

DIAGNÓSTICO DE LA CALIDAD ACADÉMICA IMPARTIDA POR LA  
ESCUELA DE GUÍAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO A PARTIR DE LOS  
ELEMENTOS QUE COMPONEN SU MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS.

**Bayardo Rosero Caicedo**

**Doctora Luz Ángela Aldana de Vega**, directora de la investigación

**Nelly Martínez Roso**

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones de Educación

Chía, 2011

DIAGNÓSTICO DE LA CALIDAD ACADÉMICA IMPARTIDA POR LA  
ESCUELA DE GUÍAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO A PARTIR DE LOS  
ELEMENTOS QUE COMPONEN SU MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS.

Eje de Profundización: Calidad de la Institución  
Educativa

**Bayardo Rosero Caicedo**, Investigador principal

Magister en Docencia Universitaria

**Doctora Luz Ángela Aldana de Vega**, directora de la investigación

**Nelly Martínez Roso**, Investigador auxiliar

Especialista en Criminalística

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones de Educación

Chía, 2011

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del jurado

---

Firma Directora de la Maestría

---

Firma Asesor

Bogotá, D.C., 5 de Septiembre de 2011

## DEDICATORIA

*A mi esposa,*

*A mis hijas*

*A su espera larga y paciente,*

*A su apoyo férreo e incondicional,*

*Cimientos profundos de objetivos cumplidos*

*Bayardo*

*A mi madre, a mi esposo y a mis hijos,*

*A su comprensión y apoyo espiritual,*

*A sus desvelos y esperanzas,*

*Fuente de logros alcanzados.*

*Nelly*

## AGRADECIMIENTOS

A los Directivos de la Universidad: Doctora Luz Yolanda Sandoval Estupiñán, directora de la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones de Educación; por su comprensión y sabias orientaciones; Doctora Luz Ángela Aldana de Vega, directora de la investigación; por compartir su sapiencia, y a todos los profesores que nos aportaron sus valiosos conocimientos. Al Mando de la Policía Nacional: Brigadier General Edgar Orlando Vale Mosquera, Director de la Dirección Nacional de Escuelas; Mayor Mario Hernando Chávez Rodríguez, director Escuela de Guías y adiestramiento canino, y todas las personas que nos aportaron valiosa información para culminación de este trabajo.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION.....	16
1. MARCOS DE REFERENCIA.....	21
1.1 MARCO TEÓRICO.....	21
1.1.1 La calidad de la educación en Latinoamérica.....	21
1.1.2 La calidad de la educación en Colombia.....	22
1.1.3 La calidad de la educación.....	23
1.2 MARCO ANTROPOLÓGICO.....	27
1.3 MARCO NORMATIVO.....	30
1.3.1 Constitución Política.....	30
1.3.2 Normatividad Ministerio de Defensa Nacional.....	32
1.3.3 Normatividad educativa.....	33
1.3.4 Normatividad de calidad.....	34
1.4 MARCO CONCEPTUAL.....	34
1.4.1 Diagnóstico.....	34
1.4.1.1 Diagnóstico organizacional.....	35
2. METODOLOGÍA.....	36
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
2.2 MÉTODO LÓGICO INDUCTIVO.....	36
2.3 VARIABLES.....	37
2.4 ESPACIO ESTADÍSTICO.....	38
2.4.1 Facatativá.....	38
2.4.1.1 Características específicas.....	38
2.4.2 Escuela de guías y adiestramiento canino “agente Álvaro Rojas Ahumada” (ESGAC).....	40
2.4.2.1 Reseña historica.....	40
2.4.2.2 Estructura orgánica.....	44

2.4.2.3 Simbología.....	45
2.5 UNIVERSO ESTADÍSTICO.....	47
2.6 CENSO.....	51
2.7 INSTRUMENTOS.....	52
2.8 FUENTES.....	52
2.9 PROCEDIMIENTO.....	52
3. DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	55
3.1 MESA REDONDA.....	55
3.2 DIAGNÓSTICO PEST.....	55
3.2.1 Origen.....	56
3.2.2 Misión.....	58
3.2.3 Visión.....	60
3.2.4 Objetivos del Sistema Educativo Policial.....	61
3.3 DIAGNÓSTICO DEBILIDADES, OPORTUNIDADES, FORTALEZAS Y AMENAZAS (DOFA).....	62
3.4 IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS Y ANÁLISIS.....	63
3.4.1 Variable: Origen. ....	63
2.4.1.1 Elementos.....	63
3.4.2 Variable: Misión.....	65
3.4.2.1 Elementos.....	65
3.4.3 Variable: Visión.....	68
3.4.3.1 Elementos.....	69
3.4.4 Variable: Objetivos.....	70
3.4.4.1 Elementos.....	70
3.5 PONDERACIÓN DE VARIABLES.....	72
3.5.1 Origen.....	73
4. CONCLUSIONES.....	80
4.1 CLASIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE VARIABLES Y ELEMENTOS	80
5. RECOMENDACIONES.....	83

REFERENCIAS.....	86
ANEXOS.....	88
Anexo A. Diagnósticos.....	88
Anexo B. Agenda.....	96
Anexo C. Talleres.....	97
Anexo D. Sistema de Gestión Integral.....	102
Anexo E. Mesas de trabajo.....	104

## LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Universo Estadístico y unidades estadísticas.....	48
Tabla 2. Expositores O.M.V.O.....	49
Tabla 3. Auditorio.....	50
Tabla 4. Participantes DOFA.....	51
Tabla 5. Ponderación de variables endógenas, Origen.....	72
Tabla 6. Ponderación de variables endógenas, Misión.....	73
Tabla 7. Ponderación de variables exógenas, Misión.....	75
Tabla 8. Ponderación de variables endógenas, Visión.....	76
Tabla 9. Ponderación de variables exógenas, Visión.....	77
Tabla 10. Ponderación de variables endógenas, Objetivos.....	78
Tabla 11. Ponderación de variables exógenas, Objetivos. ....	78
Tabla 12. Clasificación y calificación de variables y elementos, diagnóstico interno.....	81
Tabla 13. Clasificación y calificación de variables y elementos, diagnóstico Externo.....	82

## LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Entrega de perros pastores alemanes. ....	41
Gráfica 2. Campos de entrenamiento. ....	42
Gráfico 3. Instalaciones. ....	43
Gráfica 4. Estructura Orgánica. ....	44
Gráfica 5. Diagnóstico OMVO, Variables. ....	56

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Diagnósticos.....	84
Anexo B. Agenda.....	91
Anexo C. Talleres.....	92
Anexo D. Sistema de Gestión Integral.....	97
Anexo E. Mesas de trabajo.....	99

## ABSTRACT

The security of the country in the last two decades, and the requirements of Higher Education from Act 30 of 1992, Law 1188 of April 25, 2008 with their respective regulatory Decree 1295 of April 20, 2010 and regulations Policía Nacional de Colombia, generated the need to improve the academic quality of their educational programs.

The Guides and Dog Training Colombian School, attached to the National Schools (DINAE) offers academic programs that have a singular importance to the country and the National Police of Colombia are aimed at countering drug trafficking, counterfeit currency, explosives and redemptions.

The development of such programs has been based more on empirical trial of the police, based on years of experience in organized knowledge in an academic program in a curriculum supported technically prepared.

This generates the need to know the reality of the quality of academic programs offered by that school, for it is used to diagnose your situation. This is done two to develop diagnostic methods: the PEST and DOFA, an acronym of the first results are legislative, political, economic and ecological, but for purposes of this research fits like OMVO (origin, mission, vision, and objectives). Its development was led by experts whose expertise is channeled through a round table. The second translates weaknesses, opportunities, strengths and threats, the process was carried out by persons connected with the School, were commissioned to work on the building blocks of variables. The group strategy was employed with them through the organization of roundtables, workshops and plenary sessions supported.

The results of the above, reflect: the origin, there is a marked ignorance of the history of the national police, the DINAE and the School, regarding the Mission, establishing an alignment between the DINAE and the School; identify missing

components and define their identity, involve the family, community and the institution in coexistence, although the institution is working components such as humanism, it suffers from an anthropological view of education. Regarding the Vision, no clarity on consistency with the Mission doesn't generates important aspect or basis of human development and academic quality. Finally, the objectives are well made but difficult to enforce in practice.

Finally, as part of diagnosis, are weighted and defined the elements found in each of the variables are quantified and expose weaknesses, opportunities, strengths and threats as a result of the diagnosis.

## RESUMEN

Las condiciones de seguridad del país, en las dos últimas décadas, y la normatividad de la Educación Superior a partir de la Ley 30 de 1992, la Ley 1188 de Abril 25 de 2008 con su respectivo Decreto Reglamentario 1295 del 20 de Abril de 2010 y la normatividad de la Policía Nacional; generaron la necesidad de mejorar la calidad académica de sus programas educativos.

La Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, adscrita a la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), ofrece programas académicos que tienen una singular importancia para el país y la Policía Nacional de Colombia, y; están encaminados a contrarrestar el narcotráfico, la moneda falsa, los explosivos y los rescates.

La elaboración de dichos programas se ha fundamentado más en el juicio empírico de los policías, sustentado en largos años de experiencia, que en un conocimiento organizado bajo un programa académico soportado en un currículo técnicamente elaborado.

Lo anterior genera la necesidad de conocer la realidad de la calidad de los programas académicos ofrecidos por dicha Escuela; para ello se recurre a diagnosticar su situación a través del empleo de dos metodologías para elaborar diagnósticos: el PEST y el DOFA; las siglas del primero traduce factores Legislativo, Político, Económico y Ecológico; pero para efectos de esta investigación se adapta como OMVO (origen, misión, visión, objetivos). Su desarrollo estuvo a cargo de expertos cuya experiencia y conocimiento se canalizó a través de una mesa redonda. El segundo, traduce debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, su proceso estuvo a cargo de las personas adscritas a la Escuela; fueron los encargados de trabajar los elementos constitutivos de las variables. La estrategia de grupos, empleada con ellos se llevó a cabo, fue a través de la organización de mesas de trabajo complementadas con talleres y plenarias.

Los resultados de lo expuesto anteriormente, se reflejan así: en el origen, existe un desconocimiento acentuado de la historia de la Policía Nacional, de la DINA E y la Escuela; con relación a la Misión, se establece una alineación entre la DINA E y la Escuela; se identifica que faltan componentes como definir su identidad, involucrar a la familia, la comunidad y la Institución en coexistencia; aunque en la Institución se trabaja componentes como el Humanismo, se adolece de una visión antropológica de la educación. Con relación a la Visión, no presenta claridad en cuanto a la coherencia con los elementos que constituyen la Misión. Por último, los objetivos son bien trazados pero de difícil cumplimiento en la realidad.

Finalmente, como parte del diagnóstico, se ponderan los elementos encontrados y definidos en cada una de las variables, se cuantifican y exponen las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas como producto del diagnóstico.

**Palabras clave:** Calidad, diagnóstico, Origen, Misión, Visión, objetivos

## INTRODUCCIÓN

A pesar de la gran importancia que tienen para el país los programas académicos que ofrece la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino (lucha contra el narcotráfico, falsificación del papel moneda, explosivos) no se puede afirmar con certeza cuál es su calidad, no se ha realizado ningún diagnóstico o análisis comparativo que conlleve a ello.

El desconocimiento de la calidad educativa de los programas académicos ofrecidos por la Escuela comienza a ser evidente por dos causas: la primera, cuando se comenzó a sentir en Colombia los efectos de la globalización mundial a comienzos de la década de los 80 y la apertura económica iniciada desde el año 1991, en el gobierno de César Gaviria Trujillo, dejó entrever la calidad académica al intensificarse los intercambios estudiantiles - docentes con otros países. La segunda, cuando la ley exige la profesionalización de los policías, ésta debe someterse a la normatividad educativa colombiana, como: la Ley 30 de Diciembre 28 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, el decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003, por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior; la ley 1188 del 3 de Mayo de 2008 con el decreto reglamentario 1295 del 20 de abril de 2010; por el cual se reglamenta el registro calificado y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior que trata dicha Ley; el Decreto 2888 de Julio 31 de 2007, por el cual se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas dedicados a la educación para el trabajo y el desarrollo humano

El no conocer la calidad de los programas ofrecidos por la Escuela, al no contar con referentes que permitan hacerlo, se remonta a los años 1967 y 1968, cuando se ofreció por primera vez cursos denominados como técnicas de adiestramiento básico

y complementario, rastro y oteo; más aún, el concepto calidad no tenía claridad si se tiene en cuenta que éste se comenzó a trabajar con base en la ley 30 de 1992. El diseño de los programas se sustentó más en la experiencia los policías considerados individualmente y no en una política institucional. Hoy se evalúan, pero sin referentes. Es conveniente aclarar que los eventos académicos que en la actualidad ofrece la Escuela se ubican en la educación informal.

Luego, en el año 1972, para atender el incremento del narcotráfico en Colombia, se crean cursos especializados en detección de narcóticos; fundamentados en la experiencia sin contar con una estructura académica definida.

En el año 1987, el comportamiento es similar al año mencionado anteriormente, se crea una nueva modalidad de trabajo con perro, denominada detección de minas y explosivos, en cooperación de los Estados Unidos de Norteamérica con la Policía Nacional de Colombia. En el origen de los programas no se detecta con claridad como una necesidad de la Institución o del país; más obedece a las necesidades de otros países y a la necesidad del mando para poner en práctica su experiencia.

La problemática se agrava más, si se tiene en cuenta cuando la Organización de Naciones Unidas (ONU) afirma que el cultivo de coca disminuyó en Colombia, pero reitera que en países como Perú y Bolivia se incrementó; es decir, el problema de lo nacional pasa a ser transnacional. Este fenómeno obliga a observar estándares de calidad internacionales frente a los estándares sustentados por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Frente a lo antepuesto el panorama se amplía si se tiene en cuenta que la droga sintética comienza a desplazar a la droga producida naturalmente. En la medida que esta problemática avanza, los currículos se vuelven obsoletos cada vez más porque no están respondiendo a la realidad del país y mucho menos al campo internacional.

Con relación a la falsificación de moneda, la Dirección de Policía Judicial (DIJIN) (Null Value, 2010. El tiempo.com) sostiene que en sus archivos reposan 248 casos de falsificación de moneda colombiana y 14 de moneda extranjera reportados en los primeros seis meses del año.

Cada vez se hace más necesario revisar la calidad de los programas. De acuerdo al Comando General de las fuerzas Militares y el Comité Internacional de la Cruz Roja, en Colombia han sido afectados 2.205 adultos y 5.250 niños y niñas debido a la detonación de minas. Además, señalan que en el primer semestre de 1998 se produjeron 255 accidentes por minas colocadas por el ELN y las FARC. En ellos murieron 100 personas y 155 resultaron heridas. Entre los civiles, resultaron 45 muertos y 87 heridos.

De acuerdo con el Ministerio de Defensa, entre 1992 y 1994 murieron 98 militares como consecuencias de las minas y 254 civiles resultaron heridos. Durante 1999 fueron muertos por minas antipersonas 22 miembros del Ejército. Entre enero de 1997 y febrero de 2000, 87 miembros de la Fuerzas Militares, el 80% soldados, han muerto víctimas de las minas antipersonas y 269 han quedado lisiados, según cifras del Comando General de las Fuerzas Militares.

Como se observó, los programas académicos de la Escuela, se construyen con base en el momento histórico que vive la Institución, el país y el mundo. Pero lo importante y fundamental, ellos tienen que ver con personas y con su vida, con familias y comunidad; razón suficiente para revisar su calidad.

Como se manifestó en el párrafo final de la evolución del problema, está en juego la vida de personas; por lo tanto, los cursos, diplomados, seminarios encaminados a la formación de guías y adiestramiento canino deben revisarse y confrontarse con estándares de calidad, como los exigidos por el Ministerio de Educación Nacional y ojalá internacionales. Su elaboración no debe estar sometida únicamente a la orden

del mando, como sucede en la actualidad en la mayoría de los casos, a la cantidad de experiencia mostrada por alguno de ellos, o al inmediatismo de los hechos.

Lo descrito hasta el momento, conlleva al siguiente interrogante: ¿Como conocer la calidad educativa de los programas ofrecidos por la Escuela de Guías y Adiestramiento canino a partir de diagnostico de su realidad?

Si este problema de desconocimiento de la calidad persiste, queda en entredicho los programas y con él su pertinencia y continuidad, hecho que ocasionaría la emigración de la Escuela al dominio de Estados Unidos.

La elaboración de este trabajo es una necesidad sentida no solo por la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, sino por las demás Escuelas que se caracterizan como de Especialidades (Escuela de protección a dignatarios, Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia, Escuela de Telemática y Electrónica, Escuela de Seguridad Vial, Escuela de Aviación, entre otras); asimismo, el diagnóstico de su calidad permitirá conocer la realidad como también formular estrategias orientadas a cómo mejorarla.

Lo anterior también se reflejará en Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, a corto plazo, ya que ésta adquirirá claridad en cuanto a su Misión, Visión y objetivos, base para determinar su calidad académica; asimismo, con la determinación de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenaza sabrá qué hacer frente a ellas, como también se constituirá en un insumo fundamental para retroalimentar tanto el plan de desarrollo de la Escuela como el Institucional.

Con base en lo expuesto anteriormente se trazó el siguiente objetivo: Diagnosticar la calidad de la educación ofrecida por la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino con el fin de generar estrategias de mejoramiento. Para ello se organizaron mesas de trabajo; se elaboran diagnósticos empleando herramientas conocidas como PEST Y DOFA cuyo objeto de trabajo fueron los elementos

constitutivos de la Misión, Visión y objetivos; unificar conceptos a partir de plenarias y ponderar variables y elementos.

Con el alcance de los objetivos no culmina este trabajo para la Institución, aunque debido a la naturaleza jerárquica de la Policía Nacional de Colombia es una tarea muy difícil, se trabajarán asignaturas transversales con enfoque antropológico, retroalimentar el plan de desarrollo, organizar la estructura académica de la Escuela: educación informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación superior y tramitar sus respectivos registros calificados ante la Secretaría de Educación o el Ministerio de Educación; para finalmente, organizar todo el sistema educativo de la Institución involucrando sus colegios, como una estrategia para fundamentar valores y principios. Serán otros trabajos de investigación los que tomarán como base de trabajo los temas mencionados.

Este trabajo no fue fácil, aunque se logró más de lo propuesto. Los objetivos se lograron en su totalidad, pero los participantes en los diferentes eventos pudieron expresar su sentir personal, tuvieron la oportunidad de ser escuchados, se habló un lenguaje común a través de las plenarias, se aceptó la diferencia y se respetó la exposición; sintieron el valor de su palabra al saber que iban a ser parte de la reorganización académica.

Una gran limitante fue la ejecución del trabajo de campo debido a que la movilidad del personal para atender el servicio policial obligaba a cambiar las fechas programadas y esto repercutía en la cuantificación del universo estadístico; finalmente, lograr que se hablara un lenguaje homogéneo fue una gran dificultad. Estas limitantes se superaron con la vinculación del Director de la Escuela al proceso, quien a través de órdenes de servicio convocaba al personal, hacia una inducción muy detallada del diagnóstico y sus diferentes procesos, pruebas pilotos y grabación del evento; hecho que hacía sentir importantes a las personas.

La estructura general con la cual se elaboró esta investigación se encuentra conformada por tres partes: preliminares, cuerpo del trabajo y complementarios.

El cuerpo del trabajo se encuentra organizado en tres capítulos: Marcos de Referencia, Metodología y Descripción y análisis de resultados. El primero, se caracteriza por ser el soporte teórico y normativo de la investigación; el segundo, fundamenta y describe los procesos con los cuales se llevó a cabo este trabajo y el tercero, describe y analiza los resultados obtenidos después de la culminación del trabajo de campo.

A nivel personal esta labor ayudó a ser más persona, a aceptar la diferencia de los demás, a entender que educar es humanizar, a mirar la ética como una nueva competencia reflejada en una forma de vida y a ver la educación desde el punto de vista antropológico; es decir, el desarrollo humano integral: Cuerpo y espíritu.

## 1. MARCOS DE REFERENCIA

### 1.1 MARCO TEÓRICO

1.1.1 La calidad de la educación en Latinoamérica. La apertura económica caracterizó la década de los años 90, dentro de esas características se presentó la comparación de la calidad educativa de los profesionales al enfrentarse con sus homólogos de países localizados en otros continentes. En ese momento la “gerencia de oblijo”, y del “avestruz” (el avestruz esconde la cabeza en la tierra para ignorar el problema, sabiendo que este existe) cayeron de su pedestal y salió a flote la dialéctica. La calidad no fue de las mejores, nuestros pares éramos nosotros mismos, aspecto que sesgaba el pensamiento “somos los mejores” (gerencia de ombligo).

El hecho anterior, generó muchos interrogantes, entre ellos: ¿Lo que se enseña es lo adecuado para enfrentar el mundo? ¿Para realizarse como persona?

La respuesta a estos interrogantes determinó que se estaba impartiendo una educación centrada en el conocimiento con algo de comprensión; que estaba lejos de ser innovativa, no se contextualizaba en su entorno por lo tanto la hacía no pertinente, no se hacía investigación para generar nuevos conocimientos ni mucho menos para entender cómo aprende el estudiante. Era una educación importada, se estudiaban materiales elaborados en otros contextos, situación que llevaba a un conocimiento repetitivo.

A la apertura económica le siguió la globalización, en varias situaciones se presentaron al mismo tiempo, mientras en la primera aparece un estado regulador o controlador de la calidad de la educación a nivel interno de cada país; en la segunda, surge con una visión internacionalista, con la obligación de abrirse al mundo, de

buscar estándares internacionales que permitan comparar realmente la calidad de la educación.

1.1.2 La calidad de la educación en Colombia. La historia de la educación superior en Colombia, desde el punto de vista económico, cobra un gran significado en el transcurrir de la década de los años cincuenta; periodo impregnado por las consecuencias de la segunda guerra mundial, por la introducción del capitalismo en la agricultura y el nacimiento de los grupos guerrilleros.

La segunda guerra mundial trajo como consecuencia el proteccionismo a la producción agrícola, al producto final y no a las materias primas e insumos; éstas últimas entraban al país con ventaja competitiva frente a la fabricación nacional.

Como consecuencia de lo anterior, se generó una migración de la población rural a las ciudades, hecho que disparó las estadísticas: La población urbana era muy superior a la rural. Este proceso trajo efectos que en la década de los sesenta serían muy significativos. La población que emigraba era desplazada por la tecnología, salía a buscar trabajo; era pobre, en su gran mayoría miserable, se ubicaron a los alrededores del casco urbano formando los famosos cinturones de miseria.

En esa década solo se distinguían dos clases sociales: alta y la baja, pero la segunda era mucha más significativa en número que la primera a tal punto que amenazaba con absolverla. Se suscitaron revueltas, manifestaciones, marchas (típicas de la década de los 60); la educación técnica y tecnológica comenzó a remplazar a las humanidades y la filosofía. En ese contexto, aparecieron las profesiones como un medio para contrarrestar el embate de la clase baja. Las profesiones dieron lugar a la clase media, ésta era la privilegiada para estudiar y ascender de escala (satisfacción de necesidades de seguridad, según Maslow, 1950). Entonces aparecieron las universidades privadas centradas en las capitales. Cualquier espacio era adecuado para montar una universidad. La cobertura superó grandemente la calidad.

Para contrarrestar lo anteriormente planteado se dio origen a una legislación encaminada a cualificar la educación; consecuencia de ello es la Ley 115, la Ley 30, el Decreto 2566 y la Ley 1188 y sus respectivos decretos reglamentarios.

1.1.3 La calidad de la educación. El concepto de calidad en la educación es muy complejo por la cantidad de variables que la determinan, entre otras: los estudiantes, los egresados, la comunidad, la sociedad, la organización, la administración, la infraestructura física y tecnológica, los docentes, la trayectoria y tradición de las instituciones educativas. Ninguna definición ha conseguido aprehender la complejidad de todas sus significaciones y satisfacer a todos los académicos y grupos de interés.

Lo que es conveniente diferenciar es que las variables que tipifican a la educación, no son en su gran mayoría, las mismas que caracterizan a una empresa concebida ésta desde su rentabilidad financiera (valor presente neto, tasa interna de retorno). La calidad de la educación debe medirse a través de su rentabilidad social (costo-beneficio, tasa anual equivalente); pero más que un simple indicador, su producto es una persona humana con valores, capaz de coexistir con una familia, ésta ser parte integral de una sociedad y desempeñarse en un puesto de trabajo con eficiencia eficacia y efectividad.

Otro aspecto diferenciador y a tener en cuenta es que la calidad de la educación es diferente a calidad de la enseñanza. Es indiscutible que se relacionan grandemente, muchas veces en forma biunívoca, pero la primera hace referencia a aspectos macro sociales y la segunda se da en el ámbito de trabajo que el docente lleva a cabo en el aula.

La Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES, 1998), con respecto a la calidad educativa manifestó:

Sólo puede ser considerada de alta calidad una educación superior que esté realmente comprometida con los valores públicos de una sociedad específica (pertinencia y relevancia social). La calidad está directamente relacionada con su capacidad de contribuir al desarrollo social. Requiere ampliar escolaridad y población. (CVNE, 1998, p. 1).

En la manifestación anterior, CMES de 1998, se observa claramente que educar no solo es impartir conocimientos académicos; éstos deben ser una respuesta a las características y necesidades de una región y al mismo tiempo debe impartirse con la misma calidad a toda una sociedad.

En la segunda Conferencia (CMES, 2009, llevada a cabo en París (Francia); además de resaltar el papel y la importancia que tiene la educación para brindar respuestas a las crisis mundiales; expone que ésta debe generar equilibrio entre los sectores de la sociedad a través de la disminución de brechas como las existentes entre la calidad de la educación rural y la de la ciudad; entre la estatal y la privada. En la medida que esas brechas disminuyan; en esa medida se generará calidad. Y, avanza mucho más al abordar aspectos antropológicos que deberían caracterizar la educación cuando manifiesta: “la calidad sin pertinencia no existe; que no hay libertad sin responsabilidad; que no se forman ciudadanos del mundo sin que ellos construyan identidad nacional” (Rivera, 2009, p.1).

Ahora bien, con fenómenos como la globalización, la sociedad ya no se circunscribe a los límites geográficos de un país, su radio de acción es regional o transnacional lo que implica que la educación y la calidad involucran a los gobiernos de todos los países, porque ellas deben dar respuesta a esos nuevos escenarios.

Si bien es cierto que la calidad se circunscribe en un todo (gobiernos y países), el concepto emitido por el Consejo Nacional de Acreditación (C.N.A.) presenta tanta relatividad que finalmente se vuelve amorfo.

El concepto de calidad no es absoluto, es relativo. A partir de allí el concepto de calidad lo enmarca, entre otros, en el prestigio, en función de los recursos, resultados, cambio, adecuación de propósitos. Asimismo, se hacen muchas definiciones de calidad que en ciertas circunstancias dependen de las personas, de las condiciones, de su misma filosofía, de la gestión, administración, financiamiento, investigación, momentos coyunturales, influencias extranjeras. (Giraldo & Abad, 2008, p.153).

Más aún, en el planteamiento anterior se considera que todas las variables que caracterizan a la calidad de la educación deben estar encaminadas a la construcción y desarrollo de la persona humana; por lo tanto es allí donde debe reposar la calidad; sin embargo se hace alusión únicamente a conceptos (variables) tales como: prestigio, filosofía, gestión, administración, etc.

Lo anterior se refleja en los procesos de registros calificados y acreditación de alta calidad (programas e institucional), no se observan estándares o factores que rescaten la antropología de la educación.

Los siguientes son los estándares de calidad que se emplean para optar por un registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional: a) Denominación del programa, b) Justificación del programa, c) Contenidos curriculares, d) Organización de las actividades académicas, e) Investigación, f) Relación con el sector externo, g) Personal docente, h) Medios educativos, i) Infraestructura física, y j) Evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional.

Los factores que a continuación se presentan son los necesarios para obtener acreditación de alta calidad para programas e institucional: a) Misión y Proyecto Institucional, b) Profesores y Estudiantes, c) Procesos, d) Académicos, e) Investigación, f) Pertinencia e Impacto Social, g) Procesos de Autoevaluación y Autorregulación, h) Bienestar Institucional, i) Organización, j) Gestión y Administración, k) Planta Física y Recursos de Apoyo Académico y, m) Recursos Financieros.

Aunque aparentemente es muy arriesgado afirmar que de por sí los nombres de los estándares y factores enunciados no encierran criterios antropológicos; la experiencia de los investigadores, pares académicos, si permite hacerlo: En ninguno de ellos se trata a la persona como un ser integral. Si bien es cierto que el bienestar universitario, proyección social y el bienestar institucional lo contemplan, en la realidad no es así. Prima más la estructura curricular bien elaborada, la infraestructura financiera, física y financiera que la persona en sí.

Si los elementos que conforman una Misión, son la base para la construcción de un proyecto educativo (entendiéndose éste como carta de navegación), es inconcebible que ella no contenga ese carácter antropológico mencionado, no se la asume en su plena dimensión, peligrosamente convirtiéndose en un elemento decorativo; y si lo contiene no hace vida en la realidad.

Las fronteras entre los registros calificados, la acreditación y reacreditación son mínimas. Se están volviendo un ejercicio académico, o se elaboran para cumplir con la normatividad o exigencias del Ministerio de Educación; sin reflexionar realmente la esencia de su ser. No se hace un seguimiento a los planes de mejoramiento, esto solo sucede cuando el problema existe mas no lo previene.

Retomando las teorías relacionadas con la calidad de la educación donde se involucra al ser humano, se encontró el siguiente planteamiento:

La Calidad Total en la Educación se centra en la formación de personas, tomándolas como su recurso más valioso y favoreciendo el desarrollo de cualidades en sus educandos. De igual forma la Institución Educativa debe generar una calidad de educación que le exija prestar un servicio lo más perfecto posible y por ende entregar un producto con características de excelencia. (Yarce, 1997, p.29)

Aunque Yarce, (1997) sí involucra a la persona en la calidad, sí rescata a la persona humana, hace falta claridad del concepto de producto, éste no es el resultado del funcionamiento mecánico de una matriz sistemática, entrada-proceso-salida-retroalimentación, en él confluyen variables de entorno, personales (como espirituales) que no son susceptibles a encajonarse en procesos mecánicos.

## 1.2 MARCO ANTROPOLÓGICO

Como se manifestó a los inicios del marco teórico de esta investigación, la globalización ha generado cambios en diferentes campos: político, cultural, económico, investigativo, tecnológico, comunicativo, entre otros; a tal punto que hoy se habla con naturalidad de cibernética, cibercultura, educación virtual, sociedad del conocimiento, autopistas de la información.

Pero también ha presionado cambios en las estructuras organizacionales, las piramidales o funcionales dieron paso a las escalares, éstas a su vez cedieron terreno a las formuladas a través de proyectos para desembocar poco a poco en la planas, sin

querer decir con esta afirmación que solo éstas últimas generan lo que más adelante se expone; existen varios elementos que se centran en las personas, como la búsqueda constante que los objetivos institucionales concuerden con los de las personas, empoderamiento de los puestos de trabajo, el bienestar de la persona y de su familia y el cultivo de lo espiritual y corporal concebido el ser como integral.

Como se observa la tendencia de las organizaciones, tanto educativas como empresariales, se están construyendo con base en las personas, como seres humanos y no las personas en función de las Instituciones. Hoy han perdido vigencia conceptos como: el trabajador es un tornillo más de la empresa, dependencias denominadas como recurso humano y en las mismas cuentas presupuestales (recurso humano por talento humano).

¿Qué significa lo sustentado hasta el momento?: que el enfoque antropológico es pertinente a ese nuevo concepto de globalización.

Sandoval, (2008) reafirma lo expuesto; dice:

... el enfoque antropológico no solamente tiene un gran potencial para comprender y entender las realidades de las organizaciones en general, dándoles continuidad y generando beneficios humanos; si no que, además, es el enfoque idóneo y el que mejor operativiza la realidad de las organizaciones. (Sandoval, 2008, p. 203).

Ahora bien, frente a la realidad de las organizaciones surgen dos aspectos en cuanto a su funcionalidad; o se trabaja por resultados (el fin justifica los medios) para mostrarlos al exterior, sin importar el impacto en el entorno, o se lo hace hacia el interior, o sea teniendo en cuenta a las personas como seres humanos.

Rodríguez Sedano (2007) rescata con sapiencia el concepto de ser humano, al afirmar: “Es un ser compuesto de muchas dimensiones casi todas ellas dinámicas, un ser interrelacionado hacia fuera y por dentro”. (p. 1)

Pero en la actualidad se desconoce en gran medida a ese ser humano, a nivel de la Institución se obtuvo certificación y se obtuvieron registros calificados, pero el clima organizacional sigue siendo complejo, difícilmente se convive y es casi imposible coexistir. Si se revisan los estándares de calidad, desde otro punto de vista, para obtener acreditación, bien sea nacional o internacional; no se encuentra su componente antropológico; inclusive, los rankings mundiales de la Educación Superior contemplan en sus indicadores para ocupar los primeros lugares: Cuántos premios Nobel, presidentes, ministros han egresado de la Institución; sin embargo, la corrupción nacional y mundial es evidente en los diferentes escenarios. La infraestructura física y tecnológica es otro de los estándares que pesa en lo esbozado; a tal punto que se coloca al ser humano al servicio de ésta y no al contrario.

Entonces qué está pasando con la educación, es momentánea o es un proceso continuo y permanente, o simplemente busca ostentar un título académico sin haber aprehendido la competencia llamada ética, no como una norma (principios) sino como una forma de vida (moral). Y... en este proceso ¿qué papel juega la familia?

Rodríguez Sedano, (2007) afirma al respecto, lo siguiente:

La idea de que los niños pueden ser educados fuera de la familia es un error; el papel educativo del padre y de la madre no es sustituible. La familia hace posible el desarrollo del hombre desde su nacimiento hasta su incorporación al

mundo...” y agrega una frase contundente...”si esto se omite, el mundo se desencuaderna. (p.2)

### 1.3 MARCO NORMATIVO

Para la elaboración del marco normativo se tomó como referencia la Constitución Política Colombiana, la normatividad de la Policía, la de la educación Superior y la Certificación de calidad.

1.3.1 Constitución Política. A continuación se presentan los artículos que sirven de referente al trabajo:

1. Art. 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

2. Art. 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

3. Art. 41. En todas las instituciones de educación, oficiales o privadas, serán obligatorios el estudio de la Constitución y la instrucción Cívica. Así mismo, se fomentarán prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana. El Estado divulgará la Constitución.

4. Art. 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente...

5. Art. 68. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra...

6. Art. 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley...

7. Art. 218. La Ley organizará el cuerpo de policía. La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. El orden público que protege la Policía resulta de la prevención y la eliminación de las perturbaciones de la seguridad, de la salubridad y de la moralidad pública.

La normatividad expuesta protege al ser entendido como persona integral; cuando afirma que Colombia es un estado social de derecho se fundamenta en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas. Asimismo les facilita la participación ciudadana en la vida cultural de la Nación, y el aprendizaje democrático de los principios y valores.

Por otra parte, se sustenta que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene función social, pero esa función social debe conducir a humanizar, debe canalizar a la libertad pero una libertad fundamentada en el respeto a los demás, a aceptar la diferencia y a entender al prójimo como se entendiera uno mismo.

### 1.3.2 Normatividad Ministerio de Defensa Nacional

1. El Decreto 4222 del 23 de Noviembre de 2006, “Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional y le confiere funciones al Director General de la Policía Nacional de Colombia”; entre otras: Artículo 2. Direccionar la ejecución de los macroprocesos del servicio de policía, la investigación, la tecnología y los recursos con fundamento en el desarrollo del talento humano, para la prestación de un efectivo servicio de seguridad. Artículo 12. Proponer y desarrollar el sistema de carrera del profesional policial y el sistema de profesionalización, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

2. Resolución No. 03561 de agosto de 2008. Con base en el Decreto anterior, se expide esta Resolución, la que reza: Que de conformidad con lo consagrado en la Ley 62 de 1993 y el Decreto Ley 1791 de 2000, se hace necesario profesionalizar el desempeño del personal de oficiales, suboficiales, miembros de nivel ejecutivo y agentes de la Policía Nacional, que a la fecha no cuentan con un título académico para ejercer la profesión de Policía.

Aproximadamente hace diez años la Policía Nacional de Colombia viene en un proceso de transformación encaminado a brindar seguridad a la ciudadanía dentro de ambientes de amabilidad y convivencia. Es así como se organiza a través del sistema de Gestión integral adecuando su estructura orgánica para su funcionamiento, entra en la política de la revolución educativa emanada por el Ministerio de Educación Nacional la que tiene como estandarte la profesionalización del Policía. Asimismo, la Dirección Nacional de Escuelas fundamenta mucho más su proyecto educativo,

formula su plan de desarrollo y adecua su estructura orgánica atendiendo las funciones sustantivas de la Educación Superior: Docencia, Investigación y Proyección social.

### 1.3.3 Normatividad educativa.

1. La Ley 30 de 1992, organiza el servicio público de la educación superior, con base en la autonomía universitaria, consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia.

2. Ley 749 de Julio 19 de 2002. “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica”

3. Ley 1188, 25 de abril de 2008. "Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones"

4. Decreto 1295 del 20 de abril de 2010. Por el cual se reglamenta el registro calificado y la oferta y desarrollo de programas académicos de Educación Superior

5. Ley 1064 del 26 de Julio de 2006. "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación"

1. Decreto 2888 de 2007 (Julio 31). “Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los Programas y se dictan otras disposiciones”.

Necesariamente la Revolución educativa exigía estándares de calidad, se necesitaba “legalizar” la educación policial impartida hasta ese momento; para ello se toma

como referencia la normatividad mencionada anteriormente. Aunque existen determinados estándares que no son compatibles con la vida policial en su desarrollo se han venido adecuando.

### 1.3.3 Normatividad de calidad.

1. Certificación de la calidad en educación, según normas ISO 9001
2. Los sistemas de calidad según las normas ISO 9000

La normatividad de calidad es una exigencia del Estado, se deben certificar y mantener los procesos institucionales, de segundo y tercer nivel.

## 1.4 MARCO CONCEPTUAL

1.4.1 Diagnóstico. Desde el punto de vista etimológico el concepto diagnóstico es de origen griego y se encuentra conformado por dos raíces: *día*, que significa a través y por *gignoskein* que simboliza conocer; por lo tanto, diagnóstico significa conocer a través de. Abstrayendo, se puede definir como: la identificación de un problema y de la causa o causas posibles que lo generaron. Es conveniente aclarar, que el diagnóstico trabaja con puntos de referencia; es decir, la realidad que está sucediendo frente a una normatividad establecida o parámetros de comparación previamente definidos. Asimismo, éste no se lleva a cabo simplemente por conocer una realidad, se hace para actuar sobre ella a través de propuestas integrales.

Una vez entendido lo que es un diagnóstico, es necesario comprender lo que es una organización humana para luego emprender la dilucidación del objeto de esta investigación cual es la elaboración del diagnóstico de la Escuela de Guías y Adiestramiento, centrado en elementos que integran su Misión, Visión y Objetivos.

Llámesese organización educativa u organización empresarial, las dos son organizaciones humanas ya que trabajan con personas siendo éstas la columna

vertebral que las sostiene. El ser humano realiza una serie de actividades en una organización, unas bien (aunque siempre debería ser así) otras no tan bien, otras lo conllevan al éxito otras lo llevan al fracaso; pero para su ejecución necesita de las demás personas por las mismas limitaciones que presenta. Esa búsqueda de apoyo o complementariedad en otros seres humanos motiva el surgimiento de organizaciones las que facilitan el logro de propósitos comunes y hacen que las personas funcionen como una unidad.

Al respecto, Pérez (2000) manifiesta la organización “es un conjunto de personas cuyos esfuerzos se coordinan para conseguir un cierto resultado u objetivo que interesa a todas ellas, aunque su interés pueda deberse a motivos diferentes”. (p.14).

En el planteamiento de Pérez, se deja entrever que la persona es lo fundamental en cualquier organización que son los intereses de ésta los que pueden llevarla a entenderla desde enfoques mecanicistas, psicosociológicos o antropológicos; sin pretender afirmar con esto que esas posiciones no puedan coexistir en una unidad.

1.4.1.1 Diagnóstico organizacional. Diagnóstico organizacional es una actividad vivencial que involucra a un grupo de personas de una organización educativa o empresarial que se someten a un autoanálisis el cual está encaminado a detectar problemas o necesidades para que en conjunto planteen soluciones a través de la formulación, ejecución, evaluación y retroalimentación a planes de acción concretos.

Ahora bien, el diagnóstico organizacional debe realizarse en forma periódica, como un examen médico, para poder diagnosticar problemas potenciales y predecir sus soluciones.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Con base en la naturaleza de esta investigación se trabajó con el tipo de investigación denominado correlacional ya que se identificaron variables dependientes las que buscaron ser explicadas a través de variables independientes. Es conveniente aclarar que la correlación no significa que entre las variables existan relaciones de causalidad, pueden existir otros criterios que incidan en su comportamiento (como variables intervinientes o estocásticas); en esa relación tampoco es posible un control experimental, no es posible repetir el problema en un laboratorio, pero se puede dar a través observaciones naturales como también no se puede identificar directamente las relaciones causa-efecto pero si se puede explicarlas a través de sus comportamientos.

### 2.2 MÉTODO LÓGICO INDUCTIVO

De acuerdo a la naturaleza de esta investigación, el método en mención es el más adecuado para desarrollarla. Inicia identificando y conceptualizando tanto las variables como los elementos que las componen, esto con el fin de conocer su realidad, ésta se reflejó en los resultados extraídos de la ponderación, clasificación y calificación de los mismos. Este proceso genera pautas para establecer estándares de calidad para la educación ofrecida por la Escuela.

Desde el punto de vista epistemológico, este trabajo abordó el desconocimiento de la calidad de los programas adscritos a la Escuela y los enmarcó en circunstancias históricas y sociológicas. El hecho de que aborde la historia y la sociología no implica que la evaluación sea eminentemente cualitativa, más de un estándar de calidad implica medición cuantitativa; por lo tanto, será mixta. Cualitativa al tomar

los conceptos de la fuente primaria y cuantitativa al ponderar las variables y sus elementos.

### 2.3 VARIABLES

1. Variables dependientes. Estas variables fueron identificadas por los expertos que participaron en el diagnóstico denominado PEST, y se denominaron: Origen, Misión, Visión y Objetivos

2. Variables independientes. Con base en el diagnóstico anterior, los participantes del diagnóstico DOFA identificaron los elementos que componían cada una de las variables dependientes, buscando que las segundas expliquen a las primeras. Fueron las siguientes: Concepto de Escuela, estructura orgánica, formación y capacitación integral, gerencia de proceso de formación, actualización y entrenamiento, investigación científica, especialidad del servicio, programas de adiestramiento canino, apoyo humanitario, satisfacción de necesidad de seguridad, principios y valores, respeto a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario, calidad humana y académica, plan de desarrollo estratégico, acreditación internacional, planes de mejoramiento, currículo, diagnósticos, indicadores de impacto y sistema educativo. Los elementos anteriores se correlacionaron con las variables a partir de la ponderación de las mismas.

3. Variables intervinientes. Una variable que no fue objeto de esta investigación pero que intervino fuertemente en su elaboración fue la rotación permanente de personal. Una de las características de estas variables es su identificación pero no su procesamiento estadístico.

## 2.4 ESPACIO ESTADÍSTICO

Desde el punto de vista estadístico, se define como espacio estadístico al lugar geográficamente determinado donde se va a llevar a cabo la investigación; teniendo en cuenta lo enunciado se determinó a Facatativá, zona rural, por ser donde se encuentra ubicada la Escuela objeto de este trabajo, y la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino como entidad educativa y que se ubica en dicha área. Las características respectivas, entre otras son:

### 2.4.1 Facatativá (Facatativá-Cundinamarca.gov.co)

#### 2.4.1.1 Características específicas

- Fecha de fundación: 03 de julio de 1600
- Nombre del fundador: Diego López De Mena
- Extensión total: 158 Km<sup>2</sup>
- Extensión área urbana: 6 Km<sup>2</sup> de zona urbana
- Extensión área rural: 152 Km<sup>2</sup> de zona rural
- Altitud de la cabecera municipal: Su altura sobre el nivel del mar es de 2.586 m.
- Temperatura media: 19° C° C

Los datos anteriores son netamente informativos.

1. Reseña histórica. En visita del oidor Gabriel de Carvajal el 17 de Julio de 1639 se ordenó sacar copia de los autos de la anterior visita del oidor Diego Gómez de Mena el 3 de Junio de 1600, de los cuales aparece haber reconocido el resguardo adjudicado por el Licenciado Miguel de Ibarra a los de Chueca y Facatativá, y como no estaban poblados los mandó reunir y congregar en forma de pueblo en un sitio del valle llamado Teuta al que se le agregaron los de Nimixaca. No se encuentra el auto de población, pero de los siguientes

documentos se concluye que el oidor Gómez de Mena fue el fundador del nuevo y actual pueblo de Facatativá el 3 de julio de 1600, pues como tal se nombra y en la misma fecha de adjudicación reconocimiento del resguardo solía proferir el auto de población (Facatativá-Cundinamarca.gov.co)

2. Descripción Física. El Municipio de Facatativá, se encuentra ubicado geográficamente en el extremo occidental de la Sabana de Bogotá D .C. a 36 Km de la ciudad capital, cerrándose en dos ramificaciones de la cordillera Oriental, constituidas por los cerros del "Aserraderos" y "Santa Elena", de los cuales uno sigue la dirección de Occidente Sur, formando el cerro de Manjuy y el otro de Occidente-Oriente formando los cerros de Churrasi, Piedrecitas y Mancilla, para terminar en el punto de la vuelta del cerro, en el camino que conduce a Subachoque.

Dentro de su geografía se destacan el alto de la Tribuna con una Altura aproximada de 3.000 metros, ubicado al occidente de la Vía Albán; el alto de las Cruces con 2800 metros, ubicado al sur de la Vía Anoláima por el Camino Real; el cerro Manjuy con 3150 metros; caminos reales de Zipacón, Anoláima al Gualivá (Sasaima): sendero vereda Mancilla la Selva San Rafael, Camino Antiguo Ferrocarril Mancilla El Dintel: reservas naturales Vereda la Selva, entre otros. Actualmente a Facatativá, se llega desde Bogotá por la ruta de la autopista Medellín.

3. Límites del municipio. Facatativá limita por el norte con el Municipio de Sasaima, la Vega, y San Francisco; por el Sur, con Zipacón y Bojacá; por el Oriente con Madrid y el Rosal; por el Occidente, con Anoláima y Albán.

4. Ecología. Facatativá desde siempre se ha caracterizado por su abundante agua. Entre sus ríos se encuentran: Río Botello, Rio Subachoque y algunas

quebradas como: Mancilla y San Rafael (El Manzano), ubicadas en las veredas con el mismo nombre de las quebrada La Pava en la Vereda la Selva. De la misma forma, se encuentran dos importantes cuerpos de agua: los embalses Gatillo ubicados en el barría San Cristóbal, vía a la vereda pueblo Viejo y la laguna Guapucha, ubicada frente al barrio el Llanito.

5. Economía. En el municipio la actividad industrial está representada por empresas que producen alimentos, cosméticos, joyas, jabones, refinería y concentrados para animales, algunas de éstas son: Promasa, Arrocería de la Sabana, Jabonerías Unidas, Yanbal, Alpina. Indalpe, Inagro, Ecopetrol: localizadas en la zona urbana y las veredas Prado. Mancilla y La Tnbuna

#### 2.4.1 Escuela de guías y adiestramiento canino “agente Álvaro Rojas Ahumada” (ESGAC)

2.4.1.1 Reseña histórica. Esta reseña se tomó textualmente de los escritos realizados por Triviño, (2007):

“La Policía Nacional de Colombia, buscando siempre mejorar las técnicas y tácticas para contrarrestar la subversión armada y aplicar un sistema de apoyo a la vigilancia urbana y rural se vio en la necesidad de fundar el “Centro de Adiestramiento de Perros Auxiliares de Policía”, por medio de la resolución número 00117 del 23 de enero de 1962.

Inicialmente se llamó Centro de Adiestramiento de perros auxiliares de los servicios de la Policía Nacional, ubicada en predios de la antigua Escuela Nacional de Carabineros, Hacienda la pequeña Victoria y hoy Escuela de Estudios Superiores de Policía (ESPOL).

La Dirección de la Policía Nacional nombró como director al señor Capitán, VÍCTOR ALBERTO DELGADO MALLARINO, quien con la

asesoría del señor sargento segundo, GEORGE BECKER de nacionalidad Alemana, inició la adecuación locativa y entrenamiento de 04 suboficiales, 16 agentes y 20 perros de la raza pastor alemán importados de la República Federal Alemana, iniciándose el primer curso de fundación el 16 de mayo de 1962.

Mediante decreto No. 2137 del 29 de julio de 1983, se da el nombre de Escuela de Adiestramiento de Perros, conservando sus propósitos iniciales y proyectando su actividad docente como Escuela Internacional a nivel Suramericano.



Entrega de los primeros perros pastores alemanes a la Policía Nacional de Colombia, por parte de la República Federal Alemana, 1962.

Gráfica 1. Entrega de perros pastores alemanes.

FUENTE: Archivo de la Escuela

En el año 1996 y según resolución No.1731 del 11 de febrero del mismo año, se le cambia el nombre de ESCUELA DE ADIESTRAMIENTO DE PERROS por ESCUELA DE FORMACION DE GUÍAS Y ADIESTRAMIENTO DE PERROS.

El 13 de Julio de 1999 por orden de la Dirección General se traslada el total del personal perteneciente a la Escuela de Formación de Guías y Adiestramiento de Perros ubicada en CESPO a la Seccional de Carabineros antiguamente hacienda las Margaritas ubicada en Facatativá Cundinamarca, y pasa a ser llamado CENTRO DE ADISTRAMIENTO CANINO y posteriormente llamado PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO CANINO y dependiendo directamente de la Seccional de Carabineros.



**Gráfica 2. Campos de entrenamiento.**

**FUENTE:** Archivo de la Escuela

La Escuela de Adiestramiento de Perros ha cooperado y continuado la política de la Dirección General de la Policía Nacional, preparado y capacitado Oficiales, suboficiales, Nivel ejecutivo y agentes, de igual manera miembros de las Policías de Venezuela, Ecuador, Panamá y el Salvador.

De la misma forma se ha especializado personal de suboficiales del ejército, Armada, DAS, CTI y de la Fuerza Aérea en lo relacionado con el manejo, cuidado, adiestramiento y especialización en la detección de narcóticos, minas y explosivos; también al Ministerio de Justicia, en la preparación de guardianes para la vigilancia y seguridad de la Cárcel Nacional Modelo.



Gráfico 3. Instalaciones

**FUENTE:** Archivo de la Escuela

El 24 de febrero de 2004 mediante resolución No. 00348 el señor Director General de la Policía Nacional, se activa nuevamente La Escuela de Formación de Guías y Adiestramiento de Caninos.

En el año 2007 y según resolución No.02045 del 15 de junio de la Dirección Nacional de Escuelas, se le cambia el nombre de ESCUELA DE

FORMACIÓN DE GUÍAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO, por ESCUELA DE GUÍAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO. (p.16-30).

2.4.2.2 Estructura orgánica. Esta estructura tiene como soporte el plan de desarrollo, 2009-2014, y el manual de funciones que determinan el quehacer de cada cargo con sus respectivos niveles de autoridad y responsabilidad.

Dicha estructura se grafica y describe de la siguiente forma:



Gráfica 4. Estructura Orgánica

FUENTE: Escuela de Adiestramiento y guías caninos

- Dirección Nacional de Escuelas
- . Dirección Escuela de Guías y Adiestramiento canino

- - Cuerpos Colegiados
  - . . Consejo de Admisiones
  - . . Atención al ciudadano
  - . . Comité Académico
  - . . Control interno
- - Grupo Asesor
  - .. Planeación
  - .. Bienestar universitario
  - .. Secretaría académica
  - .. Secretaría Privada
  - .. Control disciplinario interno
  - .. Derechos humanos
  - .. Telemática
- Subdirección
  - .. Área Académica
    - ... Grupo de Formación
    - ... Grupo de Evaluación calidad
    - ... Grupo de educación continuada
    - ... Grupo de medios educativos
  - .. Área de Investigación
  - .. Área Administrativa
    - ... Grupo logístico
    - ... Grupo recurso humano
    - ... Grupo de veterinaria
    - ... Grupo financiero
    - ... Grupo de contratos

2.4.2.3 Simbología. La simbología para la Policía Nacional de Colombia y por ende para la Dirección Nacional de Escuelas tiene grandes significados: identidad, valor, doctrina, pertenencia, honor y amor.

**ESCUDO****ESTANDARTE****HIMNO****CORO**

Somos guías que elegimos servir  
 A la patria con gran voluntad  
 Entregando acción y justicia  
 Hoy y siempre buscamos la paz.  
 No rechaces la misión policial  
 Que servir por Colombia es sembrar  
 El espíritu glorioso y triunfal  
 Que la Escuela de Guías les dará (Bis)

**I**

Soy valiente y deseo seguir  
 Al servicio de la sociedad  
 Voy venciendo la amenaza infernal  
 Que perturba la tranquilidad

**II**

Nuestro perro adelante saldrá  
 Con valor a cumplir estará  
 Lucharemos unidos por siempre  
 Rescatando la seguridad.

**III**

Con servicio amor y amistad  
 Con la fe la esperanza vendrá  
 Tolerancia al hogar colombiano  
 Respetando el honor nacional

**IV**

Como buen Policía estaré  
Sin distingo ni odio saldré  
Es un don recibido de Dios  
Soy humano al igual que usted

## 2.5 UNIVERSO ESTADÍSTICO

El universo estadístico se conformó por cincuenta y seis personas, unidades que en ese momento se encontraban cumpliendo diferentes labores en la Institución. Éstas se encontraban organizadas de acuerdo al rol que desempeñaban: Personal docente, estudiantes, directivo y administrativo y de soporte.

Entre las características más sobresalientes del universo estadístico se encuentran, entre otras: la cantidad de personal directivo y administrativo muy inferior frente al personal docente; esto se debe a la obligación que tienen los policías de prestar servicio, en actividades cotidianas y eventos especiales, sobre todo en la docencia.

Otra característica significativa se relaciona con la forma de vinculación a través de contrato indefinido, aspecto que le genera estabilidad laboral aparente; pero por la necesidad del servicio se rotan en forma permanente. Esta fue una limitante para llevar a cabo este trabajo de campo, en tres ocasiones se modificó el universo estadístico.

Tabla 1. Universo Estadístico y unidades estadísticas

 DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO 							
UNIVERSO ESTADISTICO							
No.	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	No.	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES
1	TE	ALADINO GALLEGO	CAROLINA	29	SI	RUIZ MONTT	JAMES DARIO
2	PT	HURTADO AVENDAÑO	HENRY	30	SI	PEDRAZA BUENO	SAMUEL
3	PT	CUBIDES QUINTANA	JHON MAURICIO	31	SI	MORENO SILVA	ORLANDO
4	AG	CANCHALA USAMAG	JUAN GILBERTO	32	TE	MEJIA CAICEDO	OSCAR FERNANDO
5	SI	SALAZAR ORTIZ	JORGE ALBERTO	33	IJ	LARROTA	JUAN DAVID
6	SI	BOHORQUEZ PEREZ	MANUEL	34		SANTOS GONZALEZ	PATRICIA
7	IT	VELASQUEZ	MARINO EDUARDO	35	SI	MORENO SILVA	ORLANDO
8	PT	PINEDA PATIÑO	JANETH	36	PT	CARDONA AMARILES	JEISON
9	SI	HENAO HERNANDEZ	MARLON RICARDO	37	PT	SANDOVAL BARRERA	ANDREA CAROLINA
10	AG	TORRES GOMEZ	ANDRES	38	SI	PEDROZA BUENO	ELQUIN SAMUEL
11	PT	HURTADO CORDOBA	SALVADOR	39	IT	RAMOS LOPEZ	HANOVER ANTONIO
12	PT	CARDONA AMARILES	JEISON YORLEY	40	PT	PINEDA	JANETH
13	PT	RIOS GIRALDO	ALEXANDER	41	PT	CASAS GONZALEZ	NESTOR ALFONSO
14	PT	VARGAS RIVERA	RICARDO ANDRES	42	SI	MORENO PEREZ	JAVIER ESTEBAN
15	PT	CASAS GONZALEZ	NESTOR ALFONSO	43	PT	PATIÑO DUARTE	OSCAR ALBERTO
16	PT	CHAVARRO SANTANILLA	ARLEY	44	SI	RUIZ MONTT	JAMES DARIO
17	CT	SANDOVAL CALDERON	MILTON	45	SI	BOHORQUEZ PEREZ	MANUEL ANTONIO
18	PT	ALVAREZ LOPEZ	LUIS ALBERTO	46	PT	MONTOYA GOMEZ	ANDREY
19	IT	RAMOS LOPEZ	HANOVER ANTONIO	47	SI	DOMINGUEZ CELIS	HENRY
20	SI	MORENO PEREZ	JAVIER ESTEBAN	48	PT	RIVERA SIERRA	JEAN FRANKLYN
21	PT	RIVERA SIERRA	JEAN FRANKLIN	49	PT	HURTADO CARDONA	SALVADOR
22	SI	DOMINGUEZ CELIZ	HENRY	50	TE	ALADINO GALLEGO	CAROLINA
23	IT	MARIN GUERRERO	LUIS ALBERTO	51		SANTOS GONZALEZ	PATRICIA
24	PT	CARREÑO SOTELO	EDWIN	52	PT	RIOS GIRALDO	ALEXANDER
25	SC	RENGIFO LOZADA	VICTOR	53	SC	RENGIFO LOZADA	VICTOR
26	SI	PINZON TRUJILLO	ANDREY	54	PT	HURTADO CARDONA	HENRY
27	TE	BUITRAGO LOZANO	OSCAR DANIEL	55	IJ	LARROTA ARIAS	JUAN DAVID
28	PT	ANAYA LANDAZABAL	SERGIO ANDRES	56	SI	MORNO SILVA	ORLANDO

FUENTE: La presente investigación

El anterior universo estadístico se organizó de acuerdo al diagnóstico PEST (para esta investigación se denominará OMVO: origen, misión, visión, objetivo), y al

DOFA de la siguiente forma: Los expositores, expertos, que conformaron la mesa redonda para llevar a cabo el O.M.V.O. se conformó con 6 personas. (ver tabla siguiente).

Tabla 2. Expositores O.M.V.O.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO			
EXPOSITORES O.M.V.O			
No. ORDEN	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES
1	TE	ALADINO GALLEGO	CAROLINA
2	PT	HURTADO AVENDAÑO	HENRY
3	PT	CUBIDES QUINTANA	JHON MAURICIO
4	AG	CANCHALA USAMAG	JUAN GILBERTO
5	SI	SALAZAR ORTIZ	JORGE ALBERTO
6	SI	BOHORQUEZ PEREZ	MANUEL

FUENTE: La presente investigación

El auditorio que acompañó la mesa redonda, para aportar conocimientos e inquietudes, como se muestra en la tabla 2. lo integraron veinte y nueve personas.

En la tabla 4, se presentan a las personas que hicieron parte de la confección del diagnóstico DOFA.

Tabla 3. Auditorio

 DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO 			
AUDITORIO O.M.V.O			
No. ORDEN	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES
7	IT	VELASQUEZ	MARINO EDUARDO
8	PT	PINEDA PATIÑO	JANETH
9	SI	HENAO HERNANDEZ	MARLON RICARDO
10	AG	TORRES GOMEZ	ANDRES
11	PT	HURTADO CORDOBA	SALVADOR
12	PT	CARDONA AMARILES	JEISON YORLEY
13	PT	RIOS GIRALDO	ALEXANDER
14	PT	VARGAS RIVERA	RICARDO ANDRES
15	PT	CASAS GONZALEZ	NESTOR ALFONSO
16	PT	CHAVARRO SANTANILLA	ARLEY
17	CT	SANDOVAL CALDERON	MILTON
18	PT	ALVAREZ LOPEZ	LUIS ALBERTO
19	IT	RAMOS LOPEZ	HANOVER ANTONIO
20	SI	MORENO PEREZ	JAVIER ESTEBAN
21	PT	RIVERA SIERRA	JEAN FRANKLIN
22	SI	DOMINGUEZ CELIZ	HENRY
23	IT	MARIN GUERRERO	LUIS ALBERTO
24	PT	CARREÑO SOTELO	EDWIN
25	SC	RENGIFO LOZADA	VICTOR
26	SI	PINZON TRUJILLO	ANDREY
27	TE	BUITRAGO LOZANO	OSCAR DANIEL
28	PT	ANAYA LANDAZABAL	SERGIO ANDRES
29	SI	RUIZ MONTT	JAMES DARIO
30	SI	PEDRAZA BUENO	SAMUEL
31	SI	MORENO SILVA	ORLANDO
32	TE	MEJIA CAICEDO	OSCAR FERNANDO
33	IJ	LARROTA	JUAN DAVID
34		SANTOS GONZALEZ	PATRICIA
35	SI	MORENO SILVA	ORLANDO

FUENTE: La presente investigación

Tabla 4. Participantes DOFA

 DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO 			
PARTICIPANTES DOFA			
No. ORDEN	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES
1	PT	CARDONA AMARILES	JEISON
2	PT	SANDOVAL BARRERA	ANDREA CAROLINA
3	SI	PEDROZA BUENO	ELQUIN SAMUEL
4	IT	RAMOS LOPEZ	HANOVER ANTONIO
5	PT	PINEDA	JANETH
6	PT	CASAS GONZALEZ	NESTOR ALFONSO
7	SI	MORENO PEREZ	JAVIER ESTEBAN
8	PT	PATIÑO DUARTE	OSCAR ALBERTO
9	SI	RUIZ MONTT	JAMES DARIO
10	SI	BOHORQUEZ PEREZ	MANUEL ANTONIO
11	PT	MONTOYA GOMEZ	ANDREY
12	SI	DOMINGUEZ CELIS	HENRY
13	PT	RIVERA SIERRA	JEAN FRANKLYN
14	PT	HURTADO CARDONA	SALVADOR
15	TE	ALADINO GALLEG0	CAROLINA
16		SANTOS GONZALEZ	PATRICIA
17	PT	RIOS GIRALDO	ALEXANDER
18	SC	RENGIFO LOZADA	VICTOR
19	PT	HURTADO CARDONA	HENRY
20	IJ	LARROTA ARIAS	JUAN DAVID
21	SI	MORNO SILVA	ORLANDO

FUENTE: La presente investigación

## 2.6 CENSO

El tamaño de la población, la organización del trabajo empleando la mesa redonda, los talleres organizados a través de mesas de trabajo no ameritó calcular un tamaño de muestra por ser una población relativamente pequeña; estas características justificaron el empleo del Censo; es decir, se trabajó con el ciento por ciento de la población, o sea 56 personas.

## 2.7 INSTRUMENTOS

Los instrumentos se diseñaron de acuerdo a las variables identificadas en la formulación del problema presentado anteriormente: origen, misión, visión y objetivos. (Ver anexo A)

## 2.8 FUENTES

1. Primarias. Esta investigación trabajó con 56 personas o unidades estadísticas, representadas en directivos, docentes y alumnos.

2. Secundarias. Las conformaron libros, textos, páginas en internet, revistas que fueron relacionadas en la Referencia. Además, los archivos que reposan en la Escuela y la historia de la Policía Nacional.

## 2.9 PROCEDIMIENTO

1. Recolección de la Información. Se partió de una explicación detallada del porqué de esta investigación, los resultados para qué le servirían a la Escuela, a los estudiantes, a los docentes al personal directivo y administrativo. Luego, se explicó la confección y el diligenciamiento de todos y cada uno de los formatos establecidos; se hicieron preguntas al respecto para verificar su completa comprensión. Comprobado lo expuesto, se procedió a organizar las respectivas mesas de trabajo con las que se dio inicio a la elaboración de los talleres (Ver anexo C) de acuerdo a las variables definidas en el PEST, se entregaron carpetas debidamente rotuladas con el siguiente contenido: agenda de trabajo, documentos explicativos relacionados con los diagnósticos, los formatos respectivos y hojas en blanco para hacer las respectivas anotaciones.

Posteriormente, se nombró un coordinador para cada una de las mesas, cuya función básica fue lograr que los objetivos se cumplieran; asimismo se buscó un relator encargado de unificar las disertaciones de cada uno de los integrantes de la mesa para luego ser presentadas en plenaria para que sea todo el auditorio el que retroalimente los productos presentados. Todas las plenarias fueron grabadas con el fin de elaborar posteriormente las respectivas memorias.

Para garantizar la comprensión y el debido diligenciamiento de los instrumentos, los investigadores ocuparon el papel de asesores permanentes; es decir, acompañaron a los participantes durante el desarrollo de los diagnósticos, la discusión en las mesas de trabajo, respuesta a inquietudes e interrogantes y presentación de las plenarias.

2. Orden y Clasificación. Una vez recolectada la información se ordenó y clasificó de acuerdo a los problemas, objetivos e hipótesis.

3. Tabulación. La tabulación presentó las siguientes características: los formatos que identifican, conceptualizan y analizan las variables y sus elementos (tanto endógenos como exógenos), se revisaron desde su coherencia, redacción. Los relacionados con ponderación de factores se tabularon a partir de mediciones como el impacto, importancia, potencialidad y valor absoluto. Finalmente los instrumentos destinados para la clasificación y valoración de elementos de las variables se organizaron a partir de frecuencias relativas y absolutas.

4. Análisis. El análisis se constituyó en una de las partes fundamentales de la investigación. Se trabajó en análisis horizontal, caracterizado por los análisis comparativos entre los datos más significativos encontrados en diferente frecuencia, absoluta y relativa; vertical, cuando se necesitó comparar datos más significativos con los menos significativos dentro de una misma frecuencia.

Finalmente, se procedió a realizar el análisis denominado cruce de variables, el que conjugó la descripción, la interpretación y la crítica entre las variables que tipificaron el diagnóstico. Este tipo de análisis cobró mayor importancia en el desarrollo del capítulo denominados resultados y discusiones.

### 3. DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

#### 3.1 MESA REDONDA

El trabajo de campo se inicia con la planeación, desarrollo y resultados de una de las técnicas más utilizadas para trabajar en grupo: La mesa redonda. Los expertos que participaron en ella pertenecen a las Direcciones de la Policía Nacional que son usuarios directos de los programas académicos ofertados por la Escuela de Guías y Adiestramiento canino.

El desarrollo de este evento se llevó a cabo con base en la agenda de trabajo (Ver anexo B) y sus resultados se sustentaron con base en una de las metodologías para elaborar diagnósticos denominada PEST.

#### 3.2 DIAGNÓSTICO PEST

Aunque las sigla PEST, en inglés, traduce Variables: Legislativo, Político, Económico y Ecológico; estos no se trabajaron literalmente; se ajustó al foco central del trabajo: origen, misión, visión y objetivos (O.M.V.O); éste le dio una estructura lógica que permitió entender, presentar, discutir y tomar decisiones; promovió el pensamiento proactivo, en lugar de esperar por reacciones instintivas; los resultados de esta herramienta funcionaron como un marco para analizar los focos mencionados anteriormente.

Este diagnóstico se planteó de acuerdo con la gráfica 5, con cuatro secciones, una para cada una de las variables. Las preguntas fueron ejemplo de puntos de discusión, y pudieron ser alteradas según el asunto del análisis; sin perder el foco determinado con anterioridad.

Gráfica 5. Diagnóstico OMVO, Variables.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO	
DIAGNOSTICO OMVO VARIABLES	
ORIGEN	MISION
El origen de las Escuelas policiales	Que es una misión
Origen de la Escuela de Guías y adiestramiento canino	La misión, en realidad da rumbo a una Organización
Incidencia de los países para el nacimiento de las escuelas	Los componentes de una misión obedecen a la naturaleza de la organización
La realida de otros países está por encima de la del país	La Misión de la DINAЕ responde a su naturaleza
	La Misión de la DINAЕ tiene los componentes necesarios que requiere una organización educativa?
	La Escuela cuenta con una Misión
VISION	OBJETIVOS
Que es una visión	Que son los objetivos?
Con la visión se alcanza el futuro de una organización	Los objetivos se diseñan a corto, mediano y largo plazo
La visión es una prolognación de la misión	Los objetivos a largo plazo son los elementos base de la visión
La formulación de la visión de la DINAЕ tiene los elementos necesarios que requiere una organización educativa	Los objetivos deben medirse

FUENTE: La presente investigación

3.2.1 Origen. Los participantes manifestaron que el origen de las Escuelas, en términos generales, obedece a las características, necesidades y problemas que tiene Colombia y los países que tienen particularidades similares. Es conveniente aclarar que cuando éstas son repetitivas y se mantienen en el tiempo se contrarrestan con el nacimiento de una nueva organización educativa.

El nacimiento de la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, se resume así: La Policía Nacional Colombiana, buscando siempre mejorar las técnicas y tácticas para contrarrestar la subversión armada y aplicar un sistema de apoyo a la vigilancia urbana y rural se vio en la necesidad de fundar el “Centro de Adiestramiento de Perros Auxiliares de Policía”, por medio de la resolución número 00117 del 23 de enero de 1962.

La Dirección de la Policía Nacional nombró como director al señor Capitán Víctor Alberto Delgado Mallarino, oficial de gran vocación, carisma y trayectoria, y gestor de esta obra, quien hoy en día es general en uso de buen retiro de la Institución.

El se asesoró del señor sargento segundo George Becker de nacionalidad Alemana e inició la adecuación locativa y entrenamiento de 04 suboficiales, 16 agentes y 20 perros de la raza pastor alemán importados de la República Federal Alemana. De esta forma, se inició el primer curso de formación caracterizado por el empleo de técnicas de adiestramiento, técnicas de aseo y mantenimiento de **Caniles**, técnicas de rastro, técnicas de oteo y técnicas de vigilancia urbana y rural; este evento académico sucedió el 16 de mayo en el 1962.

Una vez culminada la formación, los uniformados fueron designados a las tres compañías de lanceros de la Policía con el fin de contrarrestar la violencia que azotaba los Departamentos de Policía Caldas, Tolima, Huila, Valle y Santander del Sur. En el año 1963 obtuvieron grandes resultados de los operativos combinados con el Ejército Nacional en especial con el batallón Colombia, al mando del señor Coronel, Matallana. Evitando emboscadas a las propias tropas y realizando la persecución por medio de los perros de rastro.

El Centro de adiestramiento de perros inició sus labores operativas, año 1963, con la importación de perros de la raza Pastor Alemán, con 78 caninos machos y 20 hembras, para un total de 98 canes, extendiéndose la labor canina a otros Departamentos de Policía. Los perros de la Policía Nacional se han distinguido por la pureza en la raza hasta llegar a evolucionar la crianza con montas seleccionadas procurando mantener los genotipos de cada una de las razas.

Es indiscutible y no se puede negar que delitos como el narcotráfico, falsedad en el papel moneda, el terrorismo, entre otros, tienen características de transnacionalidad; por lo tanto se requiere la intervención extranjera a través de apoyo financiero, (plan Colombia), inversión en infraestructura física y tecnológica; este hecho implica que exista un proceso de negociación en cuanto a objetivos, indicadores y normatividad, sin que la realidad de los otros países se encuentre por encima de la realidad de nuestro país.

3.2.2 Misión. Definir la Misión a partir de los elementos que la conforman fue un común denominador de los participantes; pero definirla a partir de lo que es fue muy complejo. Aparecieron ilustraciones, entre otras:

1. Es un breve enunciado que aborda los propósitos estratégicos y los valores esenciales que y que éstos deberán ser conocidos, comprendidos y compartidos por todas las personas que trabajan en la policía.
2. Expresa la razón de ser de ser una institución
3. Es la razón de ser de una Institución; además tiene que especificar las actividades y las intenciones que piensa desarrollar y la dirección que seguirá la policía para alcanzarla.
4. Finalmente se llegó a un consenso en donde se dice que la Misión es: Un puente de relación entre los servicios que presta una organización y los seres humanos usuarios de los mismos enmarcados en los principios y valores institucionales.

Con base en lo anterior, se tomó como punto de partida la Misión de la Dirección Nacional de Escuelas, reglamentada por la Resolución No. 03856 del 07 Diciembre 2009; constituyendo en una de las variables base para el diagnóstico denominado DOFA.

“Direccionar la formación y capacitación integral del talento humano de la Policía Nacional, a través del Proyecto Educativo Institucional, en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, con el fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y convivencia ciudadana”.

Aunque bien es cierto que una misión se construye con base en la naturaleza de una organización, también es verdad que existen elementos característico de una Misión que tipifican una organización educativa, como lo manifiesta Aponte (2009)

como lo siguientes: ¿Quién soy (naturaleza)?, ¿Para qué lo hago?, ¿Quién lo debe hacer?, ¿Cómo lo debo hacer? (diferente a otros), ¿Con qué principios y valores lo hago? (diapositiva 34)

Con base a lo expuesto anteriormente, se reformuló la Misión de la Dirección Nacional de Escuelas así:

La Dirección Nacional de Escuelas es una Institución Universitaria de carácter oficial encargada de direccionar la formación y capacitación integral del talento humano de la Policía Nacional para contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y coexistencia ciudadana en un trabajo conjunto con la familia y la comunidad a través de la gerencia de procesos de formación, actualización y entrenamiento; capacitación e investigación científica fundamentado en principios de calidad, desarrollo integral, participación, pertinencia, cobertura, transparencia y efectividad y cultura policial en el respeto de los Derechos Humanos (D.H.) y el Derecho Internacional Humanitario (D.I.H.)

Asimismo, con base en la nueva formulación de la Misión de la Dirección Nacional de Escuelas se reformuló su Visión, soportada ésta en la proyección de los elementos que caracterizaron la Misión y sus objetivos estratégicos a largo plazo.

La Visión actual es la siguiente:

En el año 2010 la Escuela será una universidad competitiva, de elevada exigencia académica, sustentada en principios y valores institucionales que consolidan en sus estudiantes la vocación y el sentido de pertenencia, posicionada y reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad de sus egresados, quienes lideran el servicio policial; dotada con los más recientes avances tecnológicos, apoyada en la investigación científica y en un cuerpo docente altamente calificado, que le ha permitido generar una cultura de la seguridad ciudadana.

Con base en lo anterior se propuso la siguiente:

3.2.3 Visión. Para el año 2014, la Dirección Nacional de Escuelas será una universidad reconocida y posicionada a nivel nacional e internacional debido a alta calidad humana y académica de sus egresados, que serán líderes en el servicio policial, con vocación y sentido de pertinencia donde la seguridad y coexistencia ciudadana se constituirán en una cultura apoyada en los valores y principios institucionales y soportados en la investigación científica y en un cuerpo docente altamente calificado.

Como es lógico, debe existir un alineamiento entre la Misión de la DINAE y la formulada por la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, de acuerdo a la Resolución 04407 del 30 de Diciembre de 2010, en su Artículo 1, La Misión que sustenta en este momento la Escuela es la siguiente:

La Escuela de Guías y Adiestramiento Canino “Agente Álvaro Rojas Ahumada” tiene como misión capacitar y especializar integralmente binomios de la Policía Nacional, entidades estatales y privadas en diferentes técnicas de adiestramiento canino y apoyo humanitario, con el fin de contribuir a la satisfacción de necesidades de seguridad y convivencia ciudadana dentro del territorio Nacional.

La que se propuso con base en la discusión del grupo de expertos fue la que se expone a continuación:

La Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, “Agente Álvaro Rojas Ahumada”, es una seccional de especialidades del servicio policial encargada de capacitar y especializar en diferentes técnicas de adiestramiento canino y apoyo humanitario con el fin de contribuir a la satisfacción de necesidades de seguridad y coexistencia ciudadana en un trabajo conjunto con la familia y la comunidad a través de la gerencia de procesos de formación, actualización y entrenamiento; capacitación e investigación científica fundamentado en principios de calidad, desarrollo integral, participación, pertinencia, cobertura, transparencia y efectividad y cultura policial en

el respeto de los Derechos Humanos (D.H.) y el Derecho Internacional Humanitario (D.I.H.)

Como política institucional, es la Visión sustentada por la Dirección de Escuelas la que direcciona las veinte y nueve Escuelas adscritas a ella; por lo tanto éstas no formulan en forma particular.

Con base en lo trabajado hasta el momento, se procedió a trabajar el diagnóstico DOFA

#### 3.2.4 Objetivos del Sistema Educativo Policial.

1. Consolidar un sistema educativo flexible, que responda a la dinámica actual del servicio de policía, en aspectos de cobertura, calidad y oportunidad. 2. Planear la actividad académica en el ámbito de la política institucional, para decidir acerca de las acciones y estrategias que orientan los procesos pedagógicos y a administrativos propios de cada programa.
2. Mejorar de manera continúa la calidad educativa, a partir de la autoevaluación, como la actividad que convoca y moviliza la comunidad académica de las Escuelas de Policía, en torno a la Misión y Visión Institucional.
3. Apropiarse del Sistema Educativo policial como una herramienta pedagógica, que permita a las Escuelas de Policía operacionalizar los procesos académicos, como guía para el desarrollo de la gestión académica.
4. Incorporar al diseño, desarrollo y evaluación curricular, el modelo pedagógico de formación pro créditos y competencias, orientado a vincular lo educativo con el desempeño laboral.
5. Contribuir a la formación integral de un profesional de policía, que reúna las condiciones que la sociedad actual exige, comprometido con la seguridad, en el ámbito de los valores y la cultura policial en derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

6. Enunciar y explicar los fundamentos teóricos y prácticos correspondientes al cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y proyección social. (Política Estratégica educativa, sistema educativo policial, 2007, p. 15)

Los expositores de la mesa redonda con relación a los objetivos manifestaron que en la Institución la autoevaluación ya es una cultura; sin embargo hace falta seguimiento a los planes de mejoramiento, en casos concretos como la calidad de los docentes, acreditación nacional (aunque ya empezó) pero con confrontación internacional.

El diseño curricular debe ser el resultado de un diagnóstico institucional, nacional e internacional, personal y familiar; no debe centrarse únicamente en el mando institucional.

Es indiscutible que la transversalidad de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario en los diferentes programas de la Institución es necesaria y magistralmente es excelente; pero ellos no son una forma de vida corriendo el peligro de convertirse en un discurso teórico simplemente.

Se habla de un sistema educativo, sin embargo en él no se contempla la educación para el trabajo y el desarrollo humano, no se involucra la educación secundaria de los colegios de la Policía.

### 3.3 DIAGNÓSTICO DEBILIDADES, OPORTUNIDADES, FORTALEZAS Y AMENAZAS (DOFA).

Como se observó en los numerales anteriores, el juicio de expertos sustentado en el diagnóstico PEST, sustentó cuatro variables: Origen, Misión, Visión y Objetivos. Estas se constituyeron en la base para iniciar el diagnóstico denominado DOFA.

Esta metodología permitió identificar los elementos que constituyeron la variables anteriormente mencionadas, facilitó su conceptualización a través de la discusión en las mesas de trabajo (ver anexo 2), favoreció el análisis horizontal, vertical y cruce de variables a través de su ponderación para finalmente generar alternativas de solución.

1. Debilidades. La cuantificación de las debilidades permite identificar las condiciones o circunstancias negativas que están frenando la operación y el desarrollo de la Escuela.

2. Oportunidades. La determinación de las oportunidades facilita a la Escuela vislumbrar las posibilidades que brinda el entorno y la forma como lo puede aprovechar.

3. Fortalezas. El cálculo de las fortalezas concede la posibilidad de identificar las condiciones y características que facilitan el desarrollo y operación interna de la Escuela.

4. Amenazas. La operación de las Amenazas admite identificar variables de entorno que dificultan la gestión de la Escuela.

Las variables una vez clasificadas se ponderan para determinar su importancia, urgencia a corto, mediano y largo plazo.

### 3.4 IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS Y ANALISIS

3.4.1 Variable: origen. Entendido como el inicio o principio de la Escuela

3.4.1.1 Elementos

1. Conocimiento de la historia. Aunque es difícil explicar qué es el conocimiento de la historia, en conjunto se puede afirmar que es tener una conciencia clara que sucedieron determinados hechos y se tiene conocimiento de que ello fue así.

El conocer la historia de la Policía Nacional de Colombia, de la Dirección Nacional de Escuelas y de la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, genera pertenencia en toda la comunidad; esas lecciones aprendidas se constituyen en insumo para mejorar el campo profesional y le facilita predicción de acontecimientos futuros. A pesar que se tiene conocimiento que se ha escrito sobre la historia de la Policía y de la Escuela, en la realidad no se la conoce.

2. Realidad del país y de los países. Aunque la realidad del país y de otros países puede ser una percepción personal o asociarse con únicamente con lo que perciben los sentidos (lo tangible); para el caso de la Escuela debe conocerla por medio de metodologías que unifiquen el conocimiento de esa realidad: diagnósticos, tendencias de variables, escenarios; esto con el fin de generar estrategias precisas, oportunas y adecuadas que canalicen la gestión.

En los momentos actuales caracterizados por la globalización, la regionalización y la transnacionalidad; es fundamental conocer la realidad del los países: Sus sistemas políticos, ubicación geográfica, demografía, cultura, conflictos, tipos de gobierno, clases sociales, tasas de crecimiento de la población; en fin, hoy no se puede vivir cerrado los ojos ante el entorno que nos rodea.

3. El concepto de Escuela. En términos generales se entiende por Escuela un nombre genérico que se da a un centro docente, colegio o institución educativa.

3.4.2 Variable: Misión. Un puente de relación entre los servicios que presta una organización y los seres humanos usuarios de los mismos enmarcados en los principios y valores institucionales.

#### 3.4.2.1 Elementos

1. Estructura orgánica Institución universitaria. Se entiende que la estructura orgánica es la forma como se organiza una institución para llevar a cabo un plan de desarrollo; asimismo, es la base para hacer una distribución de planta, establecer sistemas de comunicación y hasta direccionar los mismos procesos.

Es indiscutible que la Organización de la Escuela ha evolucionado grandemente, en tiempo record; pero asimismo, se detecta que ella no refleja la verdadera naturaleza de la misma. La infraestructura física dedicada a la docencia no es la más adecuada, las personas que deben estar de acuerdo a la organización, en su mayoría no cuentan con los perfiles y las competencias necesarias, no existe una coherencia lógica entre la gerencia por procesos y el diseño de la estructura.

2. Formación y capacitación integral. En términos simples y sencillos la formación y capacitación integral es aquella que se ocupa del cuerpo y del espíritu; es una combinación esencial entre lo orgánico y lo inmaterial y la educación debe mirar a los dos y no solo a uno de ellos.

En este contexto, la educación impartida por la Escuela más se ocupa del conocimiento académico y del mantenimiento del cuerpo; difícilmente se ocupa del espíritu, de la persona con capacidad de coexistir y no únicamente de convivir.

3. Satisfacción de necesidades Seguridad. Es la confianza que tiene una persona o una comunidad que no corre riesgo que le suceda algo desagradable.

Una de las razones fundamentales para que exista la Policía es brindar seguridad a la ciudadanía y de hecho así se está haciendo; pero está fallando es la percepción de seguridad; hoy el policía es mucho más cercano a la población, hoy realiza actividades mucho más cívicas.

Es necesario entender mucho más a la comunidad; sobre este concepto se diseñó la estrategia por cuadrantes. Es lógico que falte mucho, se debe buscar que la ciudadanía, la comunidad, la familia, la policía existan simultáneamente a la vez.

4. Gerencia de proceso de formación, actualización y entrenamiento. En términos sencillos la gerencia de procesos se fundamenta en dirigir y controlar procesos para lograr resultados óptimos programados. Para una empresa puede ser relativamente fácil, pero para una institución educativa es mucho más complejo porque se trata de personas no de productos o servicios.

Esta realidad requiere personas con gran formación académica y administrativa, consientes de la responsabilidad social que asumen. La realidad de la Escuela es muy distinta, la dirección de la misma la asume un oficial independiente al perfil que ella requiere.

5. Investigación científica. Es un proceso que busca solucionar un problema y a partir de éste generar nuevos conocimientos de carácter científico, filosófico o empírico-técnico.

En la Institución tiene gran preponderancia la investigación formativa y en segundo lugar la científica. En la actualidad cuenta con 12 personas dedicadas a la investigación, lo cual es muy significativo si se tiene en cuenta el tamaño de la misma.

A pesar de ser una institución de servicio, de proyección social carece de investigación social, ésta es una de las contradicciones del servicio.

- Principios y valores. Los principios son reglas o normas de conducta de carácter universal que orientan las acciones del ser humano y los valores orientan el comportamiento en función de la realización como personas, estos permiten elegir entre lo bueno o malo.

Como está sucediendo en el mundo entero, se requiere fomentar los principios y valores en los programas académicos, pero no desde un punto de vista teórico sino como una forma de vida. Más aún, si se considera la educación en la policía como un sistema y se involucra la educación secundaria, es desde allá donde se debe inculcar los valores y principios. Si bien es cierto que la Policía cuenta aproximadamente con 162.000 integrantes (Naranjo, 2010, p. 4), cifra muy difícil de controlarla, también es verdad que cuando los valores y principios se inculcan desde la familia, se refuerzan en las organizaciones educativas y se consolidan en la Institución, difícilmente se van a resquebrajar.

6. Respeto a los Derechos humanos y el derecho internacional humanitario. Son dos categorías que involucran al ser humano y lo protegen en épocas de paz o de guerra; los dos buscan resguardar a las personas de los abusos y actos arbitrarios. No son excluyentes se complementan.

La Institución en diferentes épocas de la historia ha vivido situaciones difíciles, hoy es una de ellas; se acusa a los policiales de violar permanentemente los derechos humanos. La cátedra de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario es transversal a todos los programas, sin embargo la realidad es otra.

7. Especialidad en el servicio. Las escuelas de especialidades se caracterizan por tener una formación muy específica dirigida a prestar un servicio policial. Por su misma naturaleza, requiere una organización académica total.

Debe tener claridad meridiana en el tipo de educación que se trabaja: educación informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación superior a nivel pre gradual y pos gradual. Al mismo tiempo debe planearse a corto y mediano y largo plazo para que tenga un desarrollo consistente y sostenido.

8. Programas de adiestramiento canino. Responden a las necesidades del servicio a nivel nacional e internacional, prueba de ello son los diferentes reconocimientos que han sido objeto.

Sin embargo, no existen parámetros que manifiesten si su calidad es buena o mala; otros países vienen a capacitarse más por la experiencia que se tiene en cuanto a narcotráfico, terrorismo, moneda falsa, etc. Pero no es un indicador de su calidad.

9. Apoyo humanitario. Este elemento es muy de la persona humana.

La prestación del servicio policial trae una serie de acontecimientos: Alejamiento por grandes temporadas de la familia y de los amigos; en muchas ocasiones los costos son cargados al policía, la soledad reemplaza al calor del hogar, etc.

3.4.3 Variable: Visión. Es un punto de referencia ubicado en el futuro al que una organización debe llegar al largo plazo, es el rumbo que da dirección.

### 3.4.3.1 Elementos

1. Plan de desarrollo estratégico. Programa y direcciona a corto, mediano y largo plazo una Institución a través de objetivos, estrategias y acciones, su formulación, desarrollo, ejecución y evaluación debe estar soportada en recursos financieros.

La Dirección Nacional de Escuelas cuenta con un plan de desarrollo 2009-2014; sin embargo, no se ha extendido hacia la Escuela; hecho que obliga a trabajar bajo actividades que surgen en el camino y no por planes, programas y proyectos dimensionados en el tiempo.

2. Acreditación internacional. Con base en estándares de calidad previamente definidos se hace una revisión y confrontación completa de una Institución educativa. Entre los aspectos que se revisa se encuentran los programas académicos, los recursos y servicios que ofrece la entidad.

La Dirección Nacional de Escuelas ya inició el proceso de acreditación nacional y por ende la Escuela se encuentra en ese proceso. Es lógico que no se haya emprendido la internacional, pero ese debe ser el horizonte, se debe tener competitividad internacional.

3. Calidad humana y académica. En términos sencillos, la calidad humana es aceptar a los demás con sus respectivos espacios y entornos que permita sentirnos bien en nuestro interior. La calidad académica es la cualificación de los programas y competencias pedagógicas de los docentes que redunde en la formación de profesionales aptos para solucionar problemas personales, familiares y de diferentes contextos.

Teniendo en cuenta que éstos son uno de los elementos que caracterizan la visión y que amerita una serie de procesos para lograrla, sí se debe tener en cuenta desde ahora una visión antropológica de de la educación policial, como también la calidad de sus programas que realmente satisfagan necesidades de comunidad, que piensen en el ser humano como persona, que la ética sea una competencia, no una más, sino la principal.

3.4.4 Variable: Objetivos. Es una finalidad que se pretende alcanzar mediante una programación de acciones definidas y amparada por recursos y esfuerzos establecidos para ello.

3.4.4.1 Elementos.

1. Planes de mejoramiento. Consiste identificar el grado de cumplimiento que alcanzaron los objetivos trazados y al mismo tiempo detectar los puntos débiles, atacar las debilidades y presentar posibles soluciones al problema bajo una programación definida.

Como el Plan de desarrollo institucional no se encuentra claramente desplegado al segundo nivel, en este caso la Escuela, las necesidades del día son las que se programan y su cumplimiento o no generan planes de mejoramiento, a los que a su vez, no se les hace seguimiento hasta su culminación y evaluación.

2. Indicadores de impacto. Ante todo éstos deben definirse con claridad en el propósito o en el objetivo general; este mide los cambios que se presentan en el entorno al finalizar la ejecución de un proyecto.

Los indicadores más utilizados por la Escuela son los de eficacia, resultados, y eficiencia. Rara vez se emplean los de impacto; es decir se desconoce los efectos en el entorno de la educación policial.

3. El currículo. Es un proceso que integra competencias específicas, objetivos, contenidos programáticos, estrategias pedagógicas y los sistemas de evaluación.

Como se afirmo anteriormente, el proyecto educativo presenta la forma como se elabora un currículo, puede estar técnicamente bien elaborado; el problema radica en el origen del mismo, en que las competencias realmente le sirvan al **policial** para el desempeño de su vida personal y profesional y que además éstas se encuentren alineadas con los procesos policiales. Ahora bien, se carece de una competencia fundamental denominada ética, que enseñe a saber ser como persona.

4 Los diagnósticos. Es identificar una realidad y a partir de ella realizar un análisis para determinar cuál es el escenario actual y que al mismo tiempo permita visualizar las tendencias del futuro. Sin pretender desconocer la historia que ha generado la situación actual.

A nivel general, existe en el país una queja común, el país se encuentra sobre diagnosticado, en la Institución ocurre lo mismo y la Escuela no se escapa de ello. Los diagnósticos deben elaborarse en un inicio, base cero, pero se deben actualizar periódicamente que sirvan como insumo para retroalimentar los diferentes programas académicos y la gestión de la Institución. Además, si se diagnostica es para establecer planes de desarrollo tanto para la Institución como para todas y cada una de las dependencias que la integran.

5. Sistema educativo. En términos simples se puede afirmar que un sistema educativo es la manera como se organiza la educación formal en un determinado país, claro está, sobre políticas y objetivos nacionales, previamente establecidos.

Aunque se cuenta con Sistema educativo policial o proyecto educativo, se considera que no debe denominarse sistema debido a que en él no se incluye la educación secundaria impartida por los colegios de la Policía y en la Escuela, simplemente se trabaja con eventos académicos con denominaciones, entre otros, como: diplomados, seminarios, cursos.

Una vez identificadas las variables, la interpretación de las mismas, definición de sus elementos constitutivos de las variables e interpretación de ellos y un sencillo análisis de los mismos, se procede a trabajar la ponderación de variables con el fin de identificar debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas a partir de la calificación realizada por los integrantes de las cuatro mesas de trabajo.

### 3.5 PONDERACION DE VARIABLES.

Tabla 5. Ponderación de variables endógenas, Origen.

 DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS					FECHA			
					D	M	A	
PONDERACION DE VARIABLES ENDOGENAS					PAGINA			
MESA No.		TALLER 3			DE			
No. ORDEN	VARIABLE: ORIGEN ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (-5 0 +5)	IMPORTANCIA (0 A 10)	POTENCIALI DAD (IXI)	FORTALEZ A	PORCEN TAJE	DEBILI DAD	PORCEN TAJE
1	Conocimiento de la historia	-4	8	-32			-32	-86
								0
2	Concepto de escuela	-3	2	-5			-5	-14
								0
<b>TOTAL VALOR ABSOLUTO</b>							-37	
<b>VALOR PORCENTUAL</b>								-100
<b>INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:</b>								

**FUENTE:** La presente investigación

3.5.1 Origen. Conocer el origen de la Escuela, las condiciones económicas, políticas, de seguridad, personajes que intervinieron para gestarla no solo es cultura, es una necesidad porque permite identificar tendencias futuras que de una u otra forma ayudarían a prevenir el los riesgos que el ejercicio policial y el adiestramiento canino conllevan. Sin embargo, es una gran debilidad no conocerla, el 86% de los participantes manifestaron que no la conocen. El no conocer el concepto de Escuela no es muy importante y por eso se refleja en una debilidad representada en el 14%.

Tabla 6. Ponderación de variables endógenas, Misión.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS VICERRECTORIA ACADÉMICA GRUPO DE GESTION CURRICULAR PONDERACION DE VARIABLES ENDOGENAS		FECHA			PAGINA			
		D	M	A				
MESA No.		TALLER 3			DE			
No. ORDEN	VARIABLE: MISION ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (5 0 +5)	IMPORTANCIA (0 A 10)	POTENCIALIDAD (IXI)	FORTALEZA	PORCENTAJE	DEBILIDAD	PORCENTAJE
1	Estructura organica de la organización	-1	8	-8		0	-8	21
2	Formacion y capacitacion integral	-3	10	-30		0	-30	79
3	Gerencia de proceso de formacion actualizacion y entranamiento	4	8	32	32	100		0
<b>TOTAL VALOR ABSOLUTO</b>					32		-38	
<b>VALOR PORCENTUAL</b>						100		100
<b>INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:</b>								

FUENTE: La presente investigación

De acuerdo a la tabla anterior, los participantes en el diagnóstico DOFA, manifestaron que la variable Misión en los elementos que atañen internamente es una debilidad, aunque tiene fortalezas muy significativas. La debilidad se presenta en el elemento denominado formación y capacitación integral, el 79%, este porcentaje es presionado por el concepto de integralidad; la institución a pesar del componente humanista, realmente no atiende razonablemente la parte espiritual.

No repercute en la promoción profesional los estudios que los uniformados realizan fuera de la Institución, tampoco representa un estímulo económico; el servicio policial debe prestarse en cualquier momento y en el sitio donde lo requiera el país, esto repercute en la estructura familiar; en la mayoría de los casos se traslada bien sea al padre o a la madre, deteriorando la convivencia o coexistencia familiar; pero el problema se agrava más aún, si se tiene en cuenta que cuando son temporadas largas se genera un desconocimiento al entorno familiar.

Generalmente, no siempre, se hacen traslados al personal a puestos de trabajo dentro de una misma Dirección o fuera de ella; se asigna puestos de trabajo que en la mayoría de casos, nada tiene que ver con la formación profesional adquirida, corriendo el riesgo de olvidar los conocimientos bien sean teóricos o prácticos.

Cuando la capacitación tiene características de diplomado, cursos, seminarios (generalmente los ubicados en la educación informal y en la educación para el trabajo y el desarrollo humano); los costos los asume el policía, casi siempre patrulleros, forjando disminución de salarios hecho que tiene repercusión en la estabilidad familiar.

Con respecto a la estructura orgánica, sustenta una debilidad del 21%, esa debilidad no obedece a la estructura orgánica como tal, la Escuela ha hecho esfuerzos enormes para adecuarla de acuerdo a los rasgos de una Institución universitaria, es debido a que en ella se contempla la infraestructura física, en los momentos actuales se carece de espacios adecuados para cumplir con las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y proyección social.

Tabla 7. Ponderación de variables exógenas, Misión

 DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO 					FECHA			
					D	M	A	
PONDERACION DE VARIABLES EXOGENAS					PAGINA			
MESA No.		TALLER 3			DE			
No. ORDEN	VARIABLE: MISION ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (-5 0 +5)	IMPORTANCIA (0 A 10)	POTENCIALIDAD (IXI)	OPORTUNIDADES	PORCENTAJE	AMENAZAS	PORCENTAJE
1	Satisfacción de necesidad de seguridad	-3	10	-30			-30	-100
2	Principios y valores	2	10	20	20	49		
3	Respeto a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario	3	7	21	21	51		
<b>TOTAL VALOR ABSOLUTO</b>					41		-30	
<b>VALOR PORCENTUAL</b>						100		-100
<b>INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:</b>								

FUENTE: La presente investigación

La oportunidad de valores y principios representada en el 49% tiene dos connotaciones para la Escuela: la primera, la doctrina policial construida y validada a través de toda su historia y la segunda, la percepción de inseguridad que en los momentos actuales tiene la ciudadanía de la Policía.

El respeto a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario es una significativa oportunidad para la Escuela; a nivel institucional se está creando una dependencia dedicada exclusivamente a defender el tema, objeto de este numeral, de la misma forma, dicha instancia contará con un departamento que administrará la asignatura de los derechos humanos y el derecho internacional. También se debe comprender que este tema tiene carácter internacional.

Una amenaza latente, 30%, y que ha crecido gradualmente, no solo es la percepción de la inseguridad sino la inseguridad en sí misma. En conversación personal sostenida con el Brigadier General José Roberto León Riaño, Director de

Seguridad Ciudadana, manifestaba: “El problema de inseguridad del país no se debe únicamente al narcotráfico, a la corrupción, a los políticos; también tiene que ver la Policía porque no hemos hecho bien la tarea; los valores se han ido deteriorando, la educación que se ofrece no está respondiendo a la realidad que vivimos, esa realidad debe ser la base para elaborar los programas académicos”

Tabla 8. Ponderación de variables endógenas, Visión.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO					FECHA			
 					D	M	A	
					PAGINA			
PONDERACION DE VARIABLES ENDOGENAS					DE			
MESA No.					TALLER 3			
No. ORDEN	VARIABLE: VISION ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (-5 0 +5)	IMPORTAN CIA (0 A	POTENCIALIDAD (IXI)	FORTALE ZA	PORCENTA JE	DEBILIDAD	PORCENTA JE
1	Calidad humana y academica	-1	8	-8			-8	100
2								
3								
TOTAL VALOR ABSOLUTO							-8	
VALOR PORCENTUAL								100
INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:								

FUENTE: La presente investigación

Si se entiende que la visión es un escenario futuro y que desde el presente se debe labrar el camino para alcanzarlo; el elemento denominado calidad humana y académica se presenta como una debilidad hoy, que ella será una fortaleza en el futuro siempre y cuando los programas académicos se sometan a estándares de calidad nacionales e internacionales, se cuente con docentes altamente calificados, maestrías y doctorados, la infraestructura física y tecnológica responda verdaderamente a la naturaleza de los programas; y lo fundamental que la educación sea vista y operada con primacía desde el enfoque antropológico, sin desconocer lo mecanicista y lo psicosocial.

Tabla 9. Ponderación de variables exógenas, Visión.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO					FECHA			
 					D	M	A	
					PAGINA			
MESA No.		TALLER 3			DE			
No. ORDEN	VARIABLE: VISION ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (-5 0 +5)	IMPORTAN CIA (0 A 5)	POTENCIALIDAD (IXI)	OPORTUNI DAD	PORCEN TAJE	AMENAZA	PORCEN TAJE
1	Plan de desarrollo estrategico	-3	10	-30			-30	100
2	Acreditacion Internacional	2	3	5	5	100		
3								
<b>TOTAL VALOR ABSOLUTO</b>					5		-30	
<b>VALOR PORCENTUAL</b>						100		100
<b>INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:</b>								

FUENTE: La presente investigación

La Escuela considera que el plan de desarrollo es una amenaza, 100%, por dos aspectos: el primero, la coherencia del Sistema de Gestión Integral, (estructura con la cual se encuentra organizada la Policía Nacional y por ende la DINAE), (Ver anexo D), con el proyecto educativo y éste a su vez con el plan de desarrollo 2009-2014. No existe alineamiento entre: Misión-Visión-objetivos-proyecto educativo-plan de desarrollo.

El segundo, no se ha realizado el despliegue adecuado y tampoco se ha capacitado para la operacionalización del plan de desarrollo; asimismo, no se tuvo en cuenta las características y necesidades para su confección. Además, se pide resultados con base en él, cuadro de mando integral, hecho que origina la presentación de actividades sin tener en cuenta el espíritu de un plan de desarrollo.

Tabla 10. Ponderación de variables endógenas, Objetivos.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO					FECHA			
					D	M	A	
PONDERACION DE VARIABLES ENDOGENAS					PAGINA			
MESA No.					DE			
No. ORDEN	VARIABLE: OBJETIVOS ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (-5 0 +5)	IMPORTAN CIA (0 A	POTENCIALIDAD (IXI)	FORTALEZA	PORCENTA JE	DEBILIDAD	PORCENTA JE
1	Planes de Mejoramiento	2	8	16	16	100		
<b>TOTAL VALOR ABSOLUTO</b>					16			
<b>VALOR PORCENTUAL</b>						100		
<b>INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:</b>								

FUENTE: La presente investigación

A nivel interno, la Escuela considera que los planes de mejoramiento son una fortaleza porque las actividades que ellos programan, o las que son direccionadas por la DINAЕ, pueden ejecutarse y evaluarse, generar planes de mejoramiento que les permite hacer un seguimiento inmediato y continuo.

Tabla 11. Ponderación de variables exógenas, Objetivos.

DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO					FECHA			
					D	M	A	
PONDERACION DE VARIABLES EXOGENAS					PAGINA			
MESA No.					DE			
No. ORDEN	VARIABLE: OBJETIVOS ELEMENTO DE LA VARIABLE	IMPACTO (-5 0 +5)	IMPORTAN CIA (0 A 10)	POTENCIALIDAD (IXI)	OPORTUNI DAD	PORCENTA JE	AMENAZA	PORCENTA JE
1	Indicadores de impacto	-3	9	-27			-27	100
2	Sistema Educativo	0	4	0				
<b>TOTAL VALOR ABSOLUTO</b>							-27	
<b>VALOR PORCENTUAL</b>								100
<b>INCIDENCIA DE LA FORTALEZA Y LA DEBILIDAD SOBRE LA VARIABLE:</b>								

FUENTE: La presente investigación

Los integrantes que trabajaron el DOFA, consideran que los indicadores de impacto son una amenaza, 100%; primero porque no están capacitados y entrenados para formularlos y, segundo, la Institución se inclina más por los indicadores de resultados, hecho que puede conducir a deducciones equivocadas si no se conoce realmente los efectos en la comunidad de la formación policial.

## 4. CONCLUSIONES

### 4.1 CLASIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE VARIABLES Y ELEMENTOS

En el capítulo de metodología se presentaron tres tipos de análisis con los que se abordó esta investigación, uno de ellos se conoce con el nombre de *cruce de variables* y es uno de los más adecuados para concluir este tipo de trabajo. Para ello, los integrantes de las mesas de trabajo calificaron los elementos constitutivos de las variables, promediaron sus resultados de la siguiente forma: el impacto se calificó de cero a cinco si es positivo o de cero a menos cinco si es negativo. Luego encontraron la importancia que la Escuela le da a la variable y la calificaron de cero a diez. Posteriormente encontraron la potencialidad a partir de multiplicar el impacto por la importancia. Si los resultados fueron positivos se clasifican como fortalezas. En seguida se lleva a valor porcentual para determinar su urgencia o importancia.

Para concluir, se clasificaron teniendo en cuenta el valor absoluto y los porcentajes, aclarando que las fortalezas y oportunidades se organizaron en forma ascendente y las debilidades y amenazas en forma descendente.

Para futuros trabajos, estos resultados pueden ser la base para elaborar un plan de desarrollo estratégico institucional sustentado en: planes (largo plazo), programas (mediano plazo) y proyectos (corto plazo). Si se quiere hilar mucho más fino, se continuaría con: actividades (trabajo mensual), tareas (trabajo diario) y operaciones (trabajo por horas).

Aclarado lo anterior y una vez procesados los elementos que conforman las variables endógenas se afirma que en la Escuela de Guías y adiestramiento canino tiene el 63% de debilidades y el 37% de fortalezas

Tabla 12. Clasificación y calificación de variables y elementos, diagnóstico interno.

 <b>DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS</b> <b>ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</b> 									
<b>CLASIFICACION Y CALIFICACION DE VARIABLES</b>									
<b>DIAGNOSTICO INTERNO</b>									
No.	No. ORDE	FORTALEZAS				DEBILIDADES			
		VARIABLE: ORIGEN		F/A	F/R	VARIABLE: ORIGEN		F/A	F/R
1		ELEMENTOS				ELEMENTOS			
	1					1	Conocimiento de la historia	-32	86%
	2					2	Concepto de Escuela	-5	14%
		SUBTOTAL				SUBTOTAL			
2		VARIABLE: MISION				VARIABLE: MISION			
		ELEMENTOS				ELEMENTOS			
	1	Gerencia de proceso de formación				1	Formación y capacitación integral	-30	79%
	2	actualización y entrenamiento	32	100%		2	Estructura Orgánica	-8	21%
		SUBTOTAL		32	100%	SUBTOTAL		-38	100%
3		VARIABLE: VISION				VARIABLE: VISION			
		ELEMENTOS				ELEMENTOS			
	1					1	Calidad humana y académica	-8	100%
		SUBTOTAL				SUBTOTAL		-8	100%
		VARIABLE: OBJETIVOS				VARIABLE: OBJETIVOS			
		ELEMENTOS				ELEMENTOS			
	1	Planes de mejoramiento	16	100%		1			
		SUBTOTAL		16	100%	SUBTOTAL			
		TOTAL		48	100%	TOTAL		-83	100%

FUENTE: La presente investigación

De la estructura de estos totales, lo que más pesa en ellos es el conocimiento de la historia, 86%, y la capacitación integral, 79%, debilidad que debe trabajarse a nivel de proyectos teniendo en cuenta su importancia y urgencia.

Para dinamizar y potencializar lo anterior se debe fortalecer mucho más la gerencia del proceso de formación, actualización y entrenamiento, fortalecimiento que debe involucrarse como planes de mejoramiento.

Con respecto al diagnóstico externo y ponderado las variables con sus respectivos elementos, se encontró que la Escuela tiene el 92% de amenazas frente al 8% de oportunidades.

Tabla 13. Clasificación y calificación de variables y elementos, diagnóstico externo.

 DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO  CLASIFICACION Y CALIFICACION DE VARIABLES											
DIAGNOSTICO EXTERNO											
No.	No. ORDEN	OPORTUNIDADES				AMENAZAS					
		VARIABLE: ORIGEN		F/A	F/R	VARIABLE: ORIGEN		F/A	F/R		
1		ELEMENTOS				ELEMENTOS					
	1										
		SUBTOTAL				SUBTOTAL					
2		VARIABLE: MISION				VARIABLE: MISION					
		ELEMENTOS				ELEMENTOS					
	1										
		SUBTOTAL				SUBTOTAL					
3		VARIABLE: VISION				VARIABLE: VISION					
		ELEMENTOS				ELEMENTOS					
	1	Acreditación institucional		5	100%	1	Plan de desarrollo estratégico		-30	100%	
		SUBTOTAL		5	100%		SUBTOTAL		-30	100%	
		VARIABLE: OBJETIVOS				VARIABLE: OBJETIVOS					
		ELEMENTOS				ELEMENTOS					
	1					Indicadores de impacto				-27	100%
		SUBTOTAL				SUBTOTAL				-27	100%
		TOTAL		5	100%		TOTAL		-57	100%	

FUENTE: La presente investigación

Definitivamente, el plan de desarrollo estratégico es una amenaza que limita el desarrollo integral de la Escuela, le quita fuerza la gestión desarrollada. Por sus porcentajes, debe ser un proyecto.

Otra amenaza significativa es no trabajar indicadores de impacto, hecho que limita el conocimiento del verdadero efecto de la educación policial en la comunidad y en el narcotráfico, explosivos y detección de moneda falsa.

## 5. RECOMENDACIONES

El conocimiento de la Policía y de sus Escuelas debe ser una cultura, para ello se requiere crear una asignatura transversal encaminada a conocer y comprender la historia de la Policía y de la Escuela e interiorizarla con visitas periódicas al Museo de la Institución. Asimismo, en la inducción que se hace al inicio de cada semestre debe contemplar un tour con puntos específicos de encuentro donde se recuerde fechas importantes de su origen.

Así como existe el ascenso por grados y jerarquía, ese proceso debe contemplar los estudios realizados a cualquier nivel, darle un puntaje adecuado para favorecer el cambio de grado. No solo el cumplimiento del tiempo debe ser requisito, también debe considerarse el nivel académico.

En lo posible, cuando se presentan los traslados debe preverse dicha situación; primero, que sea por periodos largos, teniendo en cuenta el tiempo de una año escolar para evitar que los hijos pierdan el año; segundo, que la familia llegue a casas fiscales por periodos definidos generando la posibilidad de contar con el tiempo necesario para encontrar vivienda. Si lo anterior no se da, y uno de los dos regresa al hogar después de un tiempo determinado, debe involucrar a la pareja y a los hijos en terapia de parejas para que se vuelvan a reencontrar.

Antes de trasladar a los uniformados a otros puestos de trabajo, debe estudiarse las competencias con las cuales fue formado como también debe hacerse con el puesto de trabajo a desempeñar; capacitarlos y entrenarlos en los puestos de trabajo para garantizar su efectividad.

Dentro de la planeación que contempla Bienestar Universitario debe incorporarse estrategias que no desvinculen al egresado, mantenerlo permanentemente informado sobre las actualizaciones académicas, pero no por la fría página de internet; que sea un mensaje personalizado previos estudio de la hoja de vida, para que el mensaje sea afectivo.

Cuando los eventos académicos se ubiquen dentro de la educación informal o la educación para el trabajo y el desarrollo humano, y que sean propios del servicio policial, el estado debe asumir sus costos porque es una capacitación a servicio del mismo.

Como consecuencia de este trabajo, y como proyecto adyacente se trabajó el documento encaminado a obtener el registro calificado del programa denominado Técnico en seguridad integral canina, los espacios que soportan las funciones sustantivas se han mejorado en una 70% aproximadamente.

Es fundamental y urgente acercar la familia del Policía a la Institución pero no a través del festejo del día de la madre o del padre, o reuniones en fechas especiales. Ese acercamiento debe ser constante a través de convivencias donde se compartan los valores y principios institucionales con los familiares, para que los hijos hagan de ello una forma de vida; de esa forma la imagen de la policía no será momentánea, será trascendental.

Es necesario adentrarse en la vida real de la comunidad, no como un expectante sino como parte de ella, diagnosticar su contexto, diseñar estrategias con base en éste (pero estrategias que permitan evaluarse desde su predictibilidad, infraestructura física y tecnológica y estímulos al personal involucrado en ella) y que sus resultados sean la base para la elaboración y ofrecimiento de nuevos programas académicos.

Hacer alineamiento del direccionamiento estratégico (uno de los componentes del sistema de gestión integral) con el proyecto educativo (carta de navegación) a través de los componentes generados por éste, los cuales se transforman en planes (largo plazo), programas (mediano plazo) y proyectos(a corto plazo).

Los programas deben retroalimentarse con los diagnósticos elaborados en la Escuela (PEST, DOFA objeto de este trabajo) para que sean pertinentes e institucionales. Este trabajo debe suministrar los elementos necesarios para unificar los planes de todas las Escuelas bajo un solo plan Organizacional.

Al mismo tiempo, se debe crear un programa, recomendación para la DINAE, encaminado a la gerencia, gestión o dirección de Escuelas y que se constituya en requisito académico para ser Director de la misma.

## REFERENCIAS

- Campo, C. Á. Chaparro, A. Corredor, Fernando, Martha, M. y “et al”.  
Lineamientos para la acreditación de programas. Bogotá, Colombia, Noviembre  
2006.
- Chao, L. Estadística para las ciencias administrativas. Mc Graw Hill. Bogotá,  
Colombia, Julio 1996.
- Chou, Ya Lun. Análisis Estadístico, segunda edición. Editorial Interamericana.  
México, México, Enero 1981.
- García, D. & Orozco, O. (2007). Objetivos del sistema educativo policial. Política  
Estratégica educativa, Sistema Educativo Policial, Bogotá, Colombia, 4,15.
- García G, J. Fundamentos de educación comparada, tercera edición. Editorial  
Dykinson, S.L. Meléndez Valdés. Madrid, España, Octubre 1996.
- García S. O. Administración financiera, fundamentos y aplicaciones, cuarta Edición.  
Prensa Moderna, Impresores S.A. Cali, Colombia, 2009.
- González S, L. & Carbajo L. F. Tres principios de la acción educativa, Primera  
edición. Gráficas Álzate, S.L.Pol. Ipertergui II. Navarra, España, Octubre 2005.
- ICFES. Serie aprender a Investigar. Módulos 1, 2, 3, 4, 5. Arfo Editores Ltda. Tercera  
Edición. Bogotá, Colombia, 1999.
- Rivera, B. (2009, 10 de julio). Segunda Conferencia Mundial de 2009: Culmin  
Conferencia mundial de Educación Superior CMES. CVNE, pp. 1-5.
- Maritain, J. La educación en la Encrucijada. Ediciones palabra S.A. Madrid, España,  
2008.
- Méndez, A. Metodología. Editorial Mc GRAW – HILL. Bogotá, Colombia, Junio  
1994

Pardinas, F. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI Editores. Bogotá, Colombia. Mayo 1998.

Sabino, C. El proceso de Investigación. El Cid Editor. Bogotá, Colombia, Julio 1995

Sandoval, L. Institución educativa y empresa, dos organizaciones humanas Distintas. Universidad de la Sabana. Ediciones EUNSA. Navarra, España, Abril 2008.

Stenhouse, L. Investigación y desarrollo del curriculum, cuarta edición. Ediciones Morata, S.L. Madrid, España, 1998.

## ANEXOS

## Anexo A. Diagnósticos

Diagnóstico interno, origen.

 <p style="text-align: center;">DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</p>  <p style="text-align: center;">DIAGNOSTICO INTERNO (VARIABLES ENDOGENAS)</p> <p>MESA No. 1.</p>	FECHA		
	D	M	A
	1	DE	1
	TALLER 1		
<b>1. IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: ORIGEN</b>			
<b>2. CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
Es el inicio u origen de la Escuela			
<b>3. ELEMENTOS QUE COMPONEN LA VARIABLE</b>			
1. Conocimiento de la historia			
2. Concepto de escuela			
<b>4. CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>			
1. . Conocimiento de la historia: Aunque es difícil explicar que es el conocimiento de la historia, en conjunto se puede afirmar que es tener una conciencia clara que sucedieron determinados hechos y se tiene conocimiento de que ello fue así.			
2. En términos generales se entiende por Escuela un nombre genérico que se da a un centro docente, colegio o institución educativa.			
<b>5, ANALISIS</b>			
1. El conocer la historia de la Policía Nacional de Colombia, de la Dirección Nacional de Escuelas y de la Escuela de Guías y Adiestramiento Canino, genera pertenencia en toda la comunidad; esas lecciones aprendidas se constituyen en insumo para mejorar a nivel personal, familiar e institucional. A pesar que se tiene conocimiento que se ha escrito sobre la historia de la Policía y de la Escuela, en la realidad no se la conoce.			

FUENTE: La presente investigación

Diagnostico externo, origen

 <p style="text-align: center;">DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</p> <p style="text-align: center;">DIAGNOSTICO EXTERNO</p> 	FECHA		
	D	M	A
	PAGINA		
MESA No.	1	DE	1
<b>VARIABLES EXOGENAS</b>			
<b>1, IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: ORIGEN</b>			
<b>2, CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
Es el inicio u origen de la Escuela			
<b>3, ELEMENTOS QUE CONPONEN LA VARIABLE</b>			
<p>1 Realidad del país y de los países: Realidad del país y de los países. Aunque la realidad del país y de otros países puede ser una percepción personal o asociarse únicamente con lo que perciben los sentidos (lo tangible); para el caso de la Escuela debe conocerla por medio de metodologías que unifiquen el conocimiento de esa realidad: diagnósticos, tendencias de variables, escenarios; esto con el fin de generar estrategias precisas, oportunas y adecuadas que canalicen la gestión.</p>			
<p>5, ANALISIS: En los momentos actuales caracterizados por la globalización, la regionalización y la transnacionalidad; es fundamental conocer la realidad del los países: Sus sistemas políticos, ubicación geográfica, demografía, cultura, conflictos, tipos de gobierno, clases sociales, tasas de crecimiento de la población; en fin, hoy no se puede vivir cerrado los ojos ante el entorno que nos rodea.</p>			

**FUENTE:** La presente investigación

Diagnóstico interno, Misión.

 <b>DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS</b> <b>ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</b>		FECHA		
		D	M	A
<b>DIAGNOSTICO INTERNO (VARIABLES ENDOGENAS)</b> MESA No. 1.		PAGINA		
		1	DE	1
<b>VARIABLES ENDOGENAS</b>				
<b>1, IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: MISION</b>				
<b>2, CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>				
Un puente de relación entre los servicios que presta una organización y los seres humanos usuarios de los mismos enmarcados en los principios y valores institucionales.				
<b>3, ELEMENTOS QUE COMPONEN LA VARIABLE</b>				
1. Estructura organica de la organización				
2. Formacion y capacitacion integral				
3. Gerencia de proceso de formacion actualizacion y entrenamiento				
4. Investigacion Cientifica				
5. Especialidad en el servicio				
6. Programas de adiestramiento canino				
7. Apoyo Humanitario				
<b>4, CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>				
1. Se entiende que la estructura orgánica es la forma como se organiza una institución para llevar a cabo un plan de desarrollo; asimismo, es la base para hacer una distribución de planta, establecer sistemas de comunicación y hasta direccionar los mismos procesos.				
2. En términos simples y sencillos la formación y capacitación integral es aquella que se ocupa del cuerpo y del espíritu; es una combinación esencial entre lo orgánico y lo inmaterial y la educación debe mirar a los dos y no solo a uno de ellos.				
3. En términos sencillos la gerencia de procesos se fundamenta en dirigir y controlar procesos para lograr resultados óptimos programados. Para una empresa puede ser relativamente fácil, pero para una institución educativa es mucho más complejo porque se trata de personas no de productos o servicios.				
4. Es un proceso que busca solucionar un problema y a partir de éste generar nuevos conocimientos de carácter científico, filosófico o empírico-técnico.				
5. La especialidad en el servicio				
6. Responden a las necesidades del servicio a nivel nacional e internacional, prueba de ello son los diferentes reconocimientos que han sido objeto.				
7. Este elemento es muy de la persona humana.				
<b>5. ANALISIS</b>				
1. Es indiscutible que la Organización de la Escuela ha evolucionado grandemente, en tiempo record; pero asimismo, se detecta que ella no refleja la verdadera naturaleza de la misma. La infraestructura física dedicada a la docencia no es la más adecuada, las personas que deben estar de acuerdo a la organización, en su mayoría no cuentan con los perfiles y las competencias necesarias, no existe una coherencia lógica entre la gerencia por procesos y el diseño de la estructura.				
2. En este contexto, la educación impartida por la Escuela más se ocupa del conocimiento académico y del mantenimiento del cuerpo; difícilmente se ocupa del espíritu, de la persona con capacidad de coexistir y no únicamente de convivir.				
3. Esta realidad requiere personas con gran formación académica y administrativa, consientes de la responsabilidad social que asumen. La realidad de la Escuela es muy distinta, la dirección de la misma la asume un oficial independiente al perfil que ella requiere.				
4. En la Institución tiene gran preponderancia la investigación formativa y en segundo lugar la científica. En la actualidad cuenta con 12 personas dedicadas a la investigación, lo cual es muy significativo si se tiene en cuenta el tamaño de la misma. A pesar de ser una institución de servicio, de proyección social carece de investigación social es una de las contradicciones del servicio.				
5. Las escuelas de especialidades se caracterizan por tener una formación muy específica dirigida a prestar un servicio policial. Por su misma naturaleza, requiere una organización académica total.  Debe tener claridad meridional en el tipo de educación que se trabaja: educación informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación superior a nivel pre gradual y pos gradual. Al mismo tiempo debe planearse a corto y mediano y largo plazo para que tenga un desarrollo consistente y sostenido.				
6. Sin embargo, no existen parámetros que manifiesten si su calidad es buena o mala; otros países vienen a capacitarse más por la experiencia que se tiene en cuanto a narcotráfico, terrorismo, moneda falsa, etc. Pero no es un indicador de su calidad.				
7. La prestación del servicio policial trae una serie de acontecimientos: Alejamiento por grandes temporadas de la familia y de los amigos; en muchas ocasiones los costos son cargados al policía, la soledad reemplaza al calor del hogar, etc.				

FUENTE: La presente investigación

Diagnóstico externo, Misión.

 <p style="text-align: center;">DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</p>  <p style="text-align: center;">DIAGNOSTICO EXTERNO</p>	FECHA		
	D	M	A
	PAGINA		
	1	DE	1
MESA No.	TALLER 2		
<b>VARIABLES EXOGENAS</b>			
<b>1. IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: MISIÓN</b>			
<b>2. CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
<b>3. ELEMENTOS QUE CONPONEN LA VARIABLE</b>			
1. Satisfaccion de necesidad de seguridad			
2. Principios y valores			
3. Respeto a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario			
<b>4. CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>			
1. Es la confianza que tiene una persona o una comunidad que no corre riesgo que le suceda algo desagradable.			
2. Los principios son reglas o normas de conducta de carácter universal que orientan las acciones del ser humano y los valores orientan el comportamiento en función de la realización como personas, estos permiten elegir entre lo bueno o malo.			
3. Son dos categorías que involucran al ser humano y lo protegen en épocas de paz o de guerra; los dos buscan resguardar a las personas de los abusos y actos arbitrarios. No son excluyentes se complementan.			
<b>5. ANALISIS</b>			
1. Una de las razones fundamentales para que exista la Policía es brindar seguridad a la ciudadanía y de hecho así se está haciendo; pero está fallando es la percepción de seguridad; hoy el policía es mucho más cercano a la población, hoy realiza actividades mucho más cívicas.			
Es necesario entender mucho más a la comunidad; sobre este concepto se diseño la estrategia por cuadrantes. Es lógico que falte mucho, se debe buscar que la ciudadanía, la comunidad, la familia, la policía existan simultáneamente a la vez.			
2. Como está sucediendo en el mundo entero, se requiere fomentar los principios y valores en los programas académicos, pero no desde un punto de vista teórico sino como una forma de vida. Más aún, si se considera la educación en la policía como un sistema y se involucra la educación secundaria, es desde allá donde se debe inculcar los valores y principios. Si bien es cierto que la Policía cuenta aproximadamente con 162.000 integrantesxxx x , cifra muy difícil de controlarla, también es verdad que cuando los valores y principios se inculcan desde la familia, se refuerzan en las organizaciones educativas y se consolidan en la Institución, difícilmente se van a resquebrajar.			
3. La Institución en diferentes épocas de la historia ha vivido situaciones difíciles, hoy es una de ellas; se acusa a los policiales de violar permanente los derechos humanos. La catedra de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario es transversal a todos los programas, sin embargo la realidad es otra.			

FUENTE: La presente investigación

Diagnóstico externo, Visión.

 <p style="text-align: center;">DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</p>  <p style="text-align: center;">DIAGNOSTICO EXTERNO</p> <p>MESA No.</p>	FECHA		
	D	M	A
	PAGINA		
	1	DE	1
TALLER 2			
<b>VARIABLES EXOGENAS</b>			
<b>1, IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: VISION</b>			
<b>2, CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
<b>3, ELEMENTOS QUE CONPONEN LA VARIABLE</b>			
1. Plan de desarrollo estrategico			
2. Acreditacion Internacional			
<b>4, CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>			
1. Programa y direcciona a corto, mediano y largo plazo una Institución a través de objetivos, estrategias y acciones, su formulación, desarrollo, ejecución y evaluación debe estar soportado en recursos financieros.			
2. Con base en estándares de calidad previamente definidos se hace una revisión y confrontación completa de una Institución educativa. Entre los aspectos que se revisa se encuentran los programas académicos, los recursos y servicios que ofrece la entidad.			
<b>5, ANALISIS</b>			
1. La Dirección Nacional de Escuelas cuenta con un plan de desarrollo 2009-2014; sin embargo, no se ha extendido hacia la Escuela; hecho que obliga a trabajar bajo actividades que surgen en el camino y no por planes, programas y proyectos dimensionados en el tiempo			
2. La Dirección Nacional de Escuelas ya inició el proceso de acreditación nacional y por ende la Escuela se encuentra en ese proceso. Es lógico que no se haya emprendido la internacional, pero ese debe ser el horizonte, se debe tener competitividad internacional.			

**FUENTE:** La presente investigación

Diagnóstico interno, Visión.

 <p style="text-align: center;">DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</p> <p style="text-align: center;">DIAGNOSTICO INTERNO</p> <p>MESA No. 1.</p>	FECHA		
	D	M	A
	PAGINA		
1	DE	1	
	TALLER 2		
<b>VARIABLES ENDOGENAS</b>			
<b>1, IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: VISION</b>			
<b>2, CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
<b>3, ELEMENTOS QUE CONPONEN LA VARIABLE</b>			
<b>1. Calidad humana y academica</b>			
<b>4, CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>			
<p>1. En términos sencillos, la calidad humana es aceptar a los demás con sus respectivos espacios y entornos que permita sentirnos bien en nuestro interior. La calidad académica es la cualificación de los programas y competencias pedagógicas de los docentes que redunde en la formación de profesionales aptos para solucionar problemas personales, familiares y de diferentes contextos.</p>			
<b>5. ANALISIS</b>			
<p>1. Teniendo en cuenta que éstos son uno de los elementos que caracterizan la visión y que amerita una serie de procesos para lograrla, si se debe tener en cuenta desde ahora una visión antropológica de de la educación policial, como también la calidad de sus programas que realmente satisfagan necesidades de comunidad, que piensen en el ser humano como persona, que la ética sea una competencia, no una más, sino la principal.</p>			

**FUENTE:** La presente investigación

Diagnóstico interno, objetivos.

 <p style="text-align: center;">DIRECCION NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO</p> <p style="text-align: center;"><b>DIAGNOSTICO INTERNO</b></p> <p>MESA No. 1.</p>	FECHA		
	D	M	A
	PAGINA		
	1	DE	1
<b>VARIABLES ENDOGENAS</b>			
<b>1, IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: OBJETIVOS</b>			
<b>2, CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
Es una finalidad que se pretende alcanzar mediante una programación de acciones definidas y amparada por recursos y esfuerzos establecidos para ello.			
<b>3, ELEMENTOS QUE CONPONEN LA VARIABLE</b>			
1. Planes de mejoramiento			
2. Currículo			
3. Diagnosticos			
<b>4, CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>			
1. Consiste identificar el grado de cumplimiento que alcanzaron los objetivos trazados y al mismo tiempo detectar los puntos débiles, atacar las debilidades y presentar posibles soluciones al problema bajo una programación definida.			
2. Es un proceso que integra competencias específicas, objetivos, contenidos programáticos, estrategias pedagógicas y los sistemas de evaluación.			
3. Es identificar una realidad y a partir de ella realizar un análisis para determinar cuál es el escenario actual y que al mismo tiempo permita visualizar las tendencias del futuro. Sin pretender desconocer la historia que ha generado la situación actual.			
<b>5, ANALISIS</b>			
1. Como el Plan de desarrollo institucional no se encuentra claramente desplegado al segundo nivel, en este caso la Escuela, las necesidades del día son las que se programan y su cumplimiento o no generan planes de mejoramiento, a los que a su vez, no se les hace seguimiento hasta su culminación y evaluación.			
2. Como se afirmó anteriormente, el proyecto educativo presenta la forma como se elabora un currículo, puede estar técnicamente bien elaborado; el problema radica en el origen del mismo, en que las competencias realmente le sirvan al policial para el desempeño de su vida personal y profesional y que además éstas se encuentren alineadas con los procesos policiales. Ahora bien, se carece de una competencia fundamental denominada ética, que enseñe a saber ser como persona.			
3. A nivel general, existe en el país una queja común, el país se encuentra sobre diagnosticado, en la Institución ocurre lo mismo y la Escuela no se escapa de ello. Los diagnósticos deben elaborarse en un inicio, base cero, pero se deben actualizar periódicamente que sirvan como insumo para retroalimentar los diferentes programas académicos y la gestión de la Institución. Además, si se diagnostica es para establecer planes de desarrollo tanto para la Institución como para todas y cada una de las dependencias que la integran.			

FUENTE: La presente investigacio

Diagnóstico externo, objetivos.

 <p>DIRECCION NACIONAL DE ESCUELA ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO</p> <p>DIAGNOSTICO EXTERNO</p> <p>MESA No.</p>	FECHA		
	D	M	A
	PAGINA		
	1	DE	1
TALLER 2			
<b>VARIABLES EXOGENAS</b>			
<b>1, IDENTIFICACION DE LA VARIABLE: OBJETIVOS</b>			
<b>2, CONCEPTUALIZACION DE LA VARIABLE</b>			
<b>3, ELEMENTOS QUE CONPONEN LA VARIABLE</b>			
1. Indicadores de impacto			
2. Sistema educativo			
<b>4, CONCEPTUALIZACION DE LOS ELEMENTOS</b>			
1. Ante todo éstos deben definirse con claridad en el propósito o en el objetivo general; este mide los cambios que se presentan en el entorno al finalizar la ejecución de un proyecto.			
2. En términos simples se puede afirmar que un sistema educativo es la manera como se organiza la educación formal en un determinado país, claro está, sobre políticas y objetivos nacionales, previamente establecidos.			
<b>5, ANALISIS</b>			
1. Los indicadores más utilizados por la Escuela son los de eficacia, resultados, y eficiencia. Muy difícilmente se emplean los de impacto; es decir se desconoce los efectos en el entorno de la educación policial.			
2. Aunque se cuenta con Sistema educativo policial o proyecto educativo, se considera que no debe denominarse sistema debido a que en él no se incluye la educación secundaria impartida por los colegios de la Policía y en la Escuela, simplemente se trabaja con eventos académicos con denominaciones, entre otros, como: diplomados, seminarios, cursos.			

**FUENTE:** La presente investigación

## Anexo B. Agenda

### AGENDA

UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE EDUCACION  
MAESTRÍA EN GESTION Y DIRECCION DE INSTITUCIONES DE EDUCACION  
CALIDAD DE LOS PROGRAMAS ACADEMICOS

ACTIVIDAD: MESA REDONDA

TEMA: CALIDAD DE LOS PROGRAMAS ACADEMICOS

SUBTEMAS: Origen, misión, visión, imagen corporativa y sus objetivos; a partir de éstos se conocerá la realidad de los programas académicos de la Escuela, objeto de este trabajo.

EXPOSITORES: Aladino Gallego Carolina, Hurtado Avendaño Henry, Cubides Quintana John Mauricio, Cánchala Usamag Juna Gilberto, Salazar Ortiz Jorge Alberto, Bohórquez Pérez Manuel

MODERADOR: Moreno Pérez Javier Esteban

RELATOR: Álvarez López Luis Alberto

LUGAR: Escuela de Guías y adiestramiento canino, Facatativa.

FECHA: 10-04 10 -2011 HORA: 2:0 p.m.

DURACION: Tres horas.

## Anexo C. Talleres.

### ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO DIRECCION

#### DIAGNOSTICO INTERNO

#### TALLER 1

#### PRESENTACION

A través del diagnóstico interno se pretende identificar variables internas (al interior de la Escuela) que influyen en el comportamiento de la dependencia.

#### OBJETIVO

Identificar, conceptuar y analizar variables endógenas (internas) y sus componentes que influyan o determinen el comportamiento de la Escuela.

#### METODOLOGIA

El trabajo propuesto se llevará a cabo a través de talleres cuyos resultados se discutirán en plenarios los que a su vez se constituirán en insumos necesarios para elaborar un buen diagnóstico.

#### PROCESO

La mesa de trabajo, a través de la discusión interna:

- Identifica y conceptúa las variables internas,
- Identifica y conceptúa los elementos que componen la variable.
- Analiza la incidencia de los elementos sobre la variable identificada.
- Presenta los resultados en plenaria.

#### ESTRUCTURA DE LA MESA DE TRABAJO

La mesa de trabajo estará conformada por:

- Un coordinador: Será el responsable del logro de los objetivos propuestos
- Un relator: Encargado de hacer la relatoría y presentar productos finales en plenaria.

**ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO  
DIRECCION**

**DIAGNOSTICO DE ENTORNO**

**TALLER 2**

**PRESENTACION**

A través del diagnóstico externo se pretende identificar variables externas (al exterior de la Escuela) que influyen en el comportamiento de la Escuela.

**OBJETIVO**

Identificar, conceptualizar y analizar variables exógenas (externas) y sus componentes que influyan o determinen el comportamiento de la Escuela.

**METODOLOGIA**

El trabajo propuesto se llevará a cabo a través de talleres cuyos resultados se discutirán en plenarios los que a su vez se constituirán en insumos necesarios para elaborar un buen diagnóstico.

**PROCESO**

La mesa de trabajo, a través de la discusión interna:

- Identifica y conceptualiza las variables externas.
- Identifica y conceptualiza los elementos que componen la variable.
- Analiza la incidencia de los elementos sobre la variable identificada.
- Presenta resultados concretos a la plenaria.

**ESTRUCTURA DE LA MESA DE TRABAJO**

La mesa de trabajo estará conformada por:

- Un coordinador: Será el responsable del logro de los objetivos propuestos
- Un relator: Encargado de hacer la relatoría y presentar productos finales en plenaria.

**ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO  
DIRECCION**

**PONDERACION DE FACTORES, DIAGNOSTICO INTERNO**

**TALLER 3**

**PRESENTACION**

La ponderación de los elementos de las variables permite determinar el perfil de debilidades y fortalezas de la Escuela.

Dependiendo del Impacto y de la importancia de cada elemento, la persona puede determinar si un elemento dado se constituye en una **debilidad**, es **neutral** o representa una **fortaleza**.

El impacto se califica teniendo en cuenta la repercusión o efecto que tiene el elemento en el quehacer de la variable. Se mide de -5, 0, +5.

La importancia se mide a partir del valor que la Escuela le da al elemento de la variable. Se mide de 0 a 10.

La Potencialidad es el resultado de multiplicar el impacto por la importancia. Si el producto es mayor que cero, es una fortaleza; si es menor que cero, es una debilidad. Si toma el valor de cero, es neutral; por lo tanto, elemento puede desaparecer del escenario.

**OBJETIVO**

Identificar las debilidades y fortalezas que influyen en la Escuela a partir del cuantificar sus potencialidades.

**METODOLOGIA**

Este taller será trabajado por las mismas mesas de trabajo anteriormente constituidas. Su desarrollo debe contener:

- Clasificación del impacto
- Clasificación de la importancia
- Cuantificación de la potencialidad

Nota: Los datos obtenidos en forma individual (parciales) como finales (totales) deberán ser acompañados por sus respectivos análisis

**PROCESO**

La mesa de trabajo:

- Califica el elemento de la variable por la importancia o el impacto
- Calcula la potencialidad
- Determina si es fortaleza o debilidad
- Totaliza su sumatoria

**ESTRUCTURA DE LA MESA DE TRABAJO**

La mesa de trabajo estará conformada por:

- Un coordinador: Será el responsable del logro de los objetivos propuestos
- Un relator: Encargado de hacer la relatoría y presentar productos finales en plenaria.

**ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO**  
**DIRECCION**  
**PONDERACION DE VARIABLES, DIAGNOSTICO EXTERNO**

**TALLER 4**

**PRESENTACION**

La ponderación de los elementos de las variables permite determinar el perfil de Oportunidades y amenazas de la Escuela.

Dependiendo del Impacto y de la importancia de cada elemento, la persona puede determinar si un elemento dado se constituye en una oportunidad, es **neutral** o representa una amenaza.

El impacto se califica teniendo en cuenta la repercusión o efecto que tiene el elemento en el que hacer de la Variable. Se mide de -5, 0, +5.

La importancia se mide a partir del valor que la Institución le da al elemento de la variable. Se mide de 0 a 10.

La Potencialidad es el resultado de multiplicar el impacto por la importancia. Si el producto es mayor que cero, es una fortaleza; si es menor que cero, es una debilidad. Si toma el valor de cero, es neutral; por lo tanto, el elemento puede desaparecer del escenario.

**OBJETIVO**

Identificar las debilidades y fortalezas que influyen en la Institución a partir del cuantificar sus potencialidades.

**METODOLOGIA**

Este taller será trabajado por las mismas mesas de trabajo anteriormente constituidas. Su desarrollo debe contener la cuantificación de:

- El impacto
- La importancia
- La potencialidad

Nota: Los datos obtenidos en forma individual (parciales) como finales (totales) deberán ser acompañados por sus respectivos análisis

**PROCESO**

La mesa de trabajo:

- Califica el elemento de la variable por la importancia o el impacto

- Calcula la potencialidad
- Determina si es fortaleza o debilidad
- Totaliza su sumatoria

#### **ESTRUCTURA DE LA MESA DE TRABAJO**

La mesa de trabajo estará conformada por:

- Un coordinador: Será el responsable del logro de los objetivos propuestos
- Un relator: Encargado de hacer la relatoría y presentar productos finales en plenaria.

### **ESCUELA DE GUIAS Y ADIESTRAMIENTO CANINO**

#### **DIRECCION**

#### **CLASIFICACION, ORDEN Y PONDERACION DE VARIABLES**

#### **TALLER 5**

#### **PRESENTACION**

La clasificación, orden y ponderación de variables tiene una gran importancia para la confección de propuestas de mejoramiento. A través de su trabajo se logra identificar lo urgente y lo importante de la Escuela, teniendo en cuenta su prioridad.

Las fortalezas y oportunidades se ordenan de menor a mayor, en forma ascendente; en cambio las debilidades y amenazas se ordenan de mayor a menor, en forma descendente. La explicación es sencilla, lo negativo se debe abordar en forma inmediata para evitar riesgos a una Organización.

Una vez ordenado, se entra a calcular las respectivas frecuencias absolutas (conteo de respuestas) y las frecuencias relativas (porcentaje).

#### **OBJETIVO**

Clasificar, ordenar las variables con sus respectivos elementos para priorizar su trabajo.

#### **METODOLOGIA**

Este taller será trabajado por las mismas mesas de trabajo anteriormente constituidas. Su desarrollo debe contener:

- Orden de variables y elementos
- Cálculo y análisis de la frecuencia absoluta y relativa.
- Posibles planes, programas y proyectos.

#### **PROCESO**

La mesa de trabajo:

- Clasifica y ordena variables y elementos.

- Calcula frecuencias absolutas y relativas.
- Analiza los totales de lo calculado
- Propone planes, programas y proyectos.

### ESTRUCTURA DE LA MESA DE TRABAJO

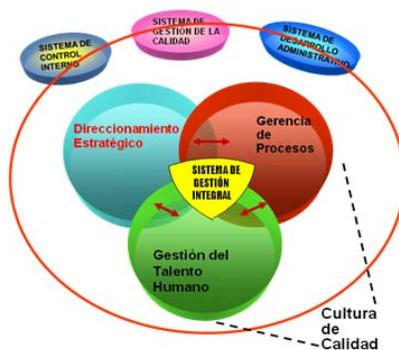
La mesa de trabajo estará conformada por:

- Un coordinador: Quien será el responsable del logro de los objetivos propuestos
- Un relator: Encargado de hacer la relatoría y presentar productos finales en plenaria.

### MESAS DE TRABAJO

Esta metodología facilita: la interacción con grupos humanos de diferente formación y responsabilidad, estimula el espíritu de equipo y de consenso, ayuda a identificar ideas innovadoras, facilita el análisis de sensibilidad, potencia el enfoque propio de planeación estratégica y proporciona un sistema de señales de alerta.

## Anexo D. Sistema de Gestión Integral



Gráfica 6. Sistema de Gestión Integral.

FUENTE: Oficina de Planeación, DIPON

La policía Nacional de Colombia inició su proceso de transformación cultural a partir del año 1994 la que sustentó sus objetivos en cuatro pilares fundamentales:

- Construir una cultura de seguridad a partir de una mayor interacción con la comunidad.
- Cambiar la forma de trabajar centrada en funciones, reglamentos y manuales rígidos, por una gestión por procesos que garantice una mayor calidad del servicio policial.
- Profesionalismo del hombre policía, expresado en el aprendizaje permanente y en el desarrollo de habilidades gerenciales.

- Incrementar los niveles de calidad de vida y satisfacción de los integrantes de la Institución.

#### DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

Dicho proceso se consolidó en el Sistema de Gestión Integral el que se encaminó a lograr mayor efectividad, a incrementar la confianza de la comunidad en el servicio que se presta y a fortalecer el liderazgo en el desarrollo del país.

La estructura funcional del Sistema de Gestión Integral está compuesta por el Direccionamiento estratégico, que orienta la Institución hacia el futuro; la Gerencia de procesos, que trabaja por establecer una mejora en la forma en que se realiza las actividades diarias; y la Gestión del talento Humano, que orienta las características, pertinencia, necesidades y condiciones del personal que integra la Institución

El componente mencionado, se divide en dos aspectos que facilitan su operación: La formulación estratégica y la plataforma estratégica. El primero, recoge el pensamiento, la ideología, el carácter y la personalidad de la Dirección Nacional de Escuelas; y el segundo, opera el mapa estratégico institucional, el cuadro de mando integral y la Suite visión empresarial.

## Anexo E. Mesas de trabajo

UNIVERSIDAD DE LA SABANA				
FACULTAD DE EDUCACION				
MAESTRIA EN DIRECCION Y GESTION DE INSTITUCIONES DE EDUCACION				
MESAS DE TRABAJO, VARIABLES Y RESPONSABLES				
No.	MESAS DE TRABAJO Y VARIABLES	CANTIDAD	NOMBRE DE LOS CARGOS INTEGRANTES	NOMBRES Y APELLIDOS
1	ORIGEN	1	ESTUDIANTE DE CURSO	SI. BOHORQUEZ PEREZ MANUEL
		1	JEFE AREA ACADEMICA	IJ. LARROTA ARIAS JUAN DAVID
		1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. HURTADO
		1	ESTUDIANTE DE CURSO	SI. RINCON NESTOR
		1	JEFE BIENESTAR UNIVERSITARIO	APA12 PATRICIA SANTOS
		Subtotal	5	
2	MISION	1	ESTUDIANTE DE CURSO	SI. PEDRAZA ELKIN SAMUEL
		1	COORDINADORA EMPRESAS DE SEG. PRIVADA	TE. ALADINO CAROLINA
		1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. SANDOVAL ANDREA
		1	JEFE DE PLANEACION	SC. RENGIFO
		1	PLANEACION	SI. MORENO ORLANDO
	1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. BUITRAGO HERRERA JAMES	
	Subtotal	7		
3	VISION	1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. PATIÑO DUARTE OSCAR
		1	ESTUDIANTE DE CURSO	SI. RUIZ MONTT JAMES
		1	JEFE GRUPO MEDIOS EDUCATIVOS	PT. CARDONA AMARILES JEISON YORLEY
		1	SECRETARIO INVESTIGACION	SI. DOMINGUEZ CELIS HENRY
		1	RESPONSABLE HISTORIAS LABORALES	SI. CANCHALA ALEXANDER
	1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. HURTADO CORDOBA SALVADOR	
	Subtotal	7		
4	OBJETIVOS	1	ESTUDIANTE DE CURSO	IT. RAMOS HANOVER
		1	ESTUDIANTE DE CURSO	SI. MORENO PEREZ JAVIER
		1	SECRETARIO INVESTIGACION	SI. BOHORQUEZ GABRIEL
		1	JEFE ATENCION AL CIUDADANO	PT. CASAS GONZALEZ NESTOR
		1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. PINEDA JANETH
	1	ESTUDIANTE DE CURSO	PT. RIOS ALEXANDER	
	Subtotal	5		
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>		
FUENTE: La presente investigación				