

UNIVERSIDAD DE LA SABANA



**PERCEPCIONES DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LOS PROFESORES DE DOS
ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA.**

Integrantes

**LUISA FERNANDA BERNAL
ERIKA JOHANNA BUSTOS VARGAS
RAÚL NIÑO BUENO**

Director de la Tesis:

WILLIAM ÁNGEL SALAZAR PULIDO

**Facultad de Educación
Maestría en Educación
Chía, 31 de julio de 2019**

Dedicatoria

Queremos dedicar este trabajo, especialmente a nuestras familias y amigos que de una u otra manera contribuyeron en la culminación de este logro tan importante en nuestras vidas. Gracias a su apoyo, motivación y enseñanzas, que nos ha permitido mantener la voluntad de seguir superándonos académicamente y de esta manera lograr el éxito personal y profesional basado en valores, ética y principios inquebrantables puesto que con ello contribuiremos a una formación integral en nuestra institución y una mejor sociedad.

Agradecimientos

Agradecemos a nuestras amadas familias por su apoyo incondicional. A la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, por brindarnos la oportunidad de iniciar este nuevo proyecto formativo magistral, a los docentes de la Universidad de la Sabana por su acompañamiento, orientación y por aportar con excelencia y exigencia en el proceso académico. Lección de vida que marcará nuestro futuro como maestros, guías de la precepción educativa con bases innovadoras y transformadoras con el fin de transmitir nuevos modos y criterios metodológicos al momento de ejecutar una labor para con ellos y la misma sociedad a la que le sirven.

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 12 |
| Summary | 13 |
| Introducción | 14 |
| Planteamiento del Problema | 16 |
| Antecedentes Generales | 16 |
| Ubicación del Problema (Marco de Referencia) | 18 |
| Ubicación del problema (in situ) | 20 |
| Escuela de Cadetes de Policía ECSAN | 20 |
| Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá ESMEB. | 21 |
| Descripción del Problema | 23 |
| Pregunta de investigación | 27 |
| Preguntas Asociadas | 27 |
| Objetivo General | 27 |
| Objetivos Específicos | 27 |
| Justificación | 29 |
| Marco teórico | 31 |
| Estado del Arte | 31 |
| Categorías desde el estado de arte | 31 |
| Estudios sobre percepciones de estudiantes | 33 |
| Estudios sobre percepciones de los profesores sobre distintos aspectos de su práctica | 38 |
| Estudios que abordan simultáneamente percepciones de los profesores y de los estudiantes | 42 |
| Estudios sobre la figura del profesor | 43 |
| Marco Conceptual | 47 |
| Percepción: un concepto abordado desde diferentes perspectivas | 47 |
| Profesor Universitario | 60 |
| Competencias profesionales del docente universitario | 60 |
| Actitud frente a la clase | 62 |
| Conocimiento | 63 |
| Convivencia | 65 |
| Evaluación docente – estudiante | 66 |

| | |
|---|-----|
| Con relación a este tipo de docente | 67 |
| Docente Uniformado | 70 |
| Docente Ex uniformado | 73 |
| Docente universitario que no pertenece a la Policía Nacional | 74 |
| Metodología | 77 |
| Tipo de Estudio | 77 |
| Diseño de Investigación | 78 |
| Etapas del Diseño | 79 |
| Población y Muestra | 80 |
| Cuadro comparativo entre escuelas de la Policía Nacional | 80 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información | 84 |
| Consideraciones Éticas | 85 |
| Análisis de Resultados | 86 |
| Caracterización de las escuelas y de los tipos de docentes | 86 |
| Caracterización de la Escuela de Policía General Francisco de Paula Santander | 86 |
| Estructura curricular | 86 |
| Pregrado Administración Policial | 86 |
| Especialización en Servicio de Policía | 89 |
| Comunidad académica | 92 |
| Personal Uniformado | 93 |
| Estudiantes | 93 |
| Docentes | 95 |
| Matriz docentes escuelas de Policía Nacional | 95 |
| Docentes uniformados en servicio activo | 99 |
| Matriz docente uniformado en servicio | 99 |
| Docentes ex uniformados | 104 |
| Docentes de otras universidades | 108 |
| Personal no uniformado | 110 |
| Matriz docente universitario que no pertenece a la Policía Nacional | 110 |
| Cultura | 112 |
| Símbolos | 112 |
| Escudo | 112 |

| | |
|---|-----|
| Bandera | 113 |
| Himno | 114 |
| Principios y valores | 118 |
| Ceremonias | 118 |
| Régimen Interno | 120 |
| Ejercicio del mando | 121 |
| Espacios académicos | 123 |
| Caracterización de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro | 124 |
| Estructura curricular | 125 |
| Técnico Profesional en Servicio de Policía | 125 |
| Comunidad académica | 128 |
| Personal uniformado | 129 |
| Estudiantes | 129 |
| Docentes | 130 |
| Docentes uniformados en servicio activo | 132 |
| Docentes ex uniformados | 136 |
| Docentes de otras universidades | 137 |
| Personal No Uniformado | 140 |
| Cultura | 140 |
| Símbolos | 140 |
| Escudo | 140 |
| Bandera | 141 |
| Himno | 142 |
| Principios y valores | 143 |
| Ceremonias | 145 |
| Régimen Interno | 146 |
| Espacios Académicos | 147 |
| Análisis Estadístico | 151 |
| Categorización Analítica de la Encuesta | 152 |
| Análisis general de la información | 153 |
| Actitud de los docentes frente a la clase | 154 |
| Conocimiento | 156 |

| | |
|--|-----|
| Convivencia | 157 |
| Evaluación | 158 |
| Innovaciones al Perfil Docente | 160 |
| Sentido Docente | 160 |
| Propuesta Transformadora | 162 |
| Competencias docentes | 162 |
| ¿Perfil o Perfiles? | 165 |
| Conclusiones y Recomendaciones | 166 |
| Actitud frente a la clase | 167 |
| Conocimientos | 168 |
| Convivencia | 169 |
| Evaluación | 170 |
| Preguntas para futuras investigaciones | 171 |
| Limitaciones del estudio | 172 |
| Referencias | 173 |
| ANEXOS | 179 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. Plan de Estudios Pregrado Administrador Policial | 87 |
| Tabla 2. Plan de Estudios Especialización en Servicio de Policía | 90 |
| Tabla 3. Comunidad Académica ECSAN | 91 |
| Tabla 4. Estudiantes | 92 |
| Tabla 5. Aspectos sociodemográficos | 100 |
| Tabla 6. Formación académica | 100 |
| Tabla 7. Experiencia laboral | 102 |
| Tabla 8. Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años | 102 |
| Tabla 9. Aspectos sociodemográficos | 104 |
| Tabla 10. Formación académica | 105 |
| Tabla 11. Experiencia laboral | 106 |
| Tabla 12. Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años | 106 |
| Tabla 13. Aspectos Sociodemográficos | 107 |
| Tabla 14. Formación Académica | 107 |
| Tabla 15. Experiencia Laboral | 108 |
| Tabla 16. Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años | 109 |
| Tabla 17. Plan de Estudios programa Técnico Profesional en Servicio de Policía | 126 |
| Tabla 18. Comunidad Académica ESMEB | 127 |
| Tabla 19. Estudiantes ESMEB | 128 |
| Tabla 20. Aspectos sociodemográficos | 131 |
| Tabla 21. Formación académica | 132 |
| Tabla 22. Experiencia laboral | 133 |
| Tabla 23. Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años | 134 |
| Tabla 24. Aspectos sociodemográficos | 135 |
| Tabla 25. Formación académica | 136 |
| Tabla 26. Aspectos sociodemográficos | 137 |
| Tabla 27. Formación académica | 137 |
| Tabla 28. Experiencia laboral | 138 |
| Tabla 29. Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años | 138 |
| Tabla 30. Percepción sobre el desarrollo de clase | 163 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|-----|
| Figura 1. Estructura conceptualizada del docente de las escuelas | 32 |
| Figura 2. Escudo de la Escuela de Cadetes de Policía Nacional | 112 |
| Figura 3. Escudo de la Escuela de Cadetes de Policía Nacional. | 112 |
| Figura 4. Alférez Brigadier Mayor | 114 |
| Figura 5. Cadete Brigadier Mayor | 115 |
| Figura 6. Cadete Brigadier de Escuadra | 115 |
| Figura 7. Uniformes administrativos | 116 |
| Figura 8. Uniforme asistencial | 116 |
| Figura 9. Fotografías de eventos y ceremonias. | 118 |
| Figura 10. Entrada Occidental de la Escuela de Cadetes de la Policía General Francisco de Paula Santander | 122 |
| Figura 11. Piscina Escuela de Cadetes de la Policía “General Francisco de Paula Santander” | 123 |
| Figura 12. Escudo de la escuela. | 140 |
| Figura 13. Bandera de la escuela. | 141 |
| Figura 14. Fachada de la escuela. | 147 |
| Figura 15. Aulas | 147 |
| Figura 16. Espacios exteriores internos de la escuela. | 148 |
| Figura 17. Escenarios deportivos | 148 |
| Figura 18. Gráfica consentimiento informado. | 150 |
| Figura 19. Gráfica general de los encuestados | 151 |

LISTA DE ANEXOS

| | |
|---|-----|
| Anexo A. Solicitud para realizar trabajo académico exploratorio | 178 |
| Anexo B. Consentimiento informado para estudiantes | 190 |
| Anexo C. Encuestas para estudiantes de las escuelas ECSAN y ESMEB | 191 |
| Anexo D. Formato de validación del instrumento | 193 |
| Anexo E. Graficas por preguntas ECSAN y ESMEB | 199 |

Resumen

La investigación denominada percepciones de los estudiantes sobre los profesores de dos escuelas de formación de la Policía Nacional de Colombia, específicamente de las escuelas de Policía General Francisco de Paula Santander ECSAN desde el programa de Administración Policial y la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá, Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro. ESMEB, se fundamenta en la indagación realizada en las dos instituciones para determinar la percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de las escuelas de formación de la Policía Nacional -la ECSAN y la ESMEB- de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas.

A partir de la pregunta: ¿Cuál es la percepción de los estudiantes sobre los diferentes profesores de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas? en la que se caracterizaron dos escuelas de formación de la Policía Nacional (ECSAN – ESMEB) de la ciudad de Bogotá y sus diferentes tipos de docentes. También se identificaron las percepciones de los estudiantes sobre los diferentes profesores de dos escuelas de formación de la Policía Nacional (ECSAN–ESMEB) para de esta manera diseñar los criterios para el mejoramiento del perfil docente en las escuelas de formación de la Policía Nacional que permitan su cualificación, utilizando un modelo mixto de investigación, aplicado mediante un diseño transformativo mixto.

Palabras clave: Percepción, Profesor en Educación Superior y Profesores de la Policía Nacional.

Summary

The research called student perceptions of the teachers of two training schools of the National Police of Colombia, specifically of the Francisco de Paula Santander ECSAN General Police School from the Police Administration program and the Bogotá Metropolitan Police School, Lieutenant Colonel Julián Ernesto Guevara Castro. ESMEB, in the program of professional technician in police service, to determine the perception of students about the different teachers of the training schools of the National Police -the ECSAN and the ESMEB- of the city of Bogotá, in order to contribute to the improvement of the teaching profile established by the National Directorate of Schools. From the question by ¿What is the students' perception of the different teachers of two training schools of the National Police, the ECSAN and the ESMEB of the city of Bogotá, in order to contribute to the improvement of the teaching profile established by the National Directorate of Schools? in which it is proposed to characterize two training schools of the National Police (ECSAN - ESMEB) of the city of Bogotá and its different types of teachers; Identify the students' perceptions of the different teachers of two National Police training schools (ECSAN - ESMEB) in order to design the criteria for the improvement of the teaching profile in the National Police training schools that allow their qualification , using a mixed research model, applied through a sequential transformative design.

Keywords: Perception, Higher Education, Teachers, National Police.

Introducción

La presente investigación tiene su origen en la necesidad de comprender cuáles son las percepciones de los estudiantes respecto a sus maestros en las dos escuelas de formación policial de la ciudad de Bogotá. La intención investigativa de este trabajo de grado se encuentra relacionada con la definición de estrategias de diseño que permitan mejorar aspectos relacionados con los componentes pedagógicos y actitudinales de los diferentes tipos de docentes que se encuentran vinculados a las escuelas de la Policía de Bogotá ECSAN y ESMEB.

Partiendo del reconocimiento de diferentes factores que se encuentran involucrados en los procesos de formación de los policías en pregrado y el posgrado. El análisis de las distintas situaciones académicas y de análisis de la información les permitirá a las escuelas de policía de la capital del país reconocer e identificar los principales factores respecto al mejoramiento de la cualificación docente en cuanto a las habilidades y las competencias necesarias para estos espacios de formación en la capital del país

El proceso de investigación desarrollado de este trabajo consistió en una revisión documental epistemológica que permitió comprender la organización pedagógica y curricular de las escuelas de policía de la capital, junto con la realización de instrumentos evaluativos y valorativos para identificar factores relacionados con la percepción que tienen los estudiantes respecto a distintas categorías de análisis `propuestas por el diseño curricular y formativos de las escuelas. Este ejercicio investigativo permite consolidar distintas miradas de lo que representa ser docente de las escuelas de policía en Bogotá y de qué manera la formación profesional de cada uno, incide en el desarrollo de contenidos, actividades y adaptaciones pedagógicas para la población de policía que se encuentran cursando cualquiera de las 2 modalidades formativas propuestas.

Es importante destacar que los resultados obtenidos en esta investigación se convertirán en un insumo de innovación fundamental que permitirá establecer los principales criterios para el mejoramiento del perfil docente en las escuelas de formación generando estrategias de educacionales, evaluativas para los distintos tipos de docentes vinculados a la institución.

Planteamiento del Problema

Antecedentes Generales

La formación de los policías se constituye como un proceso en el cual los profesionales de la seguridad desarrollen procesos de capacitación en diferentes áreas vinculadas al afianzamiento de la instrucción policial buscando un constante reconocimiento de los valores éticos y sociales de los policías. En Bogotá existen dos escuelas de formación de ofrecen un programa de pregrado y uno de posgrado, estos buscan mejorar los procesos de instrucción policial inicial buscan potencializar las condiciones de servicio policial mediante el desarrollo de contenidos que mejorara la formación militar. Esta investigación busca analizar las percepciones que tienen los estudiantes sobre los profesores de las escuelas de formación de la Policía Nacional de la capital colombiana.

En efecto, González (1993) plantea que la concepción del profesor en general ha variado en su connotación, producto de las dinámicas sociales o efecto del entorno. Desde la Colonia hasta el fin del siglo XX el Profesor tenía una representación formal y se le reconocía por su integridad, intelectualidad y recia formación humanística: conocimiento, valores y capacidades. Su representación, su imaginario sociocultural y simbólico estaba demarcado por aspectos como su integridad, su altruismo, impecable formación ética y moral y una gran intelectualidad. El rol del docente estaba a la altura de las personalidades representativas de poder y reconocimiento, como el alcalde, el cura, el médico o el juez.

Este estatus y reconocimiento es claro en la formación colombiana, una sociedad clásica, y de herencia conservadora o aun en la liberal. El estatus que el profesor recibía, con su modo de vestir y vocabulario que representaban pulcritud y elegancia, características propias de un hombre culto, lo convirtió en un referente para los alumnos. Todo el desarrollo de la Colonia hasta la modernidad giraba en torno a esa representación.

Con la sociedad posliberal y los cambios estructurales del Estado Colombiano, sumados a la evolución tecnológica y el nacimiento del internet y los ambientes virtuales en la educación, esta concepción presencial y simbólica se transformó. Otro cambio radical se debió al estatus económico que se derivó de una educación dividida en lo público y lo privado, perdiendo valor la profesión en relación con otras actividades más técnicas o científicas como las ingenierías o la medicina.

Se destaca que los profesores en la actualidad, por la variación de modelos y enfoques pedagógicos sumados a las múltiples transiciones de la política educativa, han cambiado sus roles, y esa noción tradicional de profesor se ha ajustado a las exigencias del contexto global e incluso con los obligatorios aspectos jurídicos. Esto se complementa con las variaciones de las formas de desempeño, tipos de sistemas de aprendizajes, de escuelas, centros técnicos, o de ámbitos para el trabajo específicos como por ejemplo las escuelas militares o de policía, que por sus características se da en entornos castrenses y con objetivos diferenciales. Allí alumnos y docentes conservan las mismas características de la pedagogía y la docencia, pero los roles, las temáticas, y los procesos están enmarcados por la formación policial, donde el rango, la disciplina y los tipos de docentes son particulares, por ejemplo: oficiales, suboficiales, catedráticos, entre otros. En este escenario, las percepciones han cambiado y exigen una reflexión al respecto, por lo que su estudio es fundamental para sugerir elementos de análisis que contribuyan al mejoramiento del perfil del docente en las Escuelas de Formación de la Policía Nacional.

Ubicación del Problema (Marco de Referencia)

El desarrollo de esta investigación se plantea desde un macro espacio que son las instituciones de educación superior de la Policía Nacional. Se trata de un ámbito amplio que permita analizar en todas las áreas y niveles la presencia del profesor. No obstante, en este ejercicio se tomarán como objeto de estudio dos ámbitos específicos en la ciudad de Bogotá: la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander” y la Escuela Metropolitana de Bogotá.

En efecto, la Policía Nacional de Colombia dentro de sus actuales políticas misionales, tiene como objetivo promover la profesionalización de los integrantes de la Institución, mediante una educación basada en competencias que permitan innovar y mejorar el servicio que la policía le presta a la sociedad. Esta labor, es desarrollada por profesionales que requieren de una formación especializada en áreas específicas como: seguridad ciudadana, investigación criminal, inteligencia, seguridad rural, tránsito y transporte, antisequestro y antiextorsión, fiscal y aduanera, antinarcoóticos, entre otros. Esta formación comparada con otros ámbitos educativos es diferencial debido a las necesidades sociales que afectan la seguridad y convivencia ciudadana y la necesidad de prevenir o controlar de los ciclos de violencia y delincuencia existentes en el país; lo anterior con el fin de brindar un servicio policial que responda a los nuevos desafíos y contextos de transformación social, producto de la globalización.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional facultó a la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE) como Institución de Educación Superior, con el fin de formar y capacitar integralmente el talento humano de la Policía Nacional a través de un sistema educativo policial, que cumple funciones de docencia, investigación y proyección social en el marco de la flexibilidad de la planeación de su actividad académica, diseño, desarrollo y evaluación curricular, como respuesta a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Defensa Nacional.

La Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), en su función de alcanzar los estándares educativos en alta calidad, logró acreditarse en 2012 como Institución de Educación Superior (IES) para la formación profesional del personal de la Policía Nacional; asimismo, trabaja permanentemente en el mejoramiento continuo de sus estándares de calidad académica, técnica y científica, de los programas académicos que oferta y como cualquier universidad es evaluada y acreditada de acuerdo a las normas internas del país y su sistema educativo.

Para el cumplimiento de su misionalidad, la DINAE dispone de 29 Escuelas de Policía para el desarrollo de los programas académicos; 14 escuelas de formación y 03 centros instrucción encargados de desarrollar competencias para el servicio de policía, 02 escuelas de actualización y capacitación policial mediante el curso de ascenso de oficiales y mandos del nivel ejecutivo, y 10 de especialización policial para potenciar y desarrollar las especialidades del servicio a través de roles policiales específicos.

Adicionalmente, la DINAE cuenta con una adecuada infraestructura física y tecnológica en cada una de sus escuelas, compuesta por aulas de clase, alojamientos, laboratorios, centros de alta tecnología con simuladores, auditorios, bibliotecas, salas de cómputo, oficinas, espacios deportivos, cafeterías, zonas de recreación, entre otros. De igual manera, desarrolla procesos de movilidad estudiantil a través de convenios nacionales e internacionales y dispone de sistemas de información que apoyan la gestión académica.

Cabe anotar que, la Policía Nacional dentro de sus políticas educativas institucionales, adopta la teoría constructivista como enfoque pedagógico a través de un modelo de gestión humana fundamentado en competencias, en donde el docente trasciende su rol de educador y su capacidad para influenciar con su actitud al comportamiento positivo de los estudiantes, generando en ellos

un pensamiento analítico, estratégico y crítico- reflexivo, que proporcione líneas de acción para asumir con autoridad moral e intelectual, las exigencias del contexto social.

En estos dos centros de formación superior hay una planta de profesores que está conformada por docentes uniformados en servicio activo, docentes ex uniformados con asignación de retiro y docentes de otras universidades contratados en las modalidades de prestación de servicios por hora cátedra y media jornada.

Ubicación del problema (in situ)

Son dos los escenarios de observación y análisis para abordar el objetivo de estudio que corresponde a las percepciones de los estudiantes sobre los tipos de profesor en escuelas de la Policía Nacional

Escuela de Cadetes de Policía ECSAN

Se encuentra ubicada en la localidad de Tunjuelito en el sector sur occidental de la ciudad de Bogotá. Inició sus labores el 16 de mayo de 1940 ante la necesidad de crear un centro docente para capacitar a sus integrantes en todos los grados (oficiales, suboficiales, agentes, detectives y demás funcionarios administrativos o técnicos de la policía). Posteriormente, en 1950, ordenó la creación de la Escuela de Suboficiales Gonzalo Jiménez de Quesada, lo cual permitió que la ECSAN se dedicara exclusivamente a la formación de oficiales de la institución.

La Escuela, dentro de su plan de estudios, enmarca su formación en tres líneas de acción: profesional, científica y humana. La ECSAN a través de la Dirección de Incorporación convoca a bachilleres, técnicos y/o tecnólogos, quienes se forman por un periodo de tres años (06 semestres académicos) para obtener el título Administrador Policial. También, incorpora profesionales en carreras universitarias por el lapso de un año (02 semestres académicos) y se titulan como

Especialistas en Servicio de Policía. Es de anotar que, en ambos casos, se les otorga el grado de Subteniente en el nivel Oficial para que desempeñen cargos directivos en la Policía Nacional.

El plan de estudios comprende dos campos principales de formación: fundamentación policial y el complementario, el cual se subdivide en las áreas jurídica, administrativa y de investigación, aportando al desarrollo integral y al fortalecimiento de las potencialidades intelectuales físicas y psicoafectivas de los futuros oficiales para orientar de manera adecuada los perfiles de formación y de esta manera responder a las necesidades y exigencias de la institución y del entorno en general.

La Escuela cuenta con los medios físicos, logísticos y humanos para responder de manera eficiente a cada una de las necesidades de los miembros de la comunidad académica. Su planta de personal está conformada por funcionarios directivos y administrativos, docentes y estudiantes, los cuales contribuyen en el desarrollo de las funciones misionales. Adicionalmente, la Escuela posee una moderna infraestructura para el desarrollo de las actividades académicas e investigativas de sus estudiantes tales como red de bibliotecas propias, cobertura de redes inalámbricas, parque automotor, campos deportivos, construcción de bloque de idiomas, equipos de sistemas de cómputo, área de gimnasio, adecuación de zona de lavandería, simuladores de tiro, aulas con proyectores y televisores, polígonos, entre otros ambientes pedagógicos, necesarios para potenciar el nivel pedagógico de la enseñanza.

Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá ESMEB.

La Escuela Policía Metropolitana de Bogotá ESMEB fue creada el 19 de noviembre de 2010, con el propósito de incrementar la planta de personal de la Policía Metropolitana de Bogotá. Su proceso de formación está dirigido a bachilleres, técnicos y/o tecnólogos del ámbito nacional,

quienes por el término de un año (2 semestres académicos) se capacitan para obtener el título de Técnico Profesional en Servicio de Policía.

La ESMEB, desarrolla el plan de estudios de su programa en tres áreas disciplinares: policial, jurídica y humanidades, y una de formación complementaria entre las que se encuentran asignaturas como estadística, tecnologías aplicadas, técnicas de comunicación oral y escritas, bilingüismo, ambientes educativos saludables y primeros auxilios. Este componente formativo, faculta a sus egresados para desempeñar cargos operativos propios de la misionalidad de la institución, como apoyo en el desarrollo de operaciones de prevención y control tendientes a regular el servicio de seguridad en zonas urbanas y rurales del territorio nacional, minimizando manifestaciones delincuenciales.

Para el desarrollo del Programa de Técnico Profesional en Servicio de Policía, la Escuela ofrece a sus estudiantes, profesores y a la comunidad académica en general, espacios adecuados y suficientes para el desarrollo de sus funciones sustantivas y de bienestar, entre las cuales se encuentran: aulas dotadas con televisores, video beam y sistemas de audio, alojamientos, sala de equipo de cómputo con conexión a internet, espacios de consulta bibliográfica, polígono virtual, auditorio, cafetería, restaurante y espacios deportivos, entre otros servicios que contribuyen al bienestar y desarrollo del estudiante dentro de su periodo de estudio.

Descripción del Problema

Los fenómenos de índole cultural, social e ideológica varían de acuerdo con sus modificaciones en las formas de concebir la sociedad y en el reconocimiento de sus manifestaciones, así como las interacciones del hombre con el entorno. En ese sentido, es claro que las percepciones de los docentes cambian constantemente, producto de las creencias, actitudes, opiniones, juicios o roles predefinidos, que se generan a partir de la socialización del individuo y su contexto, lo que implica una reflexión sobre: ¿Quién es hoy el profesor, para la sociedad y en concreto para el alumno de estas dos escuelas? ¿De acuerdo con las características del entorno, la misión educativa, y otros factores, ¿pierde o gana significación y representación clásica de su de su verdadero rol?

De hecho, en el ámbito educativo desde una visión perspectivista los docentes adquieren singulares y novedosas formas de identificación a través de la percepción que se tiene de ellos. Para las escuelas policiales, la jerarquía, el tipo de educación, el estatus social y económico, los escenarios donde se desempeña (instituciones educativas públicas o privadas) el docente, entre otros, van creando en él nuevas representaciones perceptivas. Por su régimen interno que se trata de formar oficiales y patrulleros en una institución de autoridad, mando, disciplina el papel del docente y su jerarquía, tiene efectos diferenciales tanto en la académica como en la formación policial estrictamente hablando.

En efecto, la planta profesoral de las instituciones educativas policiales es diversa, debido a la necesidad de integrar personal de autoridad y de conocimiento especializado en las diferentes áreas como inteligencia, tránsito, criminología, antinarcoóticos, etc. A su vez está conformada por personal activo en todos los grados, es decir, tanto oficiales como miembros del nivel ejecutivo

quienes, por su capacidad de liderazgo, estructura disciplinaria y principio de autoridad jerárquica, orientan la apropiación y aplicación de conocimientos policiales.

De igual manera, en el sistema educativo policial participan docentes de otras instituciones de educación superior contratados bajo la modalidad de prestación de servicio por hora cátedra y/o medio tiempo, así como personal ex uniformado en todos niveles y que en la actualidad cuenta con asignación de retiro. Este sistema tan diverso hace compleja la tarea de selección y de integración de docentes, y a su vez del mismo proceso pedagógico y didáctico por lo que en las escuelas se presentan distintos niveles de formación o estudiantes policiales que adoptan actitudes diferenciales dependiendo del tipo de profesor.

Es de anotar que uno de los factores que inciden en el desarrollo del proceso formativo es la permanencia de los docentes en las Escuelas de Policías, situación que ha generado que se pierda la continuidad de las metodologías, estrategias y contenidos curriculares, toda vez que el docente uniformado por necesidades institucionales (necesidades del servicio policial y, por lo tanto, total disponibilidad en tiempo y espacio) debe ajustarse a las dinámicas internas de rotación de personal.

Por otra parte, los docentes de la Policía Nacional están inmersos en el cumplimiento de múltiples responsabilidades y situaciones de índole administrativas y operativas, que le impiden desarrollar su labor docente. Esto conlleva a que su ausencia deba ser relevada por otro profesor con menos dominio o experticia en la temática y, como consecuencia, genere pérdida en la secuencia de la clase, la cual debe ser recuperada por el docente titular en sesiones posteriores o en ocasiones ni se omite su reposición. En ese orden de ideas valdría la pena plantearse los siguientes interrogantes: ¿cuál docente es más efectivo en el conocimiento?, ¿quién en la instrucción policial?, ¿quién en la formación de la disciplina y la autoridad?, ¿Cuál es la apreciación sobre el docente que se quiere en clase?, ¿a quién respetan más?... Una serie de

elementos que hacen necesario entender las percepciones que tienen los estudiantes de los diferentes docentes de las Escuelas de Formación.

Es decir, que los alumnos reciben formación especializada, pero es la jerarquía ¿cuál es la que impera ante el cumplimiento, la disciplina académica, la aceptación de la formación y todos los aspectos de idoneidad, pedagogía y didáctica? ¿O será que los alumnos de estas escuelas prefieren docentes con alta formación sin importar su grado, o catedráticos idóneos de universidades conocidas, o en su defecto desean ex uniformados que combinen conocimiento superior interno y de la cultura institucional y alta formación?

Es de anotar que la Policía Nacional dentro de su Estatuto Docente faculta al Director General otorgar la calidad de profesor en la categoría que corresponda al personal uniformado que demuestre especial vocación e idoneidad a través del cumplimiento de ciertos requisitos tales como el título profesional o técnico, acreditación de un curso o participación en seminarios de actualización o formación pedagógica, para los funcionarios que desempeñen labores docentes y se dediquen a ellas dentro de la Institución.

Sin embargo, los desafíos de la sociedad y las demandas particulares de los educandos, exige una mejor preparación personal y profesional del docente, que requiere de un compromiso ético humanístico e integral, y en la actualidad se ha dado la apertura para que cualquier profesional sin importar su área, ejerza la labor docente sin tener la experiencia del saber enseñar.

En ese sentido, prefieren más capacidad pedagógica que la orden jerárquica, es decir, un tipo de liderazgo docente diferente, pues como lo afirma Tezanos (2007):

El saber pedagógico es el que da identidad a la profesión docente, el que diferencia a los maestros, los transforma en intelectuales autónomos, capaces de generar sus propias búsquedas, de entregar autoridad al otro y de legitimar y validar aquellos elementos de las conceptualizaciones producidas en las formaciones disciplinarias que amplían y permiten la transformación de su práctica. (Tezanos, 2007, p. 76).

Por lo anterior, se considera necesario el desarrollo de la presente investigación, con el fin de conocer las percepciones de los estudiantes sobre el docente en el contexto educativo policial, en la comprensión de sus dinámicas y en el rol que desarrolla, con el fin de describir criterios para el mejoramiento del perfil docente y contribuir en la optimización de los procesos de selección de los docentes de planta o contrato de cada programa académico. De este modo, lograr que la Policía Nacional contribuya eficazmente en el fortalecimiento de la confianza social y garantice la convivencia y paz en Colombia a la luz del posconflicto, por medio de una educación policial en donde el docente se interese por promover procesos de aprendizaje activos y autónomos, y de reflexión que generen en los estudiantes la oportunidad de pensar, crear, sentir y hacer, empleando metodologías innovadoras para la construcción de nuevos conocimientos orientados a la formación de líderes sociales y competentes (Policía Nacional de Colombia, 2015).

Pregunta de investigación

¿Cuál es la percepción de los estudiantes sobre los diferentes profesores de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas?

Preguntas Asociadas

¿Cuáles son las características de los dos ámbitos educativos de formación de las Escuelas de la Policía Nacional (ECSAN y ESMEB) y de sus diferentes tipos de profesor?

¿Cuáles son las percepciones obtenidas de los educandos policiales, dadas por un instrumento dividido en 4 categorías con el fin de evaluar a los profesores frente la pedagogía y didáctica de dos Escuelas de la Policía Nacional (ECSAN – ESMEB)?

¿Cómo contribuir al mejoramiento y la innovación del perfil del docente en las Escuelas de Formación de la Policía Nacional que permitan su cualificación?

Objetivo General

Determinar la percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de las escuelas de formación de la Policía Nacional -la ECSAN y la ESMEB- de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas.

Objetivos Específicos

Caracterizar dos escuelas de formación de la Policía Nacional (ECSAN – ESMEB) de la ciudad de Bogotá y sus diferentes tipos de docentes.

Identificar las percepciones de los estudiantes sobre los diferentes profesores de dos escuelas de formación de la Policía Nacional (ECSAN – ESMEB).

Diseñar los criterios para el mejoramiento del perfil docente en las escuelas de formación de la Policía Nacional que permitan su cualificación.

Justificación

Son diversos los criterios que justifican la importancia potencial de la presente investigación; en primer lugar, se considera que el proyecto es relevante, porque la educación es el centro de la construcción de una sociedad integral que se caracteriza por su equilibrio en todos los ámbitos: sociales, económicos, políticos, culturales e institucionales. Parte de este proceso de socialización se cumple con eficiencia si los roles que desempeña la comunidad académica (docentes, estudiantes, familias, directivos, instituciones, entre otros) se construyen con equilibrio. Uno de los roles fundamentales es el desempeñado por el profesor en el cumplimiento de los objetivos del proceso, así como el éxito para el centro de toda la estructura pedagógica: el alumno.

En ese sentido, sus competencias, actitudes, destrezas y habilidades permiten que el docente pueda interactuar con éxito, equilibrar el proceso, desempeñar su rol con integridad y lograr los objetivos de la educación. A la luz de estos argumentos puede afirmarse que el estudio tiene relevancia social ya que determinar las percepciones de los estudiantes sobre sus profesores puede contribuir al mejoramiento del perfil docente en las escuelas participantes.

Por otra parte, otra de las razones que justifica el estudio es que la percepción que el entorno tiene del docente y, en especial, el alumno, es fundamental para construir la eficiencia de todo el sistema; sin embargo, como se ha planteado, esa percepción de quién es el Profesor de las escuelas de formación en la Policía de Colombia (un uniformado, un ex integrante de la institución dedicado a la docencia y docentes de otras universidades) frente a la sociedad, los alumnos, la comunidad académica y hasta el mismo sistema educativo, determina la eficiencia del proceso y el éxito en la misión. En este orden de ideas el estudio tiene implicaciones prácticas en tanto la información que provea puede permitir que se ajusten aspectos relacionados con la selección, capacitación, formación y evaluación del desempeño del profesorado que labora en las escuelas.

En ese sentido, identificar la percepción que se tiene del profesor en los diferentes contextos y situaciones, permitirá estructurar criterios para potenciar todo el proceso educativo, también tomar decisiones sobre el proceso tales como quién y cómo, mejorar el perfil docente de la Policía Nacional y de esta manera definir roles, prácticas, formación y demás aspectos del sistema de contratación, en donde se mantenga la coherencia entre la función formativa y el perfil requerido en el que el docente aporte en la construcción de conocimiento e impacte en el ámbito social de su desempeño.

Desde esta mirada, la información obtenida es fundamental para la cualificación académica lo que a su vez permitirá un mayor impacto de la investigación en la consolidación de un docente ideal revestido de idoneidad, capacidad, autoridad y eficiencia en su misión pedagógica. Labor que demanda una educación basada en el diálogo, la tolerancia, el respeto por la diferencia y la búsqueda de solución pacífica de conflictos a través de una formación cultural más educativa que punitiva, tomando en consideración el nuevo periodo de transición de posconflicto y de búsqueda de la paz en Colombia. En consecuencia, es posible afirmar que el estudio tiene valor teórico, en tanto se inscribe de forma tácita en el campo de estudios en torno al rol social de la Policía Nacional.

Finalmente, la investigación tiene un efecto más amplio, el cual consiste en identificar las divergencias y convergencias de las percepciones de los estudiantes en concordancia con los diferentes docentes de las Escuelas de Policía y así, poder sugerir transformaciones internas, que posiblemente generen una posición compleja en la que la Institución deba tomar decisiones y realizar cambios sustantivos para poder adecuarse a las nuevas exigencias de formación específica y de investigación, establecidas por el Ministerio de Educación Nacional y otros organismos de control y supervisión de la calidad educativa.

Marco teórico

Estado del Arte

La comprensión de las percepciones de los actores educativos constituye un objeto de estudio relevante en educación. En tanto la educación es un hecho social, reconocer las diferentes perspectivas de las personas que en ella confluyen resulta fundamental para la reflexión crítica que conduce a su mejoramiento. En el rastreo realizado para el estado del arte se encontraron estudios encaminados al análisis de las percepciones de los docentes sobre diferentes aspectos de la vida institucional o sobre los estudiantes.

Por otra parte, algunas investigaciones han profundizado en la percepción que tienen los estudiantes del docente, como aporte al análisis de las actitudes en el campo de la enseñanza-aprendizaje para explorar nuevos enfoques en el ámbito social del desempeño docente y de esta manera mejorar el perfil. A continuación, se presentan los resultados del rastreo de antecedentes investigativos realizados en bases de datos de revistas indexadas. Se abordará en primera instancia, la descripción de los principales estudios realizados en relación con percepciones de los estudiantes en el ámbito educativo.

Categorías desde el estado de arte

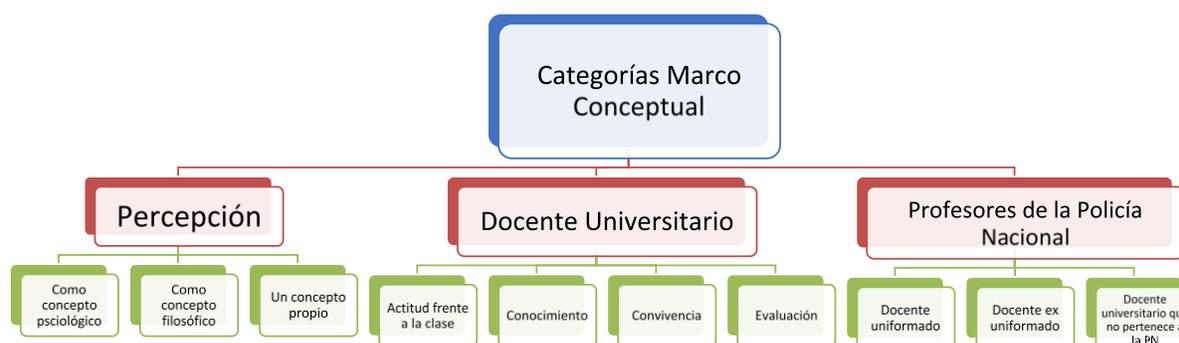
A partir del estado del arte se definió la búsqueda de las siguientes categorías de análisis que ofrecen una mirada complementaria frente al desarrollo de la investigación. Dichas categorías son: percepción, docente universitario y profesores de la Policía Nacional como constructos fundamentales cuya comprensión permite aproximarse con mayor pertinencia al objeto de estudio. Es decir, reconocer las perspectivas de los estudiantes sobre sus profesores requiere en primera instancia una comprensión más amplia del término percepción, concepto que ha sido estudiado por diversas ciencias como la psicología y la sociología. De otra parte, sobre la definición del concepto

de profesor también se encuentran diversas perspectivas; para el caso del presente estudio, además se requiere comprender que ser docente en el contexto de la Policía Nacional tiene a su vez otras complejidades. En este orden de idea este marco conceptual profundiza en estos aspectos y se focaliza en uno que será la fuente de las variables soporte de la metodología, es decir, de la selección del concepto se desprenden las variables para identificar las percepciones sobre los docentes.

En la siguiente figura puede apreciarse la jerarquía conceptual que representa la lógica de organización de la presente selección conceptual. En primer lugar, el concepto de percepción se aborda desde el enfoque psicológico y el filosófico, desembocando en una conceptualización propia desarrollada para la presente investigación en función de las percepciones de estudiantes sobre sus profesores. De otra parte, respecto con la categoría de profesor universitario se sustenta la importancia de las competencias profesionales requeridas para desarrollar las funciones propias de ese rol. Dentro de ellas, se encuentra como convergencia en la literatura la importancia que se asigna a la actitud del profesor frente a la clase, a su conocimiento (como competencia disciplinar y pedagógica), a la convivencia en el aula y a las concepciones y formas de evaluación que inciden en las percepciones de los estudiantes.

En tercer lugar, sobre la categoría de profesor en la Policía Nacional, es necesario señalar que no existe literatura formal sobre el tema; por lo tanto, se optó por estructurar una conceptualización de cada uno de los tipos de profesor que trabajan para la Institución: docente uniformado, docente ex uniformado y docente universitario que no pertenece a la Policía Nacional.

Figura 1. Estructura conceptualizada del docente de las escuelas



Fuente: Elaboración Propia

Estudios sobre percepciones de estudiantes

Hernández y López (2015) estudian las percepciones de los estudiantes sobre el docente y su mediación en el proceso enseñanza aprendizaje. Plantean en su investigación, un acercamiento a las percepciones que tienen los estudiantes sobre el docente como persona, más allá de alguien que desempeña una labor social, basados en las características que los estudiantes reconocen de sus tutores como ellos influyen en los procesos de formación. Dichas características son estilo en la relación docente- profesor, actitud abierta al diálogo, privilegio de la libertad, y formación docente. Para realizar este estudio se basaron en las propuestas de Vygotsky y Feuerstein (citados en Hernández & López, 2015). De Vygotsky los autores retoman para el marco teórico y para el análisis de datos los aportes de la teoría sociocultural en relación con el concepto de aprendizaje mediado desde la cual se postula que la importancia de potenciar las capacidades del estudiante a través de procesos de socialización que permiten la incorporación de valores, actitudes y percepciones del mundo. De Feuerstein, Hernández y López (2015) retoman para su investigación el modelo de aprendizaje mediado propuesto por este autor, a partir del cual sustenta la teoría de modificabilidad cognitiva. En dichos postulados Feuerstein expresa que existen dos condiciones para el aprendizaje: la experiencia directa y la interacción con otros. De otro lado, para abordar la

concepción de enseñanza aprendizaje siguieron la idea de resaltar el trabajo colaborativo y la socialización como mediación en el proceso de aprendizaje propuesto por Meneses y Freire (citados en Hernández & López, 2015).

Respecto a los aportes de Bárcena y Mèlich (citados en Hernández & López, 2015) para analizar las características docentes que inciden en la percepción de los estudiantes, se destaca que:

El aprendizaje como relación se puede afirmar que está basada en la capacidad de apertura y escucha del docente y en el respeto al espacio que el estudiante requiere para su aprendizaje, en palabras de Bárcena y Mèlich el espacio para dejar aprender (p. 20).

La investigación se abordó con un enfoque cualitativo bajo el diseño fenomenológico hermenéutico. Es decir, se pretendía conocer la realidad a partir de la experiencia vivida por los participantes generando interpretaciones a partir de los enunciados presentados por ellos.

En el trabajo de Barcena y Mèlich en la recolección de datos se realizaron entrevistas a profundidad y grupos focales de 10 estudiantes de la Institución Educativa de Loma Linda de Itagüí, Colombia. A través de dichos instrumentos se indagó por la percepción de los estudiantes en relación con las mediaciones de los docentes. La información recolectada dio cuenta de la actitud al llegar a clase, el conocimiento del área, preparación de la clase, dominio de grupo (autoridad) y otros elementos que se agruparon en torno a cuatro categorías: miradas del docente mediador, perfil del docente mediador, relaciones para la mediación y el aprendizaje y, por último, reflexiones y discusiones en la mediación.

El estudio arrojó como resultado que es necesario que los profesores fortalezcan sus capacidades de indagación, comparación, verificación, curiosidad y duda para lograr en ellos un discernimiento más crítico en el momento de elaborar juicios. Asimismo, el trabajo revela que las condiciones medioambientales y los recursos, al igual que las condiciones económicas, familiares

y sociales de los estudiantes hacen más eficaz la labor del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Otro tema importante que se aborda es la subjetividad y como el profesor interactúa con el mundo, ya que ello influye en la manera en que se acerca e interactúa con sus estudiantes para llevarlos al conocimiento. Entonces, la subjetividad del profesor constituye a la postre, un factor que favorece u obstaculiza el proceso de enseñanza aprendizaje. Aspectos como el comportamiento y los niveles de exigencia, son importantes en la mediación pedagógica, pues no basta solo con poseer el conocimiento, sino generar ambientes adecuados para el aprendizaje manteniendo su rol como figura de autoridad. Cabe anotar que para Hernández y López (2015) la percepción se concibe como una forma particular de interpretar la realidad, es decir, forma parte de la subjetividad que se genera porque cada persona asigna significado a la realidad desde su propia experiencia previa, lo cual concuerda con el diseño fenomenológico que orientó la investigación.

La subjetividad del profesor y la subjetividad del estudiante son aspectos que hacen parte de la relación pedagógica que se da en ámbitos educativos. Acerca de este tema, Poblete (2017) presenta un análisis de la percepción que tienen los profesionales de Chile acerca de sus profesores dando importancia a escuchar las opiniones de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje en busca de la mejora de los procesos educativos. Poblete (2017) argumenta que la percepción del estudiante se entiende como la opinión válida de este, en relación con la interacción de sus vivencias en la dinámica profesor-estudiante. La percepción de los estudiantes respecto con sus docentes es similar en los entornos académicos y está sujeta a temas como la evaluación docente y las políticas de los centros docentes, aunque también está mediada por las emociones o sentimientos que experimenta el estudiante hacia sus profesores. En lo anterior influye la forma que tiene el profesor para relacionarse y de impartir el conocimiento, ya que en torno a estos

aspectos se genera la percepción de estar capacitado o no para dirigir una clase. Es relevante señalar que para Poblete reconocer las percepciones requiere indagar por estas a partir de las opiniones. Es decir, es una interpretación personal que cada uno realiza desde su manera singular de percibir la realidad.

Poblete (2017) argumenta que, sumado a lo anterior, en las instituciones de educación superior se realizan evaluaciones a los docentes que pocas veces se hacen públicas y se reservan para mejorar los procesos internamente si bien pocas veces considera la percepción de los estudiantes, debido a que sus opiniones se asumen como contextualizadas, y estrechamente relacionadas con la manera de calificar. Sin embargo, la percepción de los estudiantes hacia sus docentes está relacionada con aspectos no solo de experticia en una temática específica, sino además aspectos relacionados con el ser, como son el trato, la empatía, la actitud frente a situaciones emergentes dentro o fuera de la clase. El análisis de Poblete (2017) concluye que el rol del profesor en los nuevos contextos educativos no está asociado solamente a la enseñanza, sino que se requiere analizar sus condiciones de líder, educador y formador abarcando las dimensiones cognitivas, afectivas, sociales y culturales.

Esos hallazgos concuerdan con la investigación realizada por Rueda y Elizalde (2008) quienes estudian la percepción de calidad de la docencia universitaria en los estudiantes de la Universidad de La Sabana. Acerca del desempeño que tienen los docentes dentro del proceso de calidad de una institución, desde su rol como investigador, administrativo y de proyección social. Uno de sus argumentos, evidencia la importancia que toma la cualificación subjetiva hecha por el estudiante frente a la labor docente, ya que en situaciones se generan construcciones mentales erróneas, que desdibujan su trayectoria laboral y preparación académica. En conclusión, se plantea que un buen docente, requiere de habilidades pedagógicas, humanas e ideológicas que contribuyan

al proceso educativo y la formación integral de los estudiantes. Así como el hecho de que la percepción de los estudiantes está mediada por la significación que otorgan a estas habilidades.

Por otro lado, Hernández (2011), argumenta que, en la percepción de los estudiantes universitarios, existe una relación entre la efectividad de la enseñanza y los aspectos personales de los docentes, tales como: edad, género y elementos de comunicación no verbal, factores que pueden incidir en el desarrollo de la práctica educativa. En ese estudio, se construyó un modelo teórico de docencia efectiva, producto de las percepciones de los estudiantes y de una amplia revisión bibliográfica, que como resultado generó reflexiones acerca de la importancia del lenguaje no verbal en el proceso de enseñanza -aprendizaje y de la magnitud que este representa en la relación pedagógica (docente-estudiante).

En relación con la percepción de los estudiantes sobre la práctica docente, otro estudio fue realizado por Tello y Tello en la región de Junín (Perú). El estudio nace de la necesidad de comprender el nivel de percepción acerca de la práctica de los docentes dado que los resultados en las Pruebas Pisa han sido bajos y han generado críticas acerca de la idoneidad profesional de los profesores por parte de los padres de familia, la población y los mismos estudiantes. Con el fin de operacionalizar el objeto de estudio (percepción acerca de la práctica docente) se abordan nueve dimensiones en la investigación: Actividad en clase, Evaluación, Técnicas didácticas, Medios instruccionales, Participación de estudiantes, Motivación, Actitudes, Conocimiento y habilidades. Para recopilar la información se aplicó un cuestionario a una muestra de 398 estudiantes de educación secundaria en Junín. Esto con el fin de conocer cómo los estudiantes perciben las prácticas de enseñanza aprendizaje y de evaluación.

Finalmente, García (1995) plantea que en los últimos años se ha incrementado el interés por estudiar las percepciones que tienen los estudiantes de sus profesores, a partir del rendimiento

académico y la evaluación de la eficacia docente a través del estudio de dos dimensiones: una cognitiva o académica y una de empatía o social. El estudio plantea características determinantes que influyen en la percepción del alumno como, por ejemplo: su reputación, estilos cognitivos, estatus y edad, también depende de una serie de factores sociológicos, culturales e institucionales que van determinando las relaciones en el aula. Dentro de los resultados de la presente investigación, se puede denotar que el docente mantiene una relación más positiva con los estudiantes que presentan un mejor desempeño académico ya que estos aceptan y respetan las políticas del centro educativo, por lo que se concluye que la percepción que los estudiantes desarrollan del docente toma un sentido proporcional al rendimiento académico obtenido.

Estudios sobre percepciones de los profesores sobre distintos aspectos de su práctica

Los estudios sobre percepciones de los profesores constituyen el segundo grupo de investigaciones rastreadas. Cabe destacar que las percepciones de los docentes sobre distintos aspectos de su práctica han sido un objeto de investigación que también es relevante en educación. Al respecto, García, Piedrahíta, López y Mejía (2017) abordaron las percepciones que los docentes han construido respecto con la participación y permanencia de la población con diversidad funcional en entornos universitarios. La investigación fue de tipo cualitativo con sentido en lo fenomenológico, para la recolección de información se realizaron entrevistas de profundidad, aplicadas a 16 profesores, 8 funcionarios de bienestar universitario y 24 estudiantes pertenecientes a 8 universidades públicas y privadas de la ciudad de Medellín que atienden este tipo de población. Los datos se analizaron y clasificaron en tres categorías: diversidad funcional, percepciones docentes y enfoque de derechos; en concordancia con el diseño fenomenológico de la investigación para identificar de manera profunda lo que subyace a la acción de los profesores sobre la población de esta característica entendiendo primero sus percepciones, sensaciones y quehacer docente.

El estudio revela que las percepciones de los docentes están mediadas por su estado emocional, el cual oscila entre el desinterés y el desconocimiento a la dificultad práctica para atender los casos de estudiantes con baja movilidad. De otra parte, el estudio realiza un aporte importante acerca de la manera en que se estudian las percepciones, pues concluye que aun si bien el primer impacto que influye en la construcción de la percepción es al interior del aula, también es importante entender las interacciones que se van configurando en la manera de ver al otro. A la luz de los resultados, los autores concluyen que los docentes tienen interés de incluir a los estudiantes con diversidad funcional dentro de su práctica en el aula, pero desconocen cómo realizar adaptaciones curriculares y plantear estrategias pedagógicas adecuadas para este tipo de población, lo que en algunos casos genera ansiedad y angustia.

En otra investigación, Perines y Murillo (2017) abordaron las percepciones que los profesores de Educación Primaria en formación tienen acerca la investigación educativa. El estudio encontró percepciones críticamente opuestas y negativas, donde se concibe la investigación como un conocimiento abstracto y alejado de la práctica, sin embargo, existen otras percepciones más optimistas en cuanto a la aplicabilidad y aporte al conocimiento.

El estudio de Perines y Murillo correspondió a una investigación es de tipo cualitativo con un enfoque fenomenológico, el cual pretende explicar el fenómeno de estudio a través de la vivencia y percepción que desarrolla el individuo. Se contó con la participación de 20 estudiantes del grado de Magisterio de Educación Primaria de la Universidad Autónoma de Madrid, en lo concerniente al instrumento de recolección de la información se implementó la entrevista fenomenológica, a su vez la codificación y jerarquización de los datos obtenidos se llevó a cabo mediante el programa Atlas, ti.

En conclusión, el estudio devela, que la percepción que los futuros profesores tienen de la investigación da cuenta de una percepción de orden positiva, contraria a los planteamientos teóricos. Por otra parte, se hace necesario comprender la ruptura que subyace entre la docencia y la investigación. Finalmente se plantea el amplio panorama de profundización en el objeto de estudio, toda vez que se podía ampliar la muestra y el objeto poblacional en otros contextos o universidades.

Dando continuidad a la descripción de estudios enfocados en percepciones de profesionales de la educación en formación se encontró la investigación de Cabeza, Zapata y Lombana (2018), en el cual se evaluó la identificación de las preferencias y percepciones de los estudiantes recién egresados que no optaron por la carrera docente y de la apreciación que se tiene de la profesión, con el fin de enunciar estrategias que impulsen a motivar el interés por la práctica docente. El estudio se enmarcó en una perspectiva empírico-analítica de carácter cuantitativo y se realizó bajo un enfoque de tipo correlacional a través de un procesamiento descriptivo y de escalamiento multidimensional, técnica que permitió identificar y visualizar las preferencias y percepciones de los encuestados.

Para el desarrollo del estudio, se utilizó como instrumento de investigación, un cuestionario, el cual fue aplicado a una población de 1014 estudiantes inscritos en el primer semestre de 2016, 13 de los cuales estaban en el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil y 1001 en otros programas. Los datos fueron analizados mediante el programa SPSS, y se tuvo en cuenta el Alpha de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento en función del número de ítems y la proporción de la varianza total debida a la covarianza entre los ítems.

Dentro de los resultados se puede observar que existen factores de carácter personal, económicos y laborales que inciden en la decisión de estudiar la profesión docente. Dentro de las percepciones positivas, se reconoce la profesión docente como una labor que contribuye en la

realización personal de la sociedad y por ende en el desarrollo del país. Sin embargo, dentro de los aspectos negativos se presenta una desvaloración de la profesión con relación a los bajos salarios que ofrecen con comparación con otras profesiones; es de anotar que la carrera docente posee un reconocimiento social, de prestigio y de estabilidad laboral, pero aun así resulta ser poca atractiva debido a que el factor económico incide en la selección de esta profesión.

Otro aspecto que se destaca es la poca importancia que tiene la influencia en la decisión de optar por la carrera docente, debido a la autopercepción que tienen los mismos docentes sobre su profesión y, por ende, del bajo interés que tendrían por recomendar a sus estudiantes la elección de esta. Por lo anterior, se concluye la necesidad existente de evaluar aspectos de carácter social y económico, en primer lugar, para atraer estudiantes a la carrera docente y en segundo, para mejorar el prestigio de la profesión y lograr el estatus que posee en otros países con grandes avances en la calidad educativa.

En relación con estudios sobre profesores en formación se encontró la investigación de Illapa y Jiménez (2001) quienes recogen opiniones sobre los motivos laborales que tienen los profesionales de una región de Bolivia para hacer parte del magisterio como fuente de empleo, la deserción, la movilidad entre sectores laborales rurales y urbanos. Otro aspecto importante que se aborda es la falta de experiencia en el uso y aplicación de nuevos métodos y estrategias para alcanzar los objetivos educativos y fortaleciendo competencias en los niños, por medio del juego y expresiones artísticas como el canto, la poesía o el baile. De esta manera, la organización pedagógica es percibida de distintas maneras. Mientras que algunos docentes la asocian con planes y programas, otros responden que no la conocen, queda claro en la investigación que solo los docentes recién egresados tienen una clara percepción acerca del significado de la organización

pedagógica. Cabe resaltar que en el estudio de Illapa y Jiménez (2001) las percepciones se asumen como opiniones o significados personales mediados por la experiencia.

El estudio se enmarca bajo una perspectiva cualitativa etnográfica, es decir se exploran significados socialmente construidos en busca de evidenciar las percepciones de los profesores respecto de la docencia y su práctica pedagógica, la cual permitió evidenciar hallazgos significativos, descritos, registrados e interpretados bajo un análisis sistemático. La recolección de datos por medio de entrevistas a profundidad practicadas a 13 docentes, además de observaciones de ocho sucesos propios en dos escuelas elegidas una por estar lejos de los centros urbanos donde trabajan docentes jóvenes normalistas con pocos años de servicio y, la otra cerca a los asentamientos urbanos donde trabajan docentes con muchos años de servicio. Las dos ubicadas al norte de Potosí Bolivia.

Estudios que abordan simultáneamente percepciones de los profesores y de los estudiantes

En el rastreo realizado para el estado del arte se encontraron también estudios que abordan de manera simultánea las percepciones de los estudiantes y de los docentes. Uno de ellos fue realizado por Badia (2001), quien analiza las percepciones de los profesores y los alumnos a partir del comportamiento disruptivo en la Educación Secundaria Obligatoria a través de un estudio comparativo entre las IES y las Escuelas de Enseñanza Secundaria Obligatoria de la comarca de Bages. El estudio centra su atención en las estrategias punitivas y de castigo como formas de disuasión del comportamiento, específicamente un apartado de esta investigación aborda las diversas percepciones que se construyen en el aula (de adultos y adolescentes) frente a la interrupción de los comportamientos disruptivos tomando en consideración que estas percepciones son resultado de diversos factores tales como la edad, el sexo, el entorno, el nivel socio económico,

entre otros). Asimismo, es relevante para el objeto de estudio la caracterización de las ESO y la descripción de los perfiles tanto del alumnado como del profesorado.

Por otra parte, el autor plantea la percepción desde una perspectiva psicológica cognitiva, en donde se hace alusión a la percepción no simplemente como un fenómeno sensorial, sino a la construcción de referencias particulares a partir de experiencias previas personales y sociales. Durante el apartado, se analizan la percepción de los comportamientos disruptivos y la percepción de los procedimientos y momentos de aplicación del castigo desde la óptica del profesor, el alumno, los profesionales de la educación y la familia.

El enfoque desarrollado en la investigación de Badia es de carácter cuantitativo basado en una metodología no experimental (ex – post - facto) de orden correlacional, teniendo en cuenta que se estableció una correlación entre las perspectivas del alumno y el docente. Como instrumentos de recolección de información se empleó un cuestionario, el cual se aplicó a 1389 estudiantes en edades comprendidas entre los 12 y 18 años y 170 profesores de 18 centros de enseñanza secundaria. Los datos se analizaron a través de la prueba de Chi- cuadrado de Pearson con correlación de Yates.

Finalmente, el estudio concluye, que existen marcadas diferencias entre las percepciones de los docentes y los estudiantes respecto con los castigos y las estrategias punitivas porque ponen de manifiesto que unos y otros no viven los acontecimientos que suceden en el aula de igual manera.

Estudios sobre la figura del profesor

Conviene resaltar en este punto que la autopercepción del profesor acerca de su labor ha sido también un objeto de investigación. En relación con este punto, se resalta el estudio denominado ¿Cómo reconocemos a un buen maestro?

Gutiérrez (2008) plantea que un buen docente tiene un concepto positivo de sí mismo y de su trabajo; confía en sus capacidades como persona y como maestro, siente seguridad de que su quehacer promueve y fortalece el desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y moral de sus estudiantes. La investigación muestra que en el fracaso de la práctica educativa del maestro inciden factores tales como: la falta de preparación y dedicación, la escasa comprensión de los problemas de sus estudiantes, la nula motivación por parte de sus familias, la ineficacia de las estrategias de enseñanza y aprendizaje, la baja calidad e insuficiencia de los recursos educativos, la menguada pertinencia de los contenidos, el sistema de evaluaciones, entre otros aspectos, que sin lugar a dudas infieren en la objetividad de su praxis, por lo que el rol del maestro está sujeto a las condiciones político sociales y económicas en las que se halla inmersa la educación.

El rol del profesor está mediado por su formación, pero también por el contexto institucional y por las políticas educativas nacionales. En esa línea el estudio de Serrano (2006) formula que la construcción de una identidad profesional supone, entre otras cosas, renunciar a un modelo de educación tradicional, para fomentar espacios de interacción participativa. Asimismo, expone los elementos contextuales que condicionan la labor educativa a partir de: la idiosincrasia de cada organización, la cultura profesional en la que se vive, el estilo comunicativo y relacional que existe, las normas de cada institución, los valores, los ritos y las tradiciones, que permiten crear nuevas significaciones del docente. Finalmente, el estudio presenta un análisis comparativo entre las funciones tradicionalmente asumidas por el profesorado y los nuevos lineamientos de la reforma (formación docente, estrategias metodológicas y recursos, formas de evaluación, entre otras) para darle mayor trascendencia al rol profesional donde se recupere el estatus social y la cualificación del docente.

Otro reto que afronta el docente está referido al sentido de su labor. Tünnermann (1996), considera que el sentido del docente, es ser un agente que construya el cambio, que genere en sus estudiantes espíritu de inquietud, creatividad, aptitud de aprehensión, trabajo en equipo permanente entre el estudiante el docente; donde el aprendizaje tradicional sea superado por la interacción de los medios tecnológicos, pero a su vez que este actor converja en la comunidad y se interrelacione libre y espontáneamente. En este sentido, una de las funciones del docente contemporáneo es brindar un aprendizaje significativo que perdure en la trayectoria de la vida del estudiante.

Para Tello y Tello (2013), el desempeño profesional del docente ha sido cuestionado debido al bajo rendimiento académico de los estudiantes en las diferentes evaluaciones de ámbito internacional; lo que ha permitido que se configure una percepción negativa de la capacidad y competencia del docente en el aula debido la falta de apoyo en el plano social, cognitivo, físico y emocional de los estudiantes. Para los autores, la opinión de los estudiantes frente desempeño del docente en el proceso formativo es importante, por cuanto permitirá obtener resultados satisfactorios en la apropiación de conocimientos y la formación humana e integral.

Es por ello que, para Lozano y Campos (2007), uno de los elementos principales del ejercicio docente es la vocación basada en un trabajo sistemático y responsable que permite forjar en el estudiante la integralidad de su aprendizaje, desarrollando una postura crítica, analítica, de fundamento y discusión del contexto y en el cual paralelamente se pueden generar alternativas de solución que den lugar a un proceso de formación que responda a las necesidades del mundo contemporáneo.

De las anteriores investigaciones, como aporte al proyecto de investigación, se puede inferir que las percepciones han sido entendidas como la base social que encierra los esquemas de la realidad, y que se construyen a partir de las formas de ver el mundo y la vida en común. Estas

conceptualizaciones han permitido abordar el sentido subjetivo de la percepción docente atribuido al discurso, al pensamiento y a la acción social, por lo que su connotación ha variado, producto de las dinámicas sociales.

Las transiciones sociales, económicas y políticas producto de la posmodernidad han influido en la transformación de los sistemas educativos; asimismo han reconfigurado el rol desempeñado por el profesor, debido a su formación profesional, a la imposibilidad de adaptarse a los cambios mediáticos y culturales, y a la adecuación de sus objetivos y métodos empleados en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, el Profesor aparece como uno de los desafíos más críticos del desarrollo educativo, lo que ha conllevado a replantear su significación convencional hacia una formación integral propia de su concepción natural e histórica de su profesión, por lo que se considera pertinente investigar las características propias del Profesor Universitario que existen en la actualidad, resultado de las percepciones que surgen de los estudiantes de los diferentes ámbitos educativos, en este caso, de las instituciones de formación académica de la Policía Nacional.

Es importante destacar que, en la actualidad, la labor docente debe responder a múltiples roles dentro de los ámbitos educativos, situación que conlleva a que se le sean conferidas nuevas significaciones sociales, en donde el docente se ve inmerso a realizar cambios sustantivos en su proceso de enseñanza y de esta manera adecuarse a los retos que demanda el contexto social.

Marco Conceptual

Con el objetivo de identificar las distintas percepciones de los docentes de las escuelas de Policías, se realiza una contextualización teórica para dar estructura a las categorías de investigación con el fin de realizar una ambientación que permita ofrecer una mirada más clara y amplia frente a la investigación propuesta desde el contexto de formación.

Percepción: un concepto abordado desde diferentes perspectivas

El concepto de percepción ha sido uno de los más divergentes en la formulación de una definición especial, debido a que este fenómeno está condicionado por valores y necesidades sociales, aprendizajes y características permanentes y transitorias propias del ser humano y de la sociedad (Morales & Moya, 1999).

Desde la perspectiva de Hernández (2011) la psicología cognitiva explora el concepto de percepción como la comprensión psicológica de los fenómenos perceptivos. La percepción es el punto de partida de la predicción y esta es, la esencia de la función cerebral. El cerebro solo puede conocer el mundo externo mediante órganos sensoriales especializados predeterminados genéticamente.

Las propiedades perceptivas del cerebro son el resultado de la evolución y, por lo tanto, se consideran una capacidad innata. De hecho, desde el momento mismo en que la luz llega a la retina por primera vez, existe la capacidad de asignar significado a las imágenes visuales (Llinás, 2003). La entrada de las impresiones que recogen los sentidos solo adquiere significado gracias a la disposición funcional preexistente en el cerebro.

De acuerdo con Llinás (2013) el sistema nervioso tiene la capacidad de interiorizar las propiedades del mundo externo. Es decir, las imágenes del cerebro son solo una representación del

mundo externo al sujeto. Sin embargo, esta percepción no es directa, sino que está mediada por un “lente” que es la estructura interpretativa del cerebro. “En este sentido, “los datos sensoriales brutos, constituyen una “imagen mal pixelada” con la que el cerebro debe imaginar una imagen mental. La percepción es entonces, la validación de las imágenes sensomotoras generadas internamente por medio de la información sensorial que llega desde el entorno” (Hernández, 2001, p. 42). Es decir, la interpretación que se da en el cerebro es consecuencia de la información percibida por los sentidos dependiendo de condiciones de adaptación (ambientales), sensibilización (condiciones fisiológicas y psicológicas), umbrales (cualitativos y diferenciales), funcionamiento de los receptores y de las condiciones de filtro y transducción (pasar a la interpretación cerebral que está marcada por la experiencia previa).

A través de la información que captan los sentidos, cada persona forma su propia vivencia de la realidad, la cual: “será teñida con todos los matices del afecto y organizada a través de la experiencia, se traducirá en juicio de la realidad” (Hernández, 2001, p. 43).

La percepción es un acto cognitivo de la persona por medio de la cual se confronta, compara y comprueba un hecho o fenómeno físico, que se estructura a partir de una información previa que recibe el cerebro a través de los sentidos. Una vez procesados estos datos, se construye un significado de la realidad, de acuerdo con los datos que cada individuo tenga en el subconsciente.

Neisser (1967), en su teoría de la psicología clásica, define la percepción como un proceso activo-constructivo, en el que el perceptor antes de comparar los datos archivados en su conciencia construye un esquema informativo anticipado. El autor fundamenta su teoría en la experiencia subjetiva, selectiva y temporal que desarrolla el ser humano a través de las emociones internas por medio de la selección, organización e interpretación de sensaciones que dan como resultado una nueva imagen mental.

De otro lado, Oviedo (2014) define el concepto de percepción a partir de los fundamentos de los investigadores Max Wertheimer, Wolfgang Köhler y Kurt Koffka establecidos en su teoría de la Gestalt, como un proceso de la actividad mental que involucra actividades psicológicas como el aprendizaje, la memoria y el pensamiento, dado que la percepción se configura por medio de los canales sensoriales y a que la experiencia perceptiva está estructurada y tiende a relacionar en grupo los estímulos percibidos.

Para el autor, estudiar la percepción implica comprender la actitud y la conducta de los seres humanos ante las imágenes que se encuentran a su entorno, por lo que acude a los principios y leyes de la Gestáltica tales como forma o contorno, pregnancia, proximidad, semejanza o igualdad, tendencia al cierre y relación figura fondo, para correlacionar el objeto real, el estímulo visual y la experiencia perceptiva. Lo anterior, a que el cerebro del ser humano ordena y da sentido a las imágenes que recibe del mundo externo o de lo que considerada relevante. En este sentido, la teoría de la Gestalt se ha centrado en despertar la conciencia del individuo sobre sí mismo, de su entorno y de sus emociones, no solo desde lo observable y lo medible, sino desde la observación de la mente humana y el comportamiento como un todo unificado.

Es de anotar que, los estudios de percepción de personas han estado muy ligados a los estudios de percepción de objetos. Moya (1999), afirma que en estos estudios se crea un orden y un proceso de similitud de categorías para indagar elementos invariantes de los estímulos que se perciben, con el fin de clasificar la conducta, apariencia y demás elementos informativos del ser humano.

En este sentido, Bruner y Goodman (1947) manifiestan que la percepción está guiada por factores cognitivos y motivacionales, ya que cada cultura impone a sus integrantes modelos estructurados del mundo y la realidad. La interacción con el mundo permite que el hombre

seleccione, procese, codifique, simplifique y represente la realidad a través de un proceso que categorización, que ayuda al hombre a reducir la variabilidad de la percepción del objeto en contextos distintos y de esta manera prescindir del reaprendizaje para mejorar la capacidad de articulación entre objetos y hechos.

Asimismo, los autores plantean que la percepción surge de las distintas maneras de observar el entorno y que estas dependen de lo que el hombre piense, siendo el procesamiento de la información, que tiene lugar en la mente, lo que le da significado a lo que se percibe, por lo que su teoría se sustenta en que los valores y las necesidades determinan las percepciones humanas.

Suele pensarse que lo percibido corresponde a una valoración subjetiva de la realidad asociada a un criterio previo producto de una estructura cultural e ideológica y que da lugar a una interpretación positiva y/o negativa. Según (Vargas, 1994), la percepción hace parte de la construcción de juicios que realiza el hombre por medio de una nueva información que ha sido procesada desde una evolución intelectual consciente, y que se fortalece en el enriquecimiento de la experiencia, interacción y cultura del ser humano.

Para la autora, este proceso cognitivo depende de la ordenación, clasificación y elaboración de sistemas de categorías (Vargas, 1994, p. 47), que comparadas con los estímulos que el hombre recibe, producen referentes, transformándolos en nuevas evidencias perceptuales que adquieren un significado, producto de las sensaciones que causan los eventos y objetos conocidos con anterioridad; situación que resulta de un proceso de socialización al que ha estado expuesto el individuo frente a su grupo social, siendo importante para la construcción de elementos interpretativos que servirán para comprobar la realidad.

De igual manera, la autora aduce que, para la elaboración de juicios derivados de las sensaciones, es necesario de la intervención de otros procesos psicológicos tales como la memoria,

el aprendizaje y la simbolización, siendo la percepción un método dinámico consciente en el que el ser humano percibe y reconoce ciertos sucesos. Sin embargo, la percepción también puede surgir de manera inconsciente, a través de una técnica selectiva de inclusión y exclusión de sensaciones, lo que puede llegar a influir sobre la conducta humana.

Otro de los aspectos que definen la percepción según Vargas,(1994) es el reconocimiento de experiencias cotidianas, por medio de la rememoración “del conocimiento adquirido a lo largo de la vida y su comparación con nuevas experiencias a fin identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno. No obstante, estas experiencias no corresponden a la realidad en algunas ocasiones, ya que la percepción está condicionada a pautas culturales e ideológicas de la sociedad, lo que proporciona una visión particular de la realidad para cada individuo. Por último, el autor en mención refiere que la percepción:

Debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen otros elementos a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones (Vargas, 1994. p. 50).

Desde esta perspectiva, la percepción debe ser considerada desde el entorno en el que se desenvuelva el individuo, tomando en consideración que la construcción de significados se da en el espacio y en el tiempo y que dependen de circunstancias versátiles y de la adquisición de nuevas experiencias.

Cabe agregar que la percepción de un fenómeno o de una persona, también puede llevarse a cabo desde la interacción del hombre con la sociedad, y de esta adaptación social depende la forma en que las personas integran la información, es decir, de los juicios sociales, que dan cuenta del comportamiento de los demás desde la explicación de su conducta (Anderson, 1968).

En relación con las características de la percepción se destacan tres. La percepción es subjetiva, selectiva y temporal. Los psicólogos cognitivos coinciden en señalar que la percepción

es subjetiva puesto que ante un mismo estímulo cada individuo asigna una significación particular y personal. Es selectiva puesto que un individuo no puede enfocar la atención en todos los detalles sino en lo que le interesa percibir y es temporal puesto que los nuevos estímulos que lleguen al cerebro generarán nuevas percepciones.

Cabe destacar que existen dos componentes en las percepciones: las sensaciones y los inputs de cada individuo. Con respecto a las sensaciones estas se definen como la respuesta directa o inmediata a la estimulación de los órganos sensoriales, por tanto, implica tres elementos: un estímulo, un órgano, y una relación sensorial.

En relación con los inputs de cada persona se destacan tres: la necesidad, la motivación y la experiencia. La necesidad es la conciencia de una carencia. La motivación es la búsqueda de la satisfacción de una necesidad o un deseo. La experiencia es fuente de aprendizaje; el efecto acumulativo de la experiencia configura y transforma las percepciones.

Kelley (1973) fundamenta en su teoría de la atribución, que para determinar lo que se les atribuye a las acciones de las personas a causas internas y externas, es necesario dar un mayor sentido a la forma en que se usa la información respecto con la generalidad del comportamiento (consistencia), a la similitud o diferencia del comportamiento en situaciones similares (distinción) y a si los demás se comportan de igual forma frente una situación en particular (consenso). Tal como lo manifiesta Arias, (2014): “En cualquier caso, lo que parece evidente es que los sentimientos, pensamientos y conductas respecto a las personas estarán mediatizados por el tipo de causa a la que se atribuya su conducta” (Arias, 2014, p. 12).

Según Morales, *et al.*, (1999), existen factores en el perceptor que inciden frente a la percepción de personas, como por ejemplo, las expectativas, las motivaciones, los objetivos y las metas (tipo de información que se busca), el estado de ánimo, la familiaridad existente con esa

persona (entre más proximidad más precisas son las impresiones), el valor del estímulo, el efecto halo (cuando esa persona es vista de manera positiva en alguno de sus atributos), el significado emotivo del estímulo, que provoca la defensa perceptiva (rechazo de estímulos que no son agradables para el perceptor) y, por último, la perspicacia perceptiva (estímulos que pueden satisfacer una necesidad o proporcionar un beneficio para el perceptor).

Los anteriores factores, denotan el carácter complejo y dinámico de los procesos cognitivos del hombre que modelan la impresión de la persona percibida, lo que reafirma en su búsqueda, comprobar los valores, comprender las causas de su conducta y determinar si ésta se ajusta a normas establecidas en su medio o si por el contrario las trasgrede (Morales, *et al.*, 1999).

Es de anotar que, para el autor, el enfoque de la percepción dista cuando esta es estudiada desde la formación de impresiones o desde las situaciones de diagnóstico, ya que en la primera se suele realizar impresiones superficiales y juicios exactos de como la persona actuará en determinada situación, pero no desde cómo actuará en cierta situación y cuando los roles cambien. Por el contrario, en la segunda se construyen impresiones más integradas e individualizadas, ya que son juicios serán más exactos considerando a la persona en general, sin condiciones de situaciones ni de roles.

Finalmente, tal como lo manifiesta Coll (1987), la percepción de los estudiantes tiene una gran relevancia para el ámbito educativo, ya que la influencia de sus interpretaciones y de la información sensorial, ayudará a identificar los juicios que los estudiantes. Esto ayudaría en este caso a identificar en las escuelas de policía las percepciones que tienen acerca de sus docentes y, de esta manera, llevar a cabo un proceso para valorar la pertinencia de los modelos didácticos del proceso de enseñanza y aprendizaje, la estructuración de los planes de estudios y, en especial, de

la labor del docente frente al uso de nuevas dinámicas de mediación educativa que incidan en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

Hasta este punto, se ha analizado el concepto de percepción desde la perspectiva de la psicología, en la cual, como pudo evidenciarse, existen diversas posturas que confluyen en señalar la percepción como un proceso subjetivo y temporal cuya fuente inicial son las sensaciones provenientes de los sentidos, pero interpretadas por la estructura interna de la mente. Esto quiere decir que se refiere a una imagen que depende del sujeto y de su forma del estímulo o las sensaciones que el contexto le determine.

De igual manera, en la disciplina filosófica también se encuentran autores cuya producción intelectual se ha enfocado en el concepto de percepción. Espinosa (2013) dedicó varios años de reflexión filosófica para adentrarse en el concepto de percepción desde la perspectiva de varios empiristas, tanto radicales como clásicos, para aportar al debate epistemológico que se ha adelantado en torno a un tema intangible como la percepción. Intangible pero existente, puesto que la consecuencia de la percepción se expresa en el pensamiento y en el lenguaje. Y sin duda, eso que el ser humano llama realidad es una interpretación: su realidad.

Uno de los empiristas radicales que centró la atención en el concepto de percepción fue Grossman (citado en Espinosa, 2013) y al respecto expresa que la percepción es la única facultad humana de conocimiento del mundo externo. Existen muchos actos mentales como juzgar, discernir, creer, dudar, asumir, cuestionar, pero, aunque se realizan con referencia a elementos de la realidad externa, en el fondo, todos son actos perceptivos. Es decir, producto de la facultad de percibir.

Para Grossman desde el empirismo radical, la única facultad cognoscitiva que posee el ser humano es la percepción que se bifurca en dos: la percepción sobre el mundo externo al sujeto y

la percepción sobre el mundo interno al sujeto. Estas dos percepciones configuran el contenido total de la mente (Espinosa, 2013).

Lock (citado en Espinosa, 2013), otro filósofo de corte empirista planteaba que todas las ideas provienen de la experiencia interna o externa al sujeto y señalaba enfáticamente que estas dos fuentes son las ventanas que introducen luz al espíritu. De allí que Lock sugiera una clasificación de lo que denomina las impresiones que recibe un sujeto. Dichas impresiones pueden provenir de la experiencia externa generando registros de la memoria, o de la experiencia interna produciendo actos mentales de imaginación. Sin embargo, ni la memoria, ni la imaginación podría producirse sin las impresiones que se recogen a través de los sentidos.

Como puede observarse, sobre el concepto de percepción convergen diversas miradas y análisis que dificultan expresar un concepto unívoco. Sin embargo, a la luz de lo expresado en este apartado la percepción es personal y configura la manera particular de interpretar la realidad. Y de otra parte se encuentran los hechos que son los que permiten confirmar o negar la validez de algunas percepciones.

En síntesis, para la presente investigación el concepto de percepción se asumirá como un juicio personal y particular que representa una interpretación de la realidad. Se entiende que dichos juicios denotan un proceso cognoscitivo mediado por experiencias previas que inciden en dicha percepción. De allí que sea fundamental reconocer las características que definen la identidad de cada institución para analizar los resultados de las encuestas sobre percepción. Es decir, dicha percepción se entenderá en el marco de una institución con unas características particulares que han incidido en su configuración.

Finalmente, se realiza una aproximación de la percepción desde el componente sociológico a partir de tres posturas que reconocen la percepción como un aspecto fundante en la construcción

de la realidad con el objetivo de reconocer los principales elementos que vincula el concepto de la percepción para la interpretación del elemento investigativo propuesto.

La primera aproximación corresponde a Bourdieu (2010) quién destaca distintos elementos que hacen referencia al concepto de percepción como una aproximación del sentido social del gusto partiendo de diferentes categorías de percepción que se encuentran mediadas por diversas comprensiones de la realidad y que van construyendo el concepto desde nociones y análisis complementarios de los contextos.

Cualquiera que fuera la naturaleza del mensaje —profecía religiosa, discurso político, imagen publicitaria, objeto técnico, etc.—, su recepción depende de las categorías de percepción y de apreciación de los receptores. De ello se deriva que, en una sociedad diferenciada, se establece una relación estrecha entre la naturaleza y la calidad de las informaciones emitidas y la estructura del público, siendo su *legibilidad* y su eficacia tanto más fuertes en la medida en que encuentran más directamente las expectativas, implícitas o explícitas, que los receptores deben sobre todo a su educación familiar y a sus condiciones sociales (y también, en materia de cultura erudita al menos, a su educación escolar) y en la medida en que la presión difusa del grupo de referencia las mantiene, sostiene y refuerza por apelaciones incesantes a la norma (p.74).

En este sentido, la formación de los sujetos desde el ámbito familiar, social y educativo permite reconocer los contextos de formación del propio sujeto comprendiendo de esta forma aspectos fundamentales de su relación con el propio entorno. Dichas categorías se convierten en un espacio referencial para ir consolidando una aproximación al concepto de percepción, partiendo de la institución como escenario prioritario de formación en la vida de toda persona. El componente personal y familiar juega un papel determinante para la construcción de la percepción desde el conocimiento directo del entorno hasta la interpretación social de distintos fenómenos.

Otro de los aspectos que destaca Bourdieu (2010), hace referencia a la relación de los significados y los significantes dentro de lo que concierne a la percepción que permiten la definición de funciones en la representación de los sentidos.

La percepción ingenua, es decir, no específica, al apoyarse sobre el conocimiento previo de la división en clases complementarias del universo de los significantes y del universo de los significados, trata los elementos de la representación (hojas o nubes) como indicaciones o signos investidos de una función de pura denotación ("es un álamo", "es una tormenta") (p. 73).

En un sentido complementario, la construcción de los significados y los significantes se encuentra determinada por el conocimiento de la realidad en la cultura y de las diferentes relaciones que representan para cada idea a partir de la forma en que se denominan los objetos y los conceptos.

Una segunda aproximación sociológica al concepto de percepción descrito por Morin, citado en Watzlawick y Peter (1991) aborda una el reconocimiento desde su descripción sociocultural a partir de la construcción de distintas representaciones en el escenario social.

El cerebro dispone de una memoria hereditaria, así como de principios organizadores del conocimiento innatos. Pero a partir de las primeras experiencias en el mundo, la mente adquiere una memoria personal e integra en ella los principios socioculturales de organización del conocimiento. La percepción de las formas y de los colores, la identificación de los objetos y de los seres obedece a la conjunción de esquemas innatos y de esquemas culturales de reconocimiento (p. 75).

Para Morin, citado en Watzlawick y Peter (1991) la percepción está determinada por diferentes esquemas culturales que han sido adoptados por el sujeto partiendo de sus experiencias de vida y que van consolidando una aproximación a los diferentes fenómenos sociales del entorno. El reconocimiento de los aspectos afectivos dentro de la percepción permite involucrar el

componente emocional la construcción de significados y referentes específicos a partir de la interpretación de los hechos.

Los distintos escenarios de la sociedad contemporánea presentan situaciones cambiantes que generan percepciones particulares para cada una de las personas desde su experiencia de vida y desde sus representaciones conceptuales. La construcción social del conocimiento permite apropiarse distintas ideas desde una mirada posicionada en una experiencia específica.

Las distintas conductas que podemos observar en los diferentes escenarios y contextos de la sociedad, son el resultado de un conjunto de experiencias propias y reflexiones que permiten configurar el mundo desde un conjunto de interacciones que vinculan las realidades internas reguladas por las identidades colectivas.

La tercera aproximación al concepto de percepción se formula desde la reflexión propuesta por Maturana en donde aborda la comprensión de los sistemas biológicos el cuerpo humano a partir de su relación con el ser social y con su interpretación del mundo a través del acercamiento con los otros. El autor chileno destaca que la percepción y la organización tanto del sistema nervioso como de todo ser vivo, se encuentra mediada por el lenguaje, la autoconciencia, la comunicación, el aprendizaje y que la relación que allí se genera produce reflexiones Qué aporta elementos significativos para la comprensión del fenómeno cultural de la humanidad como sistema comunitario (Maturana & Varela, 2003).

Dentro del desarrollo de ideas formuladas por Maturana, se destacan 3 elementos fundamentales relacionados con la percepción de la realidad.

1) Existe una realidad constitutivamente independiente del observador como operador que explica externa a éste como un organismo

2) El observador puede conocer tal realidad como resultado de sus interacciones con ella, aunque sólo sea deformada o parcial

3) Las categorías descriptivas que usamos en nuestro discurso explicativo tales como objetos, relaciones, estructura, pertenecen a tal realidad y no sólo a lo que el observador hace o dice. (Maturana, 1995).

Desde esta reflexión es importante reconocer que la conducta de los sujetos es sólo una descripción del ¿qué puedo hacer? este realizado por parte de observador, quien a su vez realiza una interpretación segmentado el conjunto de relaciones que se suscitan en un espacio determinado. En este caso la percepción de las situaciones se convierte en un componente subjetivo mediado por el conocimiento de un observador externo que reconoce de manera limitada las relaciones que se presentan en un contexto.

A partir de estos tres referentes y del análisis de la información para el desarrollo de la investigación sobre las Percepciones de los estudiantes sobre los profesores de dos escuelas de formación de la policía nacional de Colombia, se propone un término de percepción que está directamente relacionado con la comprensión de los fenómenos sociales que son originados a partir de una realidad específica en donde el sujeto observante es capaz de reconocer las principales causas que dan origen a unas condiciones y unas actitudes determinadas.

Las relaciones sociales que se generan a partir de las dinámicas institucionales buscan construir nuevos significados y experiencias que permiten aportar elementos de orden significativos para mejorar los procesos al interior de los diferentes centros.

Desde el reconocimiento de distintas condiciones que ofrecen enfoques y aproximaciones específicas para identificar situaciones que están vinculadas en el reconocimiento de múltiples fenómenos sociales, se visibilizan las distintas perspectivas para la generación de un análisis que

permita dar un sentido mucho más aproximado a las dimensiones sociales de los sujetos vinculados a la investigación.

A partir de las reflexiones teóricas y de los objetivos de la investigación propuesta, el concepto de percepción para este trabajo se entenderá como la capacidad que tiene el sujeto para reconocer las características de interacción social y de empatía que permitan garantizar la calidad desde los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula.

La percepción que manejan los estudiantes sobre las condiciones educativas de las escuelas de policía determina los niveles de aceptación de los tiempos y contenidos curriculares de la carrera de pregrado y de la especialización y estos como atañan a su profesión dentro y fuera de la institución con el servicio a la sociedad colombiana. La importancia que adquiere este término desde la investigación propuesta radica en el reconocimiento de los sucesos que tienen un origen desde la construcción y el reconocimiento de fenómenos sociales. Aspectos como la experiencia, los significados y los significantes en diversas situaciones de formación en los escenarios de las escuelas de Formación de la Policía Nacional de Colombia, se pueden analizar a la luz de experiencias significativas y reflexiones pedagógicas de la comunidad policial de las escuelas con la labor diaria para con la institución y la comunidad que sirven en su vida.

Con el fin de dar un soporte real miraremos las 4 categorías que se desean analizar, con la percepción como estructura base para dar solución a nuestros objetivos. Y así, innovar en el proceso de formación y educación de los estudiantes de la Policía Nacional de Colombia

Profesor Universitario

Competencias profesionales del docente universitario

El perfil profesional del profesorado, se define atendiendo a las competencias que identifican la formación de una persona, que son producto del diálogo y del consenso, a partir de

las cuales se proyecta el cumplimiento de funciones importantes en el mejoramiento permanente de su profesión, enfocadas en el desarrollo de capacidades en las personas, beneficiando la preparación de profesionales comprometidos en la promoción de escenarios de autonomía basados en la reflexión responsable de su desempeño, que los conllevan a una planificación e implementación de diversas estrategias pedagógicas, basadas en la creación de ambientes de aprendizaje contextualizados, situación que genera la necesidad de la formación permanente, en aras de estar actualizados frente a los diversos cambios que subyacen tanto en el ámbito profesional, como en el entorno internacional, dada la relevancia de desarrollar diversas capacidades a lo largo de la vida, conducentes a la interrelación de capacidades y saberes, centrados en el desarrollo personal y profesional integral que redunde en sus estudiantes, basado en la vivencia de principios y valores que contribuyan en la convivencia armónica, que persevere por la construcción de una comunidad constructiva de un ambiente de paz, armonía y equidad.

Por ser contextualizado, es flexible para adecuarse a las demandas sociales, a las necesidades de desarrollo integral de los estudiantes, de aprender permanentemente y de atención a la diversidad cultural y a las condiciones en que se desarrolla la docencia. Proporciona versatilidad al proceso de enseñanza/aprendizaje y, por tanto, su mayor capacidad para adecuarse al ritmo de cambios propio de la actualidad (Canto, 2009).

Finalmente, a la luz de los antecedentes y autores expuestos es posible afirmar que algunos consideran que la percepción sobre los profesores podría considerarse como un concepto subjetivo que se da por el contexto ideológico, social, cultural y personal del estudiante. Sin embargo, otros lo consideran un concepto más objetivo mediado por la capacidad del docente y su imagen dentro y fuera del aula y incluyen variables como la eficiencia, el conocimiento, el trato, la evaluación, la autoridad, entre otros aspectos.

Una vez analizados los estudios previos sobre percepciones de los estudiantes acerca de sus profesores y una vez definidos los tipos de profesor que se encuentran en las escuelas de la Policía Nacional se considera pertinente indagar por las siguientes categorías:

Actitud frente a la clase

Dentro de la referencia del escenario educativo, es importante comprender que la categoría de la actitud se encuentra relacionada con elementos como el interés por parte del docente en el cumplimiento del currículo, el desarrollo de actividades institucionales y la utilización de un lenguaje apropiado para dirigirse hacia sus estudiantes. Para Vásquez (2000): “la pragmática coloca al educador en una actitud vigilante: ya no es tanta la preocupación por el contenido también importa la entonación, el gesto, la forma como ese contenido se dice o se expone a otros”. Desde esta percepción, la forma en llevar a cabo las clases y desarrollar los contenidos en el aula, son percibidas como habilidades necesarias para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje en los diferentes contextos educativos.

Desde el desarrollo de la labor docente, el componente de la reflexión permite comprender y analizar distintos contenidos y materias que se encuentren vinculadas al currículo con el fin de mejorar la formación permanente para permitir de esta manera hacer un ejercicio de contextualización con las diferentes situaciones que se encuentran involucradas en los procesos de enseñanza aprendizaje. Bajo esta mirada, Bárcena (2005) reconoce que:

Se trata de pensar la educación como una experiencia reflexiva, una actividad en la que podemos destacar tres configuraciones filosóficas. Un momento hermenéutico, que piensa esa práctica como la práctica de una conversación; un momento ético, que piensa la educación como la práctica de un compromiso con la búsqueda de los bienes internos de la educación; y un momento político, que piensa la educación como acción, o lo que es lo mismo, como la posibilidad de un nuevo inicio o la inserción de la novedad en el mundo: la radical novedad, la libertad y la pluralidad (p.28).

Con ello, es preciso vislumbrar que, dentro de las diferentes posiciones de los docentes, es posible identificar algunas estrategias establecidas en el aula que buscan mejorar el desarrollo de habilidades y competencias. Para el avance de diferentes saberes abordados en el aula. Existente diferentes estancias del actuar pedagógico, en donde se comprueban áreas que propician el fortalecimiento de capacidades y habilidades de los educandos y que van más allá de los planes curriculares. Estos espacios en muchas ocasiones están propiciados por actividades complementarias que fortalecen los elementos metodológicos de diferentes campos del conocimiento en las estancias del hacer, saber hacer y el saber, sin embargo, en otros casos, el desarrollo de habilidades por parte de los estudiantes se ve limitado debido a las pocas interacciones con el maestro, lo que no les permite mejorar su conocimiento académico ni resolver sus dudas en distintos procesos.

Conocimiento

El discernimiento pedagógico, los docentes aprenden a identificar las fortalezas de las distintas estrategias metodológicas que permiten promover las construcciones del conocimiento psicosocial en los diferentes horizontes de desarrollo de los estudiantes. Las disertaciones de los maestros se basan en reflexiones frente a los procesos de educación y a cara a las propuestas metodológicas que robustecen el desarrollo de experiencias significativas de aprendizaje mediante la implementación de recursos físicos y humanos.

En las diferentes reflexiones de las prácticas pedagógicas que se llevan a cabo en los proyectos educa-formativos, los docentes ahondan en el conocimiento para hacer de su práctica disciplinar mucho más comprensibles y adaptables al transmitir dichas cogniciones en el aula. Cada docente ostenta un saber pedagógico concluyente por su formación, su experiencia profesional y su práctica en el ejercicio de la docencia. Dicho conjunto de saberes son objeto de construcción y

reconstrucción epistemológica debido a que las mutaciones generadas por la práctica le permiten al docente regresar sobre la forma en que conoce las distintas técnicas que se desenvuelven en la clase. En este sentido, es el conocimiento el que permite exponer distintos acercamientos para reinterpretar las experiencias reveladoras de aprendizaje en los diferentes escenarios.

Desde esta perspectiva, comprender el conocimiento que es forjado desde los espacios de aprendizaje escolar se convierte en un elemento relevante para dar continuidad a los fines de la educación. Para Yubero, Larrañaga y Morales (2003): “la educación, que también atiende a estos individuos, adquiere así una función creadora, innovadora, que hace posible el crecimiento y evolución de la cultura, al igual que lo hacen los individuos que están sometidos a los procesos educativos” (p.41).

Para comprender el componente sociológico del conocimiento, es necesario reconocer su propio origen fundante partiendo de la interacción que existe entre la sociedad, y su realidad socio cultural desde una dimensión cognitiva y heterogenia profundamente influenciada por el pensamiento social y crítico. (Watzlawick y Krieg, 1991).

El dominio curricular por parte del docente se convierte en otro de los aspectos fundamentales en donde se ve evidenciada la capacidad de vincular los conceptos y contenidos del contexto a los elementos curriculares de un modelo educativo. Respecto a este aspecto Solís, Porlán y Rivero (2012) destacan que:

El conocimiento del currículo puede ser uno de los componentes más importantes de la idea de modelo didáctico. A nuestro entender, esta surge como elemento regulador y dialéctico entre lo que «se piensa», es decir, los principios y las teorías que fundamentan la toma de decisiones curriculares, y lo que «se hace», es decir, lo que podemos denominar la práctica curricular (p.10).

Como se observa en la figura reconocimiento profesional el docente complete comprende cuatro componentes fundamentales relacionados con el componente académico, el manejo de las

teorías implícitas, los saberes fundamentados en la experiencia las rutinas que se desarrollan en el aula. Estos elementos se encuentran en un constante diálogo que mantienen la formación del maestro a través de la construcción y el análisis de los contenidos curriculares para relacionarlas con las demás características disciplinares del currículo.

Convivencia

La coexistencia de los currículos pedagógicos requiere ser abordada de manera más contextualizada con los componentes necesarios que permitan determinar los elementos humanizantes necesarios en los procesos de formación en los diferentes niveles de educación. La convivencia se convierte en un aspecto primordial sobre la formación y el desarrollo de competencias ciudadanas para llegar a consolidar el compromiso social por parte de las distintas instituciones de educación en el país. Para Torrego (2012): “la mejora de la convivencia es un objetivo prioritario para las instituciones educativas ya que comporta múltiples beneficios para todos los integrantes de la comunidad y de modo especial incide en el mejor aprovechamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.7). La construcción del conocimiento también se hace evidente en el momento en que se generan las interacciones y se produce un diálogo basado en el reconocimiento del otro dentro de los procesos escolares.

El reconocimiento del ser social requiere de diferentes niveles de cooperación para llegar a unos objetivos determinados que permitan mejorar las capacidades la convivencia ciudadana con el fin de construir normas y regular las acciones sociales de las personas.

Teniendo en cuenta los diferentes elementos que inciden el desarrollo y la convivencia Jares (2006) menciona que:

Las condicionales sociales, económicas y culturales en las que vivimos inciden, de una u otra forma, en los tipos de convivencia. Por eso la pedagogía de la convivencia debe tener en cuenta, además del «ideal de convivencia», dichas condiciones para entender y explicar

determinados procesos sociales y educativos, así como para planificar su intervención educativa (p.19).

Desde esta perspectiva comprender la convivencia para educar en valores se constituye como una normativa curricular dentro de las diferentes instituciones de ocasión que busque promover reforzar los aspectos de convivencia disminuyendo los conflictos y los comportamientos violentos para mejorar la interacción social de los diferentes miembros de las comunidades académicas.

Los currículos escolares deben estar actualizados frente a las implicaciones políticas, sociales y culturales de la integración de la convivencia en los espacios de formación académica. Distintos contenidos de formación requieren un trabajo constante en donde se puedan desarrollar diferentes aspectos enmarcados en un contexto que visibilice el trabajo en competencias ciudadanas aplicado a los diferentes contextos de la sociedad.

La realización distintas actividades que promueve el fortalecimiento de estrategias para el mejoramiento de la convivencia desde los escenarios de educación formal, se convierte en una estrategia fundamental para mejorar los escenarios de enseñanza requeridos en las escuelas de formación policial debido al impacto que tendrán como uniformados profesionales especializados.

Evaluación docente – estudiante

En esta categoría, es posible identificar en primera instancia, las diferentes formas en que los maestros desarrollar la evaluación desde la planeación de las propuestas educativas hasta la valoración de contenidos y conocimientos adquiridos por los estudiantes según el modelo pedagógico desarrollo en cada una de las instituciones. Sin embargo, en muy pocas ocasiones se hace evidente la construcción metodológica de los procesos de evaluación que se han dado en el desarrollo de los procesos de revisión para el mejoramiento. El carácter formativo de la evaluación se basa en la comprensión del conocimiento escolar para generar reflexiones a partir de la

experiencia y de la retroalimentación frente a los procesos pedagógicos abordados. Para Castillo y Cabrerizo (2010):

La función de la evaluación pasa a ser el elemento determinante de la planificación didáctica y afecta a todos los aspectos de la vida escolar (...) aspectos que, de una forma u otra, influyen en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Por ello, la evaluación ha de velar por detectar los errores, proporcionando la información necesaria para que se adopten las modificaciones que se consideran oportunas en beneficio del funcionamiento del centro, de la función docente y del aprendizaje del alumno. (p. 50).

El proceso de evaluación en el aula requiere de la realización de reflexiones y constantes retroalimentaciones que permitan identificar las distintas características y habilidades de los estudiantes con el fin de mejorar significativamente la presentación de pruebas que apunte al carácter formativo del proceso de enseñanza. Desde el contexto de análisis de la investigación, los procesos de evaluación requieren ser analizados para permitir a los policías en formación reconocer las habilidades requeridas en su perfil para aportar los elementos necesarios desde las directrices institucionales.

Con relación a este tipo de docente

Flórez (2013) aduce el concepto de la docencia policial, a la práctica pedagógica que el profesor de la Institución desarrolla con el estudiante de las escuelas de formación académica de la Policía Nacional, por medio de procesos educativos formales y de educación para el trabajo y de desarrollo humano, con el fin fortalecer la gestión integral, humana y social a partir del estudio de la doctrina policial y de los compromisos éticos. Uno de los fundamentos de la concepción de docencia policial es garantizar la formación de futuros policiales con actitudes, principios, valores, habilidades y destrezas orientadas a la participación, la convivencia y la valoración de las diferencias; así mismo que contribuya desde un proceso pedagógico transversal a superar las brechas de marginalidad, violencia, exclusión e inseguridad, que han provocado la inestabilidad social, política y económica del país.

El docente policial se caracteriza por promover una educación basada en el humanismo, sustentada en la capacidad para la convivencia, el trabajo en equipo, la autoformación y la construcción de conocimiento. Para el Decreto No. 03 de (2005), Estatuto Docente. De igual forma, actúa como promotor de la formación integral de sus estudiantes, lo que le exige estar en permanente actualización y reconstrucción de su práctica docente.

Según García (2018), ser docente policial exige unas competencias especializadas y del desarrollo de habilidades que coadyuven a resignificar su rol y por ende a suscitar el aprendizaje en el estudiante. El docente policial se caracteriza por aprender haciendo, por lo que participa conjuntamente en la estructuración y actualización de los procesos pedagógicos propios de la Policía Nacional. Para el Decreto No. 03 de (2005), Estatuto Docente.

Su perfil está compuesto por un componente técnico, que se constituye del nivel de formación con el área de conocimiento específico, la acreditación de la experiencia profesional y la formación pedagógica. También, de un componente biopsicosocial, conformada por la condición física y psicológica, así como de competencias transversales que lo capacitan como docente. Dentro de sus competencias profesionales, se destaca el dominio conceptual y metodológico de su área de conocimiento, su capacidad para el manejo de procesos administrativos y las tecnologías de la información y de la comunicación (Flórez, 2013).

Debido a la necesidad de integrar personal con autoridad y conocimiento especializado en las diferentes áreas, la Dirección Nacional de Escuelas vincula bajo la modalidad de contratación de hora cátedra y medio tiempo, a docentes que son contratados para desarrollar la labor docente por un límite de número de horas semanales y que poseen vinculación con las Escuelas de Policía. Dentro de los requisitos para la vinculación, el docente debe acreditar su formación académica a nivel de posgrado, en docencia y/o pedagógica en aula presencial y virtual, experiencia en

Instituciones de Educación Superior (IES) mínima de dos años y experiencia profesional en el área de formación específica. Es de anotar que bajo esta modalidad contractual se vincula personal ex uniformado de la Policía Nacional y que poseen experiencia en el ámbito educativo.

La Dirección Nacional de Escuelas, ante la necesidad de ofrecer a los integrantes de la Policía Nacional, calidad en los programas académicos que oferta para fortalecer sus competencias y de esta manera mejorar el servicio policial, diseñó un perfil específico del docente, el cual evalúa los criterios requeridos de cada docente para el proceso de selección y desarrollo profesoral de los diferentes programas académicos. Este perfil está orientado a reconocer las debilidades y fortalezas en las competencias del Ser (entrevista y evaluación de desempeño mediante micro clase), Saber (formación académica, formación académica para la asignatura, conocimientos específicos en manejo de TIC y certificado en una segunda lengua) y Saber Hacer (experiencia específica, profesional, docente, e investigativa, así como producción intelectual). Lo anterior, con el fin de contribuir a la formación de profesionales integrales y competentes por medio de una educación con calidad, pertinencia y cobertura.

Es de anotar que, a través del Decreto número 03 del 7 de enero de 2005, la Policía Nacional reconoce la calidad de docente policial al personal uniformado, como estímulo a su labor y desempeño, en las categorías de: instructor, profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular. Para acceder a este nombramiento, el personal estará sujeto al cumplimiento de una serie de requisitos para cada categoría, entre los cuales se encuentran: títulos técnicos, tecnológicos, pregrado y posgrado que acrediten sus conocimientos, cursos o participación en seminarios o diplomados en pedagogía, experiencia policial y pedagógica certificadas para cada categoría y conceptos favorables de trayectoria, y comportamiento ejemplar. Así mismo, se otorga un incentivo pecuniario por horas de clase dictadas en cada categoría, para aquellos docentes que

desempeñan cargos administrativos u operativos. Para el desarrollo y seguimiento de las actividades académicas en las diferentes escuelas de la Policía Nacional, la institución cuenta con tres tipos de profesores que dinamizan el ejercicio académico a través de los contenidos programáticos aprobados para cada programa de pregrado o posgrado. En este sentido, el docente es el responsable de promover la formación integral en sus estudiantes. La naturaleza de su actuar consiste en iniciar procesos y mostrar caminos. En esta medida, el docente debe promover espacios para el aprendizaje y fomento de los valores, a partir de la coherencia entre lo que dice, hace y proyecta (PNC, 2009, p. 7).

El papel del docente es el de guiar la aprehensión de conocimiento en un modelo constructivista establecido, para lo cual, en las escuelas de formación, capacitación y entrenamiento de la Policía Nacional, de acuerdo a los pensum académicos.

Docente Uniformado

Para argumentar el docente Policial, es necesario entender que los uniformados que desempeñan la labor educativa en las escuelas de Policía, no se formaron para tal fin, inician su carrera policial preparándose para prestar un servicio de vigilancia en la parte rural o urbana en cualquier territorio de la geografía nacional.

Años más tarde y de acuerdo a las diferentes convocatorias que realizan las direcciones y especialidades de la Policía Nacional tales como: Carabineros, Investigación Criminal, Inteligencia, Antiextorsión y Secuestro, Comunicaciones, Protección a personas e instalaciones, Aviación, entre otras, por intermedio de la Dirección de Incorporados son seleccionados para ingresar a las diferentes escuelas de especialidades a formarse en campos específicos del saber que les permite afianzar competencias para desempeñar labores de apoyo al cumplimiento de la

misionalidad de la Policía Nacional: “Garantizar las necesidades de Convivencia y seguridad ciudadana”.

Luego de adquirir experiencia en labores específicas, el uniformado es seleccionado para formar parte de las diferentes escuelas tanto de oficiales, suboficiales, patrulleros o Especialidades de Policía (Escuela de Investigación Criminal, Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia, Escuela de Aviación Policial, Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, Escuela de Antisecuestro, Escuela de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Escuela de Protección) ingresando como docente instructor en las asignaturas y temas en las cuales su desempeño ha sido exitoso y ha desarrollado conocimientos técnicos, especializados o científicos. Algunos han hecho estudios superiores en tales áreas dentro y fuera del país o en universidades donde han cursado especializaciones, maestrías o doctorados.

El docente policial, es un uniformado que a la par con su labor docente y debido a políticas de austeridad del gasto establecidas por el Gobierno Nacional, se le asigna como cargo principal el desarrollo de actividades administrativas, gestión docente o investigativa, supervisión y control del personal en formación o seguridad de instalaciones policiales; es así como en la actualidad no existen uniformados con dedicación exclusiva a la docencia.

En ese contexto y con el ánimo de incentivar y apoyar la labor educativa, en 2005 se firmó el Estatuto Docente para la Policía Nacional, que brinda la oportunidad de escalonar los policiales que orientan asignaturas en las Escuelas de la Policía, recibiendo incentivos económicos como una remuneración que va desde 0,5 hasta 1 salario mínimo mensual legal vigente de acuerdo con la categoría de Instructor, auxiliar, asistente, asociado o titular (Presidencia de la República, 2005). Sin embargo, no todos los uniformados que ejercen la labor docente tienen este incentivo, esto se

logra con el cumplimiento de requisitos establecidos en el Estatuto y las convocatorias establecidas por la Dirección Nacional de Escuelas.

Un docente uniformado se gana el respeto de sus estudiantes debido al trato que les ofrece, por su nivel educativo evidenciado en su manera de hablar y expresar ideas, comunicación asertiva con sus estudiantes o simplemente imponiendo su grado jerárquico, grado que en la mayoría de los casos es superior al grado de sus estudiantes para el caso de las escuelas de especialidades y en el caso de los estudiantes de la ECSAN y la ESMEB todavía no ostentan un grado jerárquico hasta culminar su proceso de formación, ubicándose en el puesto más bajo del escalafón con respecto a los que llevan una trayectoria con un mínimo de seis meses de diferencia. Sin embargo, la condición de estudiante implica sometimiento a subordinación, so pena de ser expulsados de la escuela por mala conducta y con ello terminan sus deseos de pertenecer a la Policía Nacional ya sea como Oficial o Patrullero.

Para fortalecer las competencias y habilidades docentes, anualmente la DINAE contrata con diferentes universidades seminarios, cursos y diplomados en pedagogía, técnicas docentes, evaluación de competencias, expresión oral y escrita entre otras, bien sea de manera presencial o en la modalidad virtual aprovechando la oferta educativa de la plataforma Senasofia del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Es así como en la actualidad, la planta profesoral de las diferentes escuelas de Policía cuenta con policías activos que deciden potenciar sus conocimientos y mejorar su perfil para lo cual avanzan en su formación, titulándose como licenciados, psicólogos, abogados, administradores entre otros. Estudian con recursos propios o aprovechando el Plan de Becas y estímulos establecidos por el Ministerio de Defensa Nacional y la misma Policía Nacional a través de la Dirección de Talento Humano, teniendo en cuenta la oferta académica de universidades en la

modalidad semipresencial o distancia. Esto permite aumentar no solamente con experiencia, sino también con títulos de pregrado y posgrado que soportan su conocimiento y desempeño en el aula, a la vez que permite la acreditación institucional.

Sin embargo, y de acuerdo con la dinámica institucional, este proceso de carrera docente es regularmente interrumpido y no se mantiene una estabilidad para los docentes uniformados, sino que deben cumplir traslado a diferentes unidades a nivel nacional interrumpiendo la continuidad de los docentes, la experiencia adquirida y las capacitaciones que reciben en docencia.

Docente Ex uniformado

Es un docente que ingresa al sistema de contratación por diferentes modalidades, cuenta con experiencia para dirigir cátedras específicas especializadas, pero además cuenta con formación policial pues se encuentra con asignación de retiro (pensionado). Se presenta de manera voluntaria a las convocatorias abiertas en las escuelas de policía. Es contratado en la modalidad de prestación de servicios o por hora cátedra. Esta contratación se realiza debido a sus experiencias y resultados obtenidos durante su carrera policial, buenas calificaciones en la evaluación docente y manejo de óptimas relaciones con los directivos de la escuela donde ofrece sus servicios.

Las actividades que realizan los ex-uniformados se relacionan con funciones asociadas a la práctica docente en el aula y apoyo a la investigación, sin verse sometido al régimen castrense que cumplía cuando se encontraba como uniformado. Este tipo de docentes goza de más respeto y reconocimiento en la comunidad académica policial debido a su amplia trayectoria y experiencia, sumado a las capacidades y títulos obtenidos. La práctica docente del ex uniformado se relaciona directamente con la del uniformado en la manera de dirigir su clase, el modo de dirigirse a sus estudiantes y el lenguaje que se maneja en los ámbitos policiales.

También es característica la forma como les gusta que los traten, que se dirijan a ellos con apelativos como “mi instructor” o el grado que ostentaban cuando formaban parte de las filas – Sargento, Teniente, Capitán, Mayor, Coronel o General-, su mística se ve reflejada en la pulcritud de su vestimenta y participación activa en las actividades ceremoniales como conmemoraciones y ascensos de sus estudiantes. Otra característica del docente expolicía es su estrecha relación con la Institución, conoce más a profundidad la dinámica en que se desenvuelven los estudiantes, conocimiento que le permite dirigir la clase de manera más asertiva, llevando las temáticas a la práctica de una manera más fácil y en un idioma entendible para el futuro profesional de policía.

Docente universitario que no pertenece a la Policía Nacional

De acuerdo con las asignaturas que se dictarán en las diferentes escuelas, se requiere personal capacitado en áreas específicas del saber y al no contar con policías que cumplan dicho perfil, una vez que la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional realiza búsqueda y certifica la no existencia, emite una respuesta que faculta a la DINA E para ejecutar el proceso de contratación de docentes externos en la modalidad de prestación de servicios o por hora cátedra; al igual que los docentes ex policías las actividades que realizan se relacionan con funciones asociadas a la práctica docente en el aula y apoyo a la investigación, sin ser sometidos al régimen castrense, por cuanto no ostentan grado jerárquico ni régimen de carrera dentro de la institución.

Estos docentes tienen afinidad con el Derecho, la Psicología, Estadística, comunicación, Derechos Humanos entre otras áreas y son contratados por su experiencia en la docencia en diferentes universidades. El profesor catedrático crea un vínculo laboral y amistoso con las escuelas de la Policía, la calificación que recibe por parte de los estudiantes está relacionada con su nivel de conocimiento, desenvolvimiento en el aula y el trato diferencial hacia los estudiantes

(no ve al estudiante como subalterno). Lo anterior sumado a la calidad de sus relaciones interpersonales les permite o no la continuidad de su labor siendo contratados nuevamente.

Su contratación, al igual que los docentes ex policiales se inicia con la recepción de las postulaciones de aquellos que cumplen los requisitos de inscripción establecidos en una convocatoria abierta, diligenciando unos formatos establecidos por la DINAE, se adjunta la documentación que certifica la actividad docente, incluyendo resultados de evaluación del currículo y desempeño docente para posteriormente ser presentados ante el Comité Académico en cada escuela, previa revisión y evaluación de conocimientos y experiencia en la materia, experiencia en docencia, trayectoria institucional y comportamiento. (PNC, 2014, p. 31).

Una vez seleccionados se solicita a la Dirección Nacional de Escuelas como ente rector de la educación policial, el establecimiento y formalización de un contrato por prestación de servicios con todas las cláusulas legales y contractuales entre las partes: Policía Nacional-Dirección Nacional de Escuelas y el Profesor que ofrece sus servicios, documento en el cual se pacta la cantidad de horas cátedra para la (s) asignatura (s) a dirigir, el tiempo en que se debe ejecutar y el valor de la hora cátedra, previamente establecida mediante acto administrativo (Resolución) para cada vigencia fiscal.

Con relación a este tipo de docente, cabe anotar no solo son catedráticos reconocidos de universidades o centros de investigación sino docentes que buscan espacios laborales y su continuidad dependen de otros aspectos como ámbitos laborales de otras características, lo que hace su movilidad muy alta. Aquí también se encuentra otro de profesor itinerante: existen asignaturas donde se requiere contar con el apoyo de expertos en la materia, policías que laboran en campos operativos, administrativos o tecnológicos, el docente titular de la asignatura puede solicitar el apoyo en una o varias ocasiones de estos expertos en temas específicos como manejo

de elementos materiales de prueba dentro de una investigación, análisis de información de inteligencia, manejo de un software, entre otros procedimientos que no están estandarizados pero que son avalados con la experiencia de un perito. Aunque estos policías no son docentes, en los ámbitos educativos policiales se les conoce como “Instructor Invitado”, su clase va más orientada a temas netamente policiales y al seguimiento de instrucciones paso a paso. Sin embargo, este tipo de acompañamientos no quedan formalizados en los registros académicos, razón por la cual los profesores itinerantes no tienen una vinculación directa con las escuelas, no reciben ningún tipo de incentivo pecuniario por esta actividad, realizan el apoyo a las clases por amistad con el docente titular, cumplimiento a una orden o la satisfacción de replicar sus conocimientos en bien del mejoramiento del servicio que prestará el futuro profesional de policía.

Metodología

Tipo de Estudio

El tipo de investigación seleccionado para el presente estudio es mixto, ya que se considera pertinente complementar las ventajas de los enfoques cualitativo y cuantitativo para ampliar la comprensión acerca del fenómeno de estudio. Lo anterior debido a que pretende determinar la percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas.

Esto requiere tomar como punto de partida la caracterización de la identidad institucional para lo cual se aplicó un instrumento mixto de revisión documental en el cual se consignan datos cuantitativos y cualitativos. Además, identificará las percepciones de los estudiantes que requieren ser complementados con información incluyente en el documento transversal analizado con la caracterización que se realizó para ampliar la comprensión en torno a dichas percepciones.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2011) “la meta de la investigación mixta no es reemplazar la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de disminuir sus debilidades potenciales” (p. 532). Así se alcanza una perspectiva más amplia y profunda al realizar la recolección y análisis de los datos que darán origen a conclusiones más profundas. Es decir, se parte del supuesto de que es útil emplear la “integración sistémica de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno” (Chen 2006, citado en Hernández, Fernández & Baptista, 2011, p.534). De esta manera se amplía el poder explicativo de los datos al tener unas estadísticas obtenidas de la muestra y mezclarlas la voz de los participantes que permite lograr visión holística para el entendimiento del fenómeno.

El tipo de investigación es exploratoria y descriptiva debido a que los aspectos concretos con la realidad aún no han sido profundamente estudiados, dando un primer acercamiento a la exploración la percepción de los estudiantes sobre el profesorado policial. Con el fin, de establecer una descripción lo más completa posible de un fenómeno, midiendo las características y observando la configuración y los procesos formativos de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá.

Diseño de Investigación

Existen diversos métodos mixtos dependiendo de los propósitos y etapas de la investigación. A la luz de los objetivos específicos propuestos para el estudio se opta por un Diseño Transformativo Secuencial (DITRAS) propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2011). Según lo planteado por estos autores, el diseño transformativo secuencial incluye dos etapas de recolección de los datos: “La prioridad y fase inicial puede ser la cuantitativa o la cualitativa, o bien, otorgarles a ambas la misma importancia y comenzar por alguna de ellas” (p 568). En los estudios con diseño DITRAS los resultados de las etapas cuantitativa y cualitativa son integrados durante la interpretación de los datos.

Hernández, Fernández y Baptista (2011) afirman que el DITRAS tiene como propósito aportar a la comprensión de la perspectiva teórica del investigador y en las fases cuantitativas y cualitativas este: “debe tomar en cuenta las opiniones y voces de todos los participantes y a los grupos que ellos representan” (p. 569). Esta característica del Diseño Transformativo Secuencial como diseño mixto es una de las razones por las que se eligió para el presente estudio, ya que reconocer las percepciones de los estudiantes sobre el profesor de las escuelas participantes implica reconocer su voz.

“Una finalidad del diseño es emplear los métodos que pueden ser más útiles para la perspectiva teórica” (Hernández, Fernández & Baptista, 2011, p. 569). Por lo tanto, en este diseño: “se pueden incluir diversos abordajes e involucrar con mayor profundidad a los participantes o entender el fenómeno sobre la base de uno o más marcos de referencia” (p. 569). Esta diversidad de instrumentos es visible en el presente estudio en el que se combinan la aplicación de la matriz de identidad institucional, la encuesta dirigida a estudiantes y la caracterización realizada en relación con los elementos significativos de los docentes.

Etapas del Diseño

El estudio se realizará en cinco fases:

Fase mixta: A través de la aplicación de la matriz de revisión documental (matriz de identidad institucional) se caracterizarán las escuelas participantes a fin de reconocer profundamente el contexto de investigación y tener un marco de referencia para el análisis de los datos, comprendiendo los símbolos, comportamientos y principios que rigen la acción de los profesores.

Fase cuantitativa: Se aplicará la encuesta de percepción a los estudiantes para reconocer lo que ellos experimentan e interpretan sobre el rol de los diferentes tipos de profesores en las escuelas participantes.

Fase cualitativa: mediante revisión documental que permita establecer de manera clara y precisa lecturas acerca de algunas características y rasgos más significativos de los docentes.

Fase de interpretación combinada: Se realizará triangulación mediante análisis combinado de los datos cuantitativos y cualitativos recolectados.

Fase de elaboración de recomendaciones para el perfil del profesor: Se diseñarán criterios adicionales para el perfil del profesor de las escuelas participantes con el fin de aportar a su

cualificación, el cual lo visualizamos en la innovación del perfil docente desde la mira del objetivo 3 planteado dentro de la investigación.

Población y Muestra

En lo que respecta a la población seleccionada, se estableció como estructura base de estudio los dos ámbitos educativos de pregrado de la Escuela de Policía General Francisco de Paula Santander (ECSAN) del programa de Administración Policial - Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro del programa Técnico Profesional de Servicio de Policía. (ESMEB), encargadas de preparar al personal del nivel oficial en los programas Administrador y Especialista en servicio de Policía, al igual que el operativo (patrulleros) en el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía. A continuación, se realiza un cuadro de las diferencias entre las dos escuelas. Claro está que estas serán profundizadas en el análisis de resultados.

Cuadro comparativo entre escuelas de la Policía Nacional

| <p align="center">Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander</p> | <p align="center">Escuela Metropolitana de Bogotá Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro</p> |
|--|--|
| <p>El personal de bachilleres que ingresa para ser Oficial tiene 03 años de formación (06 semestres) y se gradúan como Profesionales en Administrador Policial.</p> <p>Los profesionales que ingresan para Oficial, tienen un proceso de formación de un año (02</p> | <p>Los estudiantes que ingresan a esta Escuela tienen un año de formación (02 semestres) y egresan como Técnico Profesional en Servicio de Policía.</p> <p>El grado que ostentan una vez culminen su formación es de Patrullero.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>semestres) y egresan como “Especialistas en Servicio de Policía”. (Es de anotar que los profesionales se inscriben, de acuerdo a las carreras convocadas por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional).</p> <p>El grado que ostentan una vez culminen su formación es de Subteniente</p> | |
| <p>Los docentes uniformados y exuniformados en su mayoría son o fueron oficiales de la Policía</p> | <p>La mayoría de los docentes uniformados y exuniformados pertenecen al nivel suboficial o miembros del nivel ejecutivo. Algunos oficiales también orientan clase, que, por lo general, son los comandantes de compañía y/o de sección.</p> |
| <p>Las ceremonias y actos protocolarios que se efectúan esta unidad son presididos en su gran mayoría por la línea de mando (Presidente, Director y Subdirector de la Policía Nacional y una delegación del cuerpo de Generales, representantes políticos y religiosos tales como senadores, representantes a la cámara o monseñores), lo cual demanda una rigurosidad en la preparación de las mismas, situación que</p> | <p>Las ceremonias presididas en esta unidad cuentan con la asistencia del Vicepresidente o Ministro de Defensa.</p> <p>Se da prioridad a los apoyos y asistencia a eventos donde se necesite afluencia de personal policial, las cuales son consideradas como su etapa práctica dentro del proceso de formación.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>demanda tiempo y por ende afectación de la jornada académica.</p> <p>Es de anotar que los cadetes y alféreces de la Escuela de Cadetes, también son solicitados para cumplir otros servicios de protocolo externos a la Escuela, es decir solicitados por otras unidades de la Policía Nacional o de entes externos.</p> | |
| <p>Su proceso formativo está enmarcado para formar líderes o directivos dentro de la Institución, razón por la cual desarrollan prácticas y ejercicios con el fin de ejercer el liderazgo.</p> | <p>El personal que egresa de esta escuela, ha desarrollado un proceso formativo para desarrollar labores operativas y la ejecución de labores.</p> |
| <p>Algunas de las asignaturas de orden policial están enmarcadas al mando y liderazgo, desarrollo y planeación estratégica.</p> | <p>Aquí también se orienta asignaturas de mando y liderazgo, sin embargo, no se profundiza tanto como en la ECSAN, ya que estos últimos son formados para adquirir competencias en liderazgo y mando.</p> |
| <p>Los recursos presupuestales asignados son suficientes para brindar capacitación, bienestar y servicios o instalaciones más avanzadas, tales como un centro de entrenamiento táctico, auditorios de última</p> | <p>La ESMEB es una Escuela que pese a tener escenarios óptimos para desarrollar el proceso de formación, no cuentan con una infraestructura tan moderna como la ECSAN.</p> |

| | |
|--|--|
| tecnología, tableros electrónicos, comisiones o ejercicios de internacionalización educativa, mayor recurso para el desarrollo de la Investigación | |
| Su planta de personal de estudiantes y administrativa es amplia pero no suficiente para dar respuesta a las necesidades institucionales. | N.A |
| Es la única unidad policial donde se forman oficiales de policía a nivel nacional. | Existen 12 Escuelas más a nivel nacional que se encargan de formar al personal de Patrulleros. |
| La mayoría de las veces su director ostenta el grado de General o coronel, grados que denotan trayectoria, experiencia y tiempo institucional. | La dirección es asumida por un oficial en el Grado de Teniente Coronel o Mayor. |

Como criterio de selección se tuvo en cuenta la conveniencia de los investigadores por cercanía a las escuelas de formación policial, conocimiento y experiencia en estos establecimientos educativos.

El muestreo que se empleará para la aplicación de la encuesta será probabilístico aleatorio y para ello se seleccionará la siguiente muestra para la ECSAN:

Cadetes de primer año, 50 alumnos seleccionados aleatoriamente

Cadetes de segundo año, 50 estudiantes seleccionados aleatoriamente

Alfárez de tercer año, 50 seleccionados aleatoriamente

En cuanto a la ESMEB se seleccionará la siguiente muestra:

Estudiantes Técnico Profesional en Servicio de Policía, 100 alumnos seleccionados aleatoriamente

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

En lo que respecta a las técnicas implementadas para la recolección de la información se contó con fuentes primarias (documentos y datos institucionales de la ECSAN y la ESMEB) para diligenciar la matriz de identidad institucional. Dicha matriz corresponde a la manera de operacionalizar la revisión documental que suele ser una técnica frecuentemente empleada en estudios en ciencias sociales.

De otra parte, se emplearán encuestas, instrumentos que permitirán obtener la opinión de los estudiantes con respecto las percepciones que elaboran de sus docentes y en este sentido profundizar aspectos que se construyen a partir de su sentir, de su convivencia en el aula y las relaciones que allí se establecen. Y como fuentes secundarias se realizará la revisión documental encontrada en la doctrina de la Policía Nacional y de las bases de datos académicas existentes, para ampliar la comprensión del fenómeno y ser sometidos a discusión.

La recolección de la información se efectuó mediante estos dos instrumentos con los cuales se tiene como propósito abordar la temática de investigación desde la caracterización de los docentes en relación con la revisión documental y los resultados arrojados por la encuesta aplicada a los dos grupos seleccionados.

Por la naturaleza del objetivo de investigación, se propone un cuestionario, que en términos básicos consiste en un conjunto de preguntas sobre una o más variables que busca medir y han de estar en concordancia con el planteamiento del problema. (Hernández, Fernández & Baptista,

2010). De esta manera, ante el contexto de administración del cuestionario se define la autoadministración del mismo, en razón de dar al encuestado espacio para su privacidad.

Consideraciones Éticas

Cabe anotar que al personal que hará parte de esta fase de la investigación se le explicará el objetivo de esta, cuál será su aporte, y se les dará a conocer el consentimiento informado, garantizando la reserva de la información y cumpliendo con la normatividad que regula la participación en investigaciones. Además, para dar cumplimiento a los principios éticos establecidos para estudios en ciencias sociales se contará con el consentimiento de la máxima autoridad de cada escuela. (Ver Anexo A Solicitud para realizar trabajo académico exploratorio).

Análisis de Resultados

Caracterización de las escuelas y de los tipos de docentes

Al buscar caracterizar dos escuelas de formación de la Policía Nacional (ECSAN – ESMEB) de la ciudad de Bogotá y los tipos de docentes, se presenta la caracterización de las dos escuelas de formación de la Policía Nacional como primera instancia:

Caracterización de la Escuela de Policía General Francisco de Paula Santander

La Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander es una institución de educación superior encargada de la formación de los oficiales de la Policía Nacional de Colombia a través de un enfoque pedagógico por competencias y un marco legal que regula la disciplina. La Escuela otorga dos títulos: Profesional en Administración Policial y Especialización en Servicio de Policía, bajo la modalidad presencial. Una vez los estudiantes culminan su proceso de formación académica, se les concede el grado de Subteniente.

Estructura curricular

Pregrado Administración Policial

El programa de Administración Policial es un programa de pregrado cuyo objeto de estudio es preparar profesionalmente a los futuros oficiales de la Policía, en el desarrollo de funciones administrativas, operativas y educativas, relacionadas con la planeación y ejecución de procedimientos que garanticen la seguridad ciudadana, el liderazgo y control de operaciones policiales en grupos especializados de inteligencia, investigación criminal, antisequestro y antiextorsión, entre otros. De igual forma, ejercer cargos directivos en direcciones, departamentos, metropolitanas y escuelas de policía, así como administrar los recursos financieros, del talento humano, sanidad y bienestar del personal bajo su cargo. (Documento Maestro Programa Administrador Policial, 2013).

El programa tiene una duración de tres años y está dirigido a hombres y mujeres con título de bachiller en edades de dieciséis años cumplidos al momento de ingresar a la escuela y menor de veinticinco años. Es de anotar que, para el caso de títulos de instituciones educativas extranjeras, deberán estar convalidados por la autoridad competente en Colombia. Si el estudiante acredita un título de educación técnica, tecnológica y/o profesional su edad máxima para ingresar será a los veintiocho años (Documento Maestro Programa Administrador Policial, 2013, p. 5).

El programa de Administración Policial se encuentra avalado por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 2767 del 13 de noviembre de 2003, el cual consta de seis periodos académicos semestrales dentro de los cuales se desarrollan los siguientes campos de formación: profesional policial, humanística, jurídica, administrativa e investigativa, electivas y prácticas. Asimismo, el proceso está orientado bajo los componentes de doctrina y normalización básica, investigación criminal, inteligencia, prevención, disuasión y control en materia de convivencia y seguridad ciudadana, administración y organizaciones, economía y finanzas, pensamiento lógico, jurídico, humanidades, comunicación, investigación, electivas de formación profesional, optativas (deportivas y culturales) y aulas prácticas, para un total de 68 asignaturas y 158 créditos.

Es de anotar que la formación profesional policial equivale al 32 % de los créditos, 55 % está destinado para la formación socio humanística, administrativa, investigativa y electiva y el 13 % restante corresponde a las prácticas dentro de las cuales se encuentran los preparatorios policiales (pruebas teóricas-prácticas aplicadas a los estudiantes de quinto semestre, con el fin de evaluar los conocimientos adquiridos en su proceso formativo), cursos comando de operaciones especiales (programas orientados a desarrollar habilidades y destrezas en técnicas y tácticas de patrullaje para combatir a grupos armados ilegales), y aulas prácticas de vigilancia (prácticas en escenarios reales, en donde se aplican los conocimientos policiales adquiridos y de esta manera acercar a los estudiantes al ambiente laboral en el cual se van a desempeñar) (Documento Maestro Programa Administrador Policial, 2013).

El análisis del pensum académico revela la importan que se asigna dentro de la Policía Nacional a la formación humanística ya que este aspecto y otros asociados tienen el mayor peso dentro del plena de estudios. Justamente en esa medida, conviene analizar la percepción de los estudiantes sobre sus profesores, ya que aspectos relacionales y personales pueden ser fundamentales para impulsar el desarrollo de la formación humanista que se pretende de acuerdo con el plan de estudios.

Especialización en Servicio de Policía

El programa de Especialización en Servicio de Policía tiene una duración de un año y cuenta con registro calificado otorgado mediante resolución No. 14841 del 22 de octubre de 2013. Está dirigido a profesionales universitarios que desean ejercer su profesión al interior de la institución siendo capacitados y especializados integralmente en procedimientos de policía y doctrina institucional, siempre y cuando su título profesional haga parte de las carreras convocadas

por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional. La edad requerida para incorporarse no debe ser mayor a treinta años y si acredita título de posgrado hasta los treinta y cinco años.

Tabla 2
Plan de Estudios Especialización en Servicio de Policía

| ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA GENERAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER PLAN DE ESTUDIOS ESPECIALIZACIÓN EN SERVICIO DE POLICÍA | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|---------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|---|---------------------------------|---------------------------------------|-------------|----|---|--|
| CAMPO | AREA | COMPONENTE | I PERIODO | | | | II PERIODO | | | | | III PERIODO | | | |
| | | | ASIGNATURA | Tipo Asignatura | Horas Trabajo Directo Semanales | Horas Trabajo Independiente Semanales | CDTS | ASIGNATURA | Tipo Asignatura | Horas Trabajo Directo Semanales | Horas Trabajo Independiente Semanales | | | CDTS | |
| FORMACIÓN ESPECÍFICA PROFESIONAL | AREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL POLICIAL | Doctrina Estratégica, Táctica y Operacional | Historia De La Policía Nacional y Doctrina y Organización Policial | Teórica | 2 | 0 | 1 | A U L A S P R Á C T I C A S | Mando, Dirección y Liderazgo Policial | Teórica | 2 | 0 | 1 | S E M I N A R I O D E O P E R A C I O N E S U R B A N A S Y R U R A L E S | T R A B A J O D E U R B A N A S Y R U R A L E S |
| | | | Orden Cerrado y Protocolo y Ceremonial Policial | Teórica | 2 | 0 | 1 | | Investigación Criminal Aplicada | Teórica | 6 | 0 | 3 | | |
| | | Inteligencia e Investigación Policial para la Seguridad Ciudadana | Investigación Criminal I | Teórica | 4 | 0 | 2 | | Servicio de Policía II | Teórica | 4 | 2 | 3 | | |
| | | | Inteligencia Policial | Teórica | 2 | 0 | 1 | | Preparación y Adaptación Táctica | Práctica | 2 | 0 | 1 | | |
| | | Prevención, Dtsuasión y Control en materia de Convivencia y Seguridad Ciudadana | Servicio de Policía I | Teórica | 4 | 2 | 3 | | Planeación Estratégica, Táctica y Operacional Del Servicio De Policía | Teórica | 4 | 0 | 2 | | |
| | | | Cultura Fisica Policial I | Práctica | 2 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| | | | Fundamentos del Tiro | Teórico-Práctica | 3 | 1 | 2 | | | | | | | | |
| | | | | Gestión Territorial y Local de la Seguridad | Teórica | 2 | 0 | | 1 | | | | | | |
| FORMACIÓN JURÍDICA | ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA | Pensamiento Lógico | Estadística Descriptiva | Teórica | 2 | 0 | 1 | Investigación de Operaciones | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | |
| | | Jurídico | Derecho Constitucional y Teoría del Estado | Teórica | 2 | 0 | 1 | Derecho Penal y Procedimiento Penal | Teórica | 4 | 0 | 2 | | | |
| | | | Derecho de Policía | Teórica | 2 | 0 | 1 | Contratación Estatal | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | |
| | | | Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario | Teórica | 3 | 1 | 2 | Derecho Penal Militar y Derecho Disciplinario | Teórica | 4 | 0 | 2 | | | |
| | | | Derecho Administrativo | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| FORMACIÓN HUMANÍSTICA Y/O JURÍDICA Y/O ADMINISTRATIVA Y/O INVESTIGATIVA | AREA DE FORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN | Administración y Organizaciones | Gestión De Las Organizaciones y El Talento Humano Policial | Teórica | 2 | 0 | 1 | Logística Integral | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | |
| | | | Administración de Tecnologías para el Servicio de Policía | Teórico-Práctica | 2 | 0 | 1 | | | | | | | | |
| | AREA DE FORMACIÓN SOCIO HUMANÍSTICA | Humanidades | Cultura De La Legalidad | Teórica | 2 | 0 | 1 | Ética Pública | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | |
| | | | | | | | | Sociología y Sicología Urbana (Resolución De Conflictos) | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | |
| | | Comunicación | | | | | Comunicación Pública y Estratégica | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | | |
| | AREA DE FORMACIÓN INVESTIGATIVA | Investigación | Seminario de Investigación | Teórica | 2 | 0 | 1 | Trabajo de Grado | Teórica | 2 | 0 | 1 | | | |
| ELECTIVAS Y OPTATIVAS | ÁREA ELECTIVAS Y OPTATIVAS | Electivas De Formación Profesional | Electiva Profesional I | Teórica | 4 | 0 | 2 | Electiva Profesional II | Teórica | 4 | 0 | 2 | | | |
| | | OPTATIVAS | Optativas I | Práctica | 2 | 0 | 1 | Optativas II | Práctica | 2 | 0 | 1 | | | |
| PRÁCTICAS | ÁREA DE FORMACIÓN PRÁCTICA | AULAS PRÁCTICAS | Aulas Prácticas | | | | | | | | | | 1 | 2 | |
| Totales | | | | | 54 | 46 | 4 | 25 | 2 | | 46 | 2 | 24 | 3 | |
| | | | | | | | | | | | Créditos | | | | |

Fuente: Oficina Registro y control ECSAN (2019)

Como puede observarse el programa consta de dos periodos académicos semestrales y contempla las mismas áreas y componentes del programa Profesional en Administración Policial. Su diferencia reside en el número de créditos establecidos para las asignaturas, por ejemplo, el 37 % corresponde al campo de formación profesional policial, 37 % a la formación humanística, jurídica, administrativa e investigativa y electivas y un 26 % pertenecen a aulas prácticas, para un total 34 asignaturas y 54 créditos, con el fin de lograr una mayor coherencia no sólo en la formación, sino en el comportamiento y forma de reaccionar de los futuros oficiales al desempeñar sus funciones. (Oficina Registro y Control ECSAN, 2019).

Con respecto al pensum de este programa puede observarse que se asigna un peso similar a la formación profesional policiva y a la formación humanística. Este aspecto reviste importancia ya que el perfil de los profesores debe atender esta particularidad. Es decir, se requieren altas competencias humanísticas y altas competencias profesionales policiales. Entonces, la percepción de los estudiantes puede verse mediada por este aspecto.

Comunidad académica

En la actualidad, la comunidad académica de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander está compuesta por personal uniformado, estudiantes, docentes y personal no uniformado, así:

*Tabla 3.
Comunidad Académica ECSAN*

| Personal Uniformado | |
|----------------------------|-----------------|
| <i>Categoría</i> | <i>Cantidad</i> |
| Oficiales | 69 |
| Mandos del Nivel Ejecutivo | 72 |
| Patrulleros | 94 |
| Auxiliares de Policía | 79 |
| Estudiantes | |

| <i>Categoría</i> | <i>Cantidad</i> |
|--|-----------------|
| Alféreces | 165 |
| Cadetes | 767 |
| Docentes | |
| <i>Categoría</i> | <i>Cantidad</i> |
| Docentes en servicio activo | 50 |
| Docentes ex uniformados | 23 |
| Docentes catedráticos de otras universidades | 71 |
| Personal No Uniformado | |
| <i>Categoría</i> | <i>Cantidad</i> |
| No uniformados | 24 |

Fuente: Oficina Talento Humano ECSAN (2019)

Personal Uniformado

Está compuesto por 69 oficiales, 72 mandos del nivel ejecutivo, 94 patrulleros y 79 auxiliares de Policía, quienes apoyan el proceso de gestión educativa de los futuros oficiales a partir de los ámbitos administrativo, educativo, tecnológico, investigativo, de proyección social y seguridad.

Estudiantes

Tabla 4
Estudiantes

| Distinción | | Género | | Estado Civil | Religiones | | Estrato Social | Grupos Étnicos | | Nacionalidad | | | |
|------------|-----|---------|-----|--------------|------------|-----------|----------------|----------------|-----|-------------------|-----|----------|-----|
| Alféreces | 165 | Hombres | 640 | Casado | 102 | Católica | 615 | Nivel 1 | 0 | Mestizo | 801 | Colombia | 886 |
| | | | | Soltero | 792 | Cristiana | 224 | Nivel 2 | 428 | Afro Descendiente | 37 | Ecuador | 3 |
| Cadetes | 767 | Mujeres | 292 | Unión libre | 38 | Otras | 93 | Nivel 3 | 315 | Raizal | 19 | Perú | 10 |
| | | | | | | | | Nivel 4 | 189 | Otros | 66 | | |

Fuente: Registro y Control Académico ECSAN (2019)

Los estudiantes de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, están conformados a nivel sociodemográfico por 640 hombres y 292 mujeres, de los cuales 165 son alféreces y 767 cadetes. Sus edades se encuentran entre los 17 y 38 años.

En cuanto a su estado civil, el 11 % son casados, 85 % solteros y 4 % conviven en unión libre.

En sus características sociales se destaca que su religión predomina en el grupo la católica con un 66 % seguido de la religión cristiana con un 24 % y el 10 % restante pertenece a otras religiones, lo que denota que la mayoría de los estudiantes pertenecen principalmente a la religión católica sin que ello signifique hacer de lado a las poblaciones confesionales de otras tendencias y religiones entre las que se encuentra en segunda instancia los cristianos. Con referencia a su estrato socioeconómico, 428 estudiantes pertenecen al nivel 2; 315 al nivel 3 y 189, al nivel 4.

Los estudiantes de la ECSAN provienen de diferentes regiones del país, de los cuales el 1 % son indígenas, el 2 % raizales, el 4 % afrodescendientes y 93 % hacen parte del grupo étnico mestizo. De igual forma, en el marco de la flexibilidad, la internacionalización y la experiencia que la Escuela tiene respecto de otras academias en Latinoamérica, un número importante de 46 extranjeros vienen a tomar sus estudios en la Institución, siendo 33 panameños, 10 peruanos y 3 ecuatorianos, fijando con ello un reconocimiento en la región y, por tanto, una gran responsabilidad como formadores y transformadores de sociedad en la región.

En la actualidad, los estudiantes de la Escuela están conformados por 6 grupos, denominados compañías y que se identifican con el nombre de un prócer de la república. Las compañías están integradas por 145 estudiantes y divididas por secciones de

aproximadamente 35 personas. Al interior de cada compañía se elige al estudiante que se haya destacado en el cumplimiento de sus actividades académicas y formación integral para portar el banderín como representación de autoridad y mando.

Para el direccionamiento del proceso de formativo, instrucción y adoctrinamiento de los futuros oficiales, el director de la Escuela designa un comandante de compañía quien ostenta el grado de Mayor y una experiencia de más de 10 años en la Policía; de igual forma, se asignan comandantes por cada sección, en los grados de Capitán, Teniente y Subteniente.

Docentes

Matriz docentes escuelas de Policía Nacional

| Miembro institucional | Categoría | Relación con el contexto | Características evidenciadas |
|-----------------------|-----------------------|---|---|
| Docente | Formación profesional | A partir de la revisión de los niveles de profesionalización de los maestros, se identificaron aspectos que permiten reconocer la consolidación de componentes como el desarrollo de estrategias pedagógicas adaptadas a los procesos de formación de las | Se observó que solo 8 docentes tienen nivel de posgrado, mientras que 63 poseen títulos en el nivel de pregrado en los niveles profesional, licenciado, tecnólogo y Técnico profesional. Dentro del campo específico del conocimiento, 57 uniformados decidieron formarse en áreas de administración, seguridad y defensa, y administración en servicio de policía; y 15 de |

| | | | |
|--|----------------------------|--|--|
| | | <p>Escuelas de la Policía Nacional. Los docentes como principal recurso humano de las Escuelas de formación de la Policía, requieren un fortalecimiento constante en sus procesos de formación para dar continuidad a los procesos de calidad en la educación institucional.</p> | <p>ellos en áreas de educación, ingenierías, humanidades, telecomunicaciones, finanzas, salud, entre otras.</p> |
| | <p>Experiencia laboral</p> | <p>Debido a que la gran mayoría de los docentes han estado vinculados a otras instituciones de educación superior, la formación dentro de los procesos educativos se ve complementada con otros referentes de enseñanza. Aspectos como el componente metodológico de la</p> | <p>El 80 % de ellos han realizado por lo menos 1 capacitación en su área de formación y/o docencia lo que denota que este personal cumple con el requisito exigido para aspirar a una nueva contratación en la siguiente vigencia, mientras que el 20% restante han llevado a cabo más de 3 actualizaciones.</p> |

| | | | |
|--|--------------------------------|---|---|
| | | <p>clase son fortalecidos desde la experiencia del maestro por su paso en otros escenarios educativos.</p> | |
| | <p>Actualización académica</p> | <p>Se reconoce que un pequeño porcentaje de los docentes han dado continuidad a sus estudios de profesionalización en los siguientes niveles de capacitación en su área, este componente disminuye la posibilidad de mejorar la adquisición de nuevos conocimientos para los docentes, lo que, a su vez, mejoraría considerablemente elementos relacionados con el conocimiento disciplinar en las asignaturas que se</p> | <p>Es importante mencionar que existe un número significativo de docentes que no contemplan dentro de su proyección profesional desempeñar la labor docente; sin embargo, por la reducción presupuestal y de personal, así como la carencia de una planta de docentes con dedicación exclusiva, el personal uniformado se ve en la obligación de desempeñar funciones administrativas, operativas y de docencia; lo anterior conlleva a que ellos repliquen el conocimiento sin una previa preparación y/o actualización académica.</p> |

| | | | |
|--|-------------------------|--|---|
| | | imparten en las Escuelas de la Policía Nacional | |
| | Identidad Institucional | <p>Aspectos como la cultura, el reconocimiento de los símbolos y la apropiación de principios y valores, se consolidan como referentes fundamentales de la consolidación de un sentido de pertenencia por parte del cuerpo docente de la institución.</p> <p>El fortalecimiento de estos referentes, adquiere un significado mucho más relevante para los estudiantes cuando los docentes manifiestan una apropiación constante de la identidad en la institución de formación. De igual</p> | <p>La cultura institucional de la ESMEB, se consolida a través del fortalecimiento de valores, principios, ceremonias, símbolos que permiten fortalecer las relaciones con la comunidad. Estos componentes culturales se vivencian de forma menos protocolaria, suntuosa y rígida que en el nivel directivo.</p> <p>Con el ánimo de estimular el esfuerzo y buen comportamiento de los estudiantes, la Escuela reconoce los primeros puestos académicos de manera meritoria a través del nombramiento como brigadier de sección, brigadier de compañía y brigadier mayor, los cuales son identificados con 1, 2 o 3 franjas doradas respectivamente, ubicadas en el puño de la camisa del</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | forma, es importante destacar la vocación de servicio y la idoneidad en el desarrollo del papel del docente para el cumplimiento de los objetivos institucionales. | uniforme, distinción que ostenta la responsabilidad de velar por la disciplina y control de sus compañeros a mando |
|--|--|--|--|

La planta de docentes de la ECSAN está conformada por 144 profesores, los cuales están divididos en las siguientes tipologías: 50 pertenecen a la categoría de docentes uniformados en servicio activo (personal adscrito a la planta administrativa y que a su vez presta sus servicios como docente), 23 a la categoría de docentes ex uniformados (funcionarios que pertenecieron a la Policía y se encuentran al día de hoy con asignación de retiro) y 71 profesores a la tipología denominada docentes de otras universidades. Es de anotar que, en estas dos últimas categorías, los docentes son vinculados bajo la modalidad de hora cátedra y de medio tiempo, a través de un contrato de prestación de servicios (Oficina Registro y Control, 2019)

Docentes uniformados en servicio activo

Matriz docente uniformado en servicio

| Tipo de docente | Categoría | Relación con el contexto | Características evidenciadas |
|---------------------------------------|---------------------|--|--|
| Docente Uniformado en servicio activo | Formación académica | Los niveles de formación posgradual son pocos y en su mayoría este tipo de docentes cuenta con títulos de pregrado en los niveles profesional, | Dentro del campo específico del conocimiento, 57 uniformados decidieron formarse en áreas de administración, seguridad y defensa, y administración en servicio de policía; y 15 de ellos |

| | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| | | licenciado, tecnólogo y Técnico profesional, en este último se encuentran la gran mayoría | en áreas de educación, ingenierías, humanidades, telecomunicaciones, finanzas, salud, entre otras. Solo 1 docente cuenta con doctorado, 3 con maestría, 10 con especialización y 1 con estudio profesional |
| | Experiencia laboral | Gran parte de los docentes cuentan con una trayectoria laboral vinculado a funciones administrativas y de seguridad dentro de la institución. Su dedicación es parcial a la docencia | Con referencia a la experiencia laboral, se puede inferir que 30 profesores han ejercido en su campo de formación por más de 21 años y 37 en un periodo de 6 a 20 años, a diferencia de 5 docentes quienes han tenido menos de 5 años en su trayectoria profesional. |
| | Relación de autoridad | Sumado al tipo de formación del docente, la experiencia laboral dentro de las distintas áreas de la institución define los niveles de autoridad con los estudiantes. | Ninguno de los docentes uniformados activos se desempeña de forma exclusiva a la docencia, por consiguiente, el 86,12 % del personal asume cargos administrativos y de docencia de manera simultánea, mientras que el 13,88 % ejercen la docencia y a su vez aportan en las funciones inherentes al proceso de formación policial como por ejemplo los comandantes de compañía y/o sección. |
| | Formación pedagógica | Es importante destacar que esta categoría define distintos procesos de formación dentro de la institución. La falta de una intención de formación pedagógica en los procesos de enseñanza y | Existe un número significativo de docentes que no contemplan dentro de su proyección profesional desempeñar la labor docente; sin embargo, por la reducción presupuestal y de personal, así como la carencia de una planta de docentes con dedicación exclusiva, el personal uniformado se ve en la |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | aprendizaje requiere de una mirada metodológica más apropiada para la enseñanza del currículo en la institución. | obligación de desempeñar funciones administrativas, operativas y de docencia; lo anterior conlleva a que ellos repliquen el conocimiento sin una previa preparación y/o actualización académica |
|--|--|--|---|

Tabla 5
Aspectos sociodemográficos

| Rango de edad | | Género | | Estado Civil | | Nivel Jerárquico | | Estrato Social | |
|--------------------|----|---------|----|--------------|----|---|----|----------------|----|
| Entre 20 y 25 años | 40 | Hombres | 40 | Casado | 30 | Mayor, Capitán, Teniente | 35 | Nivel 1 | 0 |
| | | | | Soltero | 11 | | | Nivel 2 | 12 |
| Entre 36 y 45 años | 10 | Mujeres | 10 | Divorciado | 2 | Subcomisario, Intendente, Subintendente | 11 | Nivel 3 | 33 |
| | | | | Unión libre | 6 | | | Nivel 4 | 3 |
| | | | | Religioso | 1 | Patrullero | 4 | Nivel 5 | 2 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

El personal de docentes en servicio activo de la ECSAN está compuesto sociodemográficamente por 40 hombres y 10 mujeres de los cuales 35 son oficiales en los grados de Mayor, Capitán y Teniente, 11 son integrantes del nivel ejecutivo en los grados de Subcomisario, Intendente y Subintendente, y 4 son Patrulleros. El 80 % del personal se encuentra en edades entre los 26 y 35 años y el 20 % restante en edades de 36 a 45 años. En lo que compete al estado civil, 11 son solteros, 30 casados, 2 divorciados, 6 conviven en unión libre y 1 es religioso. Con referencia a su estrato social, se puede inferir que 12 docentes pertenecen al estrato 2, 33 de ellos al 3, 3 al 4 y, finalmente, 2 al nivel 5.

Tabla 6
Formación académica

| Nivel Educativo | | Campo de Formación | | Modalidad | | Escala fón Docente Policial | |
|-----------------|----|-----------------------------|----|------------|----|-----------------------------|----|
| Maestría | 4 | Administración, seguridad y | 26 | Presencial | 44 | Categoría Instructor | 12 |
| Especialización | 16 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------|----|--------------------------------------|----|-----------------------|---|--------------------|----|
| Profesional Universitario | 17 | servicio de policía | | Distancia Tradicional | 4 | Categoría Auxiliar | 3 |
| Licenciados | 2 | Educación, Humanidades e ingenierías | 24 | Distancia Virtual | 2 | Sin escalafonar | 35 |
| Tecnólogo | 1 | | | | | | |
| Técnico Profesional | 10 | | | | | | |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

En lo que respecta a la formación académica, se observó que un poco menos de la mitad de los docentes tienen nivel de posgrado, mientras que 30 docentes poseen títulos en el nivel de pregrado. Un 88 % del personal realizó sus estudios bajo la modalidad presencial a diferencia de un 8 % que eligieron la modalidad a distancia tradicional y 4 % la modalidad a distancia virtual. Dentro del campo específico del conocimiento, 26 uniformados decidieron formarse en áreas de administración, seguridad y defensa, y administración en servicio de policía; y 24 de ellos en áreas de educación, ingenierías, humanidades, telecomunicaciones, finanzas, salud, entre otras (Oficina de Registro y Control, 2019). Con lo cual se puede determinar que técnica y profesionalmente los docentes tienen las competencias para trabajar y desarrollar sus cargos como docentes en las distintas áreas del conocimiento.

Cabe anotar que de la totalidad de los docentes sólo 15 están nombrados mediante resolución como profesor policial (12 en la categoría de instructor y 3 en la categoría de titular), mientras que 35 están sin certificarse. Es importante mencionar que ninguno de los docentes uniformados activos se desempeña de forma exclusiva a la docencia, por consiguiente, el 60 % del personal asume cargos administrativos y de docencia de manera simultánea, mientras que el 40 % ejercen la docencia y a su vez aportan en las funciones inherentes al proceso de formación policial como por ejemplo los comandantes de compañía y/o sección, cuya función principal es la de verificar el cumplimiento del régimen interno y las actividades académicas que se desarrollan en las escuelas de formación de la Policía Nacional (Policía Nacional, 2011).

Tabla 7
Experiencia laboral

| Rango de tiempo | En el campo de formación | Como docente en otras escuelas | Como docente ECSAN |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------|
| 0 a 5 años | 8 | 35 | 49 |
| 6 a 10 años | 16 | 13 | 1 |
| 11 a 15 años | 17 | 1 | 0 |
| 16 a 21 años | 3 | 1 | 0 |
| Más de 21 años | 6 | 0 | 0 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

En referencia con la experiencia laboral, se puede inferir que 33 profesores han ejercido su campo de formación, por un periodo de 6 a 15 años, mientras 8 docentes no cuentan con amplia experiencia en su trayectoria profesional, por lo que la Escuela ha sido su primer espacio para desarrollar la actividad docente. Es de anotar que tan solo 2 docentes presentan una experiencia de más de 11 años orientando en otras escuelas policiales, a diferencia de 48 docentes quienes cuentan con una experiencia menor a 10 años. Cabe resaltar que el 99 % de los docentes ha estado vinculado a la ECSAN desde hace aproximadamente 5 años. Este último dato, también invita a reflexionar sobre las percepciones que se encuentren en los estudiantes, ya que el criterio de antigüedad poder ser menos importante respecto con las percepciones de los docentes.

Tabla 8
Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años

| Número de actualizaciones | Total Docentes |
|---------------------------|----------------|
| De 0 a 3 | 37 |
| De 4 a 6 | 13 |
| Más de 6 | 0 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

Finalmente, en lo que respecta al número de actualizaciones realizadas por los docentes en los últimos 3 años, se puede inferir que un 74 % de ellos han realizado de 0 a 3 actualizaciones en su área de conocimiento y/o formación pedagógica, mientras que un 26

% han hecho más de 3 capacitaciones durante el mismo periodo. Este aspecto muestra que los docentes si realizan capacitaciones que contribuyan a favorecer sus conocimientos y habilidades influyendo, posiblemente, en una percepción más positiva de los estudiantes.

Docentes ex uniformados

Matriz docente ex uniformado

| Tipo de docente | Categoría | Relación con el contexto | Características evidenciadas |
|-----------------------|---------------------|---|--|
| Docente Ex Uniformado | Formación académica | El nivel de formación de este tipo de docentes, en su gran mayoría corresponde a formación posgradual con título de especialización. | Dentro de los requisitos para la vinculación, el docente debe acreditar su formación académica a nivel de posgrado, en docencia y/o pedagógica en aula presencial y virtual, experiencia en Instituciones de Educación Superior (IES) mínima de dos años y experiencia profesional en el área de formación específica. |
| | Experiencia laboral | Su experiencia laboral es de gran trayectoria debido al tiempo que han estado vinculados con las distintas áreas de las funciones administrativas y del tiempo de servicio prestado como docentes de la ESMEB | Debido a la necesidad de integrar personal con autoridad y conocimiento especializado en las diferentes áreas, la Dirección Nacional de Escuelas vincula bajo la modalidad de contratación de hora cátedra y medio tiempo, a docentes que son contratados para desarrollar la labor docente por un límite de número de horas semanales y que poseen vinculación con las Escuelas de Policía. |

| | | | |
|--|-----------------------|--|---|
| | Relación de autoridad | Sumado al nivel de formación del docente, la experiencia laboral dentro de las distintas áreas de la institución define altos niveles de autoridad con los estudiantes. Los estudiantes reconocen la experiencia y la formación profesional de los docentes | Este sistema tan diverso hace compleja la tarea de selección y de integración de docentes, y a su vez del mismo proceso pedagógico y didáctico por lo que en las escuelas se presentan distintos niveles de formación o estudiantes policiales que adoptan actitudes diferenciales dependiendo del tipo de profesor. |
| | Formación pedagógica | Es importante destacar que esta categoría define distintos procesos de formación dentro de la institución. La falta de una intención de formación pedagógica en los procesos de enseñanza y aprendizaje requiere de una mirada metodológica más apropiada para la enseñanza del currículo en la institución. | Es de anotar que bajo esta modalidad contractual se vincula personal ex uniformado de la Policía Nacional y que poseen experiencia en el ámbito educativo. Las actividades que realizan los ex-uniformados se relacionan con funciones asociadas a la práctica docente en el aula y apoyo a la investigación, sin verse sometido al régimen castrense que cumplía cuando se encontraba como uniformado. |

Tabla 9
Aspectos sociodemográficos

| Rangos de edad | | Género | | Estado Civil | | Nivel Jerárquico | | Estrato Social | |
|--------------------|---|---------|----|--------------|----|--------------------|----|----------------|---|
| Entre 36 y 45 años | 5 | Hombres | 19 | Casado | 18 | Brigadier General | 2 | Nivel 1 | 0 |
| | | | | | | Coronel y Mayor | 11 | | |
| Entre 46 y 55 años | 9 | | | Soltero | 1 | Capitán y Teniente | 2 | Nivel 2 | 0 |

| | | | | | | | | | |
|----------------|----|---------|---|-------------|--------------------------|------------------------------|---------|---------|---|
| | | | | | Comisario y Subcomisario | 2 | Nivel 3 | 11 | |
| Más de 55 años | 11 | Mujeres | 4 | Divorciado | 3 | Sargento Primero | 1 | Nivel 4 | 8 |
| | | | | Unión libre | 1 | Intendente Jefe e Intendente | 4 | Nivel 5 | 4 |
| | | | | Religioso | 0 | Agente | 1 | | |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

El grupo está compuesto por 23 ex uniformados de la Policía Nacional con asignación de retiro, los cuales se desempeñan actualmente como docentes en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander. Esta población en su mayoría pertenece al género masculino y sus edades oscilan entre los 33 a los 55 años. De igual forma, el 65 % de estos docentes fueron oficiales mientras que el 35 % pertenecieron al nivel ejecutivo, situación que genera que los estudiantes los asuman como una figura de autoridad y respeto. (Oficina de Registro y Control, 2019).

En lo que concierne a su estado civil, el 61 % son casados y el 39 % pertenecen a otra condición (soltero, divorciado y unión libre); asimismo, 11 de ellos residen en el estrato socioeconómico tres, 8 en el estrato cuatro y 4 en el estrato cinco.

Tabla 10
Formación académica

| Nivel educativo | | Campo de Formación | | Modalidad Educación | |
|---------------------------|----|---|----|---------------------|----|
| Maestría | 12 | Administración, seguridad y servicio de policía | 3 | Presencial | 21 |
| Especialización | 10 | Educación, Humanidades e ingenierías | 20 | Distancia Virtual | 2 |
| Profesional Universitario | 1 | | | | |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

En relación con la formación académica se puede observar que uno de los docentes es profesional y los 22 restantes poseen estudios a nivel de posgrado. Los profesores se desempeñan en campos del conocimiento tales como administración, educación, derecho, investigación criminal, matemáticas, deportes, entre otras; áreas que forman parte de la estructura curricular del proceso de formación de los futuros oficiales.

Tabla 11
Experiencia laboral

| Rango de tiempo | Campo de formación | Como docente otras escuelas | Como docente ECSAN |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|
| 6 a 10 años | 1 | 8 | 4 |
| 11 a 15 años | 2 | 6 | 9 |
| 16 a 21 años | 6 | 9 | 9 |
| Más de 21 años | 14 | 0 | 1 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)

Tabla 12
Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años

| Número de actualizaciones | Total Docentes |
|---------------------------|----------------|
| De 0 a 3 | 10 |
| De 4 a 6 | 7 |
| Más de 6 | 6 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019) Diagramado autores

En cuanto a la experiencia laboral, se observar que 19 de los 22 docentes tiene una trayectoria laboral de más de 11 años como profesores de la ECSAN, sin embargo, tan solo 10 han realizado de 0 a 3 actualizaciones durante los últimos 3 años, por lo que un alto porcentaje no posee una dedicación en realizar estudios complementarios.

Docentes de otras universidades

Tabla 13

Aspectos Sociodemográficos

| Rangos de edad | | Género | | Estado Civil | | Estrato Social | |
|--------------------|----|---------|----|--------------|----|----------------|----|
| Entre 26 y 35 años | 11 | Hombres | 27 | Casado | 30 | Nivel 1 | 1 |
| Entre 36 y 45 años | 23 | | | Soltero | 22 | Nivel 2 | 6 |
| Entre 46 y 55 años | 26 | Mujeres | 44 | Divorciado | 7 | Nivel 3 | 38 |
| Más de 55 años | 11 | | | Unión libre | 12 | Nivel 4 | 22 |
| | | | | | | Nivel 5 | 4 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019) Diagramado autores

En referencia con los aspectos sociodemográficos de los docentes de otras universidades, se puede inferir que son en mayoría mujeres que tienen más de 46 años de edad y más de 20 años de experiencia, con lo cual se puede determinar que se traen expertos en campos muy específicos con gran trayectoria y experiencia como profesionales y docentes en las distintas áreas que se requieren, para suplir en procesos de formación que el personal institucional por razones de tiempo y de currículo no puede cubrir.

Con lo anterior se puede concluir que la escuela cuenta con un cuerpo docente preparado y cualificado para ejercer la labor docente, en dos sentidos, uno por su trayectoria curricular, sus estudios y proceso de formación y por el otro dado su experiencia de más de 6 años en la institución para los menos antiguos. Este aspecto también debe tenerse en cuenta en el momento de analizar los datos que arroje la encuesta ya que la percepción sobre los profesores puede variar conforme al género.

Tabla 14

Formación Académica

| Nivel educativo | | Campo de Formación | | Modalidad Educación | |
|-----------------|----|---------------------|---|---------------------|----|
| Posdoctorado | 1 | Servicio de policía | 4 | Presencial | 63 |
| Maestría | 39 | Administración | 9 | | |

| | | | | | |
|---------------------------|----|-------------|----|-----------------------|---|
| Especialización | 25 | Educación | 24 | Distancia Tradicional | 6 |
| Profesional Universitario | 2 | Humanidades | 13 | | |
| Tecnología | 2 | Derecho | 21 | Distancia Virtual | 2 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019) Diagramación autores.

En relación con la formación académica, para la muestra que hizo parte del estudio, solo 1 docente cuenta con posdoctorado, 39 con maestría, 25 con especialización, 2 con estudio profesional y tan solo 1 con nivel de tecnología y técnico profesional respectivamente.

Tabla 15
Experiencia Laboral

| Rango de tiempo | Campo de formación | Como docente de otras instituciones educativas | Como docente ECSAN |
|-----------------|--------------------|--|--------------------|
| 0 a 5 años | 0 | 0 | 6 |
| 6 a 10 años | 20 | 26 | 30 |
| 11 a 15 años | 14 | 15 | 24 |
| 16 a 21 años | 14 | 30 | 9 |
| Más de 21 años | 23 | 0 | 1 |
| 39 años | 0 | 0 | 1 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019) Diagramación autores.

Al revisar la experiencia laboral, se puede inferir que la mayoría del personal ha permanecido como docentes en la ECSAN por un periodo de 6 a 15 años, lo que denota que existe poca rotación en la selección de personal docente. Este aspecto tiene importancia para el estudio en tanto por el tiempo de permanencia de los docentes se puede ir configurando una forma particular de ser profesor de la ECSAN. Esto también permitirá confirmar que los resultados de la encuesta reflejan dicha forma particular de ser docente.

Tabla 16
Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años

| Número de actualizaciones | Total Docentes |
|---------------------------|----------------|
| De 0 a 3 | 43 |
| De 4 a 6 | 16 |
| Más de 6 | 12 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ECSAN (2019)
Diagramación autores.

Frente a las actualizaciones realizadas por los docentes, el 60 % de ellos han fortalecido sus competencias, realizando por lo menos 1 capacitación en su área de formación y/o docencia, con el fin de fortalecer su perfil ocupacional, mientras que el 40 % restante han llevado más de 3 actualizaciones. Encontrar que los profesores se encuentran en permanente actualización constituye una evidencia de la preocupación de la Policía Nacional para que los profesores tengan la mayor calidad académica posible. Por tanto, dicha formación debería verse reflejada en la percepción de los estudiantes acerca de las competencias y conocimientos de sus profesores.

Personal no uniformado

Matriz docente universitario que no pertenece a la Policía Nacional

| Tipo de docente | Categoría | Relación con el contexto | Características evidenciadas |
|--|---------------------|---|---|
| Docente universitario que no pertenece a la Policía Nacional | Formación académica | Su nivel de formación posgradual es alto ya que la experiencia como docentes de otras instituciones de educación superior le ha permitido dar continuidad a los procesos de formación | Con relación a este tipo de docente, cabe anotar no solo son catedráticos reconocidos de universidades o centros de investigación sino docentes que buscan espacios laborales y su continuidad dependen de otros aspectos como ámbitos laborales de otras características, lo que hace su movilidad muy alta. |
| | Experiencia laboral | En este aspecto, es importante resaltar que este tipo de docentes cuenta con | Con relación a este tipo de docente, cabe anotar no solo son catedráticos reconocidos de universidades o centros |

| | | | |
|--|-----------------------|--|--|
| | | una gran experiencia laboral en distintas instituciones. | de investigación sino docentes que buscan espacios laborales y su continuidad dependen de otros aspectos como ámbitos laborales de otras características, lo que hace su movilidad muy alta. |
| | Relación de autoridad | Debido a que estos docentes no están vinculados directamente con la policía, reconocen a los estudiantes indistintamente de su rango demostrando mayores niveles de cercanía y confianza para la realización de actividades académicas en el aula. | El profesor catedrático crea un vínculo laboral y amistoso con las escuelas de la Policía, la calificación que recibe por parte de los estudiantes está relacionada con su nivel de conocimiento, desenvolvimiento en el aula y el trato diferencial hacia los estudiantes (no ve al estudiante como subalterno). Lo anterior sumado a la calidad de sus relaciones interpersonales les permite o no la continuidad de su labor siendo contratados nuevamente. |
| | Formación pedagógica | La experiencia adquirida en otros escenarios, les permite complementar los distintos procesos académicos e investigativos que se desarrollan en el aula. | Al igual que los docentes ex policías las actividades que realizan se relacionan con funciones asociadas a la práctica docente en el aula y apoyo a la investigación, sin ser sometidos al régimen castrense, por cuanto no ostentan grado jerárquico ni régimen de carrera dentro de la institución. |

El personal no uniformado de la ECSAN aporta significativamente al proceso de formación, desarrollando estrategias que contribuyan al bienestar del personal en labores secretariales, de apoyo logístico y profesional, y especializado.

Hasta este punto del análisis es posible afirmar que la diversidad de los profesores en la ECSAN puede ser de gran valor formativo, si bien puede tener incidencia en la percepción de los estudiantes. Tal vez el punto más relevante es que algunos de los profesores comparten su labor pedagógica con funciones propias de su rol de uniformado en servicio, lo cual puede constituir una ventaja porque la formación que brindan al estudiante está mediada por la experiencia real en el desempeño de sus funciones.

Cultura

En la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, se desarrolla un conjunto de prácticas, valores, símbolos, costumbres, creencias y procedimientos basados en la disciplina y obediencia, que enmarcan la cotidianidad e identidad de la comunidad académica, a fin de garantizar un desempeño efectivo del futuro oficial en el servicio policial y movilizar una cultura institucional ante las diferentes necesidades en materia de seguridad y convivencia ciudadana.

Símbolos

Los símbolos adquieren una connotación en la cultura institucional y son empleados para configurar y apropiar el conocimiento, así como generar nuevas ideas para el desarrollo del proceso de la formación que inspiren en los futuros oficiales un sentido de pertenencia e identidad policial.

Dentro de los símbolos más importantes se encuentran, el escudo, la bandera y el himno de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, los cuales se presentan a continuación:

Escudo

El Escudo de la Escuela simboliza la fortaleza y victoria de la labor docente, y que inspira para alcanzar la firmeza e integridad del futuro oficial constituyéndose en una representación fundamental de la justicia y de lucha por la seguridad de la Patria y convivencia de los ciudadanos.

Figura 2. Escudo de la Escuela de Cadetes de Policía Nacional



Fuente: Policía Nacional (2019)

Bandera

La bandera recuerda la historia y la ponderada misión de la Escuela; presenta los colores verde y amarillo, motivo de culto y veneración del personal del instituto, ya que encarna para sus estudiantes los más altos ideales de honor, ejemplos de patriotismo y lealtad, que deben caracterizar al futuro oficial.

Figura 3. Escudo de la Escuela de Cadetes de Policía Nacional.



Fuente: Policía Nacional (2019)

Himno

Se encuentra vigente desde 1963, y aprobado por la Dirección General de la Policía, a través de la Resolución No. 03935 del 22 de noviembre del mismo año, reemplazó el antiguo y primer himno de la Escuela, cuyo compositor se desconoce. El autor escribió la letra bajo seudónimo de Ernesto Recamates. La música la compuso Heriberto Moran.

Coro

Adalides, Gallardos Marchemos
 En la senda que marca el deber;
 Nuestra fulgida espada es la ley
 Con que patria nos dio Santander (BIS)

Santander, de las leyes el Hombre,
 De orden paz y justicia baluarte,
 A la escuela lego lustre nombre
 Y en su numen y norte radiante.

Alma mater tus hijos te aclaman
 Invencibles, unidos y grandes;
 Y por cumbres de luz tu bandera
 Es cual cóndor audaz de los Andes.

Caballero del orden, yo juro
 Democráticamente luchar,
 Vigoroso de cuerpo y de mente,
 Por mi Dios, por Colombia y mi hogar

El deber y el honor son las normas,
 Que en las lides o en paz bonanza
 Por los ámbitos patrios pregonas,
 ¡Oh bandera de sol y esperanza ¡

Fuente: Policía Nacional (2019)

Por otra parte, otro de los símbolos que cobra mayor importancia en su etapa formativa se genera al momento del ingreso y por el término de dos años, cuando los estudiantes reciben el reconocimiento como cadete, el cual se representa a través de la

entrega de una daga y la imposición de una estrella por año en su uniforme de gala. En el último año de formación, los cadetes reciben la distinción de alférez, a través de una ceremonia en la cual se hace la bendición y entrega de sables, como símbolo de verdad, autoridad y mando.

Otro momento que se destaca es el reconocimiento que se les realiza a los estudiantes cuando sobresalen en su rendimiento académico, ya que obtienen una antigüedad y son escogidos para desempeñar funciones como Cadete o Alférez en la distinción de Brigadier Mayor, de Compañía, de Sección y de Escuadra. Esta se reconoce por portar unas franjas verticales ubicadas en el borde de la presilla que identifica la compañía; cabe resaltar que los brigadieres cumplen algunos roles de representación de los cadetes ante los oficiales. Es de anotar que la fuente de autoridad se mantiene sobre otros policías de menor jerarquía a lo largo de la trayectoria policial.

Figura 4. Alférez Brigadier Mayor



Fuente: Reglamento de uniformes, insignias ceremonias y condecoraciones para personal de la Policía Nacional (2009)

Figura 5. Cadete Brigadier Mayor



Fuente: Reglamento de uniformes, insignias ceremonias y condecoraciones para personal de la Policía Nacional (2009)

Figura 6. Cadete Brigadier de Escuadra



Fuente: Reglamento de uniformes, insignias ceremonias y condecoraciones para personal de la Policía Nacional (2009)

En relación con las jerarquías los uniformes tienen un gran simbolismo dentro de la policía. Por ejemplo, la imagen muestra el uniforme que utiliza el personal de planta de las escuelas, tanto los administrativos como los docentes policiales, a este tipo de uniforme se le conoce como uniforme de calle (Policía Nacional, 2009).

Figura 7. Uniformes administrativos



Fuente: Policía Nacional (2009)

Por otra parte, los estudiantes utilizan el mismo uniforme que emplean los profesionales de policía laboran en en el exterior, a este tipo de uniforme se le conoce como uniforme de asistencia. Como se ilustra a continuación:

Figura 8. Uniforme asistencial



Fuente: Policía Nacional (2009)

Finalmente, una vez culminada la totalidad de créditos del programa, los estudiantes reciben el grado de Subteniente, acto que se realiza a través de una ceremonia protocolaria a la que asisten personalidades del gobierno nacional e internacional. Este reconocimiento implica para el oficial, mayor compromiso y responsabilidad frente al ejercicio del mando en las unidades policiales, asimismo le imprime a su rol profesional el sentido de ejercer un liderazgo coherente de acuerdo con los principios y valores aprendidos en su proceso de formación.

Principios y valores

Una de las funciones principales del nivel directivo, es liderar los procesos y procedimientos que se llevan a cabo al interior de la institución, situación que demanda no solo de un profesional competente tanto en el nivel cognitivo, es decir, en el conocimiento de las leyes, sino también de un ser humano que refleje un comportamiento íntegro como respuesta a los valores y principios institucionales y con el propósito de prestar un servicio efectivo a la comunidad. (Policía Nacional, 2009).

Ceremonias

Con el fin de enaltecer la cultura e imagen institucional como principio de la doctrina, ideología, ciencia y profesión policial, la ECSAN desarrolla diferentes actos sociales y oficiales propios de las actividades institucionales entre las que se conmemora:

1. Aniversario de la Policía Nacional, reconocimiento al Ministro de Defensa y Director General de la Institución.
2. Imposición de insignias a oficiales generales, superiores o subalternos, Graduación de nuevos oficiales, aniversario de la Escuela de Cadetes, reconocimientos a directores y exdirectores.
3. Recepción de los nuevos estudiantes. distinción de alférez. clausura de eventos académicos. ofrendas florales y de instituciones extranjeras.

Cabe resaltar que el personal de estudiantes aporta en el desarrollo de estos actos solemnes, en lo que respecta a la conformación de bloques y participación en la banda de paz y guardia de honor, portando uniformes de gala o social, con el fin de honrar los actos de significación histórica nacional e institucional que caracterizan el alma mater de la oficialidad.

También, los estudiantes participan en actividades ceremoniales que contribuyen al mejoramiento de la imagen institucional y acercamiento a la comunidad, adicionalmente apoyan eventos extracurriculares diferentes a las aulas prácticas establecidas en el currículo y que son solicitadas por diferentes organismos e instituciones de carácter privado y público. Estas actividades demandan de un proceso de entrenamiento y adiestramiento riguroso que ameritan de constantes jornadas de ensayo, irrumpiendo en el tiempo destinado para la preparación académica.

Figura 9. Fotografías de eventos y ceremonias.



Fuente: Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander” (Oficina de Comunicaciones Estratégicas de la ECSAN, 2019)

Régimen Interno

El Régimen Interno es la facultad que tiene cada Director o Comandante de una unidad de establecer lineamientos propios para la administración y funcionamiento, de conformidad con las leyes y reglamentos que rigen a la Policía Nacional.

La ECSAN, en función de contribuir a la convivencia y disciplina del personal de estudiantes, implementó el Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander bajo la Resolución No. 313 del 14 de marzo de 2018, como herramienta para fortalecer y regular las normas de comportamiento durante su permanencia en las instalaciones y fuera de ella.

En la jornada diaria de un estudiante se desarrollan actividades de aseo tanto personal como de sus habitaciones. En segundo lugar, toman sus alimentos y posteriormente llevan a cabo la verificación y rectificación de las zonas de aseo asignadas. Su horario de clases inicia desde las 06:15 hasta 15:00 horas, con sus respectivos intervalos de descanso y almuerzo. En horas de la tarde, los estudiantes desarrollan una lúdica o deporte según el horario que corresponda; es importante mencionar que la Escuela dispone dentro de su currículo, de lúdicas tales como tuna, pastoral, ambiental, banda de paz, granja, grupo de reacción de apoyo y rescate y semilleros de investigación, y de deportes como fútbol, voleibol, natación, equitación, esgrima, baloncesto, atletismo, pentatlón y tiro, actividades en las que los estudiantes son escogidos para conformar, de acuerdo con sus habilidades y competencias.

Durante el día se realizan 3 relaciones de compañía, en las cuales el comandante retroalimenta a sus estudiantes sobre noticias de carácter nacional e institucional, socializa las instrucciones emanadas por la dirección de la escuela y notifica los diferentes servicios tales como Brigadier de Servicio, Alférez o Cadete de aula y biblioteca, corneta de servicio

y alférez fiscal, con el fin de afianzar por un periodo de 24 horas el ejercicio del mando. En horas de la noche toman la cena y posteriormente se dirigen a sus aulas para adelantar actividades académicas propias de su proceso de formación. Finalmente, los estudiantes son formados por el oficial de servicio para pasar al descanso.

Es importante mencionar que el régimen interno de la ECSAN regula el comportamiento de sus estudiantes a través de la aplicación de medidas preventivas para fortalecer la disciplina y convivencia en aspectos relacionados con la presentación personal, cortesía policial, servicios, formaciones, aulas, recintos académicos, alojamientos y zonas comunes, por medio de la corrección inmediata de la conducta, llamado de atención en público o en privado, trabajos escritos, exposiciones de temas formativos y reflexivos, hora correctiva, horas menos al turno de franquicia, reemplazo del turno de franquicia del estudiante por el fin de semana de reflexión, presentación en relación de compañía e informe de novedad al Comando de Compañía para el trámite de la acción disciplinaria que corresponda.

Ejercicio del mando

El ejercicio del mando está referido a la función que ejercen los suboficiales y oficiales con el ánimo de dirigir y orientar al personal en todas las labores dentro y fuera del servicio. El ejercicio del mando se da en todos los niveles jerárquicos de la Policía Nacional, pero va incrementándose con la antigüedad, experiencia y responsabilidad que tiene cada policía. El periodo de formación está enmarcado dentro de un régimen de mando policial jerarquizado, el cual otorga la facultad de impartir órdenes al personal de subalternos, relacionadas con el servicio y el cumplimiento de los objetivos propios de la función constitucional de la institución. El ejercicio del mando tiene formalismos, rituales, hábitos y

costumbres dentro del ámbito policial, que facilitan su dinámica y ejecución, el cual está soportado legalmente en actos administrativos expedidos por la Policía Nacional, amparados en el respeto, la subordinación, la legalidad y pertinencia de las órdenes y la obediencia.

Es de anotar que, para Policía Nacional de Colombia (2013), según informe oficial, este ejercicio de liderazgo puede ser tergiversado en abusos de autoridad por parte de algunos oficiales que manifiestan su deseo de ascender a un nivel de mayor jerarquía para desagaviar las situaciones que debieron soportar en su etapa formativa, o de los oficiales antiguos quienes opinan que los cadetes y alféreces deben ser tratados con rigidez para que desarrollen un proceso fundado de saberes, habilidades y comportamientos que garanticen el cumplimiento de la misión policial.

De igual forma, la práctica de la disciplina ciega, reconocida en el argot policial como la manera desmesurada que ejercen los comandantes para que los estudiantes acaten sus órdenes, puede tener efectos en su cultura, formación y desarrollo, tomando en consideración que estos comandantes en su mayoría ejercen como docentes.

Así mismo, otro aspecto relevante que puede tener incidencia en la percepción de los estudiantes sobre el manejo de la autoridad en el aula es el hecho de que las jerarquías dentro de la Policía Nacional son un aspecto que se respeta notablemente, sin embargo, esa doble autoridad del profesor uniformado requiere un sólido dominio ético para no incurrir en ningún abuso de poder. Los estudiantes de la ECSAN practican el ejercicio del mando desde la Escuela, debido a que cuando se gradúan, de inmediato salen a dirigir personal, en pequeñas cantidades, luego la cantidad crece a medida que van ganando experiencia

Espacios académicos

La Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander ha sido transformada en diferentes oportunidades como consecuencia del deterioro ocasionado por el tiempo y ante la adaptación de nuevas dependencias y equipos que respondan a las dinámicas académicas, sociales y administrativas de la nación y la institución.

Figura 10. Entrada Occidental de la Escuela de Cadetes de la Policía General Francisco de Paula Santander



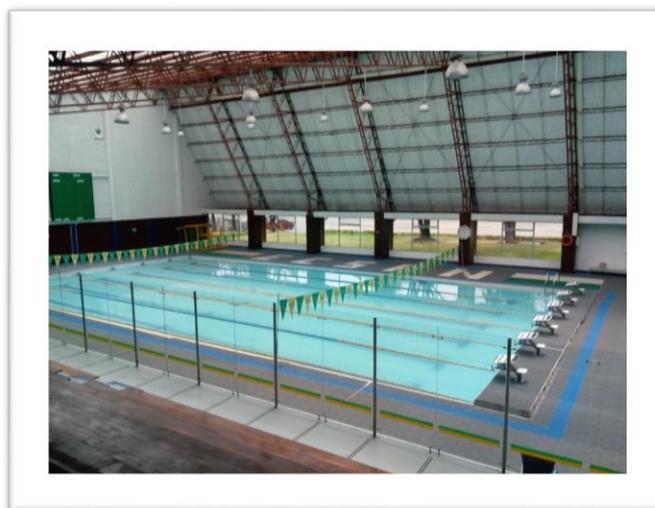
Fuente: Policía Nacional (Oficina de Comunicaciones Estratégicas de la ECSAN, 2019)

En la actualidad, la ECSAN cuenta con 4 edificios para funciones administrativas, 3 bloques académicos, casinos de oficiales, suboficiales, alféreces y cadetes, un centro cultural con tecnología para la realización de eventos académicos y culturales, un dispensario de sanidad, escenarios deportivos tales como: pista atlética, campos de tenis y frontón, canchas de baloncesto y de fútbol, coliseo cubierto, piscina olímpica y foso de salto y cancha deportiva cubierta; asimismo posee una tribuna en el campo de ceremonias, un jardín de salto, un centro de entrenamiento para el uso adecuado de la fuerza, polígono, aula ambiental,

helipuerto, picadero, quiosco, caballerizas, unidad canil, granja, pista de conducción, zona de talleres, lavandería, peluquería, sastrería, la capilla y un cenotafio.

Sus escenarios académicos, sociales y culturales están dotados con tecnología de punta, tableros inteligentes, *video veamos*, paneles interactivos, entre otros, infraestructura que aportan al bienestar de la comunidad académica y el fortalecimiento de las potencialidades intelectuales, físicas y socioafectivas de los cadetes y alféreces, para garantizar un excelente desempeño en el campo profesional.

Figura 11. Piscina Escuela de Cadetes de la Policía “General Francisco de Paula Santander”



Fuente: Policía Nacional (Oficina de Comunicaciones Estratégicas de la ECSAN, 2019)

Caracterización de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá Teniente Coronel

Julián Ernesto Guevara Castro

La Escuela Metropolitana de Policía Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro (ESMEB) es una entidad educativa encargada de la formación de los futuros Patrulleros de la Policía Nacional, a través de una formación integral de sus funcionarios para lograr profesionales competentes que trabajen con y para la comunidad, fundamentada en el conocimiento y aplicación de las leyes, y de los convenios y tratados internacionales, que le

permita al futuro profesional de policía contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y convivencia ciudadana. (Documento Maestro programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, 2014, p.2).

La Escuela otorga el título académico denominado Técnico Profesional en Servicio de Policía avalado por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 11159 del 11 de septiembre de 2012 y bajo la modalidad presencial. El programa tiene una duración de 1 año. Una vez finalizado el proceso formativo, se otorga el título de Técnico Profesional en Servicio de Policía y al mismo tiempo el egresado recibe el grado de Patrullero. (Documento Maestro programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, 2014, p.1).

Estructura curricular

Técnico Profesional en Servicio de Policía

De acuerdo con el documento maestro del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía (2014), está diseñado para formar integralmente los futuros patrulleros en el campo del servicio de policía y de esta manera coadyuvar a la seguridad y convivencia ciudadana. Su plan de estudios está estructurado en cuatro campos de formación: policial, jurídico, humanístico y complementario, los cuales se subdividen en áreas de formación y asignaturas tales como: policial, investigación criminal, inteligencia, preparación física prácticas y documentos policiales, jurídica fundamental y especial, sistema ético policial, estadística aplicada al servicio, bilingüismo, técnicas de comunicación oral y escritas y tecnologías aplicadas al servicio de policía. También comprende dos periodos académicos: básico y específico, para un total de 61 créditos académicos. (p.12)

Con lo cual se establece la necesidad de contar con profesionales capacitados y formados como docentes para asumir la labor de educar y formar los futuros policías del

país, dado que la población que forma proviene de todas las regiones del país y especialmente de los estratos 0,1,2 y algunos 3 y 4 los esfuerzos docentes por realizar muy bien su labor deben ser de gran envergadura dado que el equipo de docentes cuenta con los estudios y la experiencia que se requiere, aunque no se dediquen de tiempo completo a la labor docente, puesto que, combina sus desempeños profesionales en distintos campos dentro de la institución para los uniformados por ejemplo.

Es de anotar que en el campo específico se realiza las aulas prácticas de vigilancia que son espacios de formación fuera del aula de clase en donde se fortalecen los conocimientos policiales adquiridos en un contexto real. De igual forma, se desarrolla el seminario de operaciones abiertas y rurales, el cual consiste en preparar a los estudiantes para adquirir destrezas físicas y tácticas en técnicas de conflictos urbano y rural y de esta manera garantizar un efectivo desempeño del personal que integra los diferentes grupos operativos de la Policía Nacional en el desarrollo de operaciones que permitan desarticular organizaciones criminales. (Documento Maestro programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, 2014, p.3).

Tabla 17
Plan de Estudios programa Técnico Profesional en Servicio de Policía

| CAMPOS | ÁREAS | NIVEL BÁSICO | | NIVEL ESPECÍFICO | |
|---------------------------|-----------------------------------|---|----------------------------|---|----|
| | | I PERIODO | CD | II PERIODO | CD |
| FORMACIÓN POLICIAL | POLICIAL | HISTORIA, DOCTRINA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL | 2 | ACTUACIONES POLICIALES | 2 |
| | | SERVICIO POLICIAL I | 1 | SERVICIO DE POLICIA I | 2 |
| | | | | POLICIA TRANSITO | 2 |
| | | ORDEN CERRADO I | 1 | TIRO II | 1 |
| | | TIRO I | 1 | | 1 |
| | | CONVIVENCIA, SEGURIDAD Y VIGILANCIA COMUNITARIA I (PLAN NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES I) | 2 | CONVIVENCIA, SEGURIDAD Y VIGILANCIA COMUNITARIA II (PLAN NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES II) | 2 |
| | INVESTIGACIÓN CRIMINAL | POLICIA JUDICIAL I (INVESTIGACIÓN CRIMINAL I) | 2 | POLICIA JUDICIAL II (INVESTIGACIÓN CRIMINAL II) | 2 |
| | INTELIGENCIA | | | INTELIGENCIA | 1 |
| | PREPARACIÓN FÍSICA | DEFENSA PERSONAL | 1 | PREPARACIÓN FÍSICA POLICIAL BÁSICA Y APLICADA | 1 |
| | PRÁCTICAS Y DOCUMENTOS POLICIALES | TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA | 2 | | |
| PRÁCTICAS DE VIGILANCIA I | | 2 | PRÁCTICAS DE VIGILANCIA II | 1 | |
| FORMACIÓN JURÍDICA | JURÍDICA FUNDAMENTAL | INTRODUCCIÓN AL DERECHO Y DERECHO CONSTITUCIONAL | 1 | | |
| | | DERECHO DE POLICIA I | 2 | DERECHO DE POLICIA II | 1 |
| | | DERECHO PENAL Y PROCEDIMIENTO PENAL | 2 | DERECHO PENAL MILITAR Y PROCEDIMIENTO PENAL MILITAR | 2 |
| | | DERECHOS HUMANOS | 1 | DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO | 1 |
| | JURÍDICA ESPECIAL | DERECHO DISCIPLINARIO APLICADO | 2 | JURIDICCIONES ESPECIALES | 2 |
| FORMACIÓN HUMANÍSTICA | SISTEMA ÉTICO POLICIAL | ÉTICA GENERAL | 1 | ÉTICA PROFESIONAL | 1 |
| | | CULTURA DE LA LEGALIDAD | 1 | | |
| | | | | AMBIENTES EDUCATIVOS SALUDABLES Y CULTURA DE LA SEGURIDAD | 2 |
| | | | | PROBLEMAS COLOMBIANOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | 1 |
| | ELECTIVAS | | 1 | | |

Fuente: Documento Maestro Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía (2014)

Comunidad académica

La comunidad académica de la Escuela Metropolitana de Bogotá está conformada por personal uniformado, estudiantes, docentes y personal no uniformado, así:

Tabla 18

Comunidad Académica ESMEB

| Personal Uniformado | |
|--|-----------------|
| Categoría | Cantidad |
| Oficiales | 14 |
| Mandos del Nivel Ejecutivo | 39 |
| Patrulleros | 19 |
| Estudiantes | 246 |
| Docentes | |
| Categoría | Cantidad |
| Docentes en servicio activo | 72 |
| Docentes ex uniformados | 3 |
| Docentes de otras universidades | 25 |
| Personal No Uniformado | |
| Categoría | Cantidad |
| No uniformados | 2 |

Fuente: Oficina Talento Humano ESMEB (2019)

Personal uniformado

La ESMEB está integrada por 14 oficiales, 39 mandos del nivel ejecutivo y 19 patrulleros, quienes cumplen funciones administrativas y a su vez apoyan el proceso de gestión educativa de los futuros Patrulleros de la Policía Nacional. Uno de los aspectos que puede incidir en la percepción de los estudiantes de esta escuela es el alto número de mandos en el nivel ejecutivo, lo cual significa que hay más exposición a situaciones sobre el ejercicio del mando.

Estudiantes

Tabla 19

Estudiantes ESMEB

| Estrato Social | | Grupos Étnicos | | Departamentos | |
|----------------|-----|------------------|-----|---------------|-----|
| Nivel 1 | 116 | Mestizo | 239 | Bogotá | 86 |
| | | Afrodescendiente | 5 | Cundinamarca | 19 |
| Nivel 2 | 130 | Indígena | 2 | Boyacá | 101 |
| | | | | Otros | 40 |

Fuente: Oficina Talento Humano ESMEB (2019)

Los estudiantes de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro están conformados sociodemográficamente por 246 estudiantes de género masculino, con edades que oscilan entre los 18 y 24 años. Su estado civil es soltero, tomando en consideración que es uno de los requisitos solicitados en el proceso de incorporación.

La religión de mayor representación es la católica con un 87 %, y el 13 % restante profesan otras religiones. En lo referente al nivel educativo todos poseen el título de Bachiller. De los 246

estudiantes, 130 pertenecen al estrato socioeconómico 1 y 116 al nivel 2. Esta población proviene de diferentes regiones del país, de los cuales en su mayoría son del grupo étnico mestizo.

Los estudiantes de la Escuela están distribuidos en 2 compañías de 123 jóvenes cada una, y divididas por secciones de aproximadamente 30 estudiantes; estas son lideradas por un oficial en el grado de Capitán y/o Teniente y tres integrantes del Nivel Ejecutivo quienes se desempeñan como comandantes de sección. Cada compañía se identifica con el nombre de un prócer de la independencia o personaje ilustre de la historia colombiana.

La formación de los futuros Patrulleros está enmarcada en un régimen especial diferente a las demás instituciones universitarias, caracterizado por una educación castrense basada en la autoridad, disciplina, jerarquía y ejercicio del mando, fundamentada en los lineamientos propios de la institución; lo anterior garantiza que desde su etapa formativa se prepare al futuro patrullero para articular un servicio de policía a través de actividades de acercamiento e integración con la comunidad, y de esta manera dar respuesta efectiva a las problemáticas de la localidad a la cual sea asignado una vez egrese.

Docentes

La planta docente de la ESMEB está conformada por 90 profesores, los cuales están divididos en las siguientes tipologías: 72 pertenecen a la categoría de docentes uniformados en servicio activo, 3 a la categoría de ex uniformados y 23 a docentes de otras universidades. Al igual que en la ECSAN, en estas dos últimas categorías, los docentes son vinculados bajo la modalidad de hora cátedra y de medio tiempo, a través de un contrato de prestación de servicios. Este hallazgo es relevante para definir las percepciones de los estudiantes sobre sus profesores ya que la presente investigación revelará las diferencias percibidas entre los docentes que son uniformados en servicio activo y los que no son uniformados (Oficina de Registro y Control, 2019).

Esta situación se podría considerar como una amenaza para la práctica y desempeño docente por dos razones, la primera relacionada con la dedicación a la labor docente que nos es prioritaria para el profesional que es más responsable de otras tareas al interior de la institución que de la propia labor de docente. La segunda, obedece al tipo de contrato que es de prestación de servicios, porque de una u otra manera un motivante para la labor docente está relacionada con la contratación, dado que hace que el docente pueda tener seguridad económica y bienestar personal y profesional, que no siempre se logra con un contrato de prestación de servicios, aunque para los activos existen valores de pago adicionales de primas por desempeñar esta labor de docencia.

Bajo esta premisa los docentes escalonados que dictan mínimo 24 horas cátedra, adicional a su sueldo se le reconoce una prima equivalente a medio salario mínimo de mensual por un valor menor al salario mínimo (438mil pesos), pero solo da los que están escalonados. En las categorizaciones de las escuelas está la relación de docentes uniformados y quiénes están escalafonados como profesor policial. A los demás docentes uniformados que no están escalafonados no se les cancela esa prima, dicten las horas que dicten, solo sus responsabilidades como cualquier otro policía.

Las labores docentes de los uniformados son adicionales a sus actividades administrativas. No hay docentes uniformados dedicados exclusivamente a dictar clase. Bajo este contexto surge la siguiente pregunta: "¿Porque no todos los uniformados que dictan clase están escalafonados?". Este escalafonamiento se debía ir realizando más o menos hasta el año 2014. Sin embargo, por los recortes presupuestales que viene sufriendo la Policía Nacional, se dejó de otorgar este incentivo a nuevos docentes, convirtiéndose en una amenaza para el desempeño y la labor docente, por calidad, profesionalismo y reconocimiento de estudios y experiencia, siendo esta una situación de todos los tipos de docentes.

Docentes uniformados en servicio activo

Tabla 20

Aspectos sociodemográficos

| Rangos de edad | | Género | | Estado Civil | | Nivel Jerárquico | | Estrato Social | |
|--------------------|----|---------|----|--------------|----|---|----|----------------|----|
| Entre 20 y 25 años | 3 | Hombres | 65 | Casado | 28 | Teniente Coronel, Mayor | 4 | Nivel 1 | 0 |
| Entre 26 y 35 años | 35 | | | Soltero | 26 | Capitán, Teniente | 10 | Nivel 2 | 56 |
| Entre 36 y 45 años | 34 | Mujeres | 7 | Divorciado | 2 | Subcomisario, Intendente, Subintendente | 39 | Nivel 3 | 15 |
| | | | | Unión libre | 18 | Patrullero | 19 | Nivel 4 | 1 |

Fuente: Oficina Talento Humano ESMEB (2019)

El personal de docentes uniformados de la ESMEB está compuesto sociodemográficamente por 65 hombres y 7 mujeres de los cuales 14 son oficiales, 39 son integrantes del Nivel Ejecutivo y 19 son Patrulleros. El 27% del personal se encuentra en edades entre los 20 y 35 años y el 73% restante con edades de 36 a 45 años. Debido a esta situación de la edad se puede considerar como relevante el hecho de contar con un equipo de profesionales docentes con experiencia y profesionalismos si esto se relaciona con los años del docente. En lo que compete al estado civil, 26 son solteros, 28 casados, 2 divorciados y 18 conviven en unión libre. Con referencia a su estrato social, se puede inferir que 56 docentes pertenecen al nivel 2, 15 de ellos al nivel 3 y finalmente 1 al nivel 4.

De lo anterior, se denota que la dedicación a la docencia para los uniformados no es exclusiva dado que los activos no se desempeñan de forma preferencial a la docencia, por consiguiente, el 86.12% del personal asume cargos administrativos y de docencia de manera simultánea, mientras que el 13.88% ejercen la docencia y a su vez aportan en las funciones inherentes al proceso de formación policial como por ejemplo los comandantes de compañía y/o sección.

Tabla 21

Formación académica

| Nivel educativo | | Campo de Formación | | Modalidad Educación | | Escalafón Docente Policial | |
|---------------------------|----|---|----|-----------------------|----|----------------------------|----|
| Especialización | 8 | Administración, seguridad y servicio de policía | 57 | Presencial | 60 | Categoría Instructor | 23 |
| Profesional Universitario | 10 | | | Distancia Tradicional | 9 | | |
| Licenciados | 3 | Educación, Humanidades e ingenierías | 15 | Distancia Virtual | 3 | Sin escalafonar | 49 |
| Tecnólogo | 5 | | | | | | |
| Técnico Profesional | 46 | | | | | | |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB

En lo que respecta a la formación académica, se observa que solo 8 docentes tienen nivel de posgrado, mientras que 63 poseen títulos en el nivel de pregrado en los niveles profesional, licenciado, tecnólogo y Técnico profesional. Dentro del campo específico del conocimiento, 57 uniformados decidieron formarse en áreas de administración, seguridad y defensa, y administración en servicio de policía; y 15 de ellos en áreas de educación, ingenierías,

humanidades, telecomunicaciones, finanzas, salud, entre otras. Desde esta perspectiva se puede considerar que hay un equipo de profesionales que supera el nivel de formación de los técnicos en lo que respecta con los profesionales, pero estos no superan en cantidad superior los niveles de posgrados que sería muy importante para la calidad en la formación, puesto que entre más estudios tenga un docente mayores posibilidades de aprendizaje de experiencias y conocimientos le puede aportar a sus estudiantes.

Cabe anotar que de la totalidad de los docentes sólo 23 están nombrados mediante resolución como profesor policial en la categoría de instructor, mientras que 49 están sin certificarse. Es importante mencionar que ninguno de los docentes uniformados activos se desempeña de forma exclusiva a la docencia, sino como labor complementaria a sus cargos administrativos y a la de acompañar el proceso de formación de las compañías y secciones. Situación que puede verse en un doble sentido, por un lado, en términos de compartir labores, esto puede llevar a que el docente sepa y maneje actividades de la policía que puede desde la experiencia enseñar a sus estudiantes. Pero por el otro, el no dedicarse solo a este campo puede minimizar el desempeño a su labor, aunque hay casos en los que lo uno complementa a lo otro y se convierte en una fortaleza para el proceso de enseñanza.

Tabla 22

Experiencia laboral

| Rango de tiempo | Campo de formación | Como docente otras escuelas | Como docente ESMEB |
|------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| 0 a 5 años | 5 | 58 | 40 |
| 6 a 10 años | 18 | 14 | 32 |
| 11 a 15 años | 11 | 0 | 0 |

| | | | |
|----------------|----|---|---|
| 16 a 21 años | 8 | 0 | 0 |
| Más de 21 años | 30 | 0 | 0 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB

Con referencia a la experiencia laboral, se puede inferir que 30 profesores han ejercido en su campo de formación por más de 21 años y 37 en un periodo de 6 a 20 años, a diferencia de 5 docentes quienes han tenido menos de 5 años en su trayectoria profesional. Con ello se corrobora que los docentes cuentan con tiempo de experiencia en distintos campos profesionales y de labor como docentes.

Es de anotar que 58 docentes presentan una experiencia laboral menor a 5 años en otras escuelas policiales, mientras que 14 de ellos en el periodo de 6 y 10 años. Cabe resaltar que 40 docentes han estado vinculados a la ESMEB por un tiempo menor a 5 años y los demás entre 6 y 10 años.

Tabla 23

Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años

| Cantidad de actualizaciones | Cantidad de docentes |
|-----------------------------|----------------------|
| 0 a 3 | 55 |
| 4 a 6 | 17 |
| Mas de 6 | 0 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

Finalmente, en lo que respecta al número de actualizaciones realizadas por los docentes en los últimos 3 años, se puede inferir que un 76 % del personal han realizado de 0 a 3 actualizaciones

en su área de conocimiento y/o formación pedagógica, mientras que un 24 % han hecho más de 3 capacitaciones durante el mismo periodo. Lo que evidencia que los docentes reciben capacitaciones para desarrollar su proceso de formación con los estudiantes de la escuela. Teniendo presente que ocupan su tiempo entre las labores distintas a la docencia, la docencia y su vida personal, no tendrán más tiempo para los procesos de formación.

Es importante mencionar que existe un número significativo de docentes que no contemplan dentro de su proyección profesional desempeñar la labor docente; sin embargo, por la reducción presupuestal y de personal, así como la carencia de una planta de docentes con dedicación exclusiva, el personal uniformado se ve en la obligación de desempeñar funciones administrativas, operativas y de docencia; lo anterior conlleva a que ellos repliquen el conocimiento sin una previa preparación y/o actualización académica.

Docentes ex uniformados

Tabla 24

Aspectos sociodemográficos

| Edades | | Por Nivel Jerárquico | | Por Estrato Social | |
|---------|---|-------------------------|---|--------------------|---|
| 46 años | 1 | Sargento Viceprimero | 1 | Nivel 2 | 1 |
| 49 años | 1 | | | | |
| 51 años | 1 | Intendente jefe | 2 | Nivel 3 | 2 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

En este grupo se encuentran 3 docentes con edades entre los 46 y 51 años, todos pertenecen al género masculino y se encuentran casados. En lo que concierne a su estrato socioeconómico 2 pertenecen al nivel 2 y 1 al nivel 3.

Tabla 25

Formación académica

| Nivel educativo | | Campo de Formación | Modalidad Educación | Campo de Formación | Docente en la ESMEB |
|---------------------------|---|--------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|
| Especialización | 2 | Derecho | Distancia Tradicional | 3 años | 5 años |
| Profesional Universitario | 1 | | | | |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

En lo que concierne a la formación académica se puede observar que uno de los docentes es profesional y los 2 restantes poseen estudios a nivel de posgrado, todos se han desempeñado como docentes de la ESMEB y de otras escuelas de la policía por un periodo de 3 a 5 años. La mayoría del personal ha permanecido como docentes en la ESMEB por lo menos 5 años, lo que denota que existe poca experiencia en la escuela, debido a que la fecha de creación es reciente, lo cual lleva a que se conviertan en un potencial de docentes para los estudiantes de la escuela.

Docentes de otras universidades

Esta categoría está conformada por 15 profesores, con las siguientes características sociodemográficas:

Tabla 26

Aspectos sociodemográficos

| Rangos de edad | | Género | | Estado Civil | | Estrato Social | |
|--------------------|---|---------|----|--------------|---|----------------|----|
| Entre 26 y 35 años | 8 | Hombres | 5 | Casado | 9 | Nivel 2 | 12 |
| Entre 36 y 45 años | 5 | | | Soltero | 3 | | |
| Entre 46 y 55 años | 2 | Mujeres | 10 | Unión libre | 2 | Nivel 3 | 3 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

Los docentes presentan edades entre los 26 y 35 años, 9 de ellos son casados, 3 solteros y 2 conviven en unión libre. El género que predomina en esta categoría es el femenino con 10 mujeres.

Tabla 27

Formación académica

| Nivel educativo | | Campo de Formación | | Modalidad Educación | |
|-----------------|----|-------------------------------------|----|--------------------------|----|
| Doctorado | 1 | Derecho | 5 | Presencial | 12 |
| Maestría | 3 | | | | |
| Especialización | 10 | Humanidades, Comunicación, Salud | 10 | Distancia Tradicional | 3 |
| Profesional | 1 | | | | |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

Con relación a la formación académica, solo 1 docente cuenta con doctorado, 3 con maestría, 10 con especialización y 1 con el estudio profesional.

Tabla 28

Experiencia laboral

| Rango de tiempo | Campo de formación | Como docente otras universidades | Como docente ESMEB |
|------------------------|---------------------------|---|---------------------------|
| 0 a 5 años | 0 | 1 | 9 |
| 6 a 10 años | 2 | 5 | 6 |
| 11 a 15 años | 6 | 9 | 0 |
| 16 a 21 años | 7 | 0 | 0 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

La mayoría del personal ha permanecido como docentes en la ESMEB por lo menos 5 años, lo que denota que existe poca experiencia en la escuela, debido a que la fecha de creación es reciente.

Tabla 29

Actualizaciones realizadas en los últimos 3 años

| Cantidad de actualizaciones | Cantidad de docentes |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 0 a 3 | 12 |
| 4 a 6 | 3 |
| Más de 6 | 0 |

Fuente: Oficina Registro y Control Académico ESMEB (2019)

El 80 % de ellos han realizado por lo menos 1 capacitación en su área de formación y/o docencia lo que denota que este personal cumple con el requisito exigido para aspirar a una nueva contratación en la siguiente vigencia, mientras que el 20% restante han llevado a cabo más de 3 actualizaciones.

Personal No Uniformado

El personal no uniformado de la Escuela contribuye al cumplimiento de la gestión institucional, desarrollando actividades administrativas, asistenciales y de asesoramiento que aportan a la gestión y ejecución de los procesos institucionales.

Cultura

La cultura institucional de la ESMEB, se consolida a través del fortalecimiento de valores, principios, ceremonias, símbolos que permiten fortalecer las relaciones con la comunidad. Estos componentes culturales se vivencian de forma menos protocolaria, suntuosa y rígida que en el nivel directivo.

Símbolos

Dentro de los símbolos de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá se encuentran su escudo, bandera e himno.

Escudo

La Escuela cuenta con el siguiente escudo representa los valores institucionales, como honor, respeto y disciplina. Sus símbolos son:

Ornamento interior: que simboliza de la esperanza, gloria y permanencia.

Blasón: con ola en campo de plata, dividido en dos campos de amarillo, en la cual está inscrita los nombres “Policía Nacional”, en la parte superior, en el campo rojo “Escuela Metropolitana de Bogotá” en la parte inferior. Sobre el lado de color blanco, una balanza símbolo

de justicia, y un libro que representa la raíz del conocimiento que aflora hacia la comunidad. En el otro lado sobre el color verde, se divisa la ciudad de Bogotá, latente a nuestro accionar policial.

Divisa: Es una cinta ondulante colocada en la parte inferior del escudo, con el lema “Disciplina, Honor, Compromiso”. Los campos: El amarillo representa la justicia, virtud y benignidad, ideales que caracterizan nuestro quehacer frente a la comunidad. El rojo simboliza libertad, coraje y una actitud de nuestro servicio policial. El blanco ejemplifica la bondad, paz y optimismo reflejado en la realización de nuestro trabajo. El verde, significa esperanza, fuerza, longevidad e inmortalidad.

Figura 12. Escudo de la escuela.



Fuente: Policía Nacional (2019)

Bandera

La bandera de dos colores: amarillo y rojo en sentido horizontal.

El pabellón bandera o estandarte está compuesta de los colores amarillo y rojo, distribuido en 2 franjas iguales horizontales de los cuales el amarillo irá colocado en la parte superior. Llevará en el centro el escudo de armas de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá, timbrado con el título de “Disciplina, Honor Compromiso”

El amarillo representa la justicia, virtud y benignidad, ideales que caracterizan nuestro quehacer frente a la comunidad.

El Rojo simboliza libertad. Coraje y una actitud de nuestro servicio policial.

Figura 13. Bandera de la escuela.



Fuente: Policía Nacional (2009)

Himno

El himno hace referencia a un señor oficial fallecido en actos del servicio, como reconocimiento a el sacrificio realizado, siendo ejemplo de su actuar para los estudiantes de la Escuela. A su vez refleja los principios, valores y virtudes de un uniformado policial.

Coro

Teniente Coronel... ..
 Julián Ernesto,... Guevara Castro.
 Arrojo y valentía... ..
 Inspiración de nuestras vidas.

Tu lucha y sacrificio... ..
 Siempre una fuente,... de agua viva,
 Y Henchidos cantaremos... ..
 Viva la patria, la patria viva,
 Viva la ESMEB,... por siempre Viva.

Estrofa

Disciplina honor compromiso,
 Tres pilares de mi Educación,...
 Estudiantes vamos adelante,
 Por mis padres y nuestra nación.

Dios y Patria será nuestro lema,
 Día día como mi bastión,...
 Proteger y servir mi bandera,
 Y a los débiles de la Opresión.

Por la Paz y la fe de Colombia,
 Policía mi gran vocación... ..
 Disciplina honor compromiso ESMEB,

Juraremos a mi institución,...
 Disciplina honor compromiso,
 Juraremos a nuestra nación.

Coro

Teniente Coronel... ..
 Julián Ernesto... Guevara Castro.
 Arrojo y valentía... ..
 Inspiración de nuestras vidas.

Tu lucha y sacrificio... ..
 Siempre una fuente,... de agua viva,
 Y Henchidos cantaremos... ..
 Viva la patria, la patria viva,
 Viva la ESMEB... por siempre Viva.

Fuente: Policía Nacional (2009)

Con el ánimo de estimular el esfuerzo y buen comportamiento de los estudiantes, la Escuela reconoce los primeros puestos académicos de manera meritoria a través del nombramiento como brigadier de sección, brigadier de compañía y brigadier mayor, los cuales son identificados con 1, 2 o 3 franjas doradas respectivamente, ubicadas en el puño de la camisa del uniforme, distinción que ostenta la responsabilidad de velar por la disciplina y control de sus compañeros a mando; también obtienen privilegios tales como no prestar servicios, pasar primero a tomar sus alimentos y ser tenidos en cuenta en diferentes actividades de bienestar universitario. Su relevo depende de mantener el primer puesto académico tanto en la sección, compañía o curso, además cuenta con un incentivo económico que le permite acceder a becas del 25%, 50% y 100% sobre el valor total de la matrícula del siguiente semestre.

Principios y valores

El integrante del Nivel Ejecutivo en su primer grado de Patrullero es el directo responsable del trabajo y proximidad a la comunidad, para lo cual desarrolla actividades de prevención y control del delito, mediante el desarrollo de campañas y planes en los sectores y agremiaciones. Para lograr este objetivo, el futuro patrullero durante su proceso de formación debe desarrollar y

fortalecer una serie de competencias genéricas como el trabajo en equipo, adaptabilidad, resolución de conflictos, entre otros. Así mismo su nivel de compromiso le permite transmitir un ambiente de tranquilidad que garantiza el disfrute de los derechos y libertades, fundado en principios y valores como base de la actividad policial para consolidar la credibilidad y confianza en la Policía Nacional por parte de los habitantes del territorio nacional.

En el Proyecto Educativo Institucional de la Policía Nacional PEI (2013), se tiene como competencias que son muy importantes de resaltar, dado que apoyan los principios y los valores que debe desarrollar un futuro Técnico Profesional en Servicio de Policía.

Las competencias que se encuentran en el PEI (2013) son las siguientes:

- **Ética para la convivencia:** Capacidad para desarrollar y afianzar actitudes que posibiliten la práctica e interiorización de comportamientos, ligados a una sólida autonomía moral. Condición humana que cultiva la ética y la necesidad de vivir en común, respetando reglas, capacidad de interactuar para construir relaciones sociales, fundamentadas en la solidaridad, la justicia, la equidad, la igualdad y la verdad, como pilares esenciales para el desarrollo del individuo en sus ámbitos familiar, laboral y social. Integra los principios y valores institucionales, además de los derechos humanos y el Derechos Internacional Humanitario, en el marco de la cultura de la legalidad.
- **Liderazgo:** Capacidad de orientar y dirigir equipos de trabajo y/o grupos sociales para el logro de objetivos comunes, permitiendo la acertada toma de decisiones y generando impacto en los procesos propios del servicio de policía.
- **Orientación del servicio a la comunidad:** disposición y compromiso permanente para atender de forma efectiva las necesidades y requerimientos de la comunidad, contribuyendo a la convivencia pacífica, tranquilidad y seguridad pública.
- **Investigador social:** capacidad para observar, describir y explicar la realidad social, económica, política y cultural, como herramienta para potenciar el servicio.
- **Generador y promotor de seguridad:** capacidad para diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias de seguridad, orientados al bienestar de la comunidad y la convivencia pacífica.

- Relaciones interpersonales: Capacidad para interactuar y establecer vínculos con diferentes personas y grupos, en diversos contextos.
- Adaptabilidad: Capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio. Capacidad para ajustarse a contextos sociales y laborales diversos, de acuerdo con las necesidades y requerimientos del servicio.
- Aprendizaje continuo: Capacidad para asimilar constantemente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que optimicen el desempeño laboral.
- Educador: Capacidad para multiplicar conocimientos y experiencias desde su sentir, pensar y actuar con el fin de fortalecer la imagen institucional, el saber policial y los procesos de desarrollo comunitario.
- Autorregulación: habilidad para desarrollar y mantener actitudes, que le permitan al policía comportarse como un ser integral, capaz de autogobernarse en los ámbitos familiar, laboral y social.
- Efectividad en el servicio: Capacidad para orientar el desempeño policial al logro de resultados productivos, según metas establecidas.
- Resolución de conflictos: capacidad para prevenir e intervenir en situaciones que involucran posiciones contrarias o intereses diferentes, planteando alternativas de solución de manera pacífica y equitativa.
- Habilidad comunicativa: capacidad para comunicarse en forma oral y escrita, de manera lógica y precisa.
- Trabajo en equipo: capacidad de integración, adaptación y aceptación de situaciones que demanden resultados de trabajo colectivo, en torno a un objetivo.

Ceremonias

Para el desarrollo de las diferentes ceremonias, la Escuela cuenta un protocolo estipulado en los Reglamentos Ceremonial y de Protocolo Policial y de Orden cerrado para la Policía Nacional, documentos que hacen parte de la doctrina policial y en donde se establecen los parámetros para el desarrollo de ceremonias, marchas, saludos y demás ejercicios para el

fortalecimiento de la disciplina, subordinación, orden y marcialidad que caracterizan a los profesionales de Policía.

Desde el ingreso a la escuela, el estudiante participa en actividades ceremoniales entre las que se destacan el recibimiento de estudiantes, conmemoración de fiestas patrias, aniversarios de la escuela y de la Policía Nacional, clausura del programa académico, graduación y nombramiento en el grado de Patrullero.

Es de anotar que en cada una de estas actividades se demuestra el decoro, pulcritud, uniformidad de movimientos y demás acciones en donde se enaltece y rinde homenaje a los símbolos patrios.

Régimen Interno

Como se explicó anteriormente, el Régimen Interno confiere facultades para que los mandos orienten sus propias normas y políticas internas para la organización y dirección de su personal. La ESMEB, a través del reglamento institucional estableció horarios, parámetros y normas de convivencia para el cumplimiento de las actividades propias al proceso de formación. La jornada académica es extensa, puesto que inicia desde temprano hasta altas horas de la noche. Durante este tiempo, los estudiantes realizan actividades tales como aseo personal y de las instalaciones, toma de los alimentos tres veces al día, diversas formaciones para el recibimiento de instrucciones y socialización de temas de carácter institucional y nacional. De igual forma, se lleva a cabo la práctica de ejercicios físicos, denominado orden cerrado, así como entonación de himnos y oraciones policiales.

La programación académica se realiza en horas de la mañana y tarde en las instalaciones de las aulas y/o el auditorio, y está dirigida de acuerdo con la metodología implementada por cada docente. Por otra parte, el personal de alumnos aprende de los uniformados profesionales o

brigadieres ejercicios de coordinación y precisión, los cuales permiten afianzar la disciplina, el trabajo, en equipo, el espíritu de unión y la subordinación.

Cabe precisar que los servicios internos son asignados a los estudiantes en orden alfabético como: estudiante fiscal quien es el encargado supervisar el comportamiento a la hora de consumir los alimentos, corneta de servicio es el que avisa el inicio o culminación del día, las formaciones, los descansos, cambios de clases, entre otros, el estudiante de aula es el responsable que efectuar control de al interior del aula en lo que concierne a la asistencia del docente y los estudiantes, orden y aseo y finalmente el servicio control alojamiento quien supervisa las pertenencias y descanso de los estudiantes en horas de la noche, servicios que poseen una duración de 24 horas.

Es preciso indicar que los horarios tanto de las actividades académicas como lúdicas son de obligatorio cumplimiento; la inasistencia a las mismas acarrea implicaciones académicas y es sancionada como actos en contra de la disciplina policial, razón por la cuales los estudiantes son obligados a cumplir sus actividades académicas, so pena de incurrir en faltas disciplinarias que conlleven a retirar al estudiante de su etapa de preparación académica.

Espacios Académicos

La infraestructura de la ESMEB, está compuesta de 32 alojamientos con 14 baterías sanitarias y capacidad para alojar 500 personas, 12 aulas, cada una con capacidad para 50 estudiantes, 1 Biblioteca, 1 polígono virtual dotado de tecnología para la simulación de casos reales, 1 auditorio para las clausuras académicas y actos ceremoniales, 01 plaza de armas con capacidad para 300 personas donde se llevan a cabo formaciones e instrucción policial, 01 un campo ceremonial con una capacidad para 2000 personas, sala de profesores, 01 restaurante y cafetería que brinda atención a 800 personas aproximadamente, 01 peluquería, 1 sastrería, 1 papelería, 1 bodega, 1 capilla, 1 salón de ensayo musical, 1 gimnasio, 2 zonas verdes y 1 cancha

polideportiva. Estas instalaciones permiten brindarles a los estudiantes óptimas condiciones de calidad de vida y de satisfacción de sus necesidades.

Algunas locaciones de la Escuela corresponden a las siguientes:

Figura 14. Fachada de la escuela.



Fuente: Oficina Comunicaciones Estratégicas ESMEB

Figura 15. Aulas



Fuente: Oficina Comunicaciones Estratégicas ESMEB

Figura 16. Espacios exteriores internos de la escuela.



Fuente: Oficina Comunicaciones Estratégicas ESMEB

Figura 17. Escenarios deportivos



Fuente: Oficina Comunicaciones Estratégicas ESMEB (2019)

Como estrategia complementaria de aprendizaje, se les orienta a los estudiantes la asignatura de estudios de casos de policía, los cuales consisten en simular situaciones propias del ejercicio profesional de un uniformado en diferentes contextos y de esta manera identificar aciertos y desaciertos del actuar de un uniformado a partir de los conocimientos dados por el docente en el aula.

En cuanto al fortalecimiento lúdico y deportivo, se practican revistas de gimnasia básica con o sin armamento, cuyo objetivo principal es adquirir habilidad en el manejo sincronizado de elementos institucionales, mencionadas coreografías se presentan a todos los miembros de la comunidad academia en eventos culturales, académicos tales como aniversarios, entrega de resultados académicos, ceremonias o juegos deportivos interinstitucionales. De la misma forma el plan curricular contempla lúdicas tales como orquesta musical, banda de paz, teatro, grupo de titiriteros y recreacionistas.

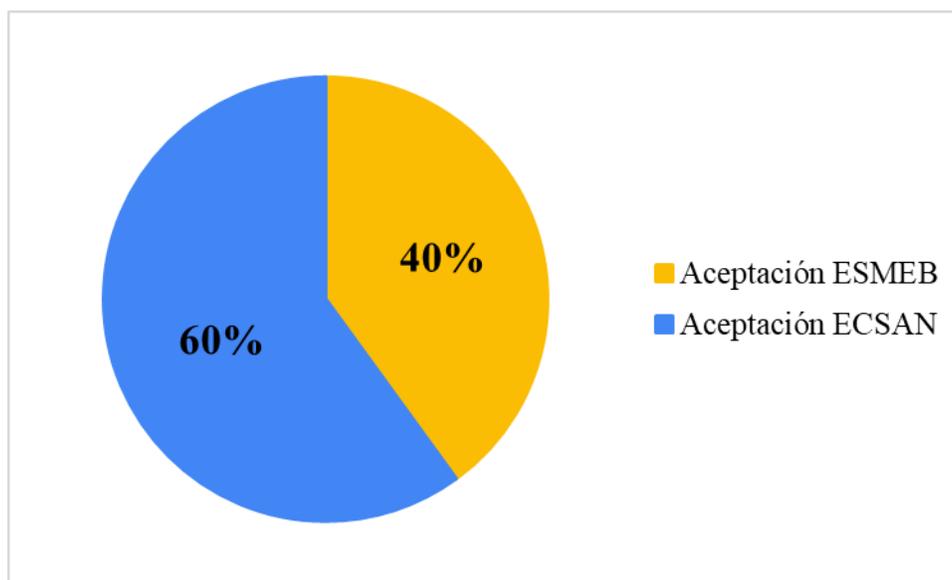
Finalmente, y bajo la supervisión de personal profesional idóneo, los estudiantes realizan actividades apoyo comunitario, las cuales consisten en generar una percepción de confianza a través de mayor visibilidad en vías, parques, control en conciertos y estadios. Estas actividades en algunos casos interfieren con la programación académica, por consiguiente, se deben reprogramar las clases en la jornada nocturna los fines de semana.

Análisis Estadístico

Para identificar las percepciones se realizó un análisis reflexivo del total de las preguntas para cada escuela. El total de estudiantes que participaron entre las dos escuelas fue de 250

Los estudiantes de cada una de las escuelas dieron su consentimiento lo cual puede ser visualizado por la siguiente figura:

Figura 18. Gráfica consentimiento informado.



Fuente: Elaboración propia (2019).

En cada una de las categorías se observará que están clasificadas de la siguiente manera:

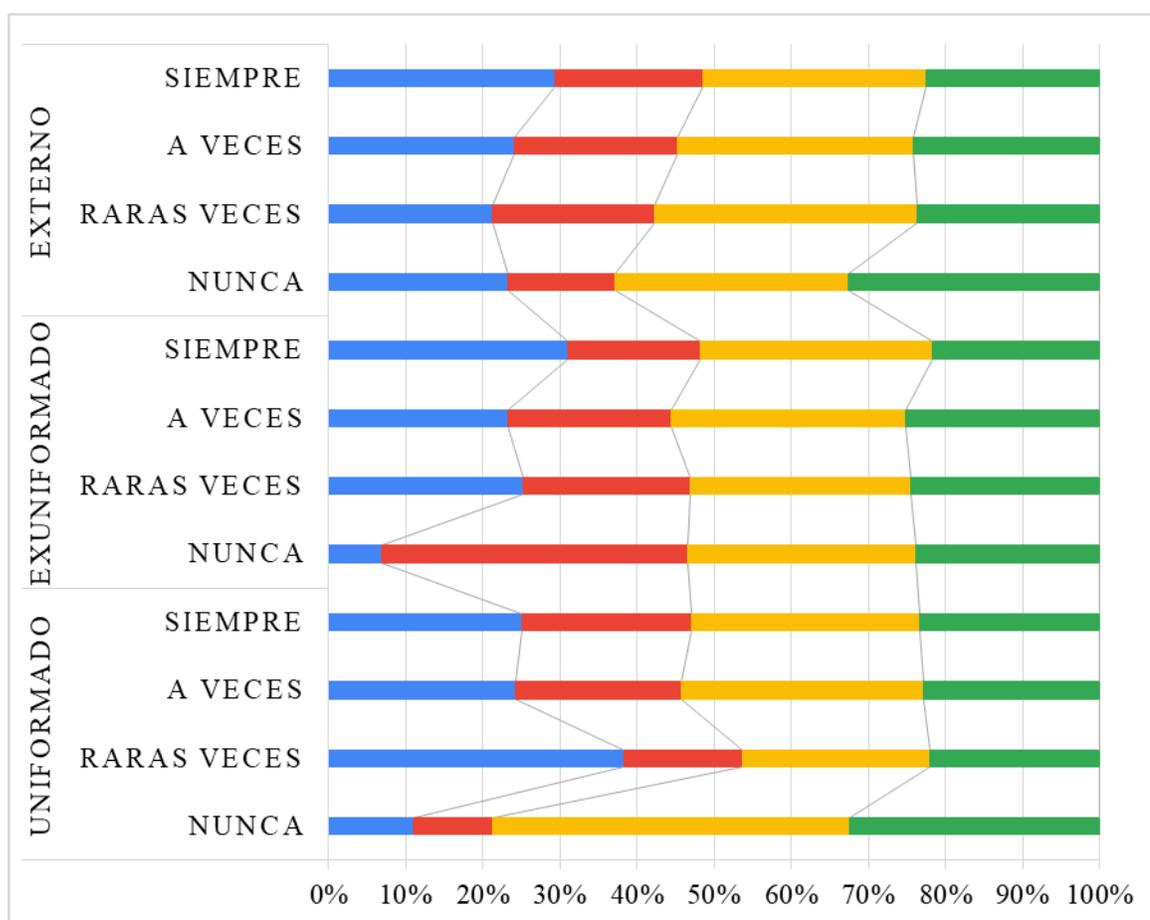
1. Uniformado.
2. Exuniformados.
3. Externo.

El alcance de ello es dado por efectividad de cada una de las categorías, como resultado se tienen en cuenta la eficiencia y la eficacia de la percepción de los estudiantes, siendo, importante conocer los datos numéricos para hallar la efectividad en cada clasificación.

Categorización Analítica de la Encuesta

Con el fin de dar respuesta a las percepciones de los estudiantes sobre los diferentes profesores de dos escuelas de formación de la Policía Nacional (ECSAN – ESMEB), analizaremos de manera general la percepción de los estudiantes, para ver con más detalle. (Ver Anexo E Graficas por preguntas ECSAN y ESMEB).

Figura 19. Gráfica general de los encuestados



Fuente: Elaboración propia (2019).

Se puede denotar una variación entre el docente exuniformado y el docente externo y por último estará el docente uniformado. Es decir, la empatía está más arraigada en el exuniformado y en el externo. Por tanto, la percepción metacognitiva de los educandos puede ser derivada a la

reputación personal y profesional además de la capacidad comunicativa verbal y corporal que presenta el docente al guiar la clase y como ella se ajusta a la realidad del currículo, alineada a los procesos socioculturales. Frente a lo que se le presenta al estudiante en una labor diaria con la sociedad colombiana.

Al escribirlo en términos porcentuales analizamos la efectividad del instrumento. Con ello afirmamos que la opción “nunca” se encuentra en un intervalo de media $\bar{X} = 3,6\%$ de los estudiantes tuvieron como tendencia la elección de esta opción. Seguido a este es el raras veces con una media $\bar{X} = 22,6\%$ de los estudiantes dieron respuesta en este ítem, dado que en su ejercicio diario como generador de conocimiento es más marcada en los otros dos tipos de docentes.

La media poblacional de a veces es $\bar{X} = 37,3\%$ resalta que el docente exuniformado y externo tiene una mejor asociación de cada una de las categorías frente a la clase que el uniformado. Por lo cual, el estudiante siente más empatía con estos dos docentes. Mientras que la media de siempre es $\bar{X} = 38,3\%$ a diferencia del ítem anterior solo tiene un incremento numeral de 1 reafirmando la apreciación anteriormente escrita. Y el papel del exuniformado es arraigado y soportado por su experiencia con la institución.

Análisis general de la información

Para este análisis se genera un ejercicio de triangulación de la información en el que se articulan tanto los elementos presentes en la caracterización de los docentes como en el resultado de las encuestas de precepción.

Este análisis esbozará algunas particularidades expresas de manera general y otras relacionadas explícitamente con las categorías que se determinaron para la aplicación de la

encuesta, entre las que se encuentran la actitud de los docentes frente a la clase, los conocimientos que los docentes tienen como expertos temáticos; la convivencia y el manejo que le dan a la evaluación.

A continuación, se profundiza en cada uno de ellos:

Actitud de los docentes frente a la clase

Un punto que se resalta para los tres tipos de docentes es el relacionado con la presentación personal, que los estudiantes califican como impecable teniendo presente que el uniforme es un elemento de protocolo institucional, el cual se debe llevar bajo unas indicaciones especiales.

Por otra parte, en relación con el lenguaje y el trato con los estudiantes para el caso de los tres tipos de docentes, se percibe que en promedio sobre el 50% de los estudiantes reciben un trato que es considerado como cordial, pero que no sobrepasa más de este porcentaje, siendo ello una debilidad latente.

En relación con la clase en temáticas tales como el proceso de enseñanza, el cumplimiento, el interés por los temas y por ende la vocación y el servicio, se percibe que los estudiantes en un promedio que va del 48% al 56% ven el desempeño del docente con recurrencia en el ítem siempre establecido en el instrumento aplicado a las escuelas, siendo este punto álgido, dado que es un porcentaje de la mitad de las encuestas, se puede determinar que son temas calificados con puntajes muy bajos, en los que los docentes están llamados a trabajar en búsqueda de una mejora y afianzar por medio de la innovación y actualización constante.

Otro elemento que se rescata es el que tiene que ver con la puntualidad en la llegada a clase que parte de los uniformados y los exuniformados es muy baja a diferencia de los externos que cumplen con un más alto porcentaje.

Una situación que se rescata en este sentido es que los docentes de estas tipologías diferentes al externo tienen otras tareas relacionadas con el servicio y por ende estas pueden ser las causas que hacen visibles sus inasistencias a clase. Siendo, persistente la inasistencia o salida de clase en el proceso de formación para los estudiantes. En cambio, los docentes externos asisten con mayor regularidad, aunque sufren de una situación inversa y es la relacionada con que los estudiantes están ocupados en actividades del servicio las cuales obstaculizan también su proceso de formación, debido a que dejan de asistir a clase.

En los que hace referencia con la recuperación de clases quienes mayormente realizan esto son los docentes externos, seguidos por los exuniformados pero los que presentan mayor dificultad para reponer las clases y por ende no lo hacen son los docentes uniformados, seguramente por los múltiples tareas y compromisos que tiene en servicio de sus funciones, situación que lleva a evidenciar que esas clases perdidas hacen que se pierdan estos espacios y que se afecte la formación de los estudiantes dejando un vacío académico en su proceso de desarrollo del saber.

En el marco de las clases hay dos elementos de gran importancia y son los que tienen que ver que los docentes atiendan las consultas que los estudiantes les realizan y por el otro lado está el tema relacionado con el lenguaje que los docentes usan para con los estudiantes. En el primer caso las consultas son atendidas en un promedio del 50% por parte de todos los tipos de docentes, con lo que se puede identificar la necesidad del saber a transmitir debido a que si los estudiantes tienen dudas estas deben estar resueltas por el equipo de profesionales docentes. Sobre el lenguaje utilizado apropiadamente los docentes que en mayor promedio cumplen con estas características son los externos, los otros están por debajo del 50% en este tema, evidenciando una debilidad expresa dado, que, si hay un lenguaje fuerte inapropiado, genera situaciones de desmotivación para

formase y se convierte en un problema para la convivencia institucional y el asertividad comunicativo que debe imperar.

Conocimiento

Desde el punto de vista técnico en lo que respeta con los conocimientos profesionales que tienen, el equipo de docentes demarca una formación que aplica y es satisfactoria para su labor docente, pero a pesar de estar formados los estudiantes perciben que sus docentes dominan los temas rara vez y a veces especialmente para los uniformados y los exuniformados, mientras que a los externos los perciben como que tienen un buen dominio de los temas.

En lo que hace referencia con el uso de tecnologías para la clase, los docentes externos son los que mayoritariamente los usan, a diferencia de los uniformados y los exuniformado que los usan en una proporción que está por debajo del 50%.

Como reflexión en este campo cabe resaltar, que en un momento de desarrollo de la humanidad en el que las tecnologías brindan tantas posibilidades se deberían ejecutar la mayoría del tiempo los recursos ya existentes, innovando constantemente el desarrollo de las clases.

Respecto de otros elementos que se articulen a la clase relacionados con su trabajo y sus practica el 60% en promedio de los uniformados y los exuniformados lo hacen y esto es muy positivo, debido a que de las experiencias propias del oficio se pueden sacar muchos hilos conductores para la enseñanza, situación que llevan a la práctica los docentes uniformados y exuniformados; a diferencia de los externos que no lo hacen mayoritariamente, por su misma condición de agentes externos la entidad.

Sobre la fundamentación teórica articulada con la práctica, pero desde elementos adicionales a lo propio de los contenidos, los docentes uniformados y exuniformados lo realizan en un porcentaje mínimo, mientras que los externos lo realizan en un mayor porcentaje, sin que

ello represente gran relevancia para ninguno de los tres tipos de docentes, es decir, en este sentido se da que se trabaja desde las micro currículos pero las evidencias de trabajo articulado con los saberes es mínimo ,haciendo del proceso de formación poco flexible e innovador.

Por último, en este campo la actualización docente de los conocimientos está por un 50% según perciben los estudiantes y en donde mayoritariamente, lo hacen los docentes externos, fijando con ello que las clases si no tiene ideas nuevas y renovadas se ligan a unos saberes que no son dinámicos flexibles y complementarios, sino que con el tiempo se convierten en arcaicos y repetitivos.

Convivencia

En este campo de las relaciones, interacciones y la convivencia entre los docentes y estudiantes se resaltan especialmente lo temas relacionados con la mediación, la confianza, la motivación hacia el cumplimiento de metas, el reconocimiento de los logros de los estudiantes, el apoyo en situaciones extracurriculares; así como también el respeto, el trato y el interés de los docentes hacia los estudiantes.

Respecto a si los docentes son mediadores, para los tres tipos que se trabajaron en un porcentaje que no supera el 60% de siempre, si se perciben como mediadores, dejando una brecha amplia en la que no lo son de más del 40%.

Sobre la confianza los estudiantes perciben que para el caso del docente externo se fijan una mayor empatía, pero en los docentes uniformados y los exuniformados la confianza para tratar otros tipos de temas diferentes a los académicos en mucho menor.

Haciendo énfasis en la motivación hacia el cumplimiento de metas y el reconocimiento de la conducta positiva y las fortalezas de los estudiantes, los docentes deben generar estrategias con el fin que los estudiantes perciban que se le dan soluciones prácticas y de oportunidad para el

cumplimiento de las metas, pero se visualiza que las fortalezas acotan porcentajes muy bajos, con lo cual, se puede determinar, que no reconocen en gran medida las fortalezas de los estudiantes.

Por otra parte, en lo que respecta con el trato hacia los estudiantes, estos manifiestan que el trato ha sido correcto para un promedio del 40%, siendo muy bajo en los docentes uniformados y exuniformados, a diferencia del externo en el que esta puntuación está por encima del 60%. Esto puede estar ligado al currículo oculto que se viven en las instituciones en donde se naturalizan ciertas prácticas de relaciones y convivencia que son nocivas, pero como se practican se cree que son adecuadas.

Sobre el interés que los docentes deben tener de sus estudiantes las percepciones son bajas, debido a que no manifiesta por encima del 50% que se interesen en ninguno de las tipologías de los docentes por los estudiantes.

Sobre la autoridad ejercida en los procesos de formación muestran un promedio del 42%, situación que lleva a pensar en que se manejan unas actitudes de poca empática; además sobre el respeto por las opiniones de los estudiantes estos perciben que rara vez las respetan los uniformados y los exuniformados, pero los docentes externos, si en un porcentaje mucho más alto. Con lo cual se podría identificar que las prácticas de convivencia institucionales están muy marcadas por condiciones de mando y subordinación.

Evaluación

El proceso de evaluación se configura como un elemento fundamental para el desarrollo de todo el aprendizaje y en este sentido, son fundamentales abordar aspectos tales como las indicaciones acerca de cómo y cuándo se definirán las temáticas para evaluar, los métodos, la objetividad. Generando una retroalimentación, valoración y reconocimiento de resultados, así como también, la coherencia entre lo que se enseña y se evalúa.

En primera instancia la presentación de los criterios de evaluación se dan en un promedio del 60% que si bien es cierto es alto, no se puede considerar satisfactorio y es fundamental que los estudiantes tengan claro esto para desarrollar todas sus actividades, lo que se relaciona con la retroalimentación que se hace del resultados académicos con los estudiantes, que para este caso son muy bajos con un promedio del 36% para los uniformados y exuniformados, a diferencia de los externos que realizan esta retroalimentación con mayor dedicación.

En relación con los mecanismo y herramientas que se utilizan para la objetividad en la evaluación, el promedio para los tipos de docentes esta por un 45% siendo muy bajo y revelando que la evaluación no es objetiva del todo, sumado ello a que los estudiantes perciben que no hay equidad al momento de evaluar y calificar resultados.

Por otra parte, la evaluación es percibida como un trabajo y aprendizaje de cada estudiante que es valorado únicamente por el 39% de los estudiantes cifra que es muy baja para los docentes uniformados y exuniformados, aumentando para el caso de los externos.

Respecto de la relación entre evaluación y temas y contenidos vistos, los estudiantes perciben en un promedio del 42% que son coherentes, convirtiéndose en un porcentaje muy bajo, lo que lleva a pensar que se trabajan unos elementos y se evalúan otros, generando una ruptura incomprensiva en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por último, para la evaluación vista como un ejercicio que aporta al proceso de enseñanza –aprendizaje, los estudiantes perciben que no aporta en el caso de aquellas que realizan los uniformados y los exuniformados, solo es aportan por los docentes externos.

Innovaciones al Perfil Docente

Sentido Docente

La formación logra ser el motor de cambio para progresar en la consecución del desarrollo profesional y personal, por tanto, es imprescindible contar con pedagogos y didactas no solamente comprometidos en persona con la enseñanza para el desarrollo integral de sus estudiantes, sino también preparados pedagógicamente a nivel competitivo para enfrentar los múltiples retos de esta nueva sociedad colombiana. Para dar una mirada más clara nos basaremos en documentos epistemológicos sobre el quehacer docente.

Si se realiza una minuciosa lectura del Estatuto Docente de la Policía Nacional (2005), se evidencia que en este no está establecido las funciones con la bases pedagógicas y didácticas, según la MEN; la estructura de la clase se fundamenta en tres aspectos que son: el saber pedagógico, el saber disciplinar y los referentes de calidad es así como estos compendios se articulan dando al formador un adiestramiento concienzudo de su quehacer educativo explorando los modelos dogmáticos más relevantes de un sistema educativo. Adicionalmente las teorías y/o enfoques del aprendizaje predominantes en la actualidad; permitiéndole fortalecerse e innovar desde lo disciplinar.

Sobre todo, reconstruyéndolos y adaptándolos al sistema de estándares elementales de competencias, obteniendo la innovación de saberes, ya que al parecer el docente muchas de las veces por desconocimiento de las referencias bibliográficas que soportan su saber se convirtiese en solo un transmisor de saberes.

Al ser realista en la actualidad de las escuelas de la Policía Nacional nos hemos estado percatado de que no es posible hablar sobre el perfil docente alineado a su formación idónea profesional para el desarrollo de las clases. Sin contar con las exigencias necesarias que garanticen

una educación de calidad para todos, y que esta última obedece en buena disposición de los mismos formadores para el desarrollo de competencias profesionales que los acrediten como docentes de calidad.

Es fundamental acotar que los docentes comprometidos personalmente con la educación para el desarrollo de competencias personales y laborales son más empáticos a una realidad educacional cambiante e innovadora, sino también preparados pedagógicamente y didácticamente a nivel profesional para desafiar los variados desafíos en el marco de las cumbres de la Tierra realizadas por Naciones Unidas en Río (1992); Johannesburgo (2002).

Para dar una posible solución a los perfiles de los docentes de las Escuelas de la Policía Nacional, es necesario atender a determinadas cuestiones fundamentales:

- a. Hacer de la calidad formativa docente un objetivo estratégico de los planes de educación.
- b. Centrarse en las oportunidades y en las fortalezas del aprendizaje de los docentes existentes y lo que van a incursionar al sistema educativo.
- c. Hacer participar a los docentes uniformados, exuniformados en procesos más prolongados de formación pedagógica y didáctica, a los cuales si están sometidos los docentes externos con el fin de contribuir a la formación de los estudiantes de las escuelas.
- d. Identificar si los docentes existentes asumen su profesión de formador apasionadamente y se ha convertido en su proyecto de vida y como la educación ayuda a aportes importantes para la sociedad transformable constantemente.

Propuesta Transformadora

La formación de docentes es un proceso complejo por la cantidad de componentes a los que hay que tener en cuenta y por la pluralidad de contenidos de diferentes ciencias filosóficas, epistemológicas y tecnológicas que debe dominar un buen maestro o profesor.

A continuación se exponen algunos de los aspectos relevantes a tener en cuenta según el análisis de resultados.

Competencias docentes

Con esta propuesta no se pretende cambiar radicalmente el pensamiento ya planteado de las escuelas de la Policía Nacional. Al contrario solo se espera proponer una innovación y una nueva mirada al perfil docente, para ello, los autores consideran que lo plasmado acá será la apertura a nuevos cambios y posiblemente a toda una disertación teórico – práctica frente a la educación impartida en las escuelas ECSAN y ESMEB. Las competencias son las que indican que criterios personales, profesionales e interpersonales son requeridos en un formador de IES.

Los docentes no sólo requieren conocimiento técnico, sino discernimiento y autonomía desde una práctica reflexiva frente a un sistema educativo que se construye en la cotidianidad con sus estudiantes que permite generar un clima formativo y de trabajo en el aula. Esto exige brindar al docente opciones de actualización permanente en los aspectos didácticos y pedagógicos y en la forma de concretarlos en el currículo.

Su formación científico – profesional apoyado en conocimientos especializados puede contribuir a que el estudiante tenga una percepción positiva sobre la metodología empleada por el docente basada en la investigación social y tecnológica. Es indispensable que su experiencia como maestro ofrezca informaciones y explicaciones comprensibles a partir de su habilidad

comunicativa verbal asertiva, además del manejo didáctico de las TIC y alfabetización tecnológica, demostrando así, una interacción eficaz con los educandos por medio de preguntas poderosas.

También se requiere promover situaciones de aprendizaje relacionadas con contenidos disciplinares diferenciadores de los contenidos esenciales alineados a actividades en pro de competencias interdisciplinares y evaluando el ser, el saber y el hacer como una integralidad.

Para argumentar la pertinencia de lo descrito anteriormente se puede indicar que la percepción de los estudiantes está mediada por las competencias del docente. Una base de esta competencia se encuentra en los planteamientos de Tamayo quien refiere que el docente necesita recurrir a determinados referentes teóricos que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia (Tamayo, 2005), y en Gutiérrez, quien hace énfasis en que el conocimiento profesional es un pilar que lleva a la consecución de la excelencia docente, entre lo que destaca el conocimiento de la materia (Gutiérrez, 2001).

No se puede olvidar que, en muchos países, la cuestión relativa al equilibrio y la complementariedad entre la formación de docentes en las asignaturas que deben impartir y la formación pedagógica no está resuelta. Con frecuencia, la formación teórica y la formación práctica no están bien articuladas. La formación relativa a la práctica reflexiva en la profesión resulta insuficiente. (17Informe final: Undécima reunión: Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (Ginebra, 8 a 12 de octubre de 2012) / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Ginebra, OIT, 2013)

Los datos obtenidos por dicho informe nos conllevan a realizar las siguientes precisiones:

Tabla 30

Percepción sobre el desarrollo de clase

| Tendencia | Cualificación para el proceso de enseñanza | Cumplimiento del plan curricular | Actualización permanente del docente | Mecanismos de evaluación |
|---------------------|---|---|---|---------------------------------|
| Media | 6,16 | 5,84 | 5,82 | 5,30 |
| Mediana | 7,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| Moda | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Desviación Estándar | 1,679 | 1,674 | 1,658 | 1,767 |
| Varianza | 2,819 | 2,803 | 2,749 | 3,122 |
| Asimetría | -2,536 | .2,166 | .2,181 | -1,306 |

Fuente: Elaboración propia (2019).

Para el análisis, en primer lugar, se calculó la correlación entre la categoría actitudinal y el evaluar la percepción de las competencias de idoneidad docente y hacerlo por medio del muestreo grupal. El índice calculado permite afirmar que para el 74,2% de la muestra existe una percepción similar en ambas competencias. La primera se percibe importante para el 74,7% y para la segunda del 54,9%, e imprescindible para la buena docencia en el 42,7% para la primera y el 30,5% para la segunda. En este sentido, los estudiantes consideran que la evaluación del desarrollo de las competencias y los mecanismos grupales para su verificación aunque es importante, no es definitiva para el ejercicio de una buena docencia. En este sentido, el fortalecimiento de las competencias personales, laborales y profesionales por competencias es un trabajo que es necesario fortalecer entre los docentes.

¿Perfil o Perfiles?

En este apartado se identifican algunos hallazgos que permiten generar apreciaciones para el cierre de brechas. Los datos en el capítulo anterior soportan el hallazgo, la descripción de la situación de percepción de los estudiantes hacia sus formadores y las recomendaciones que se generan como elementos para dicho cierre.

Los datos previamente presentados, se encuentra que el perfil del docente para las escuelas de la Policía Nacional debe basarse en la formación docente en la misma área de conocimiento en la que orienta la clase. Tener en cuenta que cada uno de estos datos porcentuales son dados por la misma encuesta realizada a los estudiantes alcanzando el 82,4% en el nivel de importancia para la muestra; complementada por posgrado en el área para el 74,3% de la muestra y la experiencia profesional para el 72.2%. De igual manera, los estudiantes ratificaron que un docente sin experiencia no tiene el contexto necesario y la formación. Pueden emplear la repetición monótona del conocimiento transmitido, además puede que se pierda el horizonte de sentido al actuar profesional como formador.

Las exigencias para los maestros y profesores son cada vez mayores, esto pudiera ser la causa de muchas investigaciones y la inclusión de una gran cantidad de contenidos pedagógicos y didácticos que hace que los docentes requieran de asumirlos y hacer de ellos un apartado de innovación dentro del aula.

Conclusiones y Recomendaciones

Se puede decir que la formación de los profesores universitarios en los últimos años en la educación superior ha experimentado cambios. Se han emprendido iniciativas que, con base a los avances en pedagogía e innovación docente con el fin de promover que los estudiantes desarrollen conocimientos integrados en los diferentes niveles de la educación superior y aplicada en su desempeño profesional, además de impulsar en ellos la capacidad de ser aprendices autónomos y autogestores. Así se espera aportar en la consolidación de ciudadanos críticos, reflexivos, creativos y responsables (Monereo, 2013; UNESCO, 2014).

En relación con que uno de los grandes retos que es presentado en la actualidad, especialmente en la educación, es el realizar acciones pedagógicas que combinen lo tradicional con lo presente y lo futurista, o como es conocido como una modalidad de enseñanza mixta, las cuales buscan en los estudiantes, abrir nuevos horizontes, Provocando que el aprendizaje sea cada vez más interiorizado y universal, puesto que componen la ruptura entre los límites del tiempo y del espacio.

Tal afirmación encuentra sustento, en las modalidades no convencionales que han empezado a incrementarse en la educación superior como una respuesta a las necesidades formativas; de modo tal que resulta necesario trabajar en la transformación educativa conllevando, a la búsqueda por conocer el impacto de la percepción de los estudiantes hacia la enseñanza y primordialmente en el aprendizaje recibido por sus docentes.

Ante dichas condiciones, se hizo conveniente investigar sobre la percepción de los estudiantes sobre la actitud del profesor frente a la clase, su conocimiento, la convivencia y evaluación docente, especialmente sobre las denominadas estrategias de enseñanza adecuadas. De este modo, el docente es responsable de guiar a sus estudiantes siendo un facilitador al acceso a los saberes que les permitan explorar y elaborar

nuevos y estructurados conocimientos, lo cual ayuda a fomentar el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias.

Las percepciones de los estudiantes de los programas objetos de esta investigación abordan los puntos relacionados con la actitud de los docentes frente a la clase, el conocimiento que deben tener, las relaciones de convivencia y los procesos de evaluación. En este mismo sentido, se expresarán las condiciones de las siguientes maneras:

Actitud frente a la clase

Los docentes manifiestan un nivel bajo de vocación y gusto por la labor docente, lo cual se puede evidenciar dado que son profesionales que no están ligados exclusivamente al servicio educativo y en un alto porcentaje no son licenciados. En este sentido, se recomienda realizar procesos de formación y capacitación en temas educativos, para que visibilicen y aprehendan estrategias de orden educativo y pedagógico.

Se percibe que los docentes uniformados y exuniformados están poco calificados para la labor docente, en el caso de los externos esa percepción disminuye.

Sobre la asistencia a clase se percibe que los docentes faltan regularmente, debido a que están en servicio y tienen otras ocupaciones en el caso de los uniformados, y exuniformados, para el caso de los externos asisten a clase, con lo cual se recomienda tener una planta docente de dedicación exclusiva la actividad educativa para garantizar que se trabajen todas las sesiones de clase y no se les incumpla a los estudiantes.

La dedicación a la actividad académica que no se tiene en un 100% entre los docentes dificulta que estos se relacionen y trabajen más por comprender a los estudiantes y recibir de ellos mayor confianza, para que se comuniquen y tengan mejores relaciones interpersonales que logren que la comunidad se trate con un lenguaje de mayor empatía y asertividad.

Conocimientos

Debido a que los docentes son considerados como que no manejan los temas de clase y no se actualizan permanentemente, se recomienda tener docentes de exclusividad con un porcentaje mayor de dedicación a la docencia que puedan realizar capacitaciones que contribuyan con la educación y formación en temas necesarios de orden tecnológico, pero además de temas de educación y pedagogía como estrategias para la enseñanza y el aprendizaje.

Es importante que a raíz de percibir en los docentes un bajo nivel de cualificación, estos en el marco de un programa de formación docente desarrollen aprendizajes que les den mayores herramientas en lo técnico de sus profesiones, pero además en lo educativo y pedagógico para de esta manera poder desenvolverse como docentes con mayor conocimiento y experiencia.

Es significativo que el docente trabaje y utilice los medios tecnológicos para realizar su clase y si no los maneja, las instituciones deben proveer de los mecanismos educativos y técnicos para estar a la vanguardia del desarrollo y de la tecnología.

Dado que los docentes uniformado y exuniformado utilizan sus saberes previos, experiencias cotidianas de trabajo para desarrollar actividades y vivencias de aprendizaje en el aula, es fundamental darle mayor peso a este ejercicio mediante talleres de visibilidad de experiencias educativas que permitan identificar y darle sentido a esta cotidianidad que aporta y les da ímpetu a los procesos de formación.

En este mismo orden de ideas los procesos de formación docente deben trabajar elementos de otros campos del conocimiento para que se dé un ejercicio que no se está presentando y que está relacionado con la articulación de los temas de clase con otros teóricos prácticos de diversos campos del saber, que pueden entrar a complementar los aprendizajes brindando mayores posibilidades de desarrollo a los estudiantes y mayores herramientas para enseñar a los docentes.

Convivencia

Para trabajar por la educación los docentes que desarrollen la función de educar están llamados a tener unas relaciones de convivencia óptimas y empáticas.

En el caso de las docentes de las escuelas los estudiantes manifiestan que en temas relacionados con el diálogo, la motivación, la confianza, se debe trabajar por desarrollar estrategias que permitan tener unas relaciones de convivencia cordiales, pero menos verticales de hecho ,debido a que se percibe que hay una marcada situación de autoridad que enfatiza en unas formas muy estrictas en el campo de la convivencia en la que debido a que los docentes son autoridad y esto hace que los estudiantes se alejen y no generen confianza y que los vean como que no les permiten dar sus opiniones.

Para lo cual es importante trabajar procesos de reflexión encaminados a desvirtuar ciertas prácticas institucionales que hacen que las personas sean y actúen por el escenario en el que están y no por convicción.

La idea es comprender que la convivencia debe ser por relaciones y mutuos acuerdos y no por sumisión y subordinación, aunque exista en los mejores términos.

En este sentido se recomienda buscar procesos de formación y capacitación para viabilizar la oportunidad de ver el ámbito educativo, como un espacio distinto de construcción donde haya mucho respeto, pero que se comprendan las relaciones que se dan viendo al docente como mediador y facilitador y que permita ver a los estudiantes como unas personas participativas y creativas que tienen toda la importancia que requieran y el reconocimiento que se merecen como sujetos de formación.

Evaluación

Uno de los puntos percibidos por los estudiantes como de menor importancia organización y manejo por parte de los docentes es precisamente este de la evaluación.

Frente a lo anterior se propone desarrollar un conjunto de mesas de trabajo para abordar este tema en especial por parte de docentes y estudiantes en el fin de que se reflexione detalladamente al respecto de tres tópicos visibles de la evaluación (autoevaluación, coevaluación y evaluación) con el propósito de conocer estrategias significativas de docentes que trabajen el tema de manera cualificada, escuchar las experiencias de las estudiantes y proponer una ruta de mejoramiento.

Preguntas para futuras investigaciones

Como preguntas para futuras investigaciones se podrían plantear las siguientes

¿De qué manera establecer un plan de mejoramiento que aborde los puntos significativos expuestos en las percepciones manifiestas por los estudiantes de los programas académicos de administración policial y técnico profesional en servicio de policía?

¿Cómo instaurar un programa estratégico de formación y capacitación docente que responda a los requerimientos de las debilidades encontradas a través de las percepciones que los estudiantes expresaron, respecto de los docentes que trabajan en los programas académicos de administración policial y técnico profesional en servicio de policía?

¿Cómo hallar estrategias de innovación para el perfil docente para las escuelas de la Policía Nacional sin realizar un choque de lo que ya está concebido como un proceso de formación?

¿Cómo generar un cambio cultural y social dentro de la institucionalidad de la Policía Nacional?

¿Cómo generar estrategias para actualizar constantemente los currículos pedagógicos y el plan de estudios de las escuelas de la Policía Nacional?

Limitaciones del estudio

Como limitaciones manifiestas se podrían identificar:

Los tiempos previstos para el desarrollo de la investigación que no son suficientes para realizar un abordaje desde distintos frentes que permita ampliar y profundizar en el fenómeno estudiado.

Las dinámicas de trabajo de los equipos de docentes y estudiantes de las escuelas y el tiempo para realizar instrumentos. Y los tiempos de trabajo en servicio y los de dedicación al proyecto de tesis que no son suficientes para dedicar un 100% al ejercicio investigativo, por parte de los investigadores por el cumplimiento de sus responsabilidades laborales con la entidad de la Policía Nacional.

Referencias

- Anderson, N. (1968). Aplicación de un modelo de impresiones personales de presentación lineal. *Journal of personality and Social Psychology*.
- Arias, C. (2014). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedagógicos*, 8(1). Recuperado de: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/rhpedagogicos/article/view/590/549>
- Badia, M. (2001). *Las percepciones de profesores y alumnos de E.S.O. sobre la intervención en el comportamiento disruptivo: un estudio comparativo*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis Doctoral.
- Bárcena, F. (2005). *La experiencia reflexiva en educación*. España: Paidós
- Bourdieu (2010). *El sentido social del gusto. Elementos para una sociología de la cultura*. Argentina: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2011). Sociología de la percepción estética. In *El sentido social del gusto. Elementos para una sociología de la cultura*. pp. 65–89. México: Siglo XXI.
- Bruner, J. S., & Goodman, C. C. (1947). Value and need as organizing factors in perception. *The journal of abnormal and social psychology*, 42(1), 33. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/journals/abn/42/1/33/>
- Brunner, G. (2000). *Globalización y el futuro de la educación. Seminario sobre prospectiva de la educación*. Chile: UNESCO.
- Cabeza, L., Zapata, A., & Lombana, J. (2018). Crisis de la profesión docente en Colombia: percepciones de aspirantes a otras profesiones. *Educación y Educadores*, 21(1), 51 - 72. Recuperado de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/7788/4722>
- Castillo, s. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias* Madrid. Pearson
- Coll, C. (1987). *Psicología y currículum*. Barcelona: Editorial Laia.

Dirección Nacional de Escuelas. (2007). *Elementos del modelo pedagógico de formación por competencias*. Bogotá D.C: Imprenta Nacional.

Documento Maestro Programa Administrador Policial. (2013). Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander.

Documento Maestro Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía. (2014). Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro.

Elizalde, L. & Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenidoelizaldereyes.html>

Flórez Peña, T. S. (2013). Creación de unidades de formación con apoyo en la planeación prospectiva. *Educación y Educadores*. Vol. 16(2), 297-308. Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2707/3238>

García A. (1995). Percepción del profesor por el alumno repitente. *Revista Universitaria de formación del profesorado*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117871>

García J. E. (1999). Algunas notas introductorias al estudio de la percepción. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=580673>

García, J. Piedrahita, M. López, A. & Mejía, S. (2017). Percepciones docentes respecto a la diversidad funcional. Recuperado de: <https://doi.org/10.21501/25007858.2593>

García, L. (2018). El valor social de formar un policía, Algunas prácticas, avances y retos. *Revista Escuela de Cadetes de policía General Francisco de Paula Santander*. Edición No. 152. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia

González, T. (1993). La figura del maestro en la historia del pensamiento pedagógico. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. Volumen No. 16, pp. 135-144. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=286606>

Gutiérrez, F. (2013). Docencia en educación superior. *Revista Estomatológica Herediana*. Recuperado de: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/REH/article/view/64>

- Gutiérrez, J. M. (2008). ¿Cómo reconocemos a un buen maestro? *Revista mexicana de investigación educativa*. Volumen No. 13. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000400014&lng=es&tlng=es
- Hernández, L. López, L. (2015). Percepciones de los estudiantes sobre la persona del docente y su mediación en el proceso enseñanza aprendizaje. Proyecto de investigación convenio Universidad de Manizales y CINDEU. Recuperado de: <https://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/1343>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc. Graw Hill
- Illapa, Y. Jiménez G. (2001). Percepciones de los maestros acerca de la docencia en el norte de potosí. Recuperado de http://bvvirtual.proeibandes.org/bvvirtual/docs/tesis/proeib/Tesis_German_Jimenez.pdf
- Jares, X.R. (2006). *Pedagogía de la convivencia*. Barcelona: Graó.
- Kelley, J. (1967). *La atribución en Psicología Social*. N.Y.: Norton.
- Ley 62 de 1993. (1993). Ley 62. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Llinas, R. R. (2003). Fisiología de la Cognición y su Relación con el Síndrome de la Disritmia Tálamocortical. *Medicina*, 25(2), 89-100. Recuperado a partir de <http://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/62-3>
- Maturana, H. & Varela, F. (2003). *El árbol del conocimiento*. Buenos Aires: Lumen
- Maturana, H. (1995). *Desde la biología a la psicología*. Chile: Editorial Universitaria
- Ministerio de Defensa Nacional. (2005). Decreto 03 de 2005. Recuperado de: <https://diario-oficial.vlex.com.co/c/Ministerio-de-Defensa-Nacional>
- Morales, J.F., Moya, M., Pérez, J.A., Fernández, I., Fernández-Dols, J.M., Huici, C., Páez, D. y Marques, J. (1999). *Psicología social* (2ª Ed.). Madrid, McGraw-Hill.
- Neisser, U. (1967). *Psicología cognoscitiva*. México: Trillas
- Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 89-96

- Perafán, G. A. (2004). *La epistemología del profesor sobre su propio conocimiento profesional*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional
- Perines, H. & Murillo, J. (2017). Percepciones de los docentes en formación sobre la investigación educativa. *Estudios Pedagógicos XLIII*, (1), 251-268. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Pico, A. (2014). *Parámetros para la selección de docentes de educación continua en las escuelas de policía*. Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional. Recuperado de polired/guadadeposiciones.aspx
- Poblete, F. (2017). Evaluación docente: la importancia de la percepción de los estudiantes. Bloc de expertos Santo Tomás en línea. Recuperado de: <https://enlinea.santotomas.cl/blog-expertos/evaluacion-docente-la-importancia-la-percepcion-los-estudiantes/>
- Policía Nacional de Colombia (PNC). (2009). *Doctrina Educativa para el docente policial*. Bogotá. Imprenta Nacional.
- Policía Nacional de Colombia (PNC). (2009). Resolución N° 04172 “Reglamento de Uniformes, Insignias, Condecoraciones y Distintivos para el personal de la Policía Nacional”. Recuperado de <http://polired/manuales/Reglamentos/REGLAMENTOS%20UNIFORMES,%20INSIGNIAS,%20CONDECORACIONES%20Y%20DISTINTIVOS%20PARA%20EL%20PERSONAL%20DE%20LA%20POLICIA%20NACIONAL.pdf>
- Policía Nacional de Colombia (PNC). (2011). Resolución N° 04172 “Estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”. Recuperado de <http://polired/Institucion/nivelEducativo/Dinae/ecsan/Normativas/estructura%20ecsan.pdf>
- Policía Nacional de Colombia (PNC). (2014). Resolución N° 04048 “Manual para estudiantes de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional). Recuperado de polired.aspx/guadadeposiciones-resoluciones

- Policía Nacional de Colombia (PNC). (2018). Resolución N° 06676 “Reglamento de Uso de la Identidad e Imagen en la Policía Nacional). Recuperado de <http://polired/manuales/Reglamentos/REGLAMENTO%20DE%20IDENTIDAD%20E%20IMAGEN%20POLICIAL.pdf>
- Policía Nacional de Colombia, (2009). *Doctrina Educativa para el Docente Policial*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- Policía Nacional de Colombia, (2013). Potenciación del Conocimiento y Formación Policial. Proyecto Educativo Institucional. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- Policía Nacional de Colombia, (2016). *Guía Integral para el curricular por competencias*. Dirección Nacional de Escuelas.
- Policía Nacional de Colombia. (2015). *Plan Estratégico Institucional Comunidades Seguras y en Paz Visión 2030*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- Resolución 04048 de 2014. (2014). *Manual Académico para los estudiantes de la Dirección Nacional de Escuelas*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Shulman, L. (2005). Conocimiento y enseñanza: *Fundamentos de la nueva forma*. Vol. 9(2). Revista de curriculum y formación del profesorado.
- Solís, E., Porlán, R. y Rivero, A. (2012). ¿Cómo representar el Conocimiento Curricular de los profesores de Ciencias y su evolución? *Enseñanza de las Ciencias*, 30 (3), pp. 9-30
- Tello, J. & Tello, L. (2013). Percepción de los estudiantes del desempeño docente en la región Junín. *Horizonte de la ciencia*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5420516.pdf>
- Tezanos, A. (2007). El camino de la profesionalización docente formación inicial y perfeccionamiento en servicio. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5705028.pdf>
- Torrego, J. C. (2012). La ayuda entre iguales para mejorar la convivencia escolar. Manual para la formación de alumnos ayudantes. Madrid: Narcea.

Tunnermann, C. (1996). *Educación superior en el umbral del Siglo XXI*. CRESALC/. UNESCO. Caracas.

Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8), 47-53.

Vásquez, F. (2000). *Oficio de maestro*. Bogotá: Facultad de Educación, Pontificia Universidad Javeriana.

Watzlawick, P. y Peter K. (1991). *El ojo observador, construcciones al constructivismo*. Gedisa: España.

Yubero, S., Larrañaga, E. y Morales, F.(2003). *La sociedad educadora. Dimensiones psicosociales de la educación*. España: Ediciones de la Universidad de Castilla

Jares, X.R. (2006). *Pedagogía de la convivencia*. Barcelona: Graó.

Torrego, J. C. (2012). *La ayuda entre iguales para mejorar la convivencia escolar. Manual para la formación de alumnos ayudantes*. Madrid: Narcea.

ANEXOS

Anexo A. Solicitud para realizar trabajo académico exploratorio

S-2019-000357-ESTIC



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
ESCUELA DE TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACION Y DE LAS COMUNICACIONES
SOPORTE Y APOYO ESTIC



DIREC - GRUSA - 3.1

Bogotá D.C., 8 de febrero de 2019

Teniente Coronel
ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR
 Director Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá
 TV 33 47 A 35 SUR
 Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud para realizar trabajo académico Exploratorio

Respetuosamente me dirijo a mi Coronel, con el fin de solicitar que con el visto bueno de la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), en la actualidad pertenezco a un grupo de investigación de la Maestría en Educación de la Universidad de La Sabana y adelantamos el proyecto titulado: "PERCEPCIONES DE LOS ESTUDIANTES DE DOS ESCUELAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y POLICIAL SOBRE LOS DIFERENTES PERFILES DEL PROFESOR". El estudio tiene la finalidad de analizar las percepciones que tienen los estudiantes de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá "Teniente Coronel JULIAN ERNESTO GUEVARA CASTRO" (ESMEB), acerca de los profesores a partir de su práctica docente. Cabe anotar que, a partir de las convergencias y divergencias presentadas en las percepciones de los estudiantes de acuerdo con la tipología de profesor establecida por las instituciones, se podrá contribuir al mejoramiento del perfil docente de la DINAE.

Este propósito se alinea con lo que pretende la DINAE bajo el concepto de calidad y pertinencia de la educación policial, con el fin de preparar a los integrantes de la Institución en su rol frente al periodo de transición hacia el posconflicto, así como avanzar hacia el camino del reconocimiento como universidad manteniendo la acreditación de alta calidad en sus programas.

Para llevar a cabo esta investigación se requiere de la participación de algunos docentes y estudiantes del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, en una primera fase de trabajo exploratorio sobre el proceso de selección docente y la aplicación de dos instrumentos: una encuesta y una entrevista las cuales serán sistematizadas y grabadas, y posteriormente utilizadas para construir, bajo un diseño anidado concurrente, la esencia del fenómeno desde la experiencia de los estudiantes encuestados y entrevistados.

Para el desarrollo de las encuestas y entrevistas, se empleará un protocolo semiestructurado, el cual será diseñado por los investigadores, validado por pares expertos y a su vez se realizará una prueba piloto para corroborar la pertinencia y la coherencia para responder a la finalidad de la investigación.

La participación es de carácter voluntario y se garantizará la confidencialidad en el manejo de la información, la cual será empleada exclusivamente con fines de investigación. De igual forma se solicita su autorización para revisar las fichas docentes con el ánimo de obtener un dato estadístico sobre los perfiles actuales de los docentes.

El reporte final de la investigación será presentado oportunamente a la Dirección de la ESMEB o las personas que usted designe. Para ampliar la información sobre este proyecto, podrá dirigir sus inquietudes al Dr. WILLIAM ANGEL SALAZAR Director de la tesis, al correo william.salazar@unisabana.edu.co.

Agradezco su atención y colaboración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Nombre: Raul Nifo Bueno
Grado: Intendente
Cargo: Responsable Planeacion
Cédula: 91451975
Dependencia: Soporte Y Apoyo Estic
Unidad: Escuela De Tecnologias De La Informacion Y De
Las Comunicaciones
Correo: raul.nino1975@correo.policia.gov.co
08/02/2019 15:13:55

Anexo: No

TV 33 47 A 35 SUR
Celular: 3142389057
estic.plane@policia.gov.co
www.policia.gov.co



Trazabilidad

Trazabilidad 5-2019-000357-ESTIC



IT. Raul Niño Bueno ESTIC-ESTIC-DIREC-GRUSA 08/02/2019 15:14
Administracion Documental



IT. Raul Niño Bueno ESTIC-ESTIC-DIREC-GRUSA 08/02/2019 15:14
Recepcion



IT. Raul Niño Bueno ESTIC-ESTIC-DIREC-GRUSA 08/02/2019 15:14
Envio



IT. Carlos Alirio Acosta Rojas ESMEB-ESMEB-DIREC-GUGED 08/02/2019 15:14
Recepcion



IT. Carlos Alirio Acosta Rojas ESMEB-ESMEB-DIREC-GUGED 08/02/2019 15:25

Comentarios



TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR ESMEB - ESMEB 12/02/2019 19:23:00
ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA



MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA ESMEB - ARACA 13/02/2019 8:07:00
cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.



IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS ESMEB - GUGED 18/02/2019 9:01:00
Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público?
 Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC

X

Lectura

IT. Carlos Alirio Acosta 🕒 08/02/2019 15:25

Rojas ESMEB-ESMEB-DIREC-GUGED

Reenvio

TC. Alexander Gonzalez Salazar 🕒 08/02/2019 15:25

ESMEB-ESMEB

Recepcion

IT. Carlos Alirio Acosta 🕒 08/02/2019 15:47

Rojas ESMEB-ESMEB-DIREC-GUGED

Reenvio

TC. Alexander Gonzalez Salazar 🕒 08/02/2019 15:47

ESMEB-ESMEB

Recepcion

TC. Alexander Gonzalez Salazar 🕒 08/02/2019 15:56

ESMEB-ESMEB

Lectura

Comentarios

TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR 🕒 12/02/2019 19:23:00

ESMEB - ESMEB

ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA

MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA 🕒 13/02/2019 8:07:00

ESMEB - ARACA

cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.

IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS 🕒 18/02/2019 9:01:00

ESMEB - GUGED

Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público?
Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC

✕

ESMEB-SUDIE-ARACA

Lectura

CT. Myller Albeiro 🕒 12/02/2019 19:23

Ortiz Cifuentes ESMEB-ESMEB-ARACA-GRUIN

Recepcion

CT. Myller

Albeiro Ortiz Cifuentes ESMEB-ESMEB-ARACA-GRUIN

Lectura

🕒 13/02/2019 09:02

MY. Hector Fabian

Jaramillo Portilla ESMEB-ESMEB-SUDIE-ARACA

Reenvio

🕒 13/02/2019 08:07

CT. Brayan Aldemar

Villamil Villamil ESMEB-ESMEB-ARACA-GUJDFC

🕒 13/02/2019 08:07

Comentarios

TC. ALEXANDER GONZALEZ

SALAZAR ESMEB - ESMEB

🕒 12/02/2019 19:23:00

ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA

MY. HECTOR FABIAN

JARAMILLO PORTILLA ESMEB - ARACA

🕒 13/02/2019 8:07:00

cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.

IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA

ROJAS ESMEB - GUGED

🕒 18/02/2019 9:01:00

Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público?

Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC

reenvio

CT. Brayan Aldemar 🕒 13/02/2019 08:07

Villamil Villamil ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC

Recepcion

CT. Brayan 🕒 14/02/2019 02:26

Aldemar Villamil Villamil ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC

Lectura

CT. Brayan 🕒 06/03/2019 16:16

Aldemar Villamil Villamil ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC

Archivado: De conocimiento

SI. Vladimir Lopez 🕒 13/02/2019 08:07

Almeyda ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC

Recepcion

Comentarios

TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR ESMEB - ESMEB 🕒 12/02/2019 19:23:00

ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA

MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA ESMEB - ARACA 🕒 13/02/2019 8:07:00

cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.

IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS ESMEB - GUGED 🕒 18/02/2019 9:01:00

Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público?

Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC

 **SI. Vladimir** 13/02/2019 10:26
Lopez Almeyda ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Lectura

 **SI. Vladimir** 19/03/2019 14:55
Lopez Almeyda ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Archivado: OK

 **PT. Lady Catalina** 13/02/2019 08:07
Murillo Romero ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Recepcion

 **PT. Lady** 13/02/2019 11:35
Catalina Murillo Romero ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Lectura

Comentarios

 **TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR ESMEB - ESMEB** 12/02/2019 19:23:00
ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA

 **MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA ESMEB - ARACA** 13/02/2019 8:07:00
cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.

 **IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS ESMEB - GUGED** 18/02/2019 9:01:00
Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público? Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC



IT. Mauricio Bautista 13/02/2019 08:07
Morales ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Recepcion



IT. Mauricio Bautista 25/02/2019 11:02
Morales ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Lectura



IT. Mauricio Bautista 25/02/2019 11:04
Morales ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC
Archivado: Se le dio lectura y se dará cumplimiento por medio del señor Capitán Ortiz Jefe de Investigación.



CT. Lorena Ivon Riaño Zamora 13/02/2019 08:07
ESMEB-ESMEB-SUDIE-GUTAH
-

Comentarios



TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR 12/02/2019 19:23:00
ESMEB - ESMEB
ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA



MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA 13/02/2019 8:07:00
ARACA
cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.



IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS 18/02/2019 9:01:00
GUGED
Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público?
 Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC

Recepcion



CT. Lorena Ivon 13/02/2019 15:03

Riaño Zamora ESMEB-ESMEB-SUDIE-GUTAH

Lectura



CT. Lorena Ivon 13/02/2019 15:06

Riaño Zamora ESMEB-ESMEB-SUDIE-GUTAH

Archivado: DE CONOCIMIENTO



PT. Lady Catalina Murillo 13/02/2019 11:41

Romero ESMEB-ESMEB-ARACA-GUDEC

Reenvio



CT. Myller Albeiro 13/02/2019 11:41

Ortiz Cifuentes ESMEB-ESMEB-ARACA-GRUIN

Recepcion

Comentarios



TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR ESMEB - ESMEB 12/02/2019 19:23:00

ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA



MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA ESMEB - ARACA 13/02/2019 8:07:00

cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.



IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS ESMEB - GUGED 18/02/2019 9:01:00

Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público?
Enviar

Trazabilidad S-2019-000357-ESTIC



CT. Myller 17/02/2019 08:58
Albeiro Ortiz Cifuentes ESMEB-ESMEB-ARACA-GRUIN
Lectura



CT. Myller 17/02/2019 09:06
Albeiro Ortiz Cifuentes ESMEB-ESMEB-ARACA-GRUIN
Archivado: Se archiva el presente documento por ser de conocimiento



IT. Carlos Alirio Acosta 18/02/2019 09:01
Rojas ESMEB-ESMEB-DIREC-GUGED
Descarga de Archivo



IJ. Raul Niño Bueno 28/09/2019 20:15
ESVEL-OFITE-ESVEL-GRUES-TELEM
Descarga de Archivo

Comentarios



TC. ALEXANDER GONZALEZ SALAZAR ESMEB - ESMEB 12/02/2019 19:23:00
ATENDER REQUERIMIENTO, DEFINIR ACCIONES Y TIEMPOS ASI COMO SERÁN TRATADOS LOS RESULTADOS. DEJAR ACTA



MY. HECTOR FABIAN JARAMILLO PORTILLA ESMEB - ARACA 13/02/2019 8:07:00
cumplir con los tiempos y cronograma, resultados e informar a esta jefatura.



IT. CARLOS ALIRIO ACOSTA ROJAS ESMEB - GUGED 18/02/2019 9:01:00
Se descarga el documento a solicitud del señor

Escriba su Comentario

Público? Enviar

Bogotá, 22 de julio de 2019

Coronel
 JUAN MIGUEL THIRIAT TOVAR
 Subdirector Escuela
 Ciudad

[Handwritten signature]
 AV19A1200.0
 22-07-2019
 ESCUELA DE CADETES DE POLICIA
 EC-SAN

Asunto: solicitud para realizar trabajo académico

Respetuosamente me dirijo a mi Coronel, con el fin de dar a conocer que en la actualidad pertenezco a un grupo de investigación de la Maestría en Educación de la Universidad de la Sabana denominado **PERCEPCION DE LOS ESTUDIANTES DE DOS ESCUELAS DE FORMACIÓN ACADEMICA Y POLICIAL SOBRE LOS DIFERENTES PERFILES DEL PROFESOR** el estudio tiene la finalidad de analizar las percepciones que tienen los estudiantes de la Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander", con el fin de aportar al mejoramiento del perfil docente establecido por la DINA E, lo anterior para su autorización y aprobación.

Este propósito se alinea con lo que pretende la DINA E bajo el concepto de calidad y pertinencia de la educación policial, con el fin de preparar a los integrantes de la institución en su rol frente al periodo de transición hacia el posconflicto, así como avanzar hacia el camino del reconocimiento como universidad manteniendo la acreditación de alta calidad en sus programas.

Para llevar a cabo esta investigación se requiere de la participación de algunos estudiantes del programa de Administración en Servicio de Policía, en una primera fase de trabajo exploratorio sobre el proceso de selección docente y la aplicación de un instrumento (encuesta) la cual será sistematizada. Para el desarrollo de la encuestas y se empleará un protocolo semiestructurado, el cual será diseñado por los investigadores, validado por pares expertos y a su vez se realizará una prueba piloto para corroborar la pertinencia y la coherencia para responder a la finalidad de la investigación.

La participación es de carácter voluntario y se garantizará la confidencialidad en el manejo de la información, la cual será empleada exclusivamente con fines de investigación. Así mismo el reporte final de la investigación será presentado oportunamente a la Dirección de la ECSAN o las personas que usted designe.

Para ampliar la información sobre este proyecto, podrá dirigir sus inquietudes al Dr. WILLIAM ANGEL SALAZAR Director de la tesis, al correo william.salazar@unisabana.edu.co.

Agradezco su atención y colaboración.

[Handwritten signature]
 ORD14|Luisa Fernanda Bernal
 Estudiante de Maestría en Educación

Anexo B. Consentimiento informado para estudiantes**ENCUESTA PARA DETERMINAR LAS PERCEPCIONES DE LOS ESTUDIANTES ACERCA DE LOS PROFESORES DE DOS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA.**

Estimado estudiante,

Lo convocamos a participar en un estudio para conocer las percepciones que usted tiene de sus profesores. Para ello lo invitamos a diligenciar el siguiente cuestionario, el cual será empleado por los estudiantes de la Maestría de Educación de la Universidad de la Sabana y cuyo objetivo es determinar la percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB en la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas.

Completar el cuestionario toma aproximadamente 30 minutos. Su participación es voluntaria y si decide no responderlo, esta decisión no tendrá repercusión alguna, ni representará la pérdida de los beneficios a los que tiene derecho. La información se manejará de forma confidencial y su nombre no aparecerá en los reportes de los datos. Si usted tiene alguna pregunta, no dude en consultar a la persona encargada de aplicar el cuestionario o envíe un correo a: raul.nino1975@policia.edu.co.

Si usted desea participar marque la casilla y proceda a leer cada ítem y señalar la respuesta que considere pertinente para cada caso.

Si deseo participar No deseo participar

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo D. Formato de validación del instrumento



Universidad de
La Sabana

FORMATO DE VALIDACION

INSTRUMENTO QUE PRETENDE EVALUAR

El presente trabajo de investigación tiene como fin crear un instrumento práctico, entendible, útil y confiable que tenga como fin medir la percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al mejoramiento del perfil docente establecido por la Dirección Nacional de Escuelas.

La percepción que el entorno tiene del docente y, en especial el alumno, es fundamental para construir la eficiencia de todo el sistema; sin embargo, como se ha planteado, esa percepción de quién es el Profesor de las escuelas de formación en la Policía de Colombia (un uniformado, un exintegrante de la institución dedicado a la docencia y docentes de otras universidades) frente a la sociedad, los alumnos, la comunidad académica y hasta el mismo sistema educativo, determina la eficiencia del proceso y el éxito en la misión. En este orden de ideas el estudio tiene implicaciones prácticas en tanto la información que provea puede permitir que se ajusten aspectos relacionados con la selección, capacitación, formación y evaluación del desempeño del profesorado que labora en las escuelas.

Por tal motivo la Policía Nacional a través de sus funcionarios debe estar preparada con todos conocimientos teórico prácticos actualizados para el ejercicio de sus funciones como docente y así no cometer faltas que vayan en contra vía de la ética y la práctica, al igual que no extralimitarse por desconocimiento, omisión y extralimitación en sus funciones.

Estimado Evaluador:

A continuación, encontrará un formato en el cual se pretenden evaluar los ítems con el fin de construir una encuesta que sirva como instrumento practico en el tema a tratar: Percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá. Para tal efecto se solicita tener en cuenta los siguientes criterios:

1. **Claridad:** Hace referencia a aspectos relacionados con la redacción y la construcción gramatical de cada una de las preguntas que compone el instrumento, en relación al objetivo de medición.
2. **Pertinencia:** Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia con relación al propósito del instrumento.
3. **Suficiencia:** Aporte o contribución individual del ítem a la comprensión del objetivo a evaluar, de forma que los ítems que la conforman sean suficientes y necesarios para su medición.

DEFINICIÓN: variable

Para efectos de la evaluación cuantitativa de los reactivos que componen el instrumento, es necesario adjudicar un valor a cada uno en los criterios anteriormente descritos, así:

1. Claridad: Donde (1) Es claro, (2) No es claro.
2. Pertinencia: Donde (1) Es pertinente, (2) No es pertinente.
3. Suficiencia: Donde (1) Es suficiente (2) Es insuficiente.

Con relación a la estructura del instrumento en general, se solicita evaluar aspectos tales como:

1. Formato de Prueba: Hace referencia a la apariencia física del instrumento, en términos de su estructura.
2. Extensión del Instrumento: Se refiere a qué tan adecuada es la cantidad de afirmaciones que componen el instrumento.
3. Escala Utilizada: Se desea evaluar la conveniencia de la escala utilizada dentro del instrumento, la cual es de tipo pregunta cerrada de elección única.

Es importante aclarar que el instrumento que se utilizara es una encuesta la cual se desarrollará a través de los medios tecnológicos a cada uno de los estudiantes que hacen parte de la muestra poblacional en las escuelas objeto de análisis.

DATOS DE LOS EVALUADORES

| No. | 01 | |
|-----|--------------------------|--|
| 1 | Nombre | Claudia Peña Benjumea |
| 2 | Cedula | 51.720.602 de Bogotá |
| 3 | Profesión | Master en Educación |
| 4 | Estudios Complementarios | N.A |
| 5 | Empresa donde Labora | Institución Educativa para el Trabajo y el Desarrollo Humano |
| 6 | Numero Teléfono Contacto | 3153684602 |

| No. | 02 | |
|-----|--------------------------|------------------------------|
| 1 | Nombre | Ximena Andrea Neira Manrique |
| 2 | Cedula | 52.915.539 de Bogotá |
| 3 | Profesión | Internacionalista |
| 4 | Estudios Complementarios | Especialista en Cultura |
| 5 | Empresa donde Labora | Universidad del Rosario |
| 6 | Numero Teléfono Contacto | 3164122855 |

Estimado Evaluador a continuación encontrará cada uno de los ítems que componen la encuesta, la cual dará un resultado puntual para la verificación de la Percepción de los estudiantes sobre los diferentes docentes de dos escuelas de formación de la Policía Nacional la ECSAN y la ESMEB de la ciudad de Bogotá.

| No | ITEMS | CLARIDAD | | PERTINENCIA | | SUFICIENCIA | | OBSERVACIONES |
|----|---|----------|---|-------------|---|-------------|---|---------------|
| | | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| 1 | El docente muestra vocación y gusto por la docencia. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que el docente está cualificado para el proceso de enseñanza | X | | X | | X | | |
| 3 | La asistencia a clase por parte del docente es puntual y constante. | X | | X | | X | | |
| 4 | El docente se esmera por cumplir su currículo con independencia de la realización de actividades institucionales y/o extracurriculares. | X | | X | | X | | |
| 5 | El docente demuestra interés por recuperar las clases no realizadas producto de las actividades institucionales y/o extracurriculares (charlas, servicios externos, entre otros). | X | | X | | X | | |
| 6 | El docente es cuidadoso en su presentación personal. | X | | X | | X | | |
| 7 | El profesor atiende las consultas realizadas por los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 8 | El docente utiliza un lenguaje apropiado para dirigirse a sus estudiantes. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|---|--|
| 9 | El profesor domina los temas de la asignatura que orienta | X | | X | | X | | |
| 10 | El docente demuestra ser una persona paciente y flexible frente al proceso de aprendizaje. | X | | X | | X | | |
| 11 | El profesor utiliza los medios tecnológicos que tiene a su alcance para dirigir a una clase. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considero que el docente actualiza sus conocimientos de manera permanente. | X | | X | | | X | La pregunta puede llegar a ser subjetiva |
| 13 | El docente incluye en el desarrollo de su clase la experiencia cotidiana de trabajo y los saberes que se generan a partir de la misma. | X | | X | | X | | |
| 14 | El docente fundamenta la clase en distintos elementos teóricos y prácticos adicionales a su experiencia. | X | | X | | X | | |
| 15 | El docente es mediador ante situaciones de conflicto presentadas en el aula. | X | | X | | X | | |
| 16 | El docente brinda confianza para participar activamente en su clase. | X | | X | | X | | |
| 17 | El docente motiva a los estudiantes a alcanzar metas y logros. | X | | X | | X | | |
| 18 | El docente reconoce las conductas positivas y las fortalezas de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | El docente se muestra confiable para pedir un consejo cuando tengo un problema. | X | | X | | | X | La pregunta puede llegar a ser subjetiva |
| 20 | El trato personal que he recibido por parte del profesor ha sido correcto | X | | X | | X | | |

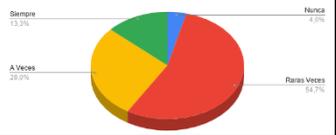
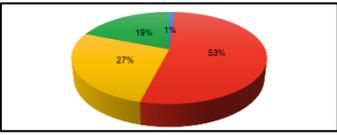
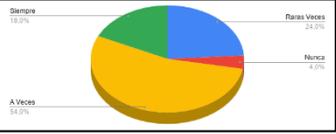
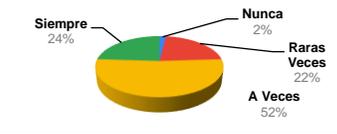
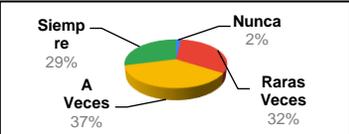
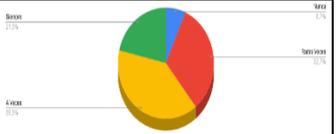
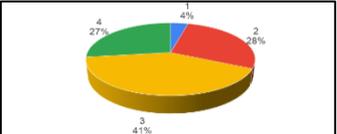
| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | El profesor demuestra interés por sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 22 | El docente ejerce la autoridad de manera justa y respetuosa | X | | X | | X | | |
| 23 | Durante las clases, el docente respeta la opinión de sus estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 24 | El docente emplea distintos mecanismos y fuentes de evaluación en búsqueda de la objetividad para evaluar. | X | | X | | X | | |
| 25 | El docente presenta al inicio de la asignatura fechas, métodos y criterios de evaluación. | X | | X | | X | | |
| 26 | El docente realiza retroalimentación de los trabajos entregados, de las evaluaciones realizadas, explicando el origen de las notas en caso de existir dudas dentro de los tiempos adecuados. | X | | X | | X | | |
| 27 | El docente demuestra equidad al momento de calificar. | X | | X | | X | | |
| 28 | La evaluación permite que el docente valore el trabajo y aprendizaje de cada uno de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 29 | Las evaluaciones que realizan los docentes son justas y tienen coherencia con lo que se enseña. | X | | X | | X | | |
| 30 | La evaluación realizada por el docente contribuye al proceso de enseñanza -aprendizaje. | X | | X | | X | | |

| CONCEPTO GENERAL DEL INSTRUMENTO A APLICAR | | |
|--|--------------|---|
| El instrumento a aplicar da respuesta a la pregunta de investigación y busca alcanzar los objetivos de la misma. | | |
| CLAUDIA PEÑA BENJUMEA | 51770602 Bta | <i>Claudia Peña Benjumea</i> <i>Claudia Peña</i> |
| NOMBRE Y APELLIDOS | CEDULA | FIRMA |

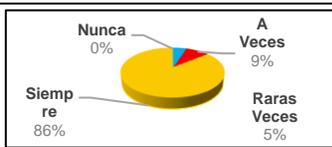
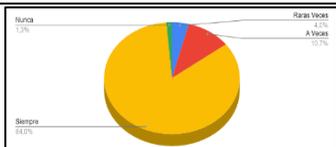
| CONCEPTO GENERAL DEL INSTRUMENTO A APLICAR | | |
|--|--------------------|--------|
| En general, el instrumento de "medición de la percepción de los estudiantes a los docentes de las escuelas de la policía nacional" cumple con los parámetros de claridad, pertinencia y suficiencia. Se recomienda revisar los ítems 12 y 19 ya que pueden ser subjetivos. | | |
| Ximena Andrea Veira Manrique. | 52'915.539 Bta. | |
| FIRMA <i>Ximena Veira</i> | NOMBRE Y APELLIDOS | CEDULA |

1. Formato de Prueba: Hace referencia a la apariencia física del instrumento, en términos de su estructura.
2. Extensión del Instrumento: Se refiere a qué tan adecuada es la cantidad de afirmaciones que componen el instrumento.
3. Escala Utilizada: Se desea juzgar la conveniencia de la escala utilizada dentro del instrumento, la cual es de tipo pregunta cerrada de elección única, puntualmente dicotómicas en donde la respuesta es Cumple o No Cumple
4. Ítems sugeridos para incluir en el instrumento: Preguntas adicionales

Anexo E. Graficas por preguntas ECSAN y ESMEB

| ECSAN | ESMEB |
|--|--|
| UNIFORMADO | |
|  |  |
| <p>La población de estudiantes respondió en mayor rango en raras veces con un porcentaje de 54,7%, seguido por el ítem de a veces con un 28,0%; posteriormente el apartado de siempre de un 13,3%, y finalmente el 4,0% nunca.</p> | <p>En este sentido frente a las dos escuelas lo que expresan los estudiantes es que en un porcentaje del 53.7% el docente rara vez tiene vocación con lo que se podría manifestar que es una labor que se hace en las escuelas por parte de los docentes seguida por el rara vez con un promedio del 27% con ello se puede determinar que la labor docente no es de vocación y que está sujeta los requerimientos que sobre los uniformados tienen con la institución.</p> |
|  |  |
| <p>A veces 54,0%, raras veces 24,0%, siempre 18,0% y el 4,0% nunca.</p> | <p>El 52% a veces; rara vez el 22,0%, siempre el 24,0% y nunca el 2%</p> |
| <p>Respecto de las dos escuelas manifiestan los estudiantes que los docentes no están calificados para la docencia puesto que los mayores porcentajes se demarcan en rara vez y a veces con lo cual dejan de manifiesto que o están preparados y calificados para su práctica docente desde la enseñanza elemento que es de suma importancia en un proceso de enseñanza en un escenario de educación superior con lo cual se puede establecer que aunque los docentes tenga sus profesiones el enseñar implica tener otras habilidades que los estudiantes no perciben y no viene en sus clases con los docentes uniformados</p> | |
|  |  |
| <p>A veces 38,7%, raras veces 34,7% siempre 22,7% y el 4,0% nunca.</p> | <p>A veces el 37%, rara vez el 32%, siempre el 29% y nunca el 2 %.</p> |
| <p>En este sentido los resultados arrojan que a veces y rara vez los docentes logran cumplir los currículos por razones relacionadas con sus otras ocupaciones dentro de la institución y desde este punto de vista se puede evidenciar que las otras labores de los profesionales uniformados se consideran prioridad y de esta manera en las dos escuelas la labor curricular pasa a un segundo plano significando ello que se puede poner en juego la calidad académica, y el desarrollo de los contenidos curriculares dentro de los procesos de formación.</p> | |
|  |  |
| <p>A veces 39,3%, raras veces 32,7%, siempre 21,3% y el 6,7% nunca.</p> | <p>El 41% a veces, el 28 % rara vez, el 27 % siempre y el 4% nunca.</p> |

Para los estudiantes de las dos escuelas en el caso de la recuperación de clases que a veces y rara vez recuperan clases con un porcentaje que está en promedio por el 70%, configurándose esta situación como perjudicial para los estudiantes dado que si por razones de trabajo en la misma institución no puede asistir, sería importante poder realizar la reposición de clases para cumplir con la tarea y la misión institucional de formación para los estudiantes. Por esta razón se podría afirmar que el docente uniformado debido a sus múltiples tareas que le impiden asistir a clase y que además nos las repone genera una situación desfavorable que aunque se le sale de sus manos afecta el proceso de formación de los estudiantes.

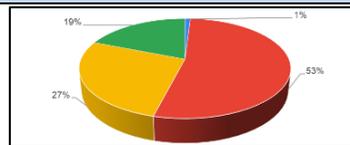
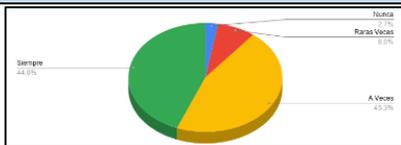


Siempre 84,0%, a veces 10,7%, raras veces 4,0% y el 1,3% nunca.

El 86% siempre, el 9% a veces, el 5% rara vez y el 1% nunca.

Los estudiantes de las dos escuelas manifiestan que en un 85% en promedio los docentes son cuidadosos de su presentación personal siendo este un punto muy importante para el ejemplo que debe ser como modelos los docentes para sus estudiantes.

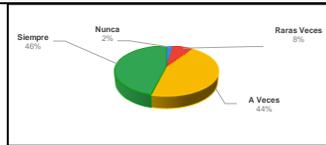
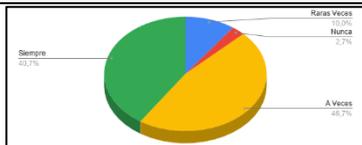
EXUNIFORMADO



Dentro de la torta el ítem de a veces se encuentra en mayor porcentaje con 45,3%, seguido por siempre con un 44,0% con un grado 1% de diferencia con el anterior, mientras raras veces el 8,0% dentro de la torta estadística, y el 2,7% nunca siendo la porción porcentual más pequeña.

La porción más grande porcentual en el ítem rara vez el con el 53% de la población estudiantil, seguido por a veces el 27% señalado con el color amarillo, el 19% de los estudiantes está representado en siempre, y una parte muy mínima de 1% respondieron en el ítem nunca

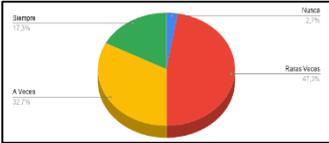
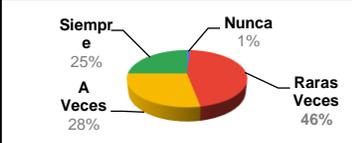
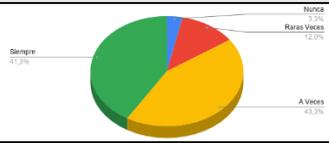
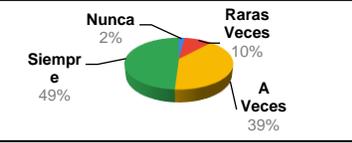
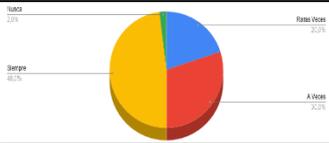
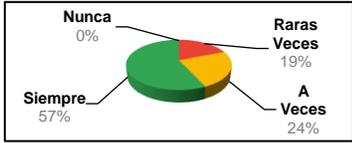
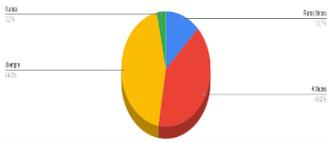
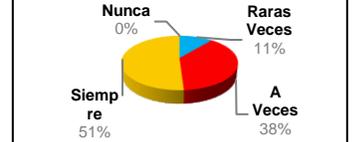
Desde la perspectiva de las dos escuelas los resultados están divididos debido a que manifiesta vocación de servicio que no es mayoritaria para ninguna de las dos escuelas en relación con sus docentes ex uniformados, con lo cual se puede determinar que rara vez y a veces los docentes demuestran esa vocación tal vez, dado a su condición de ex uniformados en la que ya la prioridad no está en la labor docente.

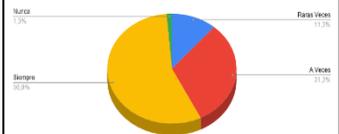
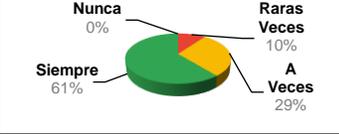
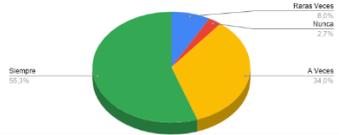
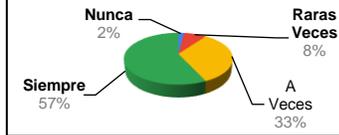
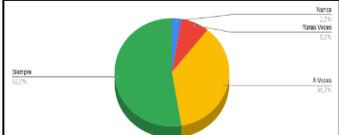
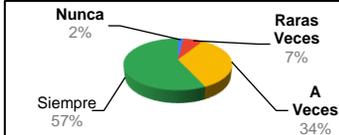
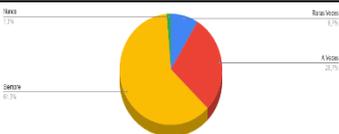
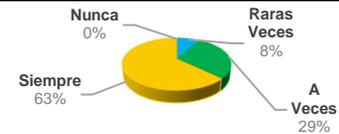


En la porción que más representativa es la respuesta de a veces 46.7%, siguiéndola siempre 40.7%, esta con una simple diferencia de un 6% poblacional estudiantil, y desciende la percepción de los estudiantes en raras veces 10,0% y el 2,7 % nunca.

El 46 % siempre, el 44% a veces, el 8% rara vez, y nunca el 2%

Por lo tanto los docentes externos para las dos escuelas tienen mayoritariamente un mirada de la vocación vista por sus estudiantes la cual está entre el siempre y el a veces que en relación con los otros tipos de docente se puede considera como que hay una mayor vocación según la percepción de los estudiantes, situación que se puede estar ligada a que el personal externo si está dedicado a la docencia

| | |
|--|---|
| y por ende en sus actitudes y desempeño docente demarca la diferencia en su práctica logrando permear a los estudiantes de esta cultura de vocación docente. | |
|  |  |
| Raras veces 47,3%, a veces 32,7%, siempre 17,3% y el 2,7% nunca. | Rara vez el 46%, a veces el 28%, siempre el 25%, 15 nunca. |
| Para los estudiantes de las dos escuelas el docente uniformado rara vez y a veces llegan a clase de manera puntual, siendo ello un punto fundamental para la formación de los estudiantes, con lo que se puede determinar que seguramente por sus múltiples tareas los docentes se atrasan en su llegada a clase. Esta situación se convierte académicamente en una amenaza para las buenas prácticas educativas en a las escuelas. | |
|  |  |
| A veces 43,3%, siempre 41,3%, raras veces 12,0% y el 3,3, % nunca. | El 49% siempre, el 39% a veces, 10% rara vez y nunca el 2%. |
| En relación con la percepción de los estudiantes de las dos escuelas sobre la puntualidad de los docentes ex uniformados estas se encuentran mayoritariamente entre a veces para la escuela ECSAN y siempre para los de la ESMEB, seguida por un siempre | |
|  |  |
| Siempre 48,0% a veces 30,0%, raras veces 20,0% y el 2,0% nunca. | El 57% siempre, 24% a veces, rara vez el 19 %. |
| De los docentes exuniformados afirman los estudiantes que siempre mayoritariamente los docentes se esmeran por cumplir el currículo, circunstancia que parece muy importante dado que ellos ya están en otros espacios y pueden contar con un poco más de tiempo y una dedicación exclusiva a esta actividad de la docencia. | |
|  |  |
| Siempre 44,0%, a veces 40,0%, raras veces 12,7% y el 3,3% nunca. | El 51% siempre; 38% a veces, 11% rara vez. |
| Los docentes exuniformados según la percepción de los estudiantes de las dos escuelas están sobre el 47 % con el siempre en relación la reposición de clases, seguido por el a veces como mayoritarios resultados. Estos resultados llevan a afirmar que los exuniformados reponen más sus clases que los uniformados, aunque no siempre en un porcentaje del 100%, pero si en un porcentaje que supera el 50%. Y que se puede considerar como positivo para los procesos de formación de los estudiantes. | |
| EXTERNO | |

| | |
|---|---|
|  |  |
| <p>Siempre 56,0%, a veces 31,3%, raras veces 11,3% y el 1,3% nunca.</p> | <p>El 61% siempre, 29% a veces, el 10% rara vez.</p> |
| <p>En relación con las dos escuelas el docente externo es considerado por los estudiantes como un docente que está cualificado y preparado para su labor. Con un promedio que supera el 60% con el siempre.</p> | |
|  |  |
| <p>Siempre 55,3%, a veces 34,0%, raras veces 8,0% y el 2,7% nunca.</p> | <p>Siempre un 57%, a veces un 33%; y el 8% rara vez y nunca el 2%</p> |
| <p>Desde esta perspectiva para los estudiantes de las dos escuelas los docentes externos siempre son puntuales, tal vez es importante rescatar que estos docentes están dedicados a la docencia y tiene como practica educativa esta actitud de puntualidad, diferente a los uniformados que tiene otras tareas de distinto orden en la institución que puede ser la razón de su llegada tarde constantemente a clase y la inasistencia a la misma.</p> | |
|  |  |
| <p>Siempre 52,7%, a veces 36,7%, raras veces 8,0% y el 2,7% nunca.</p> | <p>El 57% siempre, a veces el 34%; 7% rara vez y el 2% nunca</p> |
| <p>Para el caso de las dos escuelas el docente externo se esmera por cumplir las actividades curriculares en un alto nivel mayoritario que está en promedio en un 55% seguido por el a veces que están en promedio en un 35%, con lo cual se puede determinar que los docentes externos por razones de su práctica y por su dedicación solo a esta actividad y no a otras tareas institucionales dentro de la Policía Nacional, cumplen con lo planteado en el ámbito curricular de una mejor manera.</p> | |
|  |  |
| <p>Siempre 61,3%, a veces 28,7%, raras veces 8,7% y el 1,3% nunca.</p> | <p>El 63% siempre, a veces el 29%, rara vez el 8%.</p> |
| <p>Los resultados de las dos escuelas permiten determinar como la reposición de clases se puede hacer en un gran porcentaje del 63% sin problema por parte de los docentes externos dado que ellos no tienen que cumplir seguramente con otras actividades y además puesto que por su contratación es fundamental cumplir con este requisito, siendo esta condición muy favorable para los estudiantes y su proceso de formación</p> | |