencias. Levantamiento del DEC. Actuación final. Otros tipos de controles. Aspectos relevantes

### **TÉCNICAS Y TÁCTICAS POLICIALES CON ARMAS DE FUEGO III**

#### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- MANEJANDO CON SEGURIDAD LAS ARMAS DE FUEGO POLICIALES.

U. Didáctica 2.- LOS SEGUROS Y LAS INTERRUPCIONES EN LAS ARMAS DE USO POLICIAL.

U. Didáctica 3.- LA PISTOLA HK USP COMPACT.

FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1.- REPASO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD.

U. Didáctica 2.- TÉCNICAS DE DISPARO.

U. Didáctica 3.- POSICIONES DE TIRO POLICIAL MÁS HABITUALES. U. Didáctica 4.- EJERCICIOS DE TIRO CON FUEGO REAL CON ARMA CORTA. U. Didáctica 5.- LA ESCOPETA POLICIAL.

### **TÉCNICAS OPERATIVAS DE SEGURIDAD VIAL III**

FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1. PATRULLAJE CONVENCIONAL DE VEHÍCULOS POLICIALES. Maniobras básicas de la circulación: concepto y normas generales para su realización. Incorporación a la circulación. Cambios de dirección, calzada y carril. Cambio de sentido de la marcha. Marcha atrás. Distancia entre vehículos: lateral y frontal. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. EL SUBINSPECTOR ANTE LOS ACCIDENTES DE TRÁFICO. La investigación de accidentes de tráfico. El accidente de tráfico. Teoría de la evolución del accidente. Los accidentes en el CNP. Medidas preventivas a adoptar en el ámbito del CNP. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. EL VEHÍCULO PRIORITARIO EN EL CNP. El vehículo policial. La adquisición de vehículos en el CNP. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. LA DOCUMENTACIÓN DEL CONDUCTOR Y DEL VEHÍCULO EN EL CNP. Introducción. El permiso de conducción de vehículos policiales. El permiso de circulación del vehículo policial. La inspección técnica de vehículos policiales. La libreta del vehículo policial. El seguro de responsabilidad civil obligatoria de los vehículos policiales. El libro de servicios. El repostaje del vehículo policial. Aspectos relevantes.

FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1. SISTEMAS DE SEGURIDAD DEL VEHÍCULO POLICIAL. Introducción. Seguridad activa y pasiva. La seguridad en motocicleta policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. INTEGRACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL VEHÍCULO POLICIAL TIPO “Z”. Introducción. El vehículo patrulla tipo “Z” Citroen Xsara Picasso. El vehículo patrulla tipo “Z” Citroen C4 Picasso. El vehículo de patrulla tipo “Z” Citroën C – 4 Picasso. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. TÉCNICAS POLICIALES DE CONDUCCIÓN. La conducción nocturna. La conducción operativa en motocicleta policial. Conducción con cambio automático. Conducción de vehículos todoterreno. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. COMPETENCIA DEL SUBINSPECTOR EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SEGURIDAD VIAL. El RD 2/2006 de prevención de riesgos laborales. Accidentes “in itinere” y “en misión”. Ergonomía del conductor y del vehículo. Utilización de vehículos en el CNP: IOPR 003. Aspectos relevantes.

### **DEFENSA PERSONAL POLICIAL III**

#### FASE CENTRALIZADA.

U. Didáctica 1. PILARES BÁSICOS DE LA DEFENSA PERSONAL POLICIAL. Posición de seguridad. Posición de conflicto. Desplazamientos. El binomio policial en la defensa personal policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. TÉCNICAS BÁSICAS EN SITUACIÓN DE CONFLICTO. Técnicas de golpeo. Neutralización de ataques: bloqueos y desplazamientos. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. ENGRILLETAMIENTOS Y USO DEL BASTÓN POLICIAL. Principios generales y normas básicas de seguridad a la Hora de poner los grilletes. Técnicas de engrilletamiento. La defensa semirrígida reglamentaria. Empuñamiento. Técnicas de bloqueo. Técnicas de golpeo. Técnicas de proyección, inmovilización y control. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. TRABAJO OPERATIVO DE DEFENSA PERSONAL POLICIAL EN EL SUBGRUPO. Detenciones en equipo. Fases de la actuación coordinada. Plan de acción. Táctica para la neutralización y reducción. Aspectos relevantes.

### **EDUCACIÓN FÍSICA III**

#### FASE DESCENTRALIZADA.

U. Didáctica 1. ENTRENAMIENTO DE LA RESISTENCIA. Concepto de resistencia. Clases de resistencia. Entrenamiento de la resistencia. Prueba de 800 metros. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 2. ENTRENAMIENTO DE LA FUERZA. Concepto y consideraciones generales. Clasificación de la fuerza. Contracciones musculares. Músculos agonistas, antagonistas y fijadores: las cadenas cinéticas. El press de banca. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 3. ENTRENAMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD. Concepto de flexibilidad. Factores de los que depende la flexibilidad. Principios fundamentales para el trabajo de la flexibilidad. Sistemas de entrenamiento de la flexibilidad. La prueba de flexibilidad. Aplicación práctica policial. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 4. ENTRENAMIENTO DE LA NATACIÓN. Concepto de natación. Los diferentes estilos en la natación. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 5. LA NUTRICIÓN Y EL DEPORTE. Conceptos básicos. Teoría e historia de la nutrición. Los alimentos. La dieta. Los beneficios de una dieta equilibrada. La nutrición y el ejercicio físico. Aspectos relevantes.

U. Didáctica 6. ANEXO: PLAN DE ENTRENAMIENTO

FASE CENTRALIZADA.

PLAN DE ENTRENAMIENTO (disponible en el campus virtual). Compuesto por sesiones prácticas que el alumnado realizará tanto en el Centro como en sus casas. La evaluación se realizará mediante una serie de pruebas.



## **ANEXO XI. ORDEN ECD/775/2015.**

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, establece en su artículo sexto, apartado 2.b), con respecto a la formación de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes administraciones públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

Por su parte, la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, establecía y ahora el Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional establece que a propuesta del Ministro del Interior, los estudios de formación que se cursen en los centros docentes podrán ser objeto de reconocimiento en el ámbito del Sistema Educativo Español, según la normativa vigente.

La Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado, y se modifica la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial.

En su artículo 2 se establecen las condiciones para la declaración de equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado y, entre ellos en el apartado b) se exige estar en posesión del título de Bachiller al que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o titulación equivalente.

Por su parte, el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, expresa en su artículo 3 que podrán acceder a los estudios universitarios oficiales de Grado en las universidades españolas, en las condiciones que para cada caso se determinen, quienes reúnan alguno de los requisitos expresados en dicho artículo, siendo el primero de ellos el de estudiantes en posesión del título de Bachiller del Sistema Educativo Español o de otro declarado equivalente, pero contemplando también otras posibilidades.

La actual redacción del artículo 2, apartado b) de la precitada Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, da lugar a situaciones en las que personas que reúnen los requisitos académicos para el acceso a estudios universitarios oficiales de Grado conforme a la legislación vigente, sin embargo, no pueden obtener la equivalencia contemplada en la mencionada orden al no contar con la titulación expresada en el citado apartado.

Como quiera que la equivalencia establecida por la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, lo es al nivel académico universitario oficial de Grado, parece coherente que la misma pueda ser obtenida si, reuniendo el resto de requisitos expresados en su artículo 2, la persona interesada cumple los requisitos de acceso a estudios universitarios oficiales de Grado en las universidades españolas de acuerdo con la normativa vigente.

Por todo lo anterior, parece oportuno revisar los requisitos académicos exigibles previstos en el artículo 2, apartado b), de la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, con la finalidad de ampliarlos de acuerdo con lo previsto en la normativa de acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.

Por otra parte, igualmente como condición para la declaración de equivalencia, el artículo 2, apartado c), exige haber cursado la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía conforme al plan de estudios de 240 créditos ECTS diseñado al efecto y hayan obtenido el nombramiento a partir del año 2014.

En la disposición transitoria única de la referida orden se estableció la posibilidad de obtener la equivalencia a los nombramientos de los Subinspectores del Cuerpo Nacional de Policía anteriores al año 2014, siempre que cumplan las condiciones establecidas en los apartados a) y b) del artículo 2 y, además hayan cursado los complementos formativos establecidos a los efectos de completar los 240 créditos ECTS del plan de estudios conducente a la obtención del citado nombramiento.

Teniendo en cuenta que la citada orden se aprobó en el año 2015, se considera que el régimen transitorio previsto también puede ser aplicable a los nombramientos efectuados en el propio año 2014, por lo que se hace necesario modificar dicha disposición transitoria.

Esta orden se ajusta a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley

39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En particular, se adecúa a los principios de necesidad y eficacia, al considerarse que es preciso adecuar las condiciones para la declaración de equivalencia del nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al fin de garantizar promoción profesional. Al de proporcionalidad, toda vez que la orden ministerial contiene la regulación imprescindible y no conlleva medidas restrictivas de derechos, ni impone obligaciones a los destinatarios. Al de eficiencia, permitiendo un funcionamiento ágil de las administraciones públicas al adaptar la regulación del régimen de equivalencias a la realidad académica. Al de seguridad jurídica, ya que se garantiza que esta norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico interno. Al de transparencia, finalmente, toda vez que en la tramitación de esta norma se ha garantizado la participación de los sectores afectados.

En el proceso de elaboración de esta orden han sido consultados el Consejo de Universidades y las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia General de Política Universitaria.

Esta orden se dicta al amparo del artículo 149.1.30.a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales.

La Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado, y se modifica la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial, queda modificada el 22 de febrero de 2022 como sigue:

Uno. El apartado b) del artículo 2 queda redactado del siguiente modo:

«b) Que estén en posesión del título de Bachiller al que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o titulación equivalente, o que cumplan los requisitos establecidos por la legislación española en materia de acceso a la universidad.»

Dos. La disposición transitoria única queda redactada del siguiente modo: «Disposición transitoria única. Nombramientos de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía anteriores al año 2015.

La equivalencia establecida en el artículo 1 de esta orden será de aplicación, asimismo, a los nombramientos de los Subinspectores del Cuerpo Nacional de Policía anteriores al año 2015, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en los apartados a) y b) del artículo 2 de la presente orden y, además, se hayan cursado los complementos formativos establecidos a los efectos de completar los 240 créditos ECTS del plan de estudios conducente a la obtención del citado nombramiento.»

## **ANEXO XII. INFORME DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN POLICIAL DE GRADO.**

ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) conforme a lo establecido en el Artículo 3 de la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico universitario oficial de Grado, y se modifica la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Máster Universitario Oficial.

La evaluación del Título ha incluido una visita de un panel de expertos a la universidad y éste ha emitido un informe que junto de información disponible del título ha sido analizado por la Comisión de Acreditación de ANECA que emitió un Informe Provisional de Evaluación a la entidad solicitante.

Tras la recepción de la respuesta por parte del Cuerpo Nacional de Policía al mencionado Informe Provisional de Evaluación, la Comisión de Acreditación, de forma colegiada, ha valorado el título de acuerdo con los criterios recogidos en el modelo de evaluación para la renovación de la acreditación publicado en la página web de ANECA y emite el siguiente informe final de evaluación del título.

### **CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

#### **DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO**

##### **Criterio 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO**

Estándar:

El programa formativo está actualizado y se ha implantado de acuerdo a las condiciones establecidas en la memoria verificada y/o sus posteriores modificaciones.

##### **VALORACIÓN DEL CRITERIO**

La Equivalencia de la formación que conduce al nombramiento de Subinspector de Policía

Nacional a nivel académico de Grado Universitario Oficial (Orden ECD/775/2015, de 29 de abril) (en adelante, Equivalencia a Grado) recibió Informe favorable de verificación de ANECA en junio de 2014. Con posterioridad ha sido objeto de cuatro modificaciones, siendo la última versión de la memoria verificada la de noviembre de 2020.

El título está formado por un conjunto de actividades que se imparten en diferentes centros y modalidades. El primer y segundo curso se imparten en la ENP de Ávila en modalidad presencial, continuando los dos siguientes años con la experiencia profesional. En el CAEP de Carabanchel se imparten el tercer y cuarto cursos del Grado en modalidad presencial y semipresencial.

El primer curso se ofrece en modalidad presencial a los estudiantes que han superado una oposición. El segundo curso se imparte en modalidad presencial-práctico a todos los estudiantes que han superado el primer curso. El tercer curso se ofrece a los policías estudiantes que han superado una nueva oposición (concurso-oposición y/o antigüedad selectiva) y que, obligatoriamente, deben tener dos años de experiencia profesional en un puesto de trabajo. Está programando en dos modalidades: distancia y presencial. El cuarto curso se ofrece a los estudiantes Oficiales de Policía, superan otra oposición (concurso- oposición y/o antigüedad selectiva) Este curso se realiza en dos fases, a distancia y presencial, terminando con la defensa de un Trabajo Fin de Grado (TFG).

A partir de 2017 el CAEP se hace cargo de los últimos cursos, para lo que la ENP les traslada su documentación. En particular, los planes de estudios de Subinspector y Oficial, los contenidos de las unidades didácticas, las fichas de prácticas, el material audiovisual y el de evaluación. Por parte del Gabinete Psicopedagógico del CAEP se ha realizado una comparativa entre el último curso impartido en la ENP y el primero desarrollado en el CAEP, tanto de Oficial como de Subinspector, analizándose el impacto que ha tenido la transición mencionadas en los diversos grupos de interés, observándose que la mayoría de los parámetros analizados han ofrecido un resultado positivo. En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, estudiantes y egresados confirman esta valoración del Informe de Autoevaluación.

La planificación temporal del título es de cuatro años, y se alarga hasta siete por imperativo legal, ya que los estudiantes han de realizar prácticas profesionales antes de tomar posesión de su

puesto. Al finalizar el cuarto curso, los estudiantes realizan la defensa del TFG, cuyo tema habrán elegido al principio de este cuarto curso.

La Equivalencia a Grado Universitario tiene su origen en la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Subinspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Grado Universitario Oficial, y se basa en el plan de estudios del año 2015, elaborado para solicitar la mencionada equivalencia. Hasta 2017 la Equivalencia al Grado se imparte en la Escuela Nacional de Policía (ENP) de Ávila, y a partir de entonces los dos últimos cursos académicos se imparten en el Centro de Altos Estudios Policiales (CAEP) de Carabanchel.

El Informe de Autoevaluación ha sido realizado a petición de la Jefatura de la División de Formación y Perfeccionamiento (DFP) por una Comisión de Autoevaluación en la que están representados todos los colectivos implicados en el título: equipos directivos de la ENP-Ávila y del CAEP-Carabanchel, equipos directivos docentes de ambos Centros de Formación, jefes de Departamentos Docentes, profesores, estudiantes (representados por los delegados de las diversas secciones), personal de administración y servicios, egresados, y jefes de Unidades Operativas en las que los estudiantes han sido destinados (empleadores) en los distintos cursos.

El título comenzó a impartirse en el curso académico 2010-2011, y consta de 240 créditos impartidos en modalidad presencial y semi-presencial. El título de Equivalencia a Grado se implanta en 2017.

Existe un equipo directivo que gestiona el nivel superior de responsabilidad del centro y un equipo docente que de manera específica se responsabiliza de los planes de estudio. Este equipo está dirigido por un Jefe de Estudios e Innovación Pedagógica, quien cuenta con la colaboración directa de varios coordinadores: tres coordinadores (Formación Superior, Técnica y en Puestos de Trabajo), un responsable del Gabinete Psicopedagógico y siete Profesores-Jefes de los Departamentos Docentes.

En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad se confirmaron los mecanismos de coordinación descritos en el Informe de Autoevaluación, en donde se señala que los coordinadores docentes y el Gabinete Psicopedagógico se reúnen diariamente con el Jefe de Estudios. El equipo docente se reúne dos veces por semana de manera ordinaria, y de forma extraordinaria cuando resulta necesario. El

equipo docente y el equipo directivo se reúnen también dos veces por semana bajo la presidencia del Director del Centro. Todas las actividades formativas que afectan a los planes de estudio, y también al de Formación Superior, por tanto, se coordinan en las reuniones de los equipos. Las reuniones que tienen que ver con la evolución del plan formativo se especifican en la guía docente. Con este mecanismo de coordinación docente se han incorporado mejoras en el título durante sus años de implantación, en particular, gracias a las funciones de seguimiento realizada por el Gabinete Psicopedagógico y la Jefatura de Estudios. Sin embargo, en el Informe de Autoevaluación se señala que se impulsarán mecanismos de coordinación entre los centros implicados en la formación de los profesionales aspirantes a la categoría de Subinspector para el trabajo conjunto y armonizado en la mejora de los planes de estudio dirigidos a la adquisición de las correspondientes competencias. En el transcurso de las audiencias del panel de expertos los responsables del título, y los estudiantes y egresados, señalaron que la coordinación se realiza de manera satisfactoria.

Las propuestas de mejora, que han comenzado a ser llevadas a cabo en 2021, contemplan: la actualización de los planes de estudio; la recogida de evidencias de los procesos formativos; facilitar la formación continua del personal docente y de apoyo; establecer un procedimiento para recoger las necesidades y nivel de satisfacción del personal; potenciar las herramientas de tutorización en remoto.

El Plan de mejora interna tiene como objetivo concretar un protocolo de seguimiento de los planes de estudio que permita acciones de mejora continua y satisfacer las necesidades de aportación de evidencias a ANECA en su labor de seguimiento y acreditación de las correspondientes equivalencias a Grado y Máster Universitario. Durante el período de implantación del título, quien ha realizado esta función de seguimiento ha sido el Gabinete Psicopedagógico, que ha desarrollado protocolos de coordinación que podrían ser considerados como “buenas prácticas”.

La equivalencia a Grado Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Subinspector de Policía tiene unas características propias. El perfil de egreso está definido, en primer lugar, por el Plan Estratégico Integral adoptado por la Dirección General de la Policía y por el Plan Estratégico General adoptado por la ENP y por el CAEP. En segundo lugar, el perfil de egresado viene dado por la convocatoria de empleo público por la que se accede a la posición de Subinspector de Policía Nacional, y está actualizado según los requisitos de su ámbito



profesional, siendo una vía de actualización externa del perfil de egreso en la medida en que la convocatoria anual de acceso que especifica los requisitos formativos es establecida por la Dirección General de la Policía del Ministerio del Interior.

Como se señala en el Informe de Autoevaluación, el equipo docente del CAEP convoca y realiza reuniones informativas con los representantes de las distintas Comisarías Generales y las Divisiones para recabar las necesidades formativas que oportunamente son incorporadas a los planes de estudio y que tratan de completar la adquisición de competencias. Estas modificaciones se trasladan al plan de estudios a través de adendas, que se ocupan de materias como cualquier modificación del sistema penal, extranjería, procesal, avances científicos en identificación, en la lucha contra el crimen por medio de las nuevas tecnologías, el conocimiento de nuevos modos de operar en tipos delictivos complejos, como el blanqueo de capitales o la trata de seres humanos, procesos de radicalización en delitos de odio y terrorismo... explicándose en el mismo curso en el que la actualización ha tenido lugar.

El perfil de egreso está determinado por la ley que regula la formación de Subinspector. En el Informe de Autoevaluación se indica que se realizan consultas anuales a diversos colectivos identificados como clave. El equipo directivo de la ENP tiene la potestad de trasladar a la Dirección General su apreciación sobre las modificaciones que deben realizarse en el perfil de egreso tras consultar con los distintos grupos interesados, incluidos los empleadores, en este caso, los jefes de unidades operativas donde se incorporan los estudiantes para completar el período de prácticas, con carácter previo para la toma de posesión del cargo de Subinspector nacional.

La actualización del temario de las oposiciones, tanto de Subinspector como de Inspector, se lleva a cabo en cooperación con las Comisarías y unidades de policía.

La memoria verificada actualizada especifica la obligación legal de actuar de forma planificada y coordinada de la ENP y del CAEP. Para ello, cuentan con mecanismos de coordinación docente vertical y horizontal equivalentes a los académicos. Estas funciones son desempeñadas por las autoridades de la ENP y del CAEP, en particular el Gabinete psicopedagógico, que cuenta con la colaboración de los jefes de los Departamentos y los coordinadores de las asignaturas en el marco de los Departamentos (Evidencia E02.6. Actas de acuerdos en las asignaturas).

Se prevé una coordinación vertical entre la Dirección y Jefaturas docentes de ambos centros, y

también entre los distintos coordinadores docentes y jefes de Departamentos, quienes se reúnen con mucha frecuencia. Están coordinados, además, con el Gabinete psicopedagógico, de manera que, si se da alguna falta de coordinación, pueda resolverse con agilidad.

La coordinación horizontal se produce a través de las reuniones periódicas de los profesores de cada asignatura. Cada jefe de Departamento coordina su asignatura. Las evidencias aportadas, como las designadas como E02, muestran actas de reuniones de coordinación docente desde 2015 hasta enero de 2020, e Informes departamentales que son muestra del grado de coordinación existente.

Las guías docentes constituyen, igualmente, una herramienta de coordinación docente, en la medida en que se planifican la previsión del curso, el calendario de clases, el calendario de exámenes, el sistema de evaluación, el profesorado, programas, temas... En ellas, igualmente, se establece un calendario con cuatro reuniones por curso de la Junta de Coordinación. Anualmente, en el mes de mayo, los responsables de la coordinación docente, horizontal y vertical, avalan y proponen los posibles ajustes para la mejora del título. En las guías docentes se establecen criterios generales para lograr homogeneidad a la hora de diseñar y corregir exámenes.

En las encuestas de satisfacción, en el ítem “Valorando el balance teórico-práctico del curso”, los estudiantes estiman que los contenidos son excesivamente teóricos (Evidencia E01\_Informes de Evaluación Oficial, Gabinete Psicopedagógico-1) con 221 y un 39.25.% “bastante teórico”, y 128 y 22.74% “muy teórico”. La misma valoración alcanza a las materias impartidas en el CAEP (E.01\_Informes de quejas y sugerencias cursos Departamento de Calidad del CAEP-1-1) No obstante, en el transcurso de las audiencias mantenidas durante su visita a la Universidad, estudiantes y egresados valoraron positivamente que el profesorado lleve a cabo seminarios al final del curso académico, tanto actualizar los contenidos teóricos derivados de las reformas legislativas como para la incorporación de los últimos avances en la práctica policial. El profesorado justifica ese enfoque teórico de la formación en la necesidad de dotar de herramientas conceptuales a los estudiantes, pues la formación práctica se adquirirá durante el desempeño profesional.

La Equivalencia a Grado Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Subinspector de Policía Nacional tiene unas características particulares en cuanto al perfil de ingreso, que está definido por la normativa vigente, integrada por la estatutaria del CNP y por la reglamentación de las enseñanzas universitarias. Ambas normativas condicionan los criterios de

admisión en la medida en que los estudiantes acceden a través de un concurso de oposición libre o a través de la promoción interna de los miembros del CNP.

En la Carta de Servicios, se señala que la ENP colabora con el área de Procesos Selectivos de la DFP, especialmente en el despliegue de las pruebas selectivas de ingreso. Los criterios de admisión vienen dados por la necesidad de superar una oposición libre o de acceder por el concurso de promoción interna. Las plazas de acceso sólo se otorgan a quienes están en posesión de los requisitos académicos que permiten el acceso a la Universidad, de acuerdo con el RD 1393/2007 y el RD 861/2010. Este proceso de selección garantiza un perfil de ingreso adecuado y homogéneo en lo que se refiere a la formación previa mínima exigible. No obstante, en relación con el nivel de lengua extranjera –inglés- el profesor responsable manifestó en el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad que el nivel de los estudiantes es dispar, lo que dificulta el progreso del conjunto.

El número de estudiantes de nuevo ingreso ha aumentado sensiblemente desde 2015 hasta 2019. No obstante, en este Título se respeta el número de plazas ofertadas, según la memoria en su día verificada, especificándose que será el número que se publique en el BOE tras la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado, conforme a la oferta de empleo público establecida. El número de plazas ha variado entre 2016 y 2019, oscilando entre las 2506 de 2019 y las 3201 de 2017.

En el transcurso de las mismas audiencias, y tras señalar el nivel en la asignatura de idiomas, los responsables del título y los profesores señalan que han considerado incorporar en la oposición una prueba de idiomas para incrementar los conocimientos exigidos a los estudiantes. A pesar de que el incremento de estudiantes se ha realizado conforme a las ratios previstas en la memoria verificada actualizada, los responsables del título consideran que el exceso de estudiantes respecto a los inicialmente previstos exige de la ENP y del CAEP un enorme compromiso.

La Equivalencia a Grado Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Subinspector de Policía Nacional tiene unas características excepcionales respecto a las normas académicas. Por ello no se aplican las normas relativas al reconocimiento de créditos.

Los subinspectores estudiantes que no superen los cursos en su totalidad, en exámenes ordinarios o en una única convocatoria extraordinaria, causan baja en la Escuela Nacional de Policía por

Resolución del Director General de la Policía y pierden toda expectativa de ingreso nacida de la superación de la oposición. Para poder volver a realizar la equivalencia, es necesario superar de nuevo una convocatoria pública de oposición.

## Criterio 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Estándar:

La institución dispone de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del programa y de los procesos que garantizan su calidad.

### VALORACIÓN DEL CRITERIO

Los requisitos generales y específicos para acceder a los procesos selectivos de ingreso y ascenso a la escala de subinspección, categoría de Subinspector, están disponibles y son de conocimiento general para cualquier ciudadano a través de la página del CNP. Las convocatorias de turno libre por oposición son publicadas en el BOE.

Los potenciales estudiantes, así como otros agentes de interés del sistema universitario de ámbito nacional e internacional, cuentan con información accesible en la Web del Ministerio del Interior, así como en la Web de la Policía. La información relativa a la oposición abierta está disponible en la página web del Ministerio en “empleo público”.

En la Web de la Policía se puede encontrar información sobre el doble acceso al título evaluado por oposición y promoción interna, la carrera profesional a la que se puede tener acceso, las convocatorias públicas de oposición con su normativa, así como el procedimiento, los requisitos de acceso, las exclusiones y un portal con las dudas frecuentes o el contacto para resolver aquellas que sean más específicas.

En el Informe de Autoevaluación se señala entre las medidas de mejora la necesidad de una mayor información accesible a futuros posibles estudiantes. Para ello se plantea la creación de enlaces electrónicos desde la página oficial de la Dirección General de la Policía, apartado “empleo público”, a información de los planes de estudio de la ENP.

Los estudiantes que acceden al Grado a través del concurso oposición y de la promoción interna cuentan con acceso a la información relevante del Plan de Estudios y resultados de aprendizaje previstos a través de la intranet de la ENP y del CAEP. Además, cada curso académico comienza con la recepción del estudiante por parte del Coordinador docente, Jefe de Servicio y Régimen Interior, quienes les informan de las cuestiones reglamentarias del Centro. Durante las Jornadas de Recepción se les facilita toda la información pertinente sobre el Plan de Estudios, incluyendo guía y material docente, así como las claves de acceso al Campus Virtual e intranet corporativa.

### criterio 3. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC)

Estándar:

La institución dispone de un Sistema Interno de Garantía de la Calidad formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, la mejora continua del título.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

El título cuenta con una Comisión de Garantía Interna de Calidad que se reúne periódicamente para abordar diversos aspectos del desarrollo del título. Por otra parte, en las Evidencias aportadas se incluyen actas en donde se aborda la coordinación dentro del título.

Se cuenta con un procedimiento que permite medir la satisfacción de los implicados en el mismo, con los Informes de Evaluación elaborados por el Gabinete Psicopedagógico, las encuestas de satisfacción de egresados, Encuesta Responsables sobre satisfacción con la formación. En estas encuestas se integran valoraciones de colectivos diversos sobre diferentes aspectos del programa formativo, indicándose los resultados de satisfacción. Sin embargo, no se ha podido evidenciar que se pueda hacer en dichos Informes un análisis de las fortalezas y aspectos identificados con menor satisfacción. Dichos análisis podrían contribuir al establecimiento de acciones de mejora concretas que pudieran abordarse en la Comisión de Garantía de Calidad.

## DIMENSIÓN 2. RECURSOS

### Criterio 4. PERSONAL ACADÉMICO

Estándar:

El personal académico que imparte docencia es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características del título y el número de estudiantes.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

El personal académico del título durante el período evaluado ha estado compuesto por personal de la ENP de Ávila y del CAEP de Carabanchel y por profesores de la Universidad de Salamanca, así como por personal externo especialista en un ámbito concreto.

En el Informe final de verificación se recomendó aportar más información sobre el perfil docente e investigador del profesorado de la Universidad de Salamanca, recoger la especialidad de los profesores pertenecientes al CNP, explicitar su especialidad y su relación con las asignaturas a las que se vinculan, e incluir la experiencia de formación a distancia que tienen aquellos profesores que impartirán la docencia en dicha modalidad.

En el Informe de Autoevaluación se señala que el personal inicialmente ha tenido que responder al incremento de los estudiantes de promoción interna con una menor plantilla del personal docente, adaptada y adecuada a los cursos de promoción interna, lo que supuso un gran reto para el Centro, que además tuvo que adaptarse a la existencia de un nuevo plan de estudios que había sido desarrollado en otro centro. No obstante, el personal académico que imparte docencia dispone de la cualificación previa necesaria y adecuada, y cuenta con experiencia docente para la impartición del Título en ambos centros, la ENP y el CAEP. Además, este personal docente se complementa con profesorado externo perteneciente a la Universidad de Salamanca.

En el informe se señala que los procesos de selección del nuevo profesorado han asumido las tareas derivadas de pasar de un año a otro de 70 docentes de la ENP y 12 de la Universidad de Salamanca a 162 docentes de la ENP y 20 de la Universidad de Salamanca. También señalan que los docentes de la ENP asumen una media de 20 horas de clase semanales, a lo que hay que sumar sus restantes obligaciones docentes.

En el Informe de Autoevaluación se sostiene también, en relación con el aumento de la ratio profesor/estudiante en el CAEP, que el equipo directivo, de conformidad con lo acordado por la DFP, llevó a cabo la contratación de personal policial en situación de jubilado, con experiencia docente y operativa en su etapa activa, para reforzar el Departamento de Ciencias Jurídicas, y que se realizaron varias convocatorias para cubrir vacantes de profesor en el CAEP, con varios concurso específicos de méritos (CEM): CEMs 31/2016, de 24 de marzo de 2016; 51/2017, de 6 de abril de 2017; 4/2018, de 22 de enero de 2018; 4/2019, de 18 de enero de 2019; y 7/2020, de 23 de enero de 2020. Igualmente, y en virtud de los acuerdos de colaboración que la DFP mantiene con distintas instituciones, se han contratado profesores para impartir las materias de “Seguridad Vial”, “Técnicas Auxiliares de Urgencia” e “Idioma Extranjero (Inglés y Francés)”.

Dado que el número de estudiantes de la Equivalencia a Grado se ha multiplicado por cuatro sin que lo haya hecho el número de profesores, la ratio se ha visto afectada. Así, el número de estudiantes de nuevo ingreso y la ratio de profesores por curso académico durante el período examinado ha sido, en 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, respectivamente: 261 y ratio de 4/1; 1303 y ratio de 12/1; 2615 y ratio de 16/1; 3202 y ratio de 17/1; 2899 y ratio de 16/1.

En el tercer curso la ratio aumenta, respectivamente, a 3/1, 4/1, 30/1, 32/1 y 35/1. Y en cuarto curso es, respectivamente, 21/1, 43/1, 32/1, 34/1 y 34/1.

En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad el equipo directivo manifiesta que ha intentado afrontar con los recursos disponibles el incremento del número de estudiantes, que es decidido por el Ministerio del Interior.

En la Evidencia de los datos globales del profesorado que ha impartido docencia período evaluado, puede apreciarse cómo la mayor parte de los profesores son licenciados en diversas ramas del conocimiento, pero sin dar información respecto a la formación complementaria requerida para impartir docencia en remoto o actualizarse.

No obstante, en las Evidencias el grado de satisfacción de los estudiantes es positivo tanto respecto a la formación presencial como respecto a la fase en remoto. Los estudiantes y egresados manifestaron al panel de expertos en las mismas audiencias que la preparación y actualización del profesorado era adecuada.

Durante las mismas audiencias los profesores han proporcionado información detallada sobre los cursos de formación complementaria que deben realizar anualmente en sus ámbitos de especialización, así como para la docencia en remoto.

Como se desprende de las Evidencias la carga docente de los profesores del título es significativa. Los datos disponibles, sin embargo, no permiten precisar el número de créditos por profesor, no pudiendo tampoco distinguirse las horas dedicadas a docencia y a tutorías. En el transcurso de las mismas audiencias del panel de expertos, estudiantes y egresados destacaron la dedicación y disponibilidad del profesorado, y en particular la realización de seminarios complementarios y voluntarios para la actualización de las materias. En las audiencias, estudiantes y egresados no han considerado que el número de profesores constituyera un problema para la docencia y su formación. Esta información coincide con la ofrecida por las Evidencias sobre el grado de satisfacción de los estudiantes y egresados.

El profesorado se ha actualizado teniendo en cuenta las características del título a través de cursos de formación en sus áreas de especialización, como puede comprobarse en las Evidencias, en donde aparecen todos los cursos realizados por cada uno de los profesores del título durante el período evaluado. Entre las acciones de mejora, en el Informe de Autoevaluación se señala un plan de formación continua del profesorado y de participación de personal policial especialista en las acciones formativas de los centros de formación.

En el transcurso de las audiencias mantenidas por el plan de expertos durante su visita a la Universidad el profesorado responsable de la docencia en remoto señala la formación previa que ha recibido para abordar esta modalidad de docencia. Además, se forma al profesorado también en la utilización y manejo de las nuevas tecnologías, como pantallas digitales. Se ofrece también información sobre los cursos realizados en los CV de los profesores

La satisfacción de los estudiantes con la formación a distancia es elevada. No existen compromisos específicos en la memoria verificada, y tampoco recomendaciones en los Informes emitidos por ANECA, en relación con la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado.

#### **Criterio 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS**



Estándar:

El personal de apoyo, los recursos materiales y los servicios puestos a disposición del desarrollo del título son los adecuados en función de la naturaleza, modalidad de enseñanza-aprendizaje, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

El personal de apoyo que participa en las actividades formativas es suficiente y soporta adecuadamente la carga docente del título.

En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los responsables del título y los estudiantes y egresados han manifestado que los recursos materiales con los que cuenta la ENP en sus centros de Ávila y Carabanchel son adecuados para el número de estudiantes y las actividades formativas del título. No obstante, los responsables del título señalan que las instalaciones requieren de reformas tras más de 20 años a pleno rendimiento. Estudiantes y egresados indican igualmente que algunas instalaciones deportivas necesitan renovación. En cualquier caso, han podido dotarse de los últimos modelos necesarios para la formación práctica de los estudiantes.

Inicialmente, los cuatro cursos del Grado se habían impartido en el CAEP de Carabanchel, pero en 2012 se trasladó su docencia a la ENP de Ávila. Como consecuencia del aumento en el número de estudiantes los dos últimos años del título volvieron a impartirse en el CAEP en Carabanchel. En el Informe de Autoevaluación se señala que, al no existir capacidad suficiente en las instalaciones de Ávila para atender a los cuatro cursos del Grado, se decidió que los dos últimos cursos regresaran al CAEP. En el transcurso de las mismas audiencias, los responsables del título señalaron que, ante el aumento de estudiantes, se han adoptado mecanismos de rotación en el uso de instalaciones y laboratorios.

Ambos centros cuentan con los medios informáticos necesarios para la docencia a distancia, y también con tecnología adecuada para el apoyo a la docencia en el aula. También disponen de biblioteca y de zonas específicas para deporte .

El título se imparte en modalidad semipresencial, y el equipamiento tecnológico disponible, así

como los materiales didácticos puestos a disposición del estudiante, se consideran adecuados para llevar a cabo las actividades formativas propuestas, que permitirán que se adquieran las competencias asociadas a este título. Además del Campus Virtual en la intranet de la ENP y en el CAEP, que utiliza una plataforma virtual, el estudiante cuenta con la posibilidad de tutorías telefónicas y por email, videoconferencias, pantallas digitales, ordenadores disponibles... El profesorado recibe cursos de formación para el correcto manejo de estos instrumentos de apoyo a la docencia.

El estudiante cuenta con Gabinetes Psicopedagógicos en la ENP y en el CAEP, los cuales, junto a los tutores, prestan apoyo personal y orientación académica. También ayudan a la resolución de los conflictos que puedan surgir a lo largo del período formativo. Los tutores están disponibles tanto presencialmente como por email y teléfono. Durante el período formativo descentralizado, los delegados territoriales de formación también asumen ciertas funciones de apoyo al estudiante en las distintas unidades policiales,

Los estudiantes han de realizar prácticas externas en el segundo curso, planificadas según lo previsto en la memoria verificada y adecuadas para la adquisición de las competencias del título. En una escala entre 0 y 5, en 2016 el estudiante valoró con 4.45 la utilidad formativa de las prácticas, y en junio de 2020 con 4.17.

Las prácticas también se utilizan para seleccionar a los estudiantes. En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los empleadores/Jefes de las Unidades Operativas de la Policía Nacional han ofrecido información respecto a esta función que se realiza en las prácticas y sobre la que los estudiantes están informados desde las Jornadas de Recepción. Los estudiantes conocen con antelación los criterios de evaluación del período de prácticas, y el tutor debe motivar la nota final.

### DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

#### Criterio 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Estándar:

Los resultados de aprendizaje alcanzados por los egresados son coherentes con el perfil de egreso

y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) del título.

## VALORACIÓN DEL CRITERIO

Tras las audiencias mantenidas por el panel de expertos en el transcurso de su visita a la Universidad, y una vez examinadas las Evidencias E.01, Informes de Encuestas de Egresados, los Informes de Encuestas de Responsables, los Informes del Gabinete Psicopedagógico para Oficial, Policía y Subinspector, se ha comprobado que las actividades formativas, las metodologías docentes y los sistemas de evaluación empleados se corresponden con los previstos en la memoria verificada actualizada en noviembre de 2020, y son adecuados para adquirir los resultados de aprendizaje previstos en el título.

No obstante, estudiantes y egresados manifiestan observaciones sobre el carácter excesivamente teórico de las asignaturas o el estilo de la redacción en la planificación de las guías docentes, y tanto en la ENP como en el CAEP (Evidencias sobre cuestionarios de satisfacción y también de quejas y sugerencias, tanto de la ENP como del CAEP) Por otra parte, se señala cierta desinformación respecto a la elaboración del TFG y el papel que debe desempeñar el tutor (Evidencia E.01 CAEP sobre quejas y sugerencias) En el transcurso de las mismas audiencias los profesores responsables de las asignaturas elegidas del Grado indicaron que, cuando se le asigna el tema del TFG al estudiante, éste no se encuentra aún en el CAEP, pues sigue integrado en su plantilla correspondiente, igual que su tutor, por lo que en ocasiones no cuenta con la suficiente disponibilidad de tiempo, motivo por el que se le asigna también un tutor en el CAEP. En relación con la evaluación del TFG, éstos son puntuados por la Junta de Evaluación en su conjunto, pudiendo los estudiantes solicitar revisión de su calificación y, en su caso, plantear una reclamación.

Como consecuencia de la pandemia, se elaboraron las correspondientes Adendas (Evidencias E.01 Adendas e Informes del CAEP y de ENP sobre cambios Covid-19), adoptándose las medidas más oportunas para que la calidad de la formación no se viera afectada.

Las asignaturas de referencia cuyas evidencias han sido solicitadas y analizadas por el panel de expertos durante su visita han mostrado un adecuado grado de exigencia.

En relación con el TFG, en las mismas audiencias mantenidas por el panel de expertos tanto estudiantes como tutores manifestaron que los resultados de aprendizaje alcanzados con la realización de los TFG eran satisfactorios, requiriendo un significativo esfuerzo de estudiantes y tutores. Pero, a juicio de ambos colectivos, contribuía de manera eficaz a su formación.

Los resultados de aprendizaje alcanzados satisfacen los objetivos del programa formativo y son adecuados al Nivel de Grado del MECES.

## Criterion 7. INDICADORES DE RESULTADOS

Estándar:

Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del título y satisfacen las demandas sociales de su entorno.

## VALORACIÓN DEL CRITERIO

Los datos muestran tasas del 100% en todas las previstas en la memoria verificada, dada la singularidad de la Equivalencia al Grado. La graduación es del 100% en los años evaluados, dado el carácter de formación obligatoria y los requisitos que se exigen para el acceso a estos estudios. Calificaciones del Trabajo Fin de Grado Relación TFG 2020 Notas) Las calificaciones obtenidas por los estudiantes alcanzan una nota media en torno a 7, en una escala entre 0 y 10.

La evaluación de la satisfacción de los estudiantes, profesorado, egresados y otros grupos de interés ha sido realizada por el Gabinete Psicopedagógico, que ha analizado estadísticamente las respuestas de un cuestionario realizado por los diversos colectivos. También son diversas las infografías en las que se presentan los resultados.

La DFP ha preparado una aplicación informática denominada “PSICOAVILA” para dicho cuestionario compuesto por 20 ítems, y que permite que los policías-estudiantes valoren los diferentes procesos formativos a través de la intranet de la ENP. El cuestionario ha sido cumplimentado al 100% por los estudiantes de las promociones, y se refiere tanto al trato/formación recibidos por los tutores, así como el grado de satisfacción sobre la formación y

las competencias adquiridas en la formación.

La encuesta de satisfacción a los empleadores/Jefes de Unidades Operativas de la Policía Nacional tiene 67 ítems y numerosas cuestiones que se refieren tanto a las competencias adquiridas por los oficiales y subinspectores como a las funciones como tutores en el período de prácticas. Hay quejas de los estudiantes respecto a las prácticas en las que señalan que los puestos que se les asignan responden antes a las necesidades del servicio que a las de su formación. En todas las Evidencias, tanto de la ENP como del CAEP, los estudiantes hacen referencia al elevado contenido teórico de las asignaturas.

No obstante, en el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, el grado de satisfacción con el título que mostraron estudiantes, profesores, egresados y empleadores es muy positivo, lo que se corresponde con las demás Evidencias presentadas. Teniendo en cuenta las características de la Equivalencia a Grado, la inserción laboral es del 100% de los estudiantes.

Las encuestas realizadas a los empleadores/Jefes de las Unidades Operativas de la Policía Nacional bajo cuyo mando los nuevos subinspectores trabajan, demuestran un elevado grado de satisfacción con la formación obtenida. No se distinguen datos entre las prácticas y la incorporación de los estudiantes.

El informe final publicado en la página web de ANECA valorados los anteriores criterios de evaluación fue favorable.

## **ANEXO XIII. INFORME DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN POLICIAL DE MÁSTER.**

ANECA, conforme a lo establecido en el Artículo 3 de la Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía al nivel académico de Master Universitario Oficial.

La evaluación del Título ha incluido una visita de un panel de expertos a la universidad y éste ha emitido un informe que junto de información disponible del título ha sido analizado por la Comisión de Acreditación de ANECA que emitió un Informe Provisional de Evaluación a la entidad solicitante.

Tras la recepción de la respuesta por parte del Cuerpo Nacional de Policía al mencionado Informe Provisional de Evaluación, la Comisión de Acreditación, de forma colegiada, ha valorado el título de acuerdo con los criterios recogidos en el modelo de evaluación para la renovación de la acreditación publicado en la página web de ANECA y emite el siguiente informe final de evaluación del título.

### **CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

#### **DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO**

##### **Criterio 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO**

Estándar:

El programa formativo está actualizado y se ha implantado de acuerdo a las condiciones establecidas en la memoria verificada y / o sus posteriores modificaciones.

#### **VALORACIÓN DEL CRITERIO**

La Equivalencia a Máster Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Inspector de la Policía Nacional (Orden EDU/3125/2011, de 11 de noviembre) recibió Informe favorable de verificación de ANECA el 28 de junio de 2011. Posteriormente ha sido objeto de una primera Renovación de la Acreditación en 2017, con Informe final de ANECA de 8 de

marzo de 2017.

Esta Equivalencia a Máster Universitario tiene su origen en la Orden del Ministerio de Educación EDU/3125/2011, de 11 de noviembre, modificada parcialmente por la Orden ECD/775/2015, de 29 de abril, por la que se establece la equivalencia de la formación conducente al nombramiento como Inspector del Cuerpo Nacional de Policía (CNP) al nivel académico de Máster Universitario Oficial, y se basa en el plan de estudios de 2006.

El título comenzó a impartirse en el curso académico 2010-2011 y consta de 120 créditos impartidos en modalidad presencial y semipresencial. El primer curso se ofrece en modalidad presencial para los Inspectores estudiantes que han superado una oposición (un tercio de las plazas) y en modalidad semipresencial para la promoción interna (dos tercios de las plazas destinadas al cuerpo de subinspectores) El segundo curso se imparte en modalidad presencial para ambos tipos de estudiantes. El ingreso se lleva a cabo a través de un proceso excepcional de selección, como es una oposición libre, que exige la previa superación de pruebas selectivas establecidas en la correspondiente convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado y la promoción interna.

En el período objeto de la evaluación, ya no se admite a diplomados para los efectos de la equivalencia. A partir del año 2016 se requiere estar en posesión de un título universitario oficial de Grado o superior. El programa formativo de la Equivalencia a Máster se ha desarrollado atendiendo al sistema de créditos ECTS y se ha implantado siguiendo las directrices aprobadas en la memoria verificada.

Esta Equivalencia a Máster Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Inspector de Policía Nacional (Equivalencia a Máster, en adelante) ha sido objeto de una modificación aceptada por la ANECA en enero de 2021, para cambiar el sistema de evaluación de los estudiantes provenientes de promoción interna en varias asignaturas.

Después de la primera Acreditación, la Jefatura de Régimen Docente de la Escuela Nacional de Policía (ENP) dispuso el 27 de abril de 2015 la constitución de una Comisión de Autoevaluación con representación de todos los colectivos implicados en el título: equipo directivo de la ENP, equipo directivo docente, jefes de Departamento Docente, profesorado, estudiantes, personal de administración y servicios, egresados, jefes de las Unidades Operativas a las que los estudiantes

han sido destinados (el equivalente a los empleadores en este caso).

Su misión ha sido reunir las evidencias sobre el Plan de Calidad de la ENP que recoge los procedimientos que permiten la evaluación de la formación, así como la verificación de la implementación del plan de mejoras y especial seguimiento de las recomendaciones realizadas en el último Informe de Renovación de la Acreditación de 8 de marzo de 2017.

Tras la primera Renovación de la Acreditación se han tenido en cuenta las recomendaciones realizadas relativas al reparto de créditos entre las distintas asignaturas. No obstante, la adaptación al sistema de créditos ECTS ha requerido un ajuste paulatino con la ayuda de las directrices de los técnicos de ANECA.

El primer curso consta de 60 créditos tanto para promoción interna como para libre acceso. En este primer curso, los estudiantes de libre acceso realizan prácticas que son consideradas como un complemento de formación en la asignatura Aula Abierta, la cual no computa a efectos de ECTS. El segundo curso consta también de 60 créditos.

Los cambios realizados en las asignaturas del título se han justificado por la necesidad de incorporar los cambios normativos, así como las líneas estratégicas establecidas por el Ministerio del Interior a través de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil (por ejemplo, “Ciberseguridad” se añade en una asignatura en la que cabe incorporar temas de actualidad que son necesarios) Estos cambios tuvieron como consecuencia un incremento de la carga docente que se intentó compensar con la reducción de los créditos de otras asignaturas.

La planificación temporal del título es de dos años, si bien, por imperativo legal, los estudiantes han de realizar siete meses de prácticas profesionales antes de tomar posesión de su puesto. Durante este período de prácticas profesionales los estudiantes realizan la defensa del TFM, cuyo tema habrán elegido en el primer curso.

La ENP ha incorporado mejoras en el título durante sus años de implantación, en particular, gracias a las funciones de seguimiento realizadas por el Gabinete Psicopedagógico y la Jefatura de Estudios. Estos órganos son los responsables de proponer un Plan de Mejora Interna que tiene como objetivo concretar un protocolo de seguimiento de los planes de estudio que permita acciones de mejora continua y satisfacer las necesidades de aportación de evidencias a ANECA en su labor de seguimiento y acreditación de la correspondiente Equivalencia a Máster



Universitario.

Durante el período de implantación del título, quien ha realizado esta función de seguimiento ha sido el Gabinete Psicopedagógico, que ha desarrollado protocolos de coordinación que pueden ser considerados como buenas prácticas.

En el Informe de Autoevaluación se señala que para hacer frente a la crisis sanitaria del covid, la ENP ha seguido la Estrategia de ANECA para el aseguramiento de la calidad en la enseñanza virtual de 17 de abril de 2020, llevando a cabo las adaptaciones necesarias, aprobadas por el equipo directivo de la División de Formación de la Policía y la ENP, y comunicadas al estudiante a través del campus virtual y documentadas, al objeto de proporcionar certidumbre en los estudiantes, en aras a la seguridad jurídica, y para ponerlas en evidencia en el proceso de segunda Renovación de la Acreditación del título. La solicitud de evidencias, sin embargo, se ha realizado respecto a los años previos a la pandemia (2018-2019).

En el Informe de Autoevaluación se señala que las modificaciones en las guías docentes se han llevado a cabo con adendas aprobadas por la Jefatura de Régimen Docente de la ENP. Durante la pandemia, la actividad docente presencial fue suspendida por escrito del Director de la ENP de 12 de marzo de 2020, pasando a ser en remoto hasta el inicio de las jornadas presenciales de fin de curso que tuvieron lugar a partir del mes de julio de 2020. Ello supuso que los materiales de 11 asignaturas del segundo curso también se incorporaran a la plataforma virtual. Debido a la pandemia, la ENP se ha dotado también de una plataforma de videoconferencias desde noviembre de 2020 que se utilizará para las asignaturas de primer curso de los estudiantes de promoción interna.

El 12 de enero de 2021 ANECA admitió una propuesta de modificación de estudios que, según se indicaba en el propio Informe de Autoevaluación, no implicaba un cambio en la naturaleza y/o objetivos de esta formación, que conduce al nombramiento de Inspector del CNP con equivalencia a Máster Universitario. Concretamente, se admitieron las modificaciones solicitadas en relación con la guía docente y parámetros de evaluación de estas asignaturas: 08. “Educación Física”; 09. “Privación de libertad, garantía y custodia de detenidos”; 30. “Defensa personal policial”; 35. “Aptitud física”. También se realizaron en ese momento una serie de recomendaciones en relación con los objetivos de la asignatura “Educación física” según constaban en la guía docente, para que fueran acordes con la modificada. Las asignaturas,

actividades formativas y sistemas de evaluación se han venido desplegando de conformidad con la memoria verificada del título.

La Equivalencia a Máster Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Inspector de Policía Nacional tiene unas características especiales en cuanto al perfil de ingreso que está definido por la normativa vigente compuesta por la normativa estatutaria del CNP, y por la reglamentación de las enseñanzas universitarias. Ambas normativas condicionan los criterios de admisión en la medida en que los estudiantes acceden a través de un concurso de oposición libre o a través de la promoción interna de los miembros del CNP. Los cupos se establecen a través de una convocatoria pública de empleo.

En la Carta de Servicios, se señala que la ENP colabora con el Área de Procesos Selectivos de la DFP, especialmente en el desarrollo de las pruebas selectivas de ingreso. Los criterios de admisión vienen dados por la necesidad de superar una oposición libre o de acceder por el concurso de promoción interna. Las plazas de acceso a la escala ejecutiva del CNP por promoción interna (antigüedad selectiva y concurso-oposición) sólo se otorgan a quienes, tras superar todas las fases del proceso selectivo, posean un título universitario habilitante, que a partir de 2016 tiene que ser una licenciatura o grado (con anterioridad se permitían las diplomaturas).

En la memoria verificada se establece una distribución del 33% de plazas para libre acceso y un 66% de plazas ofertadas por promoción interna. Se prevé que para los dos primeros años de implantación del título el número total de plazas de nuevo ingreso ofertadas sería de 225 por curso, 75 para oposición libre y 150 para promoción interna.

En el Real Decreto 690/2020, de 21 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo pública en la Policía Nacional para el año 2020 dispone, en su art. 4, que la autorización de convocatoria de 125 plazas para oposición libre en la escala ejecutiva comporta la convocatoria de 250 para su provisión por promoción interna desde la categoría de Subinspector. Con esta convocatoria se cumple con lo dispuesto en la ratio prevista en la memoria verificada. En la memoria modificada y actualizada del título, además, se indica que para el curso 2020-2021 se ofertan, para el primer curso, 100 plazas para el turno libre y 200 plazas para promoción interna, y el mismo número de plazas para segundo curso.

El título cuenta con mecanismos de coordinación docente vertical y horizontal equivalentes a los

académicos. Estas funciones son desempeñadas por las autoridades de la ENP, en particular por el Gabinete Psicopedagógico, los jefes de los Departamentos y los coordinadores de las asignaturas en el marco de los Departamentos. También existen mecanismos de coordinación propios y originales de la ENP como los “Círculos de calidad”, en los que participan todos los grupos interesados, destacando el papel de los estudiantes. En el Círculo de calidad sobre coordinación docente participan estudiantes junto a los profesores y responsables del título. La memoria verificada especifica la obligación legal de actuar de manera planificada y coordinada de la ENP, lo que se traslada a las reuniones diarias y semanales de coordinación que se documentan a través de actas. En su examen se constata que se realizan reuniones semanales de coordinación en donde se evalúa la actividad docente de la semana dando cuenta de incidencias y en donde se planifica la semana siguiente.

Anualmente, en el mes de mayo, los responsables de la coordinación docente horizontal y vertical evalúan y proponen los posibles ajustes para la memoria del título. En las guías docentes se establecen criterios generales para lograr homogeneidad a la hora de diseñar y corregir exámenes. Como se señala en el Informe de Autoevaluación, existe una coordinación vertical, por medio de la Dirección del Centro y de sus Jefaturas dependientes, destacándose a estos efectos:

- La Jefatura de Régimen Docente, de la que, a su vez, depende la Coordinación Docente de Formación de la escala ejecutiva y los Departamentos docentes de Ciencias Jurídicas; Ciencia y Técnica Policial; Formación Complementaria; Prevención e Intervención; Cultura Física; Ciencias Humanísticas; Tiro y Tecnología.
- El Gabinete Psicopedagógico y la Sección de Control de Calidad, que realizan un seguimiento pormenorizado de la ejecución del título, comenzando por la exposición de la programación de los horarios docentes, actos institucionales e incidencias que se esperan para cada jornada, así como una previsión de la repercusión de unas actividades sobre las otras.

En lo que respecta al régimen docente, su jefatura se reúne todas las semanas casi a diario con los coordinadores docentes de las escalas ejecutiva y básica, y habitualmente con los jefes de los Departamentos docentes, así como con el Gabinete Psicopedagógico. Se exponen problemas de coordinación que hayan podido surgir, se facilitan distintas alternativas, y se intenta adoptar la solución más adecuada.

El responsable final de la guía docente es el Coordinador de la escala ejecutiva, que, tras la oportuna aportación de los contenidos citados por los jefes de los Departamentos docentes, confecciona la guía. Igualmente, existe una coordinación horizontal entre los diversos profesores titulares de cada una de las asignaturas, quienes se reúnen de manera periódica, siendo uno de ellos nombrado por su Jefe de Departamento respectivo como coordinador de la asignatura, y realizan la propuesta docente de su asignatura al detalle. Una vez realizada la propuesta, y tras el visto bueno de su Departamento, se eleva a la superioridad.

En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los responsables del título señalaron que una función principal de la coordinación es garantizar que tanto los estudiantes de promoción interna como los que acceden por oposición adquieran las mismas competencias en el primer curso, de manera que puedan comenzar con una formación común en el segundo curso. Las funciones de coordinación también les permiten actualizar los contenidos de acuerdo con las necesidades del servicio y de las nuevas herramientas de trabajo.

Las prácticas profesionales son planificadas por el Coordinador de la formación en puestos de trabajo, tratándose de un período remunerado de 7 meses en el cual el estudiante en prácticas adquiere experiencia profesional. En cada plantilla territorial a la que son destinados disponen de un tutor responsable de su formación, quien realiza un seguimiento efectivo de los avances y progresos del futuro egresado.

La Equivalencia a Máster Universitario de los estudios cursados para el nombramiento de Inspector de la Policía Nacional cuenta con unas características especiales en cuanto al perfil de ingreso que está definido por la normativa vigente, compuesta por la normativa estatutaria del CNP y por la reglamentación de las enseñanzas universitarias. Ambas normativas condicionan los criterios de admisión en la medida en que los estudiantes acceden a través de un concurso de oposición libre o a través de la promoción interna de los miembros del CNP. Los cupos se establecen a través de una convocatoria pública de empleo, lo que ha supuesto que, por razones presupuestarias, primero se redujera el número de estudiantes, y después un aumento como consecuencia de las jubilaciones.

En la Carta de Servicios se señala que la ENP colabora con el Área de procesos selectivos de la DFP, especialmente en el desarrollo de las pruebas selectivas de ingreso. Los criterios de

admisión vienen dados por la necesidad de superar una oposición libre o de acceder por el concurso de promoción interna. Las plazas de acceso a la escala ejecutiva del CNP por promoción interna (antigüedad selectiva y concurso-oposición) sólo se otorgan a quienes, tras superar todas las fases del proceso selectivo, posean un título universitario habilitante, que a partir de 2016 ha de ser una licenciatura o grado (con anterioridad se permitían las diplomaturas). En la memoria verificada se establece una distribución del 33% de plazas para libre acceso y un 66% de plazas ofertadas por promoción interna. En ella igualmente se preveía que para los dos primeros años de implantación del título el número total de plazas de nuevo ingreso ofertadas sería de 225 por curso, de las cuales 75 para oposición libre y 150 para promoción interna.

En el Real Decreto 690/2020, de 21 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público en la Policía Nacional para el año 2020 se dispone, en su art. 4, que la autorización de la convocatoria de 125 plazas para oposición libre en la escala ejecutiva comporta la convocatoria de 250 para su provisión por promoción interna desde la categoría de Subinspector. Con esta convocatoria se cumple con lo dispuesto en la memoria verificada (Oposición libre: 125 (1/3 del total de plazas ofertadas. Promoción interna: 250 (2/3 del total de plazas ofertadas), de las cuales: concurso-oposición, 83 (1/3 del total de las plazas ofertadas para promoción interna); antigüedad selectiva, 167 (2/3 del total de las plazas ofertadas para promoción interna)

Respecto a la actualización del perfil del egresado, se mantienen reuniones con Comisarías Generales y Divisiones para la actualización de las oposiciones. La actualización se lleva a cabo a través de la convocatoria de oposición.

Segunda o posteriores renovaciones de la acreditación

## Criterio 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Estándar:

La institución dispone de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del programa y de los procesos que garantizan su calidad.

## VALORACIÓN DEL CRITERIO

Los requisitos generales y específicos para acceder a los procesos selectivos de ingreso y ascenso a la escala ejecutiva, categoría de Inspector, están disponibles y son de conocimiento general para cualquier ciudadano a través de la página del CNP. Las convocatorias de turno libre por oposición son publicadas en el BOE.

Dadas las características particulares de este título, la información es accesible sólo para los estudiantes que finalmente acceden por el turno libre de oposición, o bien por promoción interna. Esta información se ofrece a través del campus virtual, dentro de la Intranet corporativa.

En las Jornadas de Recepción, los estudiantes reciben toda la información relevante del título, así como las claves de acceso al campus virtual. Además, se facilita gratuitamente a los estudiantes un manual de apoyo de cada materia y guías de prácticas de cada ámbito competencial. Como se señala en el Informe de Autoevaluación, se les facilita a los estudiantes toda la información referente al plan de estudios, con su duración, materias, sistemas de evaluación, recursos, profesorado, sistemas de reclamación, normas de régimen interior y carta de servicios. En las Evidencias se muestra cómo en las Jornadas de Recepción de los estudiantes se les orienta sobre el funcionamiento y organización del programa formativo y se les asigna un tutor que les facilitará toda la información necesaria. De esta información cabe destacar, de acuerdo con lo que se especifica en la memoria verificada, que el tutor:

- Da a conocer las Normas de Régimen Interno del Centro de Formación y facilita el conocimiento mediante lectura y comentario de los artículos del Reglamento Provisional de la Escuela Superior de Policía de noviembre de 1981, que hacen referencia al Régimen Disciplinario y a los derechos y deberes de los estudiantes.
- Informa sobre el calendario formativo para el curso y acerca de cuál va a ser el proceso de enseñanza-aprendizaje, especificando los distintos medios utilizados en la enseñanza (clases presenciales, plataforma WebCt, internet, chat, foros... en el caso de la formación semipresencial), de los materiales docentes y del sistema de evaluación.
- Informa a los estudiantes de promoción interna del procedimiento de control y seguimiento de sus logros formativos a través del sistema de tutoría y apoyo personalizado, utilizando los medios tecnológicos (teléfono, intranet...) en contacto directo con los tutores y delegados de formación distribuidos por todas las comisarías y unidades policiales.

### Criterio 3. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC)

Estándar:

La institución dispone de un Sistema Interno de Garantía de la Calidad formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, la mejora continua del título.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

El título cuenta con diferentes procedimientos aplicados de manera sistemática destinados a medir el desarrollo de la formación, así como la satisfacción de los diferentes colectivos implicados en el título.

Fruto de la aplicación de estos procesos se han acometido diferentes análisis que han llevado a la implementación de una serie de ajustes en diferentes aspectos vinculados con el título, así como la presentación ante ANECA de modificaciones de la memoria verificada.

### DIMENSIÓN 2. RECURSOS

#### Criterio 4. PERSONAL ACADÉMICO

Estándar:

El personal académico que imparte docencia es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características del título y el número de estudiantes.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

Como se ha dicho profesorado de la ENP está integrado por profesores que son funcionarios en activo de la Policía Nacional destinados en dicha Unidad, y su número asciende a un total de 171 profesores e instructores. La modalidad de provisión de dichos puestos de trabajo es el concurso específico de méritos de acuerdo con lo dispuesto en el art. 7 a) del Real Decreto 997/1989, de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo de la Dirección General de la Policía. Los requisitos establecidos para desempeñar las funciones de puestos de trabajo como personal docente vienen determinadas en la LO 9/2015, de 28 de julio,

de Régimen de Personal de la Policía Nacional, y en el RD 1484/87, de 4 de diciembre, en lo relativo a funciones, escalas y categorías de la Policía Nacional. En este proceso se valora su titulación, experiencia profesional y una entrevista, siendo diferentes los requisitos exigidos para obtener y desempeñar el puesto de trabajo catalogado en razón del departamento (o materia) al que el solicitante se pretenda adscribir.

El último concurso específico de méritos para la provisión de distintos puestos de trabajo en la DFP número 7/2020 fue convocado mediante Resolución de la Dirección General de la Policía de 23 de enero de 2020, y publicado en la Orden General de la Dirección General de la Policía número 2408, de 22 de enero de 2020. En el Informe de Actualización se dice que, a tal efecto, los aspirantes a profesores para optar a una plaza permanente en la ENP han de aportar un proyecto docente que consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios para su desempeño, a juicio del candidato, que se corresponda con la descripción del contenido del puesto de trabajo.

La ratio personal académico/estudiantes se ha visto modificada como consecuencia del incremento del número de estudiantes de nuevo ingreso, para los cursos 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019, 28a, 29a, 30a y 31a promociones, respectivamente: 151, 19/1,  $151/38=3.97$ ; 176, 29/1,  $176/40=4.40$ ; 224, 45/1,  $224/39=5.74$ ; 373, 42/1,  $373/39=9.56$ , en la ENP de Ávila, con similar porcentaje en el Centro de Altos Estudios Policiales de Carabanchel.

En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los responsables del título, los estudiantes y los egresados han señalado que, en su perspectiva, el número de profesores es adecuado. Igualmente, han destacado que el claustro de profesores realiza un gran esfuerzo por atender sus requerimientos.

El personal externo académico del título durante el período evaluado ha estado integrado por profesores de la Universidad de Salamanca y de la Universidad Católica de Ávila, con un perfil medio de profesor titular de Universidad. Su número es reducido respecto al conjunto global de profesores, al igual que su carga docente, debido a que, como se explicó durante la visita, la Escuela Nacional de Policía sólo requiere sus servicios para un número limitado de asignaturas, tales como “Medicina Legal” o “Derecho Penal”. En términos generales, el equipo directivo de la ENP está satisfecho con el trabajo realizado por el profesorado externo proveniente de las mencionadas Universidades, si bien en una ocasión se solicitó el cambio de un docente que no



desempeñaba correctamente sus funciones. La colaboración de la ENP con una institución universitaria se licita públicamente y se formaliza un contrato con la Universidad adjudicataria.

Los docentes son colaboradores externos o profesores extraordinarios como jueces, fiscales o forenses que pueden participar en seminarios y clases magistrales, y que pueden tutelar los Trabajos Fin de Máster (TFM) en razón de su especialidad. Existen, igualmente, delegados de formación en las plantillas policiales para el Aula Abierta de primer curso y Prácticas Profesionales en Puestos de Trabajo.

Las encuestas de satisfacción de los estudiantes valoran positivamente al profesorado. Los profesores se actualizan periódicamente en sus áreas de especialización y colaboran con instituciones europeas. En cuanto a la actividad internacional del profesorado y personal de la Escuela, Evidencias E.09-10: colaboración con instituciones extranjeras: Frontex, Policía Holanda, y E.09\_8: visita de estudios a Escuelas de Policía extranjeras Roma, Cannes.

Se incentiva la realización de cursos de actualización pedagógica entre los que destaca el Curso sobre capacitación pedagógica y aplicación de las TIC en entornos de formativo, de 3 meses de duración curso 2017-2018, o la Formación para profesionales de la educación. Recursos para formación on-line, impartido por la Universidad Católica de Ávila, en el curso 2019-2020.

#### criterio 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Estándar:

El personal de apoyo, los recursos materiales y los servicios puestos a disposición del desarrollo del título son los adecuados en función de la naturaleza, modalidad de enseñanza-aprendizaje, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

El personal de apoyo que participa en las actividades formativas de la ENP pertenece al CNP y a las Universidades de Salamanca y Católica de Ávila y es adecuado para el desarrollo del título, de acuerdo con la memoria verificada revisada y aprobada por ANECA.

Según la memoria, se cuenta con colaboradores externos, profesionales y docentes de diferentes perfiles, jueces y magistrados, fiscales, forenses, personal de distintos ministerios, de otros cuerpos policiales... Se indica que el número de estas colaboraciones asciende a unas doscientas al año. En la memoria se hace referencia también a otros recursos humanos disponibles, entre los que se cuentan funcionarios de cuerpos generales de la Administración General del Estado administrativos y auxiliares; personal laboral, ordenanzas, mantenimiento y limpieza; y en régimen de contrata otras labores de mantenimiento, comedores y cafetería.

Los recursos materiales con los que cuenta la ENP son adecuados para el número de estudiantes y las actividades formativas del título. El Informe sobre instalaciones de la ENP (período 2015-2020) se recoge la Evidencia E.12. Breve descripción de las infraestructuras disponibles para el desarrollo de las enseñanzas del título e Informe de Régimen Interior sobre instalaciones, en el que se hace una detallada relación de las instalaciones con las que cuenta la ENP: aulas, laboratorios de Policía Científica, biblioteca, aulas de estudio, aulas de informática, gabinete de audiovisuales, espacios deportivos... También se señala que se cuenta con espacios de simulación de prácticas para el modelo de enseñanzas del título. En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los responsables del título, los profesores y los estudiantes y egresados han manifestado que las instalaciones y sus recursos son adecuados. Como consecuencia de la pandemia, adicionalmente, se incrementó la disponibilidad de medios tecnológicos para la impartición de la docencia en remoto.

Para los estudiantes de promoción interna que realizan el primer año en modalidad semipresencial se habilitó una plataforma cuyos contenidos pudo examinar el panel de expertos en el transcurso de las mismas audiencias, siendo completos en todas las asignaturas que fueron consultadas.

En el Informe de Autoevaluación se señala que una conocida aplicación informática permite la impartición de las unidades didácticas integradas en la memoria verificada, y está configurada expresamente para todas las categorías y para cada uno de los cursos de formación y una categoría de “histórico” en donde se almacenan los cursos de años anteriores. Toda esta información queda salvaguardada mediante un dispositivo de almacenamiento masivo, y la DFP, como depositaria de todos los cursos que se imparten el Campus, realiza copias de respaldo de todos estos cursos. La ENP cuenta además con un servicio de mantenimiento general de sus medios informáticos y audiovisuales.

La ENP ofrece servicios de apoyo y orientación académica y tutorías adaptados a las dos modalidades de impartición del título. La ENP cuenta con un protocolo de acogida con Jornadas Tutoriales Iniciales del que se benefician todos los estudiantes, con independencia de la modalidad de ingreso. En estas jornadas se les orienta sobre el funcionamiento y organización del programa formativo, y se les asigna tutores con el objetivo de, como señala el Informe de Autoevaluación, “facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, sin olvidar una labor más cercana de conocimiento a nivel personal del estudiante, lo cual permite conocer cualidades importantes para el logro de distintas competencias”. Las diversas secciones de primer curso (turno libre) y de segundo curso tienen asignado un tutor para la resolución de todas las incidencias que puedan surgir.

Las preguntas de los estudiantes sobre los recursos docentes se atienden a través del correo electrónico, y toda consulta así efectuada es resuelta por el profesorado dentro de un plazo máximo de 48 horas, de acuerdo con el Manual de Calidad de la ENP. La atención al estudiante se completa con una tutoría telefónica, en la que cada profesor y tutor se encuentran disponibles para los estudiantes un mínimo de dos horas por semana, en horario previamente publicado.

A los estudiantes de promoción interna se les informa del procedimiento de control y seguimiento de sus logros formativos a través del sistema de tutoría y apoyo personalizado, utilizando medios tecnológicos (teléfono, intranet) en contacto directo con los tutores y delegados de formación que se encuentran distribuidos por todas las comisarías y unidades policiales. Dadas las consecuencias que se derivan del suspenso de las asignaturas, se han dispuesto mecanismos de apoyo y orientación académica para los estudiantes que lo necesitan. El Programa de Acción Tutorial preparado por el Gabinete Psicopedagógico bajo la supervisión de la Jefatura de Estudios tiene por objetivo dar a conocer al estudiante su itinerario curricular. Los estudiantes tienen igualmente a su disposición la Oficina del Alumno.

De acuerdo con la información facilitada por el Informe de Autoevaluación y obtenida en el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los dos tipos de prácticas que los estudiantes de la Equivalencia han de realizar son las previstas para los inspectores estudiantes y los estudiantes de promoción interna que se coordinan en su lugar de trabajo tras el primer curso, y las prácticas profesionales que se realizan una vez finalizado el título, coordinadas por un responsable de la Jefatura de Estudios.

La Equivalencia cuenta con un complemento de formación específico para los estudiantes que

acceden por el turno libre consistente en una asignatura de prácticas denominada Aula Abierta, que se llevan a cabo en Comisariías de Policía de diversos lugares de España, y que no computa a efectos de créditos ECTS, pero representa una significativa aproximación a la realidad policial, como se dice en el Informe de Autoevaluación. Esta asignatura consta de un período de prácticas específico de 4 semanas que se realiza al finalizar el primer curso, bajo la supervisión del responsable de formación. En el caso de las prácticas profesionales, la elección de las plazas se realiza en función de las notas obtenidas en el título, nombrándose un tutor para cada uno de los ya inspectores.

En la memoria verificada actualizada se describe con detalle el módulo de Prácticas profesionales en puesto de trabajo y Aula Abierta, y se señala que sus créditos no se computan en el diseño del título.

### DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

#### Criterio 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Estándar:

Los resultados de aprendizaje alcanzados por los egresados son coherentes con el perfil de egreso y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) del título.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

Las actividades formativas, sus metodologías docentes y los sistemas de evaluación son presentados con detalle en las guías docentes y son adecuados para la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos en la equivalencia. Sin embargo, el reparto de horas de clase y trabajo autónomo de los estudiantes no ha corregido algunos de los defectos formales de las guías docentes que se facilitan en las Evidencias, de acuerdo a las recomendaciones recogidas en el primer Informe de Acreditación.

En cuanto a la redacción y terminología utilizada en las guías docentes, se constata que se aplican los conceptos “competencias” y “resultados de aprendizaje” en vez de “contenidos” y

“objetivos”, cumpliendo también con lo previsto en la memoria verificada actualizada.

No se ha subsanado el problema del considerable número de asignaturas con un número de créditos reducido, en la memoria, 18. “Conocimiento de la Organización Policial I” (2 créditos) y 36. “Conocimiento de la Organización Policial II” (3 créditos); 19. “Materias de Libre Elección” (2 créditos) y 37. “Materias de Libre Elección” (2 créditos).

Para cada curso académico se confecciona o actualiza una guía docente que, como el resto de los manuales de apoyo de las diversas asignaturas, se carga en el Campus Virtual para que esté a disposición del estudiante. En dicha guía figura el Plan de Estudios, con sus asignaturas y sus créditos, los criterios de evaluación, los datos de contacto del profesorado responsable, los epígrafes de los diversos temarios, las prácticas que se realiza en cada asignatura, las fichas que contienen el protocolo de prácticas... De esta forma se asegura que, con independencia del profesor titular que imparta docencia a sección o grupo determinado, todos los contenidos impartidos guardan la debida coherencia, así como la asimilación de competencias, valores y aptitudes evaluadas.

La evaluación se realiza respecto a los resultados obtenidos en un sistema de evaluación continua en el que se suman dos notas acumuladas parciales a la nota obtenida en el examen ordinario final que abarca toda la materia. Los estudiantes que se presentan a la convocatoria extraordinaria sólo pueden obtener una calificación máxima de 5 puntos, con el objeto de que la calificación así obtenida no repercuta en el escalafón. El estudiante de segundo curso que ha de acudir al examen extraordinario será evaluado en dicho examen de 0 a 10 puntos, si bien, en caso de superar el proceso, deberá ser ordenado en el escalafón a partir del último que superó todas las asignaturas en convocatoria ordinaria, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 614/1995 y en la Orden de 24 de octubre de 1989.

En la evaluación final del conjunto de las asignaturas se lleva a cabo un prorrateo a la baja o al alza en función de las indicaciones realizadas por la Junta de Evaluación que tiene competencia para revisar las calificaciones del primer curso, en función de las retracciones y felicitaciones que se asignan a los estudiantes en aplicación del Régimen disciplinario. Entre las felicitaciones que los estudiantes pueden recibir se encuentran las obtenidas por proponer actuaciones de especial valor en los Círculos de calidad en los que participan voluntariamente. En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, el equipo

directivo y los profesores han facilitado toda la información relativa a la función que desempeña esta Junta de Evaluación. De igual modo, estudiantes y egresados han expresado en el transcurso de las mismas audiencias su satisfacción con la Junta mencionada. Durante la visita, al panel le fueron explicados los criterios de evaluación de los períodos de prácticas, homogéneos en todos los destinos, con criterios determinados y que el estudiante conoce de antemano. Además, los responsables de la evaluación han de motivar sus calificaciones, pudiendo ser revisadas por la Junta.

Con las evidencias facilitadas relativas a las asignaturas, en el transcurso de las audiencias con el panel de expertos los jefes de Departamento y coordinadores de asignatura y los profesores proporcionaron toda la información necesaria para examinar los sistemas de evaluación aplicados a las asignaturas y al TFM. En relación con el último, cabe señalar que sus directores disponen de la cualificación necesaria, todos han realizado al menos un curso de introducción a la metodología de la investigación. Se cuenta, además, con una buena biblioteca, además de la disponibilidad de todos los recursos bibliográficos en remoto, puestos a su disposición por la Universidad de Salamanca. Los estudiantes entrevistados por el panel de expertos en el transcurso de las audiencias valoraron muy positivamente la tutorización de sus TFM, así como la utilidad para su formación.

Respecto de los sistemas y criterios de evaluación, estudiantes y egresados manifestaron en las audiencias con el panel de expertos que se encuentran ya determinados desde el principio de su formación, constando en la guía docente, destacando todos ellos la seguridad jurídica en este punto –las calificaciones- tan relevante para su horizonte profesional.

Estudiantes y egresados coincidieron en la importancia de la asignatura “Atestados” y entienden que debería contar con más incidencia en su formación, debido a la trascendencia jurídica que la correcta y precisa redacción de atestados tendrá en la actividad profesional posterior. También destacaron que la necesidad de que ya en la Escuela se les enseñe a utilizar las bases de datos policiales, de forma que cuando se dirijan a sus respectivos destinos se encuentren ya familiarizados con su uso. Por lo demás, estudiantes y profesorado destacaron la necesidad de mejora de las competencias relativas a la ciberdelincuencia y nuevas modalidades delictivas en el perfil del egresado.

Los resultados de las asignaturas que conforman el plan de estudios y en la evolución de indicadores y datos globales del título, se recogen los datos de los resultados de las asignaturas del

plan de estudios de la equivalencia. En particular, son de destacar las tasas de rendimiento de la asignatura, las tasas de éxito y el porcentaje de aprobados en primera matrícula sobre el total de matriculados. En relación con las Ciencias Jurídicas, el porcentaje de aprobados en primera matrícula sobre el porcentaje de matriculados es del 100% tanto para el estudiante de promoción interna, como para los del turno libre.

Estos resultados se justifican debido a las características excepcionales de la Equivalencia, en la que los estudiantes cuentan con un elevado grado de preparación y de motivación, en la medida en la que los estudiantes del turno libre han accedido tras superar una oposición en la que ha concurrido una media de 40 personas para una plaza. Durante todo el período formativo tanto los estudiantes del turno libre como los de promoción interna cuentan con tutores y refuerzo académico para ayudarles a superar los obstáculos que pudieran presentarse en su proceso formativo, dado que suspender la equivalencia supone la pérdida de la oposición y de la promoción interna.

Los resultados de aprendizaje alcanzados son adecuados a los objetivos del programa formativo y al Nivel de Máster del MECES.

#### criterio 7. INDICADORES DE RESULTADOS

Estándar:

Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del título y satisfacen las demandas sociales de su entorno.

#### VALORACIÓN DEL CRITERIO

Dadas las características del título y las consecuencias que se derivan de no superar sus asignaturas, los indicadores de rendimiento son prácticamente un 100%. Los resultados de las tasas de graduación, abandono, eficiencia, rendimiento y éxito son excepcionales y se justifican por las especiales condiciones del título, cumpliéndose con los compromisos asumidos en la memoria verificada.

Dadas las características de la equivalencia, la inserción laboral es del 100%. Las encuestas realizadas a los empleadores, los Jefes de las Unidades Operativas de la Policía Nacional bajo cuyo mando los nuevos inspectores trabajan, demuestran un alto grado de satisfacción con la formación ofrecida. En el transcurso de las audiencias mantenidas por el panel de expertos durante su visita a la Universidad, los Jefes de las Unidades Operativas de la Policía Nacional han mostrado su satisfacción con la formación de los egresados.

El informe final publicado en la página web de ANECA valorados los anteriores criterios de evaluación fue favorable.



# ANEXO XIV. SOLICITUD INFORME ESTADÍSTICO A LA DIRECCIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL.



MINISTERIO  
DEL INTERIOR



DIRECCIÓN GENERAL  
DE LA POLICÍA  
DIVISIÓN DE PERSONAL  
Secretaría General

## OFICIO

**S/REF.:**

**FECHA:** 19 de mayo de 2022

**ASUNTO:** INFOTRMACION ESTADISTICA PARA REALIZACION DE TESIS

**DESTINATARIO:** CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS POLICIALES. Secretaría General

En relación al escrito recibido en la Secretaría General de esta División de Personal, remitido por D. Serafín GIRALDO PEREZ, Inspector de Policía y profesor del Área Jurídica del Centro de Altos Estudios Policiales, con número de registro 2022004300700000604 de fecha 09 de mayo de 2022, en el que solicita para la elaboración de su tesis doctoral, datos estadísticos sobre el número de funcionarios y el nivel de estudios que poseen diferenciando por escalas, se participa lo siguiente.

La amplitud de los datos requeridos y el análisis de los mismos no pueden realizarse de manera automatizada, y necesitarían de un tratamiento posterior para poder obtener dicha información por lo que no se encuentran disponibles para ser facilitados al funcionario.

**EL SECRETARIO GENERAL**

**Fdo.: José MARTINEZ CLARES**

CORREO ELECTRÓNICO:  
dpersonal@policia.es



Avda. Pío XII nº 50  
28016 - Madrid  
TEL.- 91.3227843

CSV : GEN-0a46-16f9-bb07-bd36-0675-33cc-4af0-7673

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <http://portafirmas.dgp.mir.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : JOSE MARTINEZ CLARES | FECHA : 20/05/2022 07:51 | Sin acción específica



## **ANEXO XV. NUEVAS NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA POLICÍA NACIONAL. DELITOS DE ODIO y DELITOS FISCALES**

Tal y como aparece reflejado en este trabajo, existe una carencia en relación al estudio en la formación policial de los delitos de odio y normativa fiscal.

En ninguno de los cursos referenciados y expuestos en la presente tesis, el policía en su proceso de ascenso hasta la categoría de comisario, recibe una formación específica sobre ambas materias. El estudio de este doctorando sobre delitos de odio, referenciado en el artículo que a continuación se relaciona, vendría a completar la tesis, en él se realiza un estudio estadístico de los mismos desde el año 2010 hasta el 2020. Dejando evidencia de la gravedad del problema.

En relación a los delitos de odio existe un aumento exponencial y preocupante, durante los últimos años. Cada día más presentes en nuestra sociedad, un delito de odio es cualquier acto delictivo el que el delincuente está motivado, en todo o en parte, por prejuicios sociales contra un grupo en particular ... el número de casos registrados durante 2014-2020 tenía una tendencia hacia el incremento... Giraldo Pérez (2022).

En el mismo trabajo de Giraldo Pérez (2022) sobre delitos de odio. Incidencia de la pandemia COVID en los delitos de odio en España, Sociología y tecnociencia, publicado en la Revista digital de sociología del sistema tecnocientífico (12) Pag 216-240 se establecen, además, las bases para el estudio policial de esta materia. En el trabajo se realiza una compilación de documentos y normativa que servirá de base para el estudio policial y completa la presente tesis.

Partiendo de un estudio estadístico desde el año 2010 hasta casi nuestra fecha se pueden establecer varias conclusiones; una constante (excepto en época de pandemia COVID) en la producción de este tipo de actividad delictual. Se alcanzó la cifra más alta en el año 2019 con 1.706 casos, actualmente existen registros de odio que han superado esa cifra llegando a 1.802 casos en 2021, según fuentes del propio Ministerio del Interior.

Todo ello convierte a esta actividad delictiva en algo preocupante a nivel social. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deben formarse a nivel teórico y práctico para responder a este tipo de actividad delictiva tan frecuente, según demuestra la publicación.

En el citado trabajo de Giraldo, también se determina el camino a seguir en esa formación. En

España se realiza un odio hostil, no existen grandes organizaciones delincuenciales que lo practiquen, la mayor parte de los casos es el individuo de forma individual o amparado en una masa, quien realiza la tipicidad delictiva.

Es por tanto necesario el estudio de los protocolos existentes para identificar, determinar y precisar los indicadores de un delito de odio. Todos ellos deben ser conocidos, estudiados y practicados por las Fuerzas de Seguridad en España y, de momento, no aparecen, tal y como se ha indicado como materia específica en la formación.

Es curioso que el propio Ministerio del Interior, a nivel externo, publique un Plan de Acción de los Delitos de Odio que no forme parte del conocimiento en academias de formación oficiales de la Policía Nacional. Este II plan fue publicado en abril de 2022 desde la Secretaría de Estado de Seguridad, que depende directamente del Ministerio del Interior.

Un plan válido y operativo durante los años 2022 a 2024. En el que se conceptúa al delito de odio como delitos de prejuicio cometidos contra una persona o grupo, por presentar unas características, reales o percibidas, recogidas en la normativa y que no solo atacan a la propia víctima del hecho delictivo, sino que también buscan influir en el conjunto del colectivo con el que la víctima se identifica.

El I Plan de Delitos de Odio estuvo vigente desde el año 2018 hasta 2021. Como se evidencia en la presente tesis, tampoco fue objeto de un necesario estudio reglado policial.

Se desarrollaron 54 medidas y se materializaron 48, solo 6 de ellas quedaron sin implantar.

Entre las medidas que se materializaron se hallan:

- Desarrollo del primer taller, “Evaluación de las estructuras y servicios nacionales para víctimas de delitos de odio en España”
- Colaboración con la Oficina Nacional de la Lucha contra los Delitos de Odio y con la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos.
- Colaboración con la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Realización de una encuesta a víctimas de delitos de odio.
- Elaboración y permanente actualización de un mapa de servicios de atención a víctimas.

- Participación en múltiples jornadas de formación y cursos.
- Celebración del III Seminario de Delitos de Odio.
- Protocolo para combatir el Discurso de Odios ilegal en línea.
- Participación en el proyecto europeo AL-RE-CO; discurso de odio, racismo y xenofobia, mecanismos de oferta y respuesta coordinada.

Seis medidas quedan pendientes en este I Plan:

- Procedimiento de análisis de riesgos, aun cuando no medie denuncia.
- Contabilización de los incidentes de delitos de odio identificados.
- Firma de un convenio; Ministerio del Interior con la Federación Española de Municipios y Provincias
- Desarrollo de un seminario nacional de formación para agentes.
- Contactos con interlocutores sociales.
- Incentivar la acción de los colectivos vulnerables.

Es curioso que no se participe de ello, a quienes estuvieron presentes y de alguna manera, trabajan con esas medidas. Se reitera la necesidad de una formación reglada en esta materia dentro de la Policía Nacional. En cada curso de ascenso y de forma coordinada y estructurada en materias y contenidos, debería desarrollarse el mismo.

En relación al II Plan de Acción contra los Delitos de Odio, sus líneas de acción básicas son ocho:

- La asistencia y apoyo a las víctimas de delitos de odio.
- La mejora de mecanismos de coordinación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado e Instituciones.
- Prevenir delitos de odio. Desarrollar herramientas de prevención.
- Creación de grupos de lucha en comisarias y brigadas.
- Impulso de la formación, sensibilización y concienciación.
- Incentivar la participación de organizaciones.
- Incremento de conocimientos, herramientas e instrucciones.
- Ampliación de recursos personales de la ONDOD (Oficina Nacional Delitos de Odio).

Para su perfecto desarrollo y realización del Plan y tal y como se expone en la conclusión novena de la presente tesis debe formarse a la Policía Nacional.

Existe un Protocolo de Actuación Policial para los Delitos de Odio que nació con la Instrucción 16/2014 de la Secretaría de Estado de Seguridad y que, con reformas, se viene desarrollando actualmente.

Sería necesario su conocimiento académico, reglado y oficial en las academias y cursos de la Policía Nacional con las siguientes fases:

Primera fase académica:

1º.- Relación de conductas que vulneran el ordenamiento penal y administrativo.

2º.- Indicadores de delitos de odio.

3º.- Fases de la actuación policial.

Segunda fase académica:

4º.- Las víctimas: atención, protección y orientación a las víctimas. La declaración de la víctima.

5º.- Delitos de odio cometidos a través de internet y de las redes sociales.

6º.- Violencia en el deporte.

7º.- Registro de incidentes relacionados con delitos de odio.

Evidentemente no corresponde a esta tesis desarrollar concienzudamente los planes de estudio, se centra en un posible planteamiento de los mismos. En la necesidad de conocer esta tipicidad delictiva y desarrollar la parte teórica del trabajo policial ante estas modalidades delictivas.

Delitos de odio pasan por amenazas a colectivos, art 170 CP, delitos contra la integridad moral, art 173 a 176 CP, delitos de descubrimiento y revelación de secretos, art 197 CP, delitos de discriminación laboral, art 314 CP, delito de provocación al odio, la violencia o la discriminación, art 510 CP, denegación de prestaciones en un servicio público, art 511 CP, denegación de prestaciones en el marco de una actividad empresarial o profesional, art 512, delito de asociación ilícita, art 515 CP, delitos contra la libertad de conciencia y los sentimientos religiosos, art 522 a 525 CP, delito de difusión de ideas que justifican el genocidio, art 607.2 CP.

Son muchas las conductas que vulneran el ordenamiento jurídico y de ninguna se realiza un conocimiento teórico a nivel policial en estudios reglados.

Del mismo modo, conocer los indicadores del delito de odio, se hace preciso en una intervención policial de calidad en el servicio.

La percepción de la víctima, las expresiones o comentarios de autores, los tatuajes, vestuario, estética del agresor, la propaganda, estandartes, banderas, pancartas, etc. de carácter extremista o radical, los antecedentes policiales del sospechoso, la relación del sospechoso con grupos ultras del fútbol, que el incidente haya ocurrido cerca de un lugar de culto, un cementerio o un establecimiento de un grupo considerado minoritario en la vecindad, fechas significativas, simbología.... Todos ellos deben ser expuestos y pormenorizados en el atestado.

Por tanto y a modo de conclusión, el artículo del doctorando que suscribe complementa una necesidad solicitada, aludida y argumentada en la tesis dentro de la formación policial

Del mismo modo, no se olvida referenciar una segunda carencia. El estudio del delito fiscal. En la Policía Nacional actualmente como unidad especialista y especializada en esta materia, se halla la UDEF, se trata de la Unidad de Delincuencia Económica y Fiscal que se halla encuadrada en la Comisaría General de Seguridad Ciudadana.

A nivel académico, también ha quedado demostrado en la presente tesis, que no existe formación en los cursos policiales sobre los delitos de incidencia fiscal (corrupción, blanqueo...). Pero en este caso el problema es más complejo, afecta a la propia estructura de la Policía Nacional. Solo una unidad especializada se antoja muy deficiente. Por tanto, en este caso no es solo el conocimiento teórico, sino además se antoja necesaria una modificación de la estructura orgánica de la propia Policía Nacional, cuestión que excede a lo tratado en esta investigación.