

**Sistematización de la Experiencia “Formación en la Asignatura Modelo Nacional de
Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes del Programa Técnico Profesional en
Servicio de Policía del Curso 042 de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas
García de Villavicencio”**

Estudiantes:

ÁNGELA LUCÍA GUEVARA VARGAS
JESÚS ALEJANDRO LARA TELLO
DEISY JOHANNA MOSQUERA ARIAS

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN GRUPO NACIONAL
BOGOTÁ
2015**

**Sistematización de la Experiencia “Formación en la Asignatura Modelo Nacional de
Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes del Programa Técnico Profesional en
Servicio de Policía del Curso 042 de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas
García de Villavicencio**

Estudiantes

**ÁNGELA LUCÍA GUEVARA VARGAS
JESÚS ALEJANDRO LARA TELLO
DEISY JOHANNA MOSQUERA ARIAS**

Docentes

**MANUEL SANABRIA
GERMAN VARGAS**
Directores Tesis de Grado

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN GRUPO NACIONAL
BOGOTÁ
2015**

Índice de Contenidos

	Página
Introducción.....	4
1. Plan de Sistematización.....	5
1.1 Delimitación de experiencia.	5
1.2 Importancia de la sistematización de la experiencia... ..	5
1.3 Descripción breve de la experiencia a sistematizar.	8
1.4 Contexto teórico donde se ubica la experiencia.	10
1.5 Eje temático, aspectos, preguntas, objetivo.....	20
1.6 Metodología.....	25
1.7 Cronograma.	32
2. Desarrollo de la Sistematización.	33
2.1 Reconstrucción histórica de la experiencia.	33
2.2 Conceptualización (interpretación crítica) de la experiencia.	57
2.3 Legitimación de los hallazgos de la sistematización.	74
3. Conclusiones y recomendaciones.	76
Referencias bibliográficas.....	79
Anexos.....	80
Anexos 1. Entrevista al Coordinador de incorporación regional siete.	
Anexos 2. Entrevista al Director Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas.	
Anexos 3. Solicitud información Jefe Área Académica Escuela.	
Anexos 4. Solicitud información Jefe Grupo Talento Humano Escuela.	
Anexos 5. Respuesta información ubicación laboral y correos electrónicos personal egresado Escuela.	
Anexos 6. Encuesta aplicada personal egresado cohorte 042 Escuela.	
Anexos 7. Grupo Focal.	
Anexos 8. Materia fotográfico estudiantes y egresados del programa.	

Introducción.

Esta experiencia observa la práctica pedagógica de la formación por competencias de los docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, la metodología utilizada por los docentes en el desarrollo de la asignatura, la comprensión y generación de conocimientos por parte de los estudiantes en el aula de clase, de igual forma el fortalecimiento de competencias que les permita el desarrollo adecuado de su labor una vez egresados del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, atendiendo a la importancia que radica para la Policía Nacional, ya que mediante este programa se forman los policías que a futuro desarrollaran el servicio de policía y contacto con la comunidad en los diferentes municipio y regiones del país.

La asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes se posiciona como la asignatura que direcciona el trabajo del policía en la calle, ya que a través de ella el estudiante conoce los diferente procedimientos y actividades de policía que a futuro va a desarrollar como egresado, permitiéndole su integración con la comunidad y los entes territoriales y direcciona el trabajo del funcionario de policía a la solución de problemáticas de seguridad y convivencia.

Por otra parte, el modelo de gestión humana de la Policía Nacional se desarrolla y sustenta en la ubicación laboral por perfiles y competencias, tanto el diseño y desarrollo de los programas académicos que se desarrollan en las escuelas de formación policial se sustenta en el modelo pedagógico institucional el cual tienen un enfoque por competencias, desde sus componentes, el saber, el saber hacer, el ser y el saber convivir, permitiendo con ello la formación integral del futuro profesional de policía.

1. Plan de Sistematización

1.1 Delimitación de experiencia

La Experiencia sistematizar, fue la formación de los estudiantes mediante el desarrollo de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes, del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, de la cohorte 042 de formación de Patrulleros del año 2012, programa académico desarrollado en la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García de Villavicencio, en la que participaron 200 jóvenes aspirantes a patrulleros.

1.2 Importancia de la sistematización de la experiencia

El Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes es el resultado de la evolución del servicio de policía que busca adaptarse a los cambios de la sociedad colombiana. El Profesional de Policía debe contar con herramientas suficientes para el desarrollo de su actividad policial, como ente promotor de seguridad y responsable como lo reza el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia de 1991 “mantener las condiciones necesarias para en el ejercicio de derechos y libertades públicas, garantizando la convivencia pacífica y que los habitantes de Colombia convivan en paz” (Gómez, 2015, p. 126).

Por lo anterior, se requiere sistematizar la experiencia de la enseñanza aprendizaje de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, orientada al desarrollo de las competencias y herramientas que requieren los futuros profesionales de policía. Cabe aclarar, que ésta área del conocimiento policial es el hilo conductor de este ejercicio profesional, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas de

percepción de seguridad en los Colombianos expuestos por los medios de comunicación, dichos resultados demuestran en la ciudadanía la falta de confianza en su Policía, recayendo la responsabilidad de la problemática social actual en el uniformado.

La asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes ha sido diseñada para impactar en las competencias de los estudiantes del Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, las cuales son requeridas en el servicio que se le presta a la comunidad, en tal sentido, se puede afirmar que la asignatura se ha convertido en el eje transversal para la formación policial.

La sistematización pretende generar un conocimiento que permita plantear alternativas que mejoren el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes en las competencias de los estudiantes de la cohorte 042 de formación de Patrulleros, que conforman la compañía Simón Bolívar de la Escuela Eduardo Cuevas García, con miras a lograr un mejoramiento en el servicio de los futuros egresados de este centro docente.

Es importante que la institución y los docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, comprendan su importancia, ya que esta transversaliza el ejercicio de la función policial de sus egresados. Por otra parte, esta asignatura se constituye en el eje fundamental del desarrollo de la actividad policial y requiere de didáctica, metodologías y prácticas educativas adecuadas que cumplan con su objetivo final.

La presente sistematización de experiencias aporta a la línea de investigación en pedagogía y didácticas de la Maestría en Educación, a partir del estudio de la formación del estudiante del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, cuya finalidad

estará orientada a entregar a la institución un funcionario de policía competente para el desarrollo de su labor policial, al ciudadano una persona que le sirva de referente en su comportamiento y a la comunidad en general una persona capaz de entender la problemática social y a partir de allí dar solución a la problemática de seguridad ciudadana.

Para ello, se requiere un docente con un alto nivel de compromiso y conocimiento en metodologías y estrategias para la formación en competencias, que interprete la doctrina institucional, el plan educativo institucional, el contenido de la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes y lleve al logro de los objetivos institucionales.

Esta experiencia observa la práctica pedagógica de la formación por competencias de los docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, la metodología utilizada por los docentes para dictar la asignatura, la comprensión de los docentes de los estudiantes de su clase entrando de esta forma en la importancia que tiene para la institución y para el país la formación de los funcionarios de policía, más aun cuando el modelo pedagógico institucional que implica una formación integral, en un proyecto educativo por competencias.

La educación policial si bien es cierto, reviste importancia de orden institucional y de un orden social, partiendo del ser que se quiere formar, como se quiere formar y lo que se quiere lograr. Ahora bien, la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes que se posiciona como la asignatura que direcciona el trabajo del policía en la calle, su integración con la comunidad y los entes territoriales y direcciona el trabajo del funcionario de policía a la solución de problemáticas de seguridad y convivencia.

De esta forma, la sistematización no solo tiene importancia para el mejoramiento de la formación policial, el direccionamiento del ejercicio docente en esta asignatura, sino que desde un punto de vista crítico se busca generar cambios en la formación policial, en la cualificación de los docentes y así lograr un cambio significativo en el ejercicio policial.

1.3 Descripción breve de la experiencia a sistematizar

Por disposición del Gobierno Nacional se hace necesario fortalecer el pie de fuerza de la Policía Nacional con el aumento en diez mil hombres a nivel país (Policía Nacional, 2010, p. 16); lo anterior exige a la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional abrir convocatoria para su selección e incorporación.

La experiencia inicia en el mes de junio del año 2012, con la incorporación de 200 hombres de diferentes regiones del país, como; Costa Atlántica, Valle del Cauca, Antioquia y los Llanos Orientales, este grupo conformó la cohorte No. 042 de formación de Patrulleros denominada Compañía Simón Bolívar, con el fin de realizar el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía en la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García ubicada en la Ciudad de Villavicencio. El programa académico cuenta con 48 créditos académico los cuales serían desarrollados en un periodo de seis meses. El cuerpo docente estuvo conformado por un Capitán como coordinador (Comandante de compañía), seguido por cuatro directores de grupo dos Subintendentes y dos Intendentes (Comandantes de Sección), 110 funcionarios encargados de la parte administrativa, docentes de tiempo completo (Policía Nacional, 2010, p. 39).

También participaron entre ellos, ocho docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes. Se toma como referencia esta asignatura, ya que es el eje central de un profesional de la Policía Nacional de Colombia. La asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes constó de cuatro créditos académicos divididos en dos periodos uno teórico y uno práctico, así:

El teórico se desarrolló en dos créditos académicos, durante el primer bimestre académico en el aula de clase con docentes policiales, allí se contextualizó e interiorizó en los estudiantes, los momentos históricos que ha marcado el trabajo comunitario en la evolución del servicio de Policía, identificando y asumiendo los lineamientos institucionales (misión, visión, mega, valores, principios, doctrina policial), los cuales se encuentran expuestos en el Modelo de Implementación y Aseguramiento del Sistema de Gestión de Calidad de la Policía Nacional de Colombia, esta actividad tuvo una connotación especial y fue las clases teóricas por medio de la virtualidad, al igual que conceptos fundamentales en relación de los individuos de su entorno y espacio social establecidos para la convivencia y seguridad ciudadana.

Durante esta primera etapa los estudiantes tuvieron el primer acercamiento a la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes presencial - aulas virtuales, diseñadas con elementos interactivos para el desarrollo de la temática establecida en el contenido programático de la materia, afianzando conceptos, aclarando dudas, reforzando conceptos y metodologías establecidas por el Modelo Nacional de Vigilancia por cuadrantes para la prestación del servicio de vigilancia, con el fin de dar solución a las problemáticas de convivencia y seguridad ciudadana por parte de los funcionarios de policía.

En el segundo bimestre, se llevaron a la práctica todos aquellos conocimientos aprendidos en las aulas de clase desarrollados en dos créditos académicos, en esta fase se logró identificar la principal estrategia operativa y optimización de la función policial. A raíz de ello, a cada uno los 200 estudiantes se les asignó responsabilidades concretas para lograrla prestación de un servicio de policía con calidad, donde tuvieron la oportunidad de

vivenciar la problemática de un territorio pequeño denominado cuadrante¹ esta misionalidad se logró con el direccionamiento de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García y el apoyo de la Policía Metropolitana de Villavicencio y el Departamento de Policía Meta, para la instrucción experiencial y observación en el medio real mediante el desarrollo de la estrategias pedagógica denominada “aulas prácticas”.

Teniendo en cuenta la importancia de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, se buscó investigar y evidenciar el desarrollo y aplicación de las competencias específicas que un futuro Profesional de Policía debe poseer para cumplir con la misión constitucional de la Institución, al igual que la idoneidad del docente policial. Una vez verificado el contenido programático de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, se identificó que un estudiante debe de desarrollar y fortalecer competencias de liderazgo, orientación del servicio a la comunidad, efectividad en el servicio, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, ser generador y promotor de seguridad, es decir, que el docente policial catedrático de esta asignatura debe de ser idóneo, capaz, de enseñar este tópico, entregando a la comunidad un policía íntegro polivalente,² más aun cuando el Proyecto educativo institucional asume la teoría constructivista, que implica la construcción de saberes en el desarrollo de su clase, brindando las herramientas necesarias para el fortalecimiento de sus competencias requeridas por la asignatura. Es por ello que con esta sistematización se busca determinar la efectividad de los docentes policiales y docentes en su ámbito como futuros Profesionales de Policía.

¹ Cuadrante corresponde a un sector territorial fijo, que a partir de sus características sociales, demográficas y geográficas, reciben distintos tipos de atención de servicio de Policía.

² Polivalente es aquella persona que posee varios y cumple a cabalidad con diferentes funciones.

1.4 Contexto teórico donde se ubica la experiencia

La Ciencia de Policía que a pesar de ser una ciencia antigua; aún es desconocida por quienes están inmersos en su desarrollo, (miembros de la institución policial); esta no solo hace referencia a una función policial de control, fenómenos delictivos y contravencionales, sino que involucra también la formación integral de la persona y los modos de ser del fenómeno policial en sus diferentes dimensiones; tomando como referente el sentido unívoco estudiado por el señor Brigadier General Fabio Arturo Londoño Cárdenas quien manifiesta que “en el mundo de la vida y la realidad social como instrumento de poder político, pero, a favor de los principios democráticos, la convivencia, la dignidad humana y la vida como valor sagrado” (Suarez, 2009, p.25).

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 218, da la misión a la Policía Nacional definiéndola como: “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, para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”, esto lleva a la Policía Nacional a realizar un trabajo mancomunado con los entes gubernamentales y la comunidad.

Mediante la expedición en 1993 de la Ley 62 del 12 de agosto del mismo año se expiden normas sobre la Policía Nacional y se profesionaliza la función policial dando el inicio a la transformación de la educación policial tradicional a una formación profesional, técnica profesional con unas temáticas obligatorias para el ejercicio en las escuelas de formación así como el enfoque integral de acuerdo a su enunciado:

Igualmente en el año 1993 se toman puntos más visibles, como son los hechos acontecidos en la estación de Policía Germania en la ciudad de Bogotá³, donde corre por el Estado colombiano la idea de acabar o cambiar la Policía Nacional, la distancia que se había generado por las diferentes crisis en el país la violencia y el narcotráfico desmedido, generó la necesidad de conformar lo que en ese entonces se llamó “participación comunitaria” como estrategia para lograr un acercamiento a la comunidad (Policía Nacional, 2010, p.25).

Posteriormente en el año de 1998 y como perfeccionamiento al servicio de Policía se crea la modalidad de “Policía Comunitaria” quien crea una división en la Institución para la prestación del servicio de Policía, buscando de manera organizada mantener el contacto con la comunidad, estableciendo una serie de planes y programas con el fin de recuperar la confianza, captar información, mejorar la efectividad policial y realizar un análisis y planeación del servicio de policía de acuerdo a las necesidades reales década jurisdicción (Policía Nacional, 2010, p.27).

En el año 2006, el país se encuentra con varios inconformismos entre ellos, con la labor institucional porque el enfoque visible en los medios de comunicación fue la neutralización de objetivos de alto valor, pasando a un segundo plano la preocupación por el terrorismo la subversión y tomando mayor importancia la seguridad del ciudadano de a pie, así mismo la comunidad observaba a un Policía cercano en el Policía comunitario, pero también a un Policía arbitrario y alejado que en muchas ocasiones utilizaba la fuerza

³ En el año de 1993 la Policía Nacional vive una crisis institucional por la falta de credibilidad y la desconfianza de la comunidad por los hechos sucedidos el domingo 28 de febrero de 1993, día en que fue encontrada una niña de nueve años de edad asesinada en un baño de la estación Germania en Bogotá, los primeros indicios señalaban al Agente Valencia padre de la niña, posteriormente se identificó al agente Fernando Valencia Blandón como el violador y asesino de la menor.

desmedida, siendo necesario unificar los dos criterios y dar a entender a la ciudadanía la existencia de una sola institución policial al servicio de la seguridad ciudadana (Policía Nacional, 2010, p.28).

Entonces cuando se crea la estrategia “Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes” partiendo del principio que todo Policía se debe a su comunidad, en tal virtud se centra el servicio de policía sobre la comunidad y se diseña el programa realizando pruebas piloto para su aplicación en diferentes lugares del país, esto generó varios interrogantes de donde se desprendieron diferentes planes de acción y estrategias nuevas para cumplir con esa función policial (Policía Nacional, 2010, p.38).

Por esto, la Dirección General de la Policía Nacional conforma el grupo de análisis estratégico policial, que realizó el estudio de la problemática de victimización y sensación de seguridad ciudadana bajo el direccionamiento del señor General Oscar Adolfo Naranjo Trujillo Director General de la Policía Nacional, un grupo interdisciplinario se desplazó a países como Chile, Argentina, Japón, España y Estados Unidos, con el fin de referenciarse de las estrategias, mecanismos, comportamientos y tecnología utilizada en el mundo para el trabajo para el logro de la convivencia y seguridad ciudadana (Policía Nacional, 2010, p.39).

En el año 2010, se crean los “lineamientos de política institucional” en el encuentra establecido el lineamiento número cuatro “Potenciación del conocimiento y formación policial el cual orienta la concepción y el desarrollo educativo de la institución”, estructurándose en seis capítulos que son: la concepción de la educación policía, potenciación del conocimiento y formación integral, la educación policial en el contexto universitario, el modelo pedagógico policial con enfoque educativo por competencias, la

gestión académica, y la propuesta para la construcción y conservación de la historia policial; en ese mismo años se estructura el Proyecto Educativo Institucional, identifica el tipo de Policía que pretende formar, la institución que se quiere lograr y el país que se espera vivir, se convierte en el medio para la formación de nuestros funcionarios de Policía en el desarrollo del Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía (Dirección Nacional de Escuelas, 2013, p.13).

La estrategia institucional para la seguridad ciudadana Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, que obedece a una respuesta y alineación con el plan de Gobierno del señor Presidente de la República Juan Manuel Santos Calderón, dentro de la Política Seguridad Ciudadana: una política nacional para la prosperidad democrática que busca de manera integral la gestión pública de la seguridad ciudadana en el territorio nacional, la estrategia es el último punto de evolución de un servicio de policía en el país en el cual se adapta de manera eficiente a las necesidades de una comunidad, integra las diferentes modalidades y direcciones de la institución con un solo fin que es garantizar las condiciones para la convivencia y el ejercicio de derechos y libertades, garantizar un clima de tranquilidad aceptable y propender por la vigencia de normas (Policía Nacional, 2013, p. 15).

Estrategia de la Policía Nacional para la consolidación de la seguridad ciudadana que se constituye en una guía operacional para el servicio de policía entendiendo que la seguridad ciudadana es un bien público encaminado a la protección de la integridad física y moral de las personas, y la convivencia en democracia es el desarrollo de habilidades y destrezas sociales necesarias para el beneficio de la comunidad en conjunto (Policía Nacional, 2013, p. 20).

El Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes nace a principios del año 2010, a partir de los estudios realizados por el grupo de análisis estratégico policial, como respuesta al plan de Gobierno del señor Presidente de la República Juan Manuel Santos y a los requerimientos de la comunidad con una forma de trabajo más estructurada, medible y cargada de soporte tecnológico que ha demostrado hasta el momento su efectividad, logrando el reconocimiento nacional y de varios países del hemisferio por el diseño y puesta en marcha, sin embargo solo había sido aplicado hasta entonces como estrategia en unidades metropolitanas (Policía Nacional, 2013, p. 20).

Durante el año 2010, en las escuelas de formación de la Policía Nacional, se venía dictando dentro del área policial las siguientes asignaturas: actuaciones policiales y servicio de Policía, además un área jurídica donde se incluyen las materias de derecho constitucional, derecho de Policía, derecho penal y derecho disciplinario; a partir de este año se incluye el modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes como asignatura policial (Policía Nacional, 2013, p. 21).

En el año 2013, se establece el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes como un modelo de servicio de aplicación nacional. Con el fin de integrar a todos los miembros de la institución en pro del logro de la convivencia y seguridad ciudadana, articulándose en todos los entes del estado, la comunidad y la institución (Policía Nacional, 2013, p. 22).

Es así que este modelo se constituye en la razón de ser del servicio de Policía que cambia la visión de un servicio correspondiente a una sola institución en busca de la seguridad, sino que logra articular a la Institución en su interior, pero también articula las organizaciones estatales y civiles que tienen responsabilidades sobre la seguridad y

convivencia ciudadanas desde una concepción de seguridad humana⁴. (Policía Nacional, 2013, p. 29).

Es importante precisar que la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, ha sido el resultado de la evolución del servicio de Policía, el cual se ha adecuando a las necesidades de la comunidad y a los requerimientos del Gobierno, es por esto que en cada momento histórico la Policía Nacional ha diseñado diferentes estrategias con el fin de cumplir la misión constitucional, esta asignatura se divide en cuatro créditos académicos repartidos en dos periodos, uno teórico y uno práctico (Dirección Nacional de Escuelas, 2013, p. 26).

Esta asignatura se comienza a dictar en el mes de Junio del año 2012 con el ingreso a la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García de la ciudad de Villavicencio, de 200 estudiantes provenientes de las siguientes regiones: diez de la Costa Atlántica, 18 del Valle del Cauca, 15 Antioquia, 58 de Bogotá, 4 de comunidades indígenas, 2 afro-descendientes y 93 de los Llanos Orientales, los cuales conformaron la compañía Simón Bolívar del curso 042, en el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, el cual tuvo una duración de seis meses de formación y consta de 48 créditos académicos (Dirección Nacional de Escuelas, 2013, p. 26).

El componente teórico se desarrolla en el primer periodo académico en el aula de clase y mediante la modalidad virtual, de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García con docentes capacitados para su enseñanza, este componente cuenta con dos créditos académicos, donde se contextualiza e interioriza al estudiante en los momentos

⁴ Seguridad Humana: centra su atención en el ser humano y todos los factores que lo afectan: alimento, vivienda, educación, salud, trabajo, economía entre otros que al verse insatisfechos se convierten en riesgos que afectan la seguridad y convivencia ciudadana

históricos que ha marcado el trabajo comunitario en la evolución del servicio de policía, a su vez identifican y asumen los lineamientos institucionales, conceptos fundamentales en relación de los individuos de su entorno y espacio social establecidos para la convivencia y seguridad ciudadana.

Por medio de la práctica se desarrolla durante el segundo periodo académico, en dos créditos, identificando la principal estrategia operativa de la institución que busca la optimización del servicio asignando responsabilidades concretas de los policías para la prestación del servicio en un territorio pequeño denominado cuadrante y para ello se cuenta con el direccionamiento de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, el apoyo de la Policía Metropolitana de Villavicencio y el Departamento de Policía Meta para la instrucción experiencial y de observación en el medio real (Dirección Nacional de Escuelas, 2013, p.23).

Este grupo conto con un Oficial comandante de compañía (coordinador), cuatro comandantes de sección (directores de grupo), 110 funcionarios en la parte administrativa, 80 docentes de tiempo completo, seis docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, con formación profesional como administrador policial, técnico profesional en servicio de policía, capacitación para la implementación del Plan Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Con esta asignatura se busca fortalecer las competencias específicas en: liderazgo, orientación del servicio a la comunidad, efectividad en el servicio, generación y promotor de seguridad, relaciones interpersonales y trabajo en equipo, con el fin de lograr la integralidad de los uniformados, entregar a la comunidad un policía polivalente, la experiencia busca determinar la efectividad del proceso académico para la generación o

fortalecimiento de estas competencias, sus resultados y percepción en los estudiantes y el profesional de policía en su ámbito práctico.

Es importante conocer la historia desde donde se fundamentan las competencias, es por ello que se citan a estos dos autores: la lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner. Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo, a partir de esto, el concepto de competencias comenzó a tener múltiples desarrollos, críticas y reelaboraciones, tanto en la lingüística como en la psicología (conductual y cognitiva) y en la educación.

En contravía a la propuesta de Chomsky, de considerar la competencia como algo interno, en la línea conductual, poco a poco se fue hablando de la competencia como un comportamiento efectivo, y hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias, que, aunque ha trascendido el esquema de estímulo respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable, confluyendo entonces así el desempeño dentro de la competencia (que están dissociados en Chomsky). El enfoque de competencias desde lo conductual ha tenido notables desarrollos en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones, buscan trabajadores con orientaciones específicas a desarrollar una tarea.

A mediados de la década de los años noventa se implementa en las instituciones educativas el concepto de competencias buscando formar personas con competencias que generan un mayor impacto para la vida (Tobón, 2009, p.16). Otro concepto en la psicolingüística y la psicología cultural es competencia como un concepto que está en la base de la interacción de la persona con el entorno. Hymes (1996), quien plantea el

concepto de competencia comunicativa como el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación, teniendo en cuenta las demandas del entorno. Vigotsky (1985), plantea competencias como acciones que se dan a partir de la mente; la mente se construye en relaciones sociales y es actualizada por la cultura y que han sido planteados por autores como Torrado (1995, 1998). En esta línea se define que las competencias “son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores” (Hernández et al., 1998, p. 14).

En la psicología cognitiva desde Gardner (1987, 1997) citado por Tobón 2005 plantea un apoyo teórico sustancial a la comprensión de las competencias en su dimensión. Sternberg (1997) en torno a la inteligencia práctica, refiere a la capacidad que han de tener las personas para desenvolverse con inteligencia en las situaciones de la vida; es decir que es capaz de afrontar diferentes situaciones y dar soluciones a las diferentes problemáticas que se presentan.

Las competencias se enmarcan en la educación de una manera multidisciplinar ya que se asume en el mejoramiento del talento humano en las entidades educativas, organizaciones sociales, empresas con el fin de direccionar actividades específicas que faciliten la articulación de la educación con el entorno social que hoy en día vivimos. (Tobón, 2006, p. 26).

En Colombia fue tomado concepto de competencia a partir de los años 80 basados en la teoría de la gramática generativa transformacional de Chomsky aplicándose con el fin de mejorar la calidad de la educación y mejorar el desarrollo del país, sin embargo, existen investigadores que afirman que la inserción de este término obedeció a políticas de

entidades internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (Tobón, 2009, p. 89).

La implementación de competencias se dio al rededor del año de 1984 en los currículos de español y literatura, pero paralelamente a esto se estaba llevando a cabo búsquedas de nuevos procesos evaluativos. En los años noventa la educación asume el concepto de competencias durante el gobierno de Cesar Gaviria Trujillo, periodo en el cual se decide tomar la evaluación como parte de una apertura educativa.

En 1994, con la Ley General de Educación se propicia la implementación de la formación por competencias en todo el territorio nacional, por lo cual, en 1996, la Resolución 2343, por lo cual se decreta el sistema de evaluación por competencias a través de logros, junto con esto, varios catedráticos afirman que las competencias en Colombia no solo hacen parte de un modelo lingüístico, sino que también fueron adoptando características de modelos económicos capitalistas.

Por otra parte, no se puede dejar a un lado la didáctica, aún más en un enfoque constructivista en donde el docente debe contar con herramientas que le permitan construir los conceptos a través de saberes previos de sus estudiantes y su propia experiencia policial, fortaleciendo las competencias transversales que corresponden a la asignatura, por lo cual es importante la definición que da Zabala a la didáctica: su origen griego didácticos, significa “el que enseña” y concierne a la instrucción; didasco que significa “enseño” a esta se le ha considerado parte principal de la pedagogía que permite dar reglas para la enseñanza, fue por esto que un principio se interpretó como “el arte o la ciencia de enseñar o instruir”. (Zabala, 1990, p.39).

El campo del conocimiento de investigaciones, de propuestas teóricas y prácticas que se centran sobre todo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, no es más que la didáctica. Esta disciplina reflexivo- aplicativa que se ocupa de los procesos de formación y desarrollo personal en contextos intencionadamente organizados. (De la torre, 1993, p. 69).

La didáctica es la parte de la pedagogía que estudia los procederes para conducir al educando a la progresiva adquisición de conocimientos, técnicas, hábitos así como la organización del contenido. (Villalpando, 1970, p. 43)

1.5 Eje temático, aspectos, preguntas, objetivos

Eje temático

La sistematización de la experiencia de formación en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, asume como eje temático el desarrollo de competencias transversales (Policía Nacional 2006).

Las competencias transversales hacen referencia a los conocimientos, habilidades y actitudes, que permiten al profesional de policía actuar de manera constructiva en la sociedad y desarrollar condiciones positivas para el desempeño. De esta forma se hace posible el cumplimiento de los propósitos constitucionales, relacionados con la convivencia (Proyecto Educativo Institucional, 2013, pág. 83).

Aspectos

Conforme a lo establecido por la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia (Dirección Nacional de Escuelas, 2013, pp. 59-60), se establece como aspectos del eje temático las siguientes competencias transversales:

Liderazgo: capacidad de orientar y dirigir equipos de trabajo y grupos sociales, para el logro de objetivos comunes, y la acertada toma de decisiones que generen impacto en los procesos propios del servicio policial.

Orientación del servicio a la comunidad: disposición y compromiso permanente para atender en forma efectiva los requerimientos de la comunidad, contribuyendo a la convivencia.

Generador y promotor de seguridad: capacidad para diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias de seguridad, orientados al bienestar de la comunidad y la convivencia.

Relaciones interpersonales: capacidad para interactuar y establecer vínculos con diferentes personas y grupos, en diversos contextos.

Efectividad en el servicio: capacidad para orientar el desempeño policial al logro de resultados productivos, de acuerdo con las metas establecidas.

Trabajo en equipo: capacidad de integración, adaptación y aceptación de situaciones que demanden resultados de trabajo colectivo, en relación con un objetivo.

Preguntas

Considerando lo expuesto anteriormente en la importancia de la sistematización de la experiencia, los investigadores plantearon la siguiente pregunta:

1. ¿Cuáles son las comprensiones que permite la sistematización de la experiencia en relación con la articulación entre el ejercicio docente y los lineamientos institucionales establecidos para la asignatura MNVCC?.

Objetivos

Establecer la articulación entre los lineamientos institucionales y el ejercicio docente para la formación de las competencias transversales en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes.

Identificar si las metodologías de enseñanza utilizadas por los docentes para el desarrollo de la asignatura MNVCC, son adecuadas y cumplen con los lineamientos establecidos por la institución para el desarrollo de las competencias transversales.

Establecer si el egresado de la cohorte 042 en el desarrollo de su servicio de Policía, evidencia las competencias transversales aplicadas en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes.

1.6 Metodología

Se entiende la sistematización de experiencia como la interpretación crítica de la experiencia que, al ser ordenada y reconstruida, se descubre y explicita la lógica del proceso vivido, los factores que intervinieron en el proceso, su relación y el porqué de la misma; como paso siguiente, a partir del análisis previo, se crean nuevos conocimientos a partir de la interpretación teórica de tal experiencia. Oscar Jara (1996)

La metodología utilizada en la investigación es de enfoque cualitativo y utiliza el método etnográfico teniendo en cuenta la naturaleza y las vivencias de los estudiantes dentro de un aula policial, así como las condiciones de su formación en un ambiente de internado bajo un régimen castrense, la naturaleza de su servicio al egresar de las aulas y vincularse a la vida laboral, de la misma manera el origen y formación de los docentes de las asignaturas policiales hace necesario observar de una manera global y en su contexto.

Teniendo en cuenta lo anterior se basó la investigación en el texto de Miguel Martínez Miguélez que define el método etnográfico como aquel utilizado para entrar a

conocer un grupo étnico, racial, o institucional que forman un todo *sui géneris* y donde los conceptos y realidades que se estudian adquieren significados especiales: las reglas, normas, métodos de vida y sanciones son muy propios del grupo como tal. Por esto, esos grupos piden ser vistos y estudiados globalmente ya que cada cosa se relaciona con todas las demás y adquiere su significado de por esa relación. (Miguel Martínez, 2008, p.145)

Por otra parte con el método cualitativo busca teorizar a partir de los resultados obtenidos en los diferentes métodos de recolección, se producen datos descriptivos, y esta metodología permite al investigador ver los escenarios y a las personas de manera tal que no se reducen a datos o variables, sino que son considerarlos como un todo, permite estudiar a las personas en el contexto,

En la reconstrucción de la experiencia dada desde el proceso social más exactamente desde el contexto educativo, teniendo en cuenta una visión global, desde lo histórico y normativo, se realizó la sistematización de la experiencia dada en una institución de educación superior del orden nacional y público, como es la Dirección nacional de escuelas, más exactamente en el desarrollo de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes. El proceso investigativo fue realizado en los siguientes momentos:

- a) se realizó un diagnóstico preliminar.
- b) diseño del proyecto investigativo, incluyendo los actividades a realizar.
- c) actividades de recolección y búsqueda de la información.
- d) la sistematización de la información.
- e) el análisis de los resultados.

f) Evaluación y sistematización de la experiencia (presentando los resultados).

La sistematización de la experiencia se desarrolló siguiendo un diseño metodológico orientado en cumplimiento a las siguientes etapas:

Planificación: se desarrolló la guía de la sistematización de la experiencia, donde los investigadores establecieron la delimitación de la experiencia, la importancia de la sistematización de la experiencia, descripción de la experiencia, contexto teórico donde se ubicó la experiencia, eje temático, aspectos, pregunta que cuestionó la experiencia, los objetivos, el cronograma a desarrollar por los investigadores, el diseño y aplicación de los instrumentos de recolección de información, la reconstrucción histórica de la experiencia, conceptualización (interpretación crítica) de la experiencia, legitimación de los hallazgos de la sistematización.

Aproximación a la experiencia y reconstrucción: los investigadores luego de diseñar los instrumentos de recolección de información tipo: entrevistas las cuales fueron aplicadas al Teniente Coronel Cesar Augusto Miranda Delgado Director de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García (Anexo 1) y al Teniente Alexander Garnica Silva Coordinador Selección y seguimiento de aspirantes para ingreso a la institución de la Regional de Incorporación Número Siete (Anexo 2), se le solicitó información sobre el plan de estudios desarrollado por el curso 042 de patrulleros de ese centro de formación policial al Capitán Javier Eduardo Guzmán Ramírez Jefe del Área Académica (Anexo 3), de igual forma se solicitó la información al Capitán Jesús Alejandro Lara Tello jefe talento humano, sobre los correos electrónicos institucionales de estos funcionarios de Policías, con el fin de reconstruir la experiencia y así alcanzar con el objetivo propuesto en la presente sistematización (Anexo 4), se diseñó una encuesta la cual fue aplicada a 81 de 200

patrulleros integrantes del curso 042 del año 2012, de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García (Anexo 5), se realizó un grupo focal realizado a los Subintendentes Juan Carlos Parra Siculaba, Ferney Hernández González, Hermilsón Cruz Valencia, Miguel Ángel Wilches, docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (Anexo 6).

El análisis de la entrevista realizada al señor Teniente Coronel Cesar Augusto Miranda Delgado Director de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, se estableció la importancia que implica para la institución el desarrollo del programa académico Técnico Profesional en Servicio de Policía, ya que mediante este programa se forma al personal que hará parte del servicio de policía en cada una de las regiones que conforman el territorio nacional. Son ellos quienes soportan la actividad de policía en cada uno de los procedimientos y tienen contacto directo con el ciudadano.

Esto implica que el futuro Patrullero debe recibir una educación de calidad, que cumpla con las expectativas que tienen el ciudadano del común de un policía que pueda brindarle desde la orientación que requiera mediante el trabajo comunitario, así como en su parte operativa pueda desarrollar su labor de forma efectiva y orientada a la prevención de la comisión de delitos y contravenciones, que tenga las competencias específicas mediante las cuales pueda trabajar en equipo no solo con sus compañeros sino que lidere a la comunidad en actividades de orden comunitario y que en caso de tener que reaccionar ante algún caso de delito pueda hacerlo sin duda alguna y con la prontitud y sapiencia necesaria en pro de mantener las condiciones de seguridad y convivencia necesarias para una sociedad en paz.

Con la entrevista aplicada al Teniente Alexander Garnica Silva Coordinador Selección y seguimiento de aspirantes para ingreso a la institución de la Regional de Incorporación Número Siete, comprendida por los departamentos Meta, Casanare, Vichada, Guaviare, Guainía, Vaupés, indagando sobre el proceso de incorporación de los aspirantes del curso 042 de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, se pudo analizar que este proceso se realizó teniendo en cuenta la base de datos donde figuran los reservistas que prestaron su servicio militar obligatorio en la Policía Nacional, ya que no se podían tener en cuenta otras fuerzas, en razón a que la formación académica es diferente y estos jóvenes durarían seis meses de capacitación, sin poder homologarles los contenidos temáticos de algunas asignaturas.

El segunda momento se efectúa durante el proceso de formación de los estudiantes del curso 042, desde allí se explora la historia y el origen de la asignatura del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes a través de la virtualidad, donde se ofició al señor Capitán Javier Eduardo Guzmán Ramírez Jefe Área Académica de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, con este documento se evidenció que esta temática, ha tenido una serie de cambios a lo largo del tiempo, en pro de mejorar la seguridad y convivencia ciudadana, pero un error que se evidencio por parte de la Dirección Nacional de Escuelas es que esta asignatura fue dictada de manera presencial desarrollando la herramienta de las aulas virtuales por lo cual los estudiantes no lograron tener acceso a interactuar con los docentes ni con la comunidad.

En búsqueda de ampliar este momento de la sistematización, se vio la necesidad de realizar las siguientes actividades, debido a que los estudiantes no tuvieron contacto presencial con los docentes, y los docentes no pudieron evidenciar el fortalecimiento de las

competencias que los estudiantes desarrollaron, atendiendo a que la finalidad de esta asignatura es trabajar directamente con la comunidad.

Mediante comunicado oficial se le solicitó al señor Capitán Jesús Alejandro Lara Tello, Jefe Grupo Talento Humano, los correos electrónicos de los Patrulleros del curso 042 egresados de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, con el fin de diseñar un instrumento de recolección de información (encuesta) con preguntas cerradas y una abierta, indagando sobre información general, académica y desempeño laboral, se utilizó la herramienta en la página web www.encuestafacil.com, en la cual se creó el instrumento fue enviado a los 200 egresados del curso 042 de Patrulleros 2012, por medio de los correos electrónicos instituciones, teniendo en cuenta que estos funcionarios se encuentran laborando a lo largo y ancho del territorio nacional, para tener conocimiento de esta información se solicitó la población total de egresados del curso 042, de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, (N=200 patrulleros), en tal sentido se aplicó una fórmula estadística y con una desviación típica (S) del 0,703, un error de estándar de 0,078, un tamaño nivel de confiabilidad del 95%, para un “n” mínimo de 81 patrulleros a encuestar.

Se logró evidenciar que los señores Patrulleros egresados del curso 042, de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, que en 70 de 81 patrulleros su nivel académico lo obtuvieron en la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García - ESECU, con 3 tecnólogos, 6 profesionales, 2 especialistas; es por ello que este personal recomiendan que un estudiante de Policía debe de ser preparado con competencias que le faciliten su labor diaria en la calle (ciudad, municipio, pueblo, corregimiento, etc.), aun mas cuando los cuatro créditos académicos divididos dos, en el primero y segundo periodo

de esta asignatura fue dictado mediante la modalidad presencial-virtual y desde allí los tutores no pudieron evidenciar que competencias los estudiantes debían fortalecer y así dar resultados con calidad en cada uno de los lugares de trabajo donde el mando de la Policía Nacional tenía a bien destinarlos a laborar a cada uno de ellos. El único contacto entre los estudiantes, docente y comunidad fue durante las aulas prácticas, las cuales fueron desarrolladas durante el tercer y último periodo académico, por docentes diferentes a los docentes que desarrollaron la clase virtual, es por ello, que estos maestros no tenían conocimiento del desempeño de los estudiantes.

Por otro parte, se realizó un grupo focal con la participación de cuatro de los ocho docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García. (Anexo 6).

Como tercer y último momento, se realizó un acompañamiento permanente a las prácticas pedagógicas (trabajo de campo) de los estudiantes de policía del curso 042 año 2012, se evidenció las acciones y actividades ejecutadas durante estas aulas prácticas, teniendo como referente documentos públicos (ordenes de servicio) y registros fotográficos. (Anexo 7)

Las aulas prácticas realizadas por los estudiantes del curso 042 del año 2012, se desarrollaron bajo la supervisión de docentes capacitados e idóneos, pero iniciaron desde cero con estos alumnos teniendo en cuenta que no eran los mismos docentes de la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes; los docentes aplicaron el método de observación, evaluando a cada uno de los estudiantes sus competencias como el trabajo en equipo, disciplina, dinámicas con la comunidad para integrarla y acercarla más al

trabajo que realiza la Policía en que quehacer, etc., así como se evidencia en el registro fotográfico:

Figura 1. Estudiantes cohorte 042 de Patrulleros.





Fuente: Autores.

Las encuestas y la ruta del grupo focal, fueron estructuradas por el grupo de investigadores y con la asesoría del cuerpo de directores de la tesis de grado. Previo a la aplicación de la encuesta y realización del grupo focal, fueron validadas con el apoyo de estudiantes, docentes y patrulleros que laboran en el cuadrante No. 1 de la ciudad de Villavicencio, con el objetivo de ajustar el tipo de pregunta y orientar completamente el objetivo de la misma.

Por otra parte, se vio la necesidad de realizar una entrevista al señor Teniente Coronel Cesar Augusto Miranda Delgado, Director de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, con el fin de indagar sobre el trabajo que realizan los docentes de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes teniendo en cuenta la virtualidad de esta temática la cual es netamente comunitaria.

Interpretación de la experiencia: se realizó a través de triangulación metodológica, en la cual se tuvo en cuenta, las fuentes teóricas, fuentes institucionales (normas, decretos, instructivos, proyecto educativo institucional, manuales, resoluciones), fuentes documentales (fotografías, ordenes de servicio, solicitudes de información, videos), fuentes primarias (docentes, directivos, administrativos y egresados).

Legitimación: con base en el análisis desarrollado, en la interpretación y resultados obtenidos, se citan a los actores de la experiencia en la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, para socializarles los resultados encontrados. Teniendo en cuenta la socialización, los investigadores pudieron legitimar los resultados de la experiencia, presentando los acuerdos y desacuerdos sobre los hallazgos.

Cronograma

A continuación se presenta el cronograma de las actividades a desarrolladas en la sistematización de la experiencia.

Tabla 1. Cronograma de actividades.

Fecha	Actividad	Responsables
20 - 11- 13	Recolección de la información sobre el origen de la sistematización de experiencias.	Investigadores
11 - 03 -14	Aplicación de un instrumento de recolección de información (entrevista) al señor Teniente Coronel Cesar Augusto Miranda Delgado Director Escuela de Carabineros EDUARDO Cuevas García.	Ángela Lucia Guevara Vargas
11 - 03 - 14	Aplicación de un instrumento de recolección de información (entrevista) al señor Teniente Alexander Garnica Silva Coordinador Selección y seguimiento de aspirantes para ingreso a la institución de la Regional de Incorporación Número Siete.	Deisy Johanna Mosquera Arias
07 - 04 -14	Envío y aplicación de un instrumento de recolección de información (encuesta) realizado a 81 patrulleros del curso 042 egresados de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García.	Investigadores
17 - 06 - 14	Realización de un grupo focal a cinco de ocho docentes de la asignatura del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García.	Jesús Alejandro Lara Tello
24 - 06 - 14	Transcripción y análisis del grupo focal a los cuatro docentes de la asignatura del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García.	Jesús Alejandro Lara Tello
12 - 08 - 14	Solicitud de información al señor Capitán Javier Eduardo Guzmán Ramírez Jefe Área Académica.	Investigadores
05- 02 -15	Solicitud de información al señor Capitán Jesús Alejandro Lara Tello Jefe Talento Humano.	Investigadores
10- 03 -15	Solicitud de información al señor Mayor Mauricio Andrés Carrillo Álvarez Jefe Planeación.	Investigadores
20- 06 -15	Realización informe de sistematización	Investigadores
25 - 09 -15	Realización del Artículo de la Sistematización de Experiencias.	Investigadores

Fuente: Autores.

2. Desarrollo de la sistematización de la experiencia

En el desarrollo de la sistematización se realiza una reconstrucción histórica de la experiencia, de igual forma se genera una interpretación crítica mediante la conceptualización y por último se le da legitimidad a los hallazgos identificados en el desarrollo investigativo de la sistematización.

2.1 Reconstrucción histórica de la experiencia

Para la reconstrucción histórica de esta sistematización se establecieron tres momentos: a) Origen histórico del modelo nacional de vigilancia por cuadrantes, b) desarrollo del contenido temático de la asignatura, d) desarrollo de la práctica del personal de estudiantes.

PRIMER MOMENTO DE LA EXPERIENCIA

El primer momento “Origen histórico del modelo nacional de vigilancia por cuadrantes” La sistematización de experiencias se logró a través del trabajo colaborativo desarrollado por los investigadores, identificando como fundamento para la formación policial la ciencia de policía teniendo en cuenta su objeto de estudio (derechos, deberes y libertad) y su fin (la convivencia) en sus cuatro categorías (seguridad tranquilidad, moralidad y ecología públicas), los principios de la ciencia de policía deben ser los ejes articuladores en la formación policial que garanticen que el funcionario de policía desarrolle una labor eficiente, eficaz y efectiva, algunos de estos principios son los siguientes: juridicidad, limitación y control, supremacía de lo nacional, convivencia ciudadana, volición en el cuerpo institucional de la Policía Nacional, adaptabilidad al lugar de trabajo, flexibilidad policial, estabilidad, la no improvisación, la intimidad, la

coordinación y la educación permanente. (PEI Policía Nacional, 2013, p, 18) La ciencia de policía; es aún desconocida por quienes están inmersos en su desarrollo, constituida por un ente de policía que está construido por el ser y los modos de ser del fenómeno policial en sus diferentes sentidos y dimensiones (Suarez, 2009, p.25)

En cumplimiento de la misión asignada por la Constitución política Nacional para la Policía, el servicio de policía ha tomado varios matices desde el sentir de la comunidad, las preocupaciones o temores y las transformaciones sociales que cambian los fenómenos de convivencia, orden público y problemáticas delictivas, generando requerimientos de calidad, cambiando las características esperadas del funcionario de policía y las estrategias utilizadas para atacar los fenómenos delictivos con el transcurrir del tiempo, los avances tecnológicos entre otros factores, lo que ha llevado a la evolución del servicio de policía en el cual se incluyen conceptos de liderazgo, corresponsabilidad y profesionalismo policial.

Siguiendo con esta secuencia en el año 1993 la Policía Nacional tiene una gran afectación por hechos cometidos en contra de una menor de nueve años que fue violada y asesinada por un policía dentro de las instalaciones de la estación Germania en la ciudad de Bogotá, estos hechos generan repudio por parte de los colombianos quienes ven en la institución policial una separación absoluta de su trabajo y la integración que debe tener con la comunidad, decae la confianza a la institución hasta el punto de proponerse el fin de la institución policial para la creación de una nueva entidad a cargo de la seguridad de los colombianos, la distancia que se había generado por las diferentes crisis en el país la violencia y el narcotráfico desmedido, generó la necesidad de conformar lo que en ese entonces se llamó “participación comunitaria” como estrategia para lograr un acercamiento a la comunidad (Policía Nacional, 2010, p.46).

Mediante la puesta en marcha de la ley 62 del 12 de agosto de 1993, se define que la función policial es una profesión, así mismo determina que de acuerdo al rango debe ser especializado y capacitado el personal policial y define temáticas de acuerdo a la naturaleza de su servicio, esta norma se constituye en el primer paso a la Dirección Nacional de escuelas en su proceso de reconocimiento como institución de educación superior (Policía Nacional, 2010, p. 45).

Posteriormente en el año de 1998 se perfecciona el servicio de policía con la creación de la modalidad “Policía Comunitaria”, buscando la manera organizada de mantener el contacto con la comunidad, se establecieron diferentes planes y programas en donde se involucró a la comunidad en los procesos de seguridad y convivencia con el fin de mejorar los niveles de confianza, captar información, mejorar la efectividad policial y realizar una mejor gestión del servicio de policía. (Policía Nacional, 2010, p.46).

En el año 2006, el país se encuentra con varios inconformismos entre los cuales se estaba la labor institucional por que el enfoque visible en los medios de comunicación fue la neutralización de objetivos de alto valor⁵, esto generó una disminución del actuar delictivo de las grandes organizaciones terroristas, o de narcotráfico, permitiendo a los colombianos transitar de manera más segura por el territorio nacional, sin embargo se desencadenaron otras problemáticas sociales que generaron otro tipo de conductas delictivas que anteriormente no eran visibles por la gravedad del problema pero que al mejorar las condiciones de orden público cobraron mayor importancia, dando visibilidad a la seguridad del ciudadano de a pie, con ello cobro gran importancia el policía comunitario

⁵ Objetivo de alto valor: cabecillas de organizaciones delictivas, o integrantes de alta importancia estratégica que por la función que realizan, su captura puede generar desestabilización al interior de las mismas, decaimiento de la estructura, desarticulación de la organización criminal.

quien era el policía cercano, a quien conocían y en quien confiaban, pero también se generó un rechazo al Policía que cumplía funciones exclusivas de vigilancia por ser arbitrario y alejado que en muchas ocasiones utilizaba la fuerza desmedida, por esta razón se hace necesario recuperar la sensación de unidad institucional, dar a la comunidad una sola visión de un policía cercano, pero a su vez efectivo, que aconseja pero también actúa, por lo cual se recupera la naturaleza comunitaria de todos los policías mediante la estrategia “Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes” (Policía Nacional, 2013, p. 13).

Mediante la aplicación de esta estrategia en varias comunas en diferentes municipios del país, se evidenciaron las bondades de la estrategia, pero también sus limitantes generándose interrogantes de donde se desprendieron diferentes planes de acción y estrategias nuevas para cumplir con esa función policial; como consecuencia de esto la Dirección General de la Policía Nacional conformó el grupo de análisis estratégico policial, que realizó el estudio de la problemática de victimización y percepción de seguridad ciudadana bajo el direccionamiento del señor General Oscar Adolfo Naranjo Trujillo Director General de la Policía Nacional, con la misión de realizar análisis comparativos con otros países, organizar la gestión de la seguridad e identificar los factores intervinientes en la convivencia y seguridad ciudadana, buscar mecanismos de articulación de la inteligencia y la investigación criminal, y aplicar nuevas tecnologías al servicio de la seguridad que permitieran dar un tratamiento integral a la problemática delictiva.

En el año 2010, se crean los “Lineamientos de Política Institucional” en el encuentra establecido el lineamiento número 4 “Potenciación del Conocimiento y Formación Policial”, el cual orienta la concepción y el desarrollo educativo de la institución policial, estructurándose en seis capítulos que son: la concepción de la

educación policia, potenciación del conocimiento y formación integral, la educación policial en el contexto universitario, el modelo pedagógico policial con enfoque educativo por competencias, la gestión académica, y la propuesta para la construcción y conservación de la historia policial (Policía Nacional, 2010, p. 23).

En ese mismo año se estructura el Proyecto Educativo institucional y se identifica el tipo de Policía que pretende formar, la Institución que se quiere lograr y el país que se espera vivir, se convierte en el medio para la formación de nuestros funcionarios de Policía en el desarrollo del Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía (Dirección Nacional de Escuelas, 2013, p.37).

La estrategia Institucional para la seguridad ciudadana, Plan Nacional de Vigilancia comunitaria por cuadrantes, que obedece a una respuesta y alineación con el plan de Gobierno del señor Presidente de la República Juan Manuel Santos dentro de la política Seguridad ciudadana.

Una política nacional para la prosperidad democrática que busca de manera integral la gestión pública de la seguridad ciudadana en el territorio nacional, la estrategia es el último punto de evolución de un servicio de policía en el país, en el cual se adapta de manera eficiente a las necesidades de una comunidad, integra las diferentes modalidades y direcciones de la institución con un solo fin que es garantizar las condiciones para la convivencia y el ejercicio de derechos y libertades, garantizar un clima de tranquilidad aceptable y propender por la vigencia de normas, como lo establece los lineamientos de política para la Policía Nacional (Policía Nacional, 2010, p.22).

Estrategia adoptada por la Policía Nacional, para la consolidación de la seguridad ciudadana y que se constituye en una guía operacional para el servicio de policía

entendiendo que la seguridad ciudadana es un bien público encaminado a la protección de la integridad física y moral de las personas, y la convivencia en democracia es el desarrollo de habilidades y destrezas sociales necesarias para el beneficio de la comunidad en conjunto (Policía Nacional, 2010, p.22).

El Plan Nacional de vigilancia Comunitaria por cuadrantes nace a principios del año 2010, a partir de los estudios realizados por el grupo de análisis estratégico policial, como respuesta al Plan de Gobierno del señor Presidente de la República Juan Manuel Santos y a los requerimientos de la comunidad con una forma de trabajo más estructurada, medible y cargada de soporte tecnológico que ha demostrado hasta el momento su efectividad, donde se logró el reconocimiento nacional y de varios países del hemisferio por el diseño y puesta en marcha, sin embargo solo había sido aplicado hasta entonces como estrategia en unidades metropolitanas y departamentos de policía.

Este Plan es el resultado de la evolución del servicio de Policía que busca adaptarse a los cambios de la sociedad colombiana, es por eso que se piensa en una evolución del servicio de policía en Colombia pasando de un modelo reactivo al preventivo, este servicio tradicional orientado a objetivos de alto valor *terrorismo, narcotráfico y actividades de acercamiento a la comunidad* fundamentada en los programas antes mencionados de:

- Participación comunitaria PARCO.
- Policía comunitaria POLCO.
- Vigilancia comunitaria VICOM.

Este plan enfocado desde la perspectiva de ciencia de policía y seguridad humana al mejoramiento de convivencia y seguridad ciudadana, responde de manera integrada al

control y la solución de problemas y sobre todo un trabajo corresponsable con otras entidades.

La orientación a la solución de problemáticas marca la conformación del “Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes PNVCC”. Como se mencionó anteriormente el servicio de policía ha trasegado en diferentes etapas, y el Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes es flexible en su estructura para adaptarse a las diferentes realidades sociales en pro de la mejora del servicio es así que el Tomo 2.2. Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria de Cuadrantes lo define como: una estrategia operativa del servicio de Policía, orientada a asegurar las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana, permitiendo la asignación de responsabilidades en un área específica, potencializando el conocimiento y accionar policial, a través de un modelo integral de servicio de policía, soportado en herramientas tecnológicas, que permiten la evaluación de la gestión y la mejora continua fundamentada en principios de calidad (Policía Nacional, 2010, p. 56); calidad que permite que en el proceso de formación, capacitación y el trabajo de campo se mejore hasta implementar este plan como un modelo definido así:

“El MNVCC es la metodología de trabajo del servicio de policía orientada a la identificación y solución de las problemáticas y manifestaciones de violencia y criminalidad que atentan contra la convivencia y seguridad ciudadana en el contexto urbano y rural” Actualización Tomo II Modelo Nacional de Vigilancia comunitaria por cuadrantes. (Policía Nacional, 2010, p. 56).

El objetivo general del MNVCC, es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad a través de la solución de las problemáticas de convivencia y seguridad ciudadana que la afectan, estableciendo relaciones efectivas de coordinación con otras entidades y la ciudadanía (Policía Nacional, 2013, p. 15) Cuyos objetivos específicos, son:

1. Reducir los índices delictivos y contravenciones a través de la prestación de un servicio cercano a la comunidad, orientado a la solución de las problemáticas identificadas en el territorio.
 2. Conocer, identificar y analizar las dinámicas delictivas y contravenciones que afectan un territorio específico y las posibles causas que las generan o facilitan.
 3. Priorizar y focalizar los fenómenos de mayor afectación en un territorio.
 4. Gestionar el apoyo de las entidades del orden nacional, regional y local, con responsabilidades en materia de convivencia y seguridad ciudadana.
 5. Desarrollar acciones efectivas y coordinadas de prevención y control de delitos y contravenciones conforme a la problemática identificada.
 6. Brindar oportuna respuesta a las demandas y requerimientos ciudadanos.
 7. Generar un servicio de policía integral en el cuadrante, a través de la coordinación interagencial, el trabajo en equipo y la solución de motivos de policía, alcanzando la efectividad e impacto en la lucha contra la delincuencia.
 8. Valorar y potenciar el servicio de policía, para responder de manera polivalente a las nuevas demandas sociales de convivencia y seguridad ciudadana en el país.
- (Weisburd, D. & Eck, J. 2004, p. 87)

La Alta Consejería Presidencial para la Convivencia y la Seguridad Ciudadana y Departamento Nacional de Planeación- Dirección de Justicia, Seguridad y Gobierno, Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, agosto 2011.) Tomo 2.2. MNVCC

Teniendo en cuenta que el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes se convierte en el derrotero laboral para los profesionales de Policía, el alto mando institucional de la Policía Nacional de Colombia, dispone que se tome como asignatura para ser implementada en las aulas de clase de los programas Administrador Policial (Oficiales de Policía- Escuela de Oficiales General Francisco de Paula Santander) como en el programa técnico profesional en el servicio de policía (veintitrés escuelas de formación para patrulleros).

La asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, ha sido el resultado de la evolución del servicio de Policía, el cual brinda al comandante de policía una metodología clara para la planeación del servicio siendo posible aplicarla en cualquier parte del territorio nacional para cumplir así la misión constitucional.

La formación, capacitación y actualización están a cargo de la Dirección Nacional de Escuelas, quien debe garantizar que los docentes asignados a la formación, capacitación y entrenamiento del personal asignado al servicio de vigilancia cuenten con la experiencia y competencias necesarias para brindar una formación profesional y ética que promueva la toma de decisiones informadas en situaciones complejas de acuerdo con el nivel de responsabilidad y motive al personal para prestar el servicio de policía en el marco del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes.

La Dirección Nacional de Escuelas está orientada a desarrollar el plan de desarrollo profesoral que permite la profesionalización de la carrera docente, para que los docentes estén actualizados y en capacidad de realizar procesos efectivos de formación, capacitación dentro de la institución.

La Dirección Nacional de Escuelas, en concertación con la Dirección de Seguridad Ciudadana y las demás direcciones operativas de la Policía Nacional, establece las competencias, conocimientos policiales y técnicos que requiere el personal de la vigilancia para la efectiva ejecución del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes a nivel urbano y rural.

En el plan de estudio, la asignatura está compuesta por cuatro créditos académicos repartidos en dos periodos, teórico y práctico, en los cuales se especifica los objetivos en términos de competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) a desarrollar, las

metodologías de enseñanza acordes con las competencias y los mecanismos de evaluación de las competencias desarrolladas.

Debe garantizarse el desarrollo de herramientas pedagógicas novedosas y prácticas, fundamentadas en mejores prácticas nacionales e internacionales, tanto para los procesos de formación, como de actualización. Incluir metodologías de enseñanza aprendizaje activas como: análisis de casos, juegos de roles, prácticas de terreno supervisadas y retroalimentadas, desarrollo de proyectos, simulaciones, herramientas multimedia, herramientas interactivas, entre otras herramientas que se ajusten al nivel de responsabilidad del personal y al contexto en el que se desempeñaran.

Esta Dirección Nacional de Escuelas imparte lineamientos para el diseño de herramientas de educación continuada de acceso permanente para todos los niveles de responsabilidad, en formatos no presenciales como: materiales escritos, material multimedia y herramientas interactivas entre otras. De igual forma es necesario evaluar la calidad de la capacitación y utilizar esta información como insumo para mejorar sus procesos de educativos. Esta incluirá la evaluación de los docentes y de sus materiales y metodologías de enseñanza, usando encuestas a estudiantes y apoyándose en entidades externas. Así mismo, evaluará los resultados de los procesos de formación con pruebas de competencias para los estudiantes formados.

De igual forma se incluye el perfil docente policial que debe cumplir con las siguientes características, dispuesto por la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional como se presenta en siguiente cuadro y la medición del perfil.

Tabla 2. Perfil docente

PERFIL DOCENTE ASIGNATURA MODELO NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POS CUADRANTES (MNVCC)

COMPETENCIAS	ASPECTOS	CRITERIOS
Saber	Formación académica	<p><u>FORMACIÓN ACADÉMICA REQUERIDA</u></p> <p>IDEAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Doctorado en Gestión Pública y Ciencias Empresariales. -Doctorado en Ciencias Humanas Y Sociales. -Doctorado en Estudios Políticos y Relaciones Internacionales. -Doctorado en ciencias Políticas. -Maestría en Seguridad Pública. -Maestría en Investigación Criminal. - Maestría en criminología y Victimología. -Especialización en Gerencia de Gobierno y Gestión Pública. -Especialista En Servicio de Policía. -Especialización en Seguridad. -Especialización en Seguridad Pública. -Especialización en Gestión Territorial de la Seguridad. -Especialización en Derecho de Policía. <p>BÁSICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Profesional en Criminalística. -Administrador Público. -Administrador Policial. -Tecnólogo En Estudios Policiales. -Técnico Profesional en Servicio de Policía. <p><u>CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>Actualizaciones académicas en temas relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes. -Resolución de conflictos. -Doctrina policial. -Planeación estratégica. -Planeación institucional. -Sistema de gestión integral. -Inteligencia y policía judicial. -Estudios de Postgrado en Estudios de Servicio de Policía. -Diplomado Profesionalización para la Gestión Policial en Seguridad Pública. -Diplomado Profesionalización para la Gestión Policial en Servicio de Policía y Seguridad Pública. -Diplomado Profesionalización para la Gestión Policial Convivencia y Seguridad Pública. -Diplomado Profesionalización para la Gestión Policial Análisis y Ejecución del Servicio de Policía. <p><u>FORMACIÓN ESPECÍFICA REQUERIDA EN DOCENCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Pregrados. -Posgrados en Docencia.

		-Capacitación en Docencia Universitaria, Educación, Pedagogía, Didáctica, Formador de Formadores, ICITAP (International Criminal Investigative Training Assistance Program-Programa Internacional de Formación y Asistencia en Investigaciones Criminales), Diplomado de Actualización para el Desempeño Docente, Seminario de Técnicas Docentes o Pedagogía para la Enseñanza del Uso de la Fuerza en Procedimientos de Policía. Aplica también Licenciaturas en cualquier área. Diplomados, Seminarios, Cursos, Simposios, Conferencias o Eventos de Capacitación para el Trabajo y Desarrollo Humano realizados durante los últimos cinco (05) años.
Hacer	Experiencia Específica	Experiencia profesional (haber laborado en temas afines a la asignatura que se imparte, estableciendo tiempo y lugar) (aplica mayor valoración). Vinculación actual o anterior a la Policía Nacional de Colombia.
	Experiencia de Habilidades	<u>EXPERIENCIA DOCENTE</u> Vinculación como docente en Instituciones de Educación Superior o Policía Nacional, en la asignatura específica o asignaturas afines (aplica mayor valoración)
	Experiencia en Investigación	<u>VINCULACIÓN CON PROCESOS DE INVESTIGACIÓN:</u> Grupos o semilleros (aplica vinculación a agremiaciones, asociaciones profesionales)
	Producción Intelectual	Evidencias de la participación del docente en la creación de documentos que aportan al ámbito académico o científico.
Ser	Habilidades Gerenciales, Responsabilidades Administrativas	El “ser” Policía; es el concepto de ser moralmente autónomo el que permite arraigar un alto compromiso ético y social con la institución y con el país, de vivir profundamente la cultura democrática, el sentido de responsabilidad y solidaridad, siendo coherentes con la imagen interna y pública que se desea proyectar.

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas.

Tabla 3. Consolidado medición perfil docente.

VALORACIÓN PERFIL DOCENTE				
COMPETENCIAS	ASPECTOS A MEDIR	PUNT. MAX	PTS. ASIGNADO	%
SABER	Formación académica	20	20	205
	Conocimientos específicos	5	5	5
	Formación en docencia / pedagogía.	25	25	25
	Formación en manejo de TICs	5	5	5
SABER HACER	Experiencia específica	10	10	10

	Experiencia de habilidades	15	15	15
	Experiencia en investigación	5	5	5
	Producción intelectual	5	5	5
SER	Entrevista – Prueba IPAC III / DEG	10	10	10
TOTAL:		100	100	100

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas.

La Dirección de Seguridad Ciudadana es la encargada de evaluar el impacto de la formación en la prestación del servicio e informar a la Dirección Nacional de Escuelas sobre los resultados, para usarlos como insumo de mejoramiento en los procesos de formación, de igual forma garantizar la inclusión en el plan anual de educación, de cursos, talleres y seminarios, presenciales o virtuales que desarrollen las temáticas identificadas, los cuales estarán soportados en materiales pedagógicos para docentes y estudiantes. (Tomo 2.2. MNVCC).

De acuerdo con el decreto de planta MHN 0023134 de diciembre de 2011 propuesto por la Policía Nacional y avalado por el Ministerio de Hacienda Nacional que establece las necesidades de personal y la partida presupuestal que el Gobierno Nacional asigna a la Institución para la incorporación y ascensos para el año 2012, la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional distribuye las cantidades a incorporar en cada una de las regionales de esa Dirección para iniciar el proceso en el mes de enero de 2012.

La regional de Incorporación Número 7, que corresponde a la Orinoquia colombiana tomo el reto de incorporar a 400 aspirantes para lo cual inició proceso el día 15 de enero de 2012, los cuales serán entregados posteriormente a la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García. Este proceso se inicia con la difusión de la convocatoria por medios de comunicación de la región, visita a colegios, difusión voz a voz, y publicación de la misma en la página de internet de la Dirección de Incorporación en el Web Siete de la Policía Nacional.

El proceso de incorporación se encuentra establecido mediante resolución 3445 de 2009, que establece el protocolo para la selección e incorporación para el programa técnico profesional en servicio de policía, teniendo en cuenta prueba psicológica, estudio socio familiar, estado físico y la aplicación de pruebas específicas para la selección de acuerdo con el perfil del aspirante establecido por la Dirección Nacional de escuelas en el proyecto educativo institucional.

Se dio inicio a la recepción de carpetas el día de 2012 y la realización de los exámenes estuvo a cargo de los funcionarios de la regional de incorporación, estos exámenes están compuestos por una evaluación psicológica, estudio de confiabilidad, visita domiciliaria, aplicación de pruebas, teniendo un funcionario a cargo de cada uno de estos procesos para su análisis y evaluación. Los exámenes médicos son realizados por un profesional en medicina general quien revisa los antecedentes médicos del aspirante, y se da la batería de exámenes físicos a realizarse. En caso de existir alguna duda por parte del médico, este ordena la realización de exámenes con especialistas para descartar problemas funcionales no compatibles con el servicio policial. La entrevista psicológica y los exámenes psicotécnicos, son realizados por profesionales en psicología adscritos a la regional de incorporación número siete y se realiza bajo estándares establecidos en el protocolo de selección e incorporación de la policía nacional.

Durante este proceso se realizó en el mes de Enero 2012 la prueba IPAC I Inventario de Preferencias Asociadas a las Competencias, con la aplicación de este instrumento se busca conocer la preferencia del aspirante hacia las competencias genéricas del policía, evidenciando con cuáles competencias el individuo siente mayor afinidad o gusto.

El IPAC I mide la escala de intereses y los jerarquiza en alta media o baja preferencia, esto permite observar cuales son los intereses con el cual ingresan los aspirantes (Social personal o laboral). Lo anterior, con base en que muchas investigaciones han revelado la importancia del éxito profesional vinculado con las preferencias o intereses del individuo (entendiendo el interés como la inclinación que sentimos hacia personas, objetos y actividades), a la motivación y la satisfacción que el individuo encuentra al realizar determinadas actividades que actúan como impulsores de un trabajo más productivo.

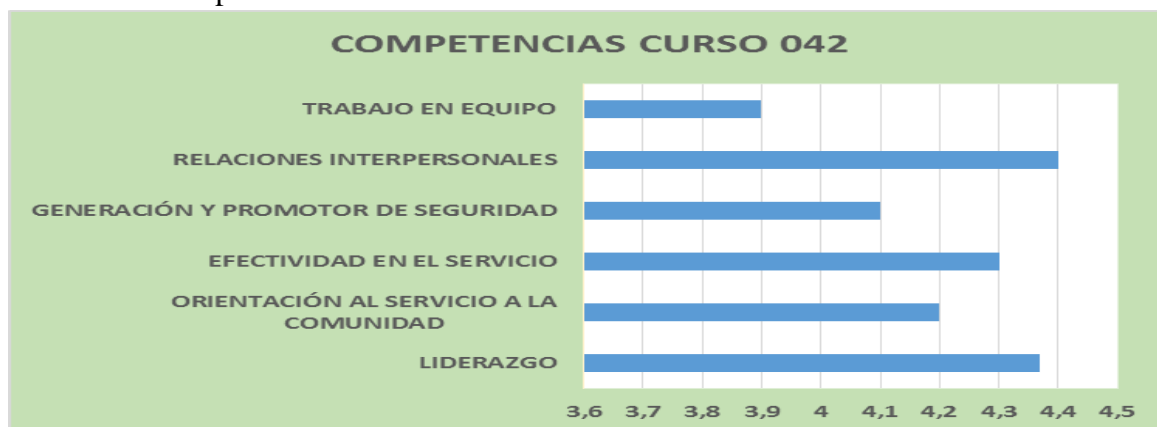
Tabla 4. Descripción competencias.

GRUPO	COMPETENCIAS QUE LO COMPONEN
Orientación social	Orientación a la comunidad, relaciones interpersonales y resolución de conflictos.
Orientación laboral	Liderazgo, trabajo en equipo y efectividad en el servicio.
Orientación personal	Aprendizaje continuo, adaptabilidad y condición física.

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas

A la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García se entregó personal para ser matriculado con una alta preferencia a la orientación laboral y a la orientación social, encontrándose sin embargo orientaciones muy parejas, lo cual permite desarrollarlas con la formación policial, siendo necesario potenciar la dimensión personal.

Gráfica 2. Competencias del curso 042.



Fuente: Dirección de Incorporación - PONAL.

Con esta herramienta se realizó la distribución de los estudiantes por compañías y secciones con el fin de dar unos lineamientos a cada uno de los comandantes de sección y compañía para el fortalecimiento de las competencias que se identificaron bajas, siendo entregados por parte de incorporación a la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García para iniciar su proceso de formación como Técnicos Profesionales en Servicio de Policía.

SEGUNDO MOMENTO DE LA EXPERIENCIA

El segundo momento de la reconstrucción histórica de la experiencia lo constituye el “desarrollo del contenido temático de la asignatura”: contempla el proceso de formación de los estudiantes del curso 042 de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, el cual dio inicio de esta manera: El viernes 15 de junio del año 2012 a las 04:00 de la mañana, ingresaron a las instalaciones de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, doscientos (200) hombres aspirantes a patrulleros de la Policía Nacional de Colombia, los cuales integraron el curso 042 compañía Simón Bolívar, estos jóvenes se matricularon en el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, el cual tenía una duración de seis (6) meses, divididos en tres periodos académicos.

En cumplimiento al Plan de estudios de este curso, se inicia con la inducción de estos estudiantes, la cual duro tres días (viernes 15, sábado 16, domingo 17 de junio de 2012), se realizó un recorrido por las instalaciones de este centro de formación policial, cada jefe de grupo y oficina expuso las funciones y el trabajo que realizan a diario, igualmente se les dio a conocer la doctrina institucional, reglamento disciplinario, académico y el plan de estudios a desarrollar, se les asignó alojamiento número uno del primer bloque, al igual que las camas, closet y las aulas del primer piso del bloque número dos, se les responsabilizó la parte alta de la escuela para que a diario le realizaran aseo.

Posteriormente, el lunes 18 de junio de 2012, se dio inicio al primer periodo académico denominado nivel básico, conformado por los campos de formación policial, formación jurídica, formación humanística, las áreas de investigación criminal, Policial, inteligencia, preparación física, prácticas y documentos policiales, jurídica fundamental, jurídica especial y el sistema ético policial, se desarrollaron las asignaturas.

Tabla 5. Asignaturas primer periodo académico.

Campo	Área	Asignaturas	Créditos
Formación policial	Policial	Historia, doctrina y organización policial	1
		Servicio de policía	2
		Orden cerrado	1
		Tiro I	1
		Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes I	2
	Investigación criminal	Investigación criminal I	2
	Preparación física	Defensa personal	1
Prácticas y documentos policiales		Técnicas de comunicación oral y escrita	1
		Prácticas de vigilancia I	1
Formación jurídica	Jurídica fundamental	Introducción al derecho y derecho constitucional	1
		Derecho de policía I	1
		Derecho penal y procedimiento penal	1
	Jurídica especial	Derechos humanos	1
Formación humanística	Sistema ético policial	Derecho disciplinado aplicado	1
		Ética general	1
		Cultura de la legalidad	1

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas.

En este periodo cada estudiante tiene la opción de elegir una de las tres electivas las cuales son: informática, carabineros e inglés con un crédito académico cada una de ellas; pero al ser algo novedoso para ellos eligen carabineros (especialidad de la Policía Nacional Montada) ya que tenían la oportunidad de vivir nuevas experiencias con los animales (equinos) en cuanto a su cuidado, las labores que realizan al interior de la institución.

Estos primeros estudios terminaron en 10 de agosto de 2012; se contó con la participación de ochenta docentes, para dictar las asignaturas establecidas en el programa. Por otra parte no se realizaron habilitaciones ya que todos culminaron sus asignaturas satisfactoriamente; por ello el director de grupo (Comandante de Compañía), les realizó

actividades culturales (cine, danza), actividades deportivas (trote, futbol, tenis), claro que no se podía dejar a un lado las actividades de ornato y embellecimiento de las instalaciones de la escuela.

Dando continuidad a este proceso de formación policial, el día 13 de agosto de ese mismo año, inicia el segundo periodo académico, denominado nivel específico, culminando el día viernes 05 de octubre del año 2012, conformado por las asignaturas:

Tabla 6. Asignaturas segundo periodo académico.

Campo	Área	Asignaturas	Créditos
Formación policial	Policial	Actuaciones policiales	1
		Servicio de policía II	2
		Policía de tránsito	1
		Orden cerrado II	1
		Tiro II	1
		Plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes II	2
	Investigación criminal	Investigación criminal II	2
	Inteligencia	Inteligencia	1
	Preparación física	Preparación física	1
	Prácticas y documentos policiales	Policía básica y aplicada	1
Prácticas de vigilancia II		1	
Derecho de policía II		1	
Derecho penal militar y procedimiento penal militar		1	
	Derecho internacional humanitario	1	
Jurídica especial	Jurisdicciones especiales	1	
Formación humanística	Sistema ético policial	Ética profesional	1
		Problemas colombianos y resolución de conflictos	1

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas.

Para establecer la articulación entre planes, programas y acciones de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes en términos de competencias proyectadas y desarrolladas, se realizó el seguimiento a la ejecución de la asignatura con los estudiantes, desde la parte teórica en el aula hasta el desarrollo de la parte práctica, momento en el cual se evidenciaron algunas falencias, y la no adquisición de las competencias específicas por parte de los estudiantes.

En cuanto a la identificación de si las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes para el desarrollo de la asignatura MNVCC, son adecuadas y cumplen con los lineamientos establecidos por la institución, se evidenció que las clases de tipo teórico fueron desarrolladas mediante estrategias de clase magistral, las cuales no permitieron en la gran mayoría la interacción del estudiante, de igual forma la parte teórica no contó con el acompañamiento directo de los docentes, lo cual permitió que los estudiantes no cumplieran con los objetivos trazados en clase.

Establecer si los lineamientos institucionales establecidos en la doctrina educativa en cuanto al rol y el perfil docente, son consistentes con el desarrollo de las competencias de los estudiantes a través de la asignatura MNVCC. En cuanto a los roles y perfiles de los docentes que estuvieron al frente del desarrollo de la asignatura, por su conocimiento y formación académica, se encontró que en su gran mayoría cumplían con el perfil para el desarrollo de la asignatura, pero de igual forma se evidencio que algunos aunque tenían el conocimiento teórico, les faltaba el componente de práctica, por que llevaban ya muchos años como docentes en las escuelas sin haber pasado por la vigilancia en los últimos años.

EL TERCER MOMENTO DE LA EXPERIENCIA

El tercer y último momento “desarrollo práctica del personal de estudiantes”: de la reconstrucción de la sistematización de la experiencia se realizó durante la práctica, las cuales son desarrolladas en el último periodo académico, así: para la ejecución de estas asignaturas la escuela, el 8 de octubre del 2012 se realizó las coordinaciones respectivas para trasladar a los ciento noventa y ocho estudiantes al Centro Nacional de Entrenamiento

en Operaciones Policiales ubicado en Vereda San Luis, Tolima y así dar cumplimiento al plan de estudios.

Este personal regresó a la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García el día miércoles 24 de octubre de ese año. Al ver la necesidad que tenían de cumplir sus estudios el Director de la Escuela les otorgó dos días de permiso (jueves, viernes) con el propósito de que descansaran y arreglaran sus uniformes para poder cumplir con las siguientes actividades a desarrollar en la siguiente asignatura.

El día 27 de este mismo mes y año, inician las prácticas de vigilancia, las cuales se realizaron en la jurisdicción que comprende la Policía Metropolitana de Villavicencio y algunos municipios del Departamento de Policía Meta como Acacías, Cumaral, Restrepo, San Martín, Granada y Puerto López, este momento fue de vital importancia para estos estudiantes, ya que realizarían las actividades aprendidas en la parte teórica y se enfrentarían a la labor que realiza un profesional de Policía en la comunidad, experiencia enriquecedora ya que identificaron la principal estrategia operativa de la institución; que busca la optimización del servicio de Policía, asignándoles responsabilidades concretas a los estudiantes para la prestación del servicio en un territorio pequeño denominado cuadrante, desarrollando actividades de vecindario, lúdicas con los barrios, reuniones comunitarias, control de tránsito, entre otras, siempre orientados y supervisados por los directores de grupo (Comandantes de Sección).

Gráfica 3. Plan de estudios del curso 042 - Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García.

CAMPOS	ÁREAS	NIVEL BASICO		NIVEL ESPECIFICO		NIVEL DE PRACTICAS	
		I PERIODO	CD	II PERIODO	CD	III PERIODO	
FORMACION POLICIAL	POLICIAL	HISTORIA, DOCTRINA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	1	ACTUACIONES POLICIALES	1	PRACTICAS DE OPERACIONES URBANAS Y	PRACTICAS DE VIGILANCIA
		SERVICIO DE POLICIA I	2	SERVICIO DE POLICIA II	2		
				POLICIA DE TRANSITO	1		
		ORDEN CERRADO I	1	ORDEN CERRADO II	1		
		TIRO I	1	TIRO II	1		
		MODELO NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES I	2	MODELO NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES II	2		
	INVESTIGACION CRIMINAL	INVESTIGACION CRIMINAL I	2	INVESTIGACION CRIMINAL II	2		
	INTELIGENCIA		INTELIGENCIA	1			
	PREPARACION FISICA	DEFENSA PERSONAL	1	PREPARACION FISICA POLICIAL BASICA Y APLICADA	1		
	PRACTICAS Y DOCUMENTOS POLICIALES	TECNICAS DE COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	1				
PRACTICAS DE VIGILANCIA I		1	PRACTICAS DE VIGILANCIA II	1			
FORMACION JURIDICA	JURIDICA FUNDAMENTAL	INTRODUCCION AL DERECHO Y DERECHO CONSTITUCIONAL	1				
		DERECHO DE POLICIA I	1	DERECHO DE POLICIA II	1		
		DERECHO PENAL Y PROCEDIMIENTO PENAL	1	DERECHO PENAL MILITAR Y PROCEDIMIENTO PENAL MILITAR	1		
		DERECHOS HUMANOS	1	DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO	1		
JURIDICA ESPECIAL	DERECHO DISCIPLINARIO APLICADO	1	JURISDICCIONES ESPECIALES	1			
FORMACION HUMANISTICA	SISTEMA ETICO POLICIAL	ETICA GENERAL	1	ETICA PROFESIONAL	1		
		CULTURA DE LA LEGALIDAD	1				
			AMBIENTES EDUCATIVOS SALUDABLES Y CULTURA DE LA SEGURIDAD	1			
			PROBLEMAS COLOMBIANOS Y RESOLUCION DE CONFLICTOS	1			
ELECTIVA	INGLES/INFORMATICA/CARABINEROS	1					
TOTAL TIEMPO EN CREDITOS		17 ASIGNATURAS	20	17 ASIGNATURAS	20	3 CREDITOS	5 CREDITOS
TOTAL 48 CREDITOS		40 CREDITOS				8 CREDITOS	

Fuente: Facultad de Estudios en Servicio de Policia - Dirección Nacional de Escuelas.

Desde allí nace la inquietud de los investigadores como docentes que hacen parte de este proceso de formación policial, si en realidad la asignatura del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes hoy en día llamada Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, desarrolla las competencias necesarias y pertinentes que debe de poseer un Policía, ya que esta asignatura es el pilar fundamental para desarrollar el servicio de policía.

Se realizó un grupo focal con docentes de la asignatura del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes. Esto con el fin de tener el concepto del personal docente sobre el desarrollo de la materia Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, con el fin de conocer sus opiniones en relación con la experiencia de formación en la asignatura MNVCC y lo que se está generando en el personal egresado.

Lo anterior, atendiendo a que el Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes se ha convertido en la piedra angular de servicio de policía, desde que se decidió que debía pasar a ser un modelo es porque realmente esta es la forma en la que se deben desarrollar los procesos y procedimientos policiales, para lo cual se generaron los siguientes cuestionamientos:

¿Cómo consideran ustedes que se está dictando la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes en la escuela?, ¿realmente se está llevando a cabo el programa metodológico, o el contenido programático, se están planeando las clases.

El Subintendente Cruz Hermilso docente MNVCC, técnico en sistemas, almacenista telemática ESECU responde:

Se les aplicó el MNVCC y tuvieron otra complicación ya que a ellos parte se les dio virtual y parte presencial, allí se encontraron otras dificultades ya que no había claridad en que se les iba a dictar virtual y que parte presencial, a ellos se les dictó la parte presencial

pero el tiempo no fue suficiente para dictar toda la temática, y en la parte virtual prácticamente se les dictó lo mismo que ya se había dictado, entonces hay que tener en cuenta esa parte ya que ahí quedaron muchos vacíos, deben establecerle al docente cuál parte se le va a dar virtual y cual parte se le va a dar presencial.

¿El tiempo fue suficiente?: No, la temática era bastante larga, el contenido programático tiene una parte que es historia pero en el contenido no está.

El Subintendente Ladino Torres Raúl docente MNVCC, codificador de nómina escuela, Responde: esa historia debe ser muy resumida lo importante está más adelante en el contenido, en la parte virtual que decía el señor Subintendente Cruz, el programa no es un programa diseñado para que el estudiante aprenda realmente como una forma práctica en la parte virtual, por que hacer trabajos tomar fotografías o hacer un ensayo cualquiera lo hace, la idea sería la implementación de una metodología más práctica, esta fase virtual puede ser la primera fase, lo que es historia, conceptos generales, y así llegar a la parte presencial cuando el estudiante ya tiene unos conceptos claros, se puede hacer más práctica y para reafirmar conocimiento en esta última fase, hacer las clases un poco más extensas, el otro problema es el tiempo, ya que las interrupciones en clase, para formaciones, ceremonias, ensayos.

El Subintendente Cruz complementa: Todo el mundo es consiente que cuando están los docentes hora cátedra esas clases son respetadas y no se interrumpen, pero cuando los docentes son policiales, sacan los estudiantes, me pasó con una la segunda sección que llegué a dictarles clase y la mitad de la sección era de la banda y se encontraba ausente.

Al quitar lo del plan corazón verde y las 16 estrategias, el plan se redujo mucho, eso ampliaba mucho la temática, aquí se desarrolló de manera inadecuada ya que la parte

presencial se realizó primero y la parte virtual posterior a este sin tener claridad que temática se trataría en cada caso, como debe ser es la parte virtual inicialmente para contextualizar y dar por lo menos el conocimiento inicial y la parte presencial tendría la guía permanente del docente. Se puede desarrollar de manera más dinámica y practica la temática de aplicación del modelo, explicando que es la TAMIR, la hoja de servicio.

Teniendo en cuenta el trabajo investigativo realizado en cada uno de los momentos del desarrollo de la investigación, como se evidenció anteriormente en cada momento fueron realizados y aplicados a los estudiantes, personal docente y personal administrativo académico en los siguientes momentos:

En el momento de realizar la sistematización los estudiantes de este curso se encontraban trabajando en diferentes lugares del país, por lo tanto los investigadores consideraron pertinente la aplicación de un instrumento tipo encuesta para obtener información sobre la apropiación de las competencias transversales.

1. Esta encuesta se diseñó con preguntas cerradas y abiertas y se aplicó a los Patrulleros del curso 042 de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, por medio de la web del programa “www.Encuestafácil.com” aplicada por medio del correo electrónico, único medio disponible para tener contacto con ellos.

Por otra parte se entrevistó al señor Teniente Fernando Garnica Funcionario de la Regional de Incorporación número siete. Y como es de vital importancia el punto de vista del señor Teniente Coronel Cesar Augusto Miranda Delgado Director de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García y al Jefe del Área Académica Señor Capitán Javier Eduardo Guzmán Ramírez, como directivos de esa institución de educación superior.

Establecer si el egresado de la cohorte 042 en el desarrollo de su servicio de Policía, evidencia las competencias aplicadas en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes. Al hacer el análisis del fortalecimiento de las competencias del personal egresado se evidenció que ellos en su gran mayoría fortalecieron con el desarrollo de la asignatura competencias como: Liderazgo, Orientación del servicio a la comunidad, Gestor y promotor de seguridad, de igual forma se notó debilidad en Relaciones interpersonales, Efectividad en el servicio y Trabajo en Equipo.

2.2 Conceptualización (interpretación crítica) de la experiencia

Aspecto Central de la Sistematización, el Direccionamiento Policial Basado en el Humanismo como política institucional de la Policía Nacional de Colombia, define el Modelo de Gestión Humana (Policía Nacional, 2010, p. 23), basado en nueve competencias como la herramienta que permite la administración de talento humano en tres etapas: planeación, gestión y desarrollo las cuales se constituyen en la ruta que el ser humano recorre dentro de la institución desde el momento de su proyección, incorporación e ingreso a la institución, su paso por la escuela de formación, la destinación a las unidades en el entorno nacional, el entrenamiento constante y el acompañamiento al uniformado en su vida institucional hasta su paso a hacer parte de la reserva activa con una asignación de retiro.

Este Modelo de Gestión Humana define nueve competencias que todo funcionario de policía debe tener y potenciar ya que estas son las que diferencian a la profesión policial de otras disciplinas. En este modelo intervienen cinco direcciones de la Policía Nacional como son Dirección de Talento Humano, Dirección de Incorporación, Dirección Nacional de Escuelas, Dirección de Bienestar Social y Dirección de Sanidad, en el caso de estudio se

estuvo inmerso en la Escuela Eduardo Cuevas, entidad para la formación policial dependiente de la Dirección Nacional de Escuelas y quien operacionaliza la educación policial partiendo de este modelo para la experiencia sistematizada.

El impacto generado en las competencias que se deben desarrollar en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes en el personal de estudiantes y la aplicación de este conocimiento en su servicio de policía, es necesario revisar la construcción de este conocimiento y del contenido programático, así como la metodología utilizada para que el estudiante no solo tome una serie de conceptos sino que le permita interiorizar y operacionalizar, el modelo en su servicio en el ámbito laboral como egresado, teniendo en cuenta que la formación teórica la adelantaron de forma virtual.

El lineamiento de política número cuatro potenciación del conocimiento y formación policial define las competencias genéricas del funcionario de policía con el fin de demostrar la idoneidad en su desempeño policial, mediante un modelo pedagógico que permite guiar y orientar la gestión educativa (Policía Nacional, 2010, p. 29).

El Modelo Nacional de vigilancia Comunitaria por Cuadrantes es la metodología de trabajo del servicio de policía orientada a la identificación de la solución de las problemáticas y manifestaciones de violencia y criminalidad que atentan contra la convivencia y seguridad ciudadana en el contexto urbano y rural, este modelo culmina después de una evolución en modelos de servicio que fueron aplicados de acuerdo con los requerimientos de la comunidad.

Es así como en el año 1993, con el programa de participación comunitaria, posteriormente la creación de policía comunitaria que atendió a la necesidad de acercamiento e integración de la comunidad en la gestión de la seguridad, en el año 2008 se

da apertura a una nueva estrategia denominada vigilancia comunitaria por cuadrantes que integro a todas las direcciones de la policía nacional, la comunidad y a todos aquellos involucrados en la prestación del servicio en el modelo de vigilancia comunitaria por cuadrantes, en el año 2009 se consolidan las experiencias del Modelo Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes para fortalecer luego de varios estudios y referenciaciones el Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, este se ha aplicado de manera selectiva en las Unidades Metropolitanas y algunos municipios que por su complejidad lo requerían, sin embargo en el año 2014 se logra establecer como un metodología de trabajo más que un simple plan o estrategia, un modelo que debe tener aplicabilidad a nivel nacional.

En el proceso educativo del curso 042 de la compañía Simón Bolívar, del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, se aplicó la asignatura Plan Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, ahora Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes, si bien es cierto existe una evolución en esta asignatura, la esencia es la misma, por lo tanto debe ser tratada de igual manera ya que, las competencias requeridas y que deben ser desarrolladas son las mismas y deben actuar de forma similar en el ejercicio de la función policial por parte del egresado.

Teniendo en cuenta que la Policía Nacional cuenta con una política para el direccionamiento del talento humano, que define un Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias y de allí se desprende el enfoque educativo policial basado en competencias, esta sistematización se ubica en la teoría de educación por competencias y más exactamente en la definición de unas competencias laborales, definiendo estas como las habilidades o capacidades que tiene el egresado para desempeñar la función policial.

Por lo cual, esta sistematización requiere la revisión del currículo aplicado en la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas al curso 042 de Patrulleros y a la compañía Simón Bolívar en el año 2013 y en especial la asignatura objeto de la sistematización “Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes”; además teniendo en cuenta que, la teoría se aplicó por medio de la virtualidad, su impacto en el desarrollo de las competencias de la asignatura en los estudiantes y su aplicación en el entorno laboral como egresados, percepción del estudiante sobre la capacitación brindada en la asignatura y su utilidad en el ejercicio de la función policial.

2.3 Análisis de la información.

En cuanto al análisis de la información recolectada con la aplicación de las encuestas, a partir de la tabulación que se realizó en matrices Excel diseñadas para tal fin y presentadas en tablas y figuras, de acuerdo a las salidas porcentuales y de frecuencias arrojadas por la matriz. Se encontró que:

Tabla 7. Descripción de la encuesta

CARACTERÍSTICAS	RESULTADO
Enviadas	200
Revisadas	119
Diligenciadas	81
Total Diligenciamiento encuesta	41%

Fuente: Autores.

Este instrumento fue elaborado por los investigadores y aprobado por los directores de esta sistematización de experiencias, fue enviado a los 200 patrulleros del curso 042 egresados de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García, a través de los correos

electrónicos institucionales, teniendo en cuenta que este personal se encuentra laborando en las diferentes regiones de policía del país.

Los egresados que revisaron el correo electrónico fueron en total ciento diecinueve (119) y no la contestaron. Ochenta y uno (81) fueron diligenciado y se recibieron los aportes mediante las respuestas a cada uno de los cuestionamientos un 41% del total de la población.

Tabla 8. Descripción técnica de la encuesta.

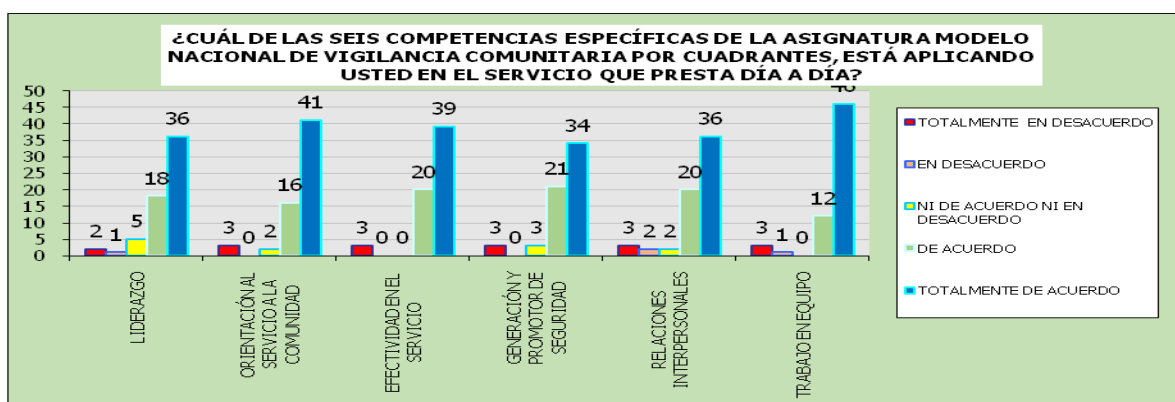
ANÁLISIS TÉCNICO		CONCLUSIONES DESTACADAS (Nivel de Formación)
Media	1,259	El "93,83%" eligieron: 1. Técnico 2. Profesional 3. 2 opciones quedaron sin elegir.
Intervalo de confianza (95%)	[1,106 - 1,412]	
Tamaño de la muestra	81	
Desviación típica	0,703	
Error estándar	0,078	

Fuente: Autores.

➤ *Resultados encuesta.*

Pregunta 1. ¿Cuál de las seis competencias específicas de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes, está aplicando usted en el servicio que presta día a día?

Gráfica 4. Competencias específicas aplicadas el servicio.



Fuente: Encuesta egresados.

Tabla 9. Resultados competencias específicas aplicadas por el egresado.

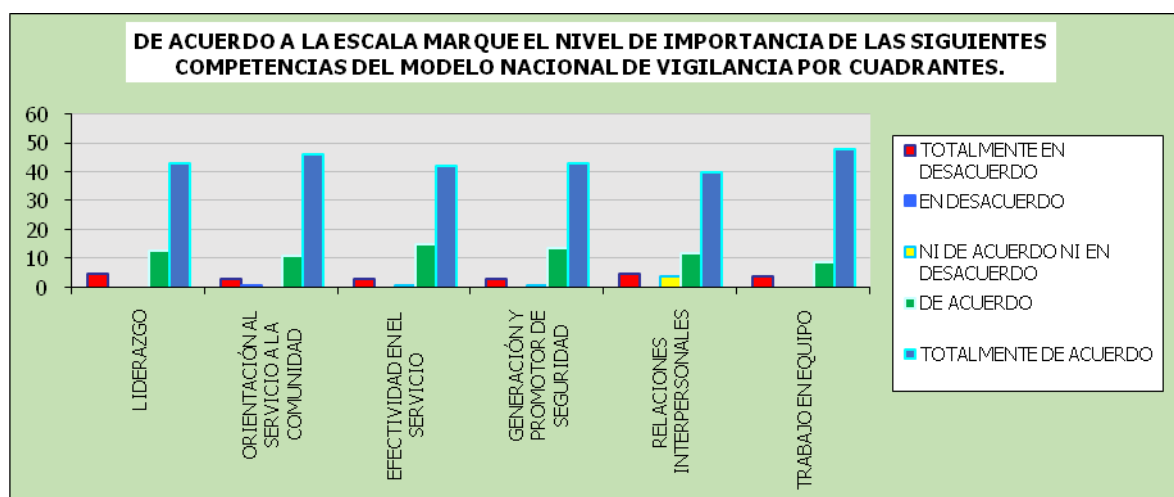
COMPETENCIAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
LIDERAZGO	2	1	5	18	36	62
ORIENTACIÓN AL SERVICIO A LA COMUNIDAD	3	0	2	16	41	62
EFFECTIVIDAD EN EL SERVICIO	3	0	0	20	39	62
GENERACIÓN Y PROMOTOR DE SEGURIDAD	3	0	3	21	34	61
RELACIONES INTERPERSONALES	3	2	2	20	36	63
TRABAJO EN EQUIPO	3	1	0	12	46	62

Fuente: Encuesta egresados.

Tanto en la gráfica como en la tabla se evidencia que las competencias que más aplican los egresados durante su jornada laboral son; es el trabajo en equipo, competencia que es necesario ejecutar en cada momento del servicio, atendiendo a que el servicio que presta la Policía Nacional es de carácter comunitario por lo cual es necesario trabajar de la

Pregunta 2. De acuerdo a la escala marque el nivel de importancia las siguientes competencias del modelo nacional de vigilancia por cuadrantes.

Gráfica 5. Importancia competencias aplicadas el servicio.



Fuente: Encuesta egresados.

Tabla 10. Resultados importancia competencias aplicadas por el egresado.

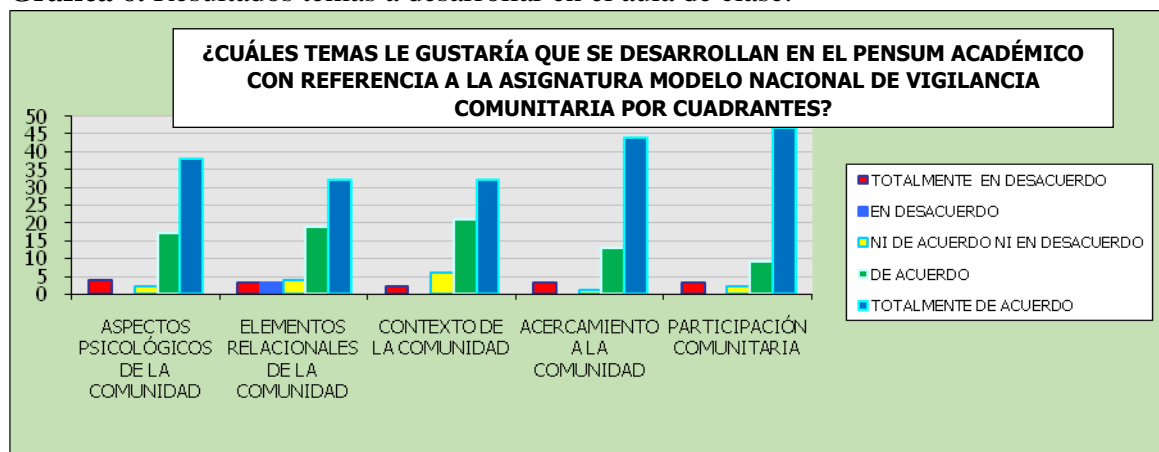
COMPETENCIAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
LIDERAZGO	5	0	0	13	43	61
ORIENTACIÓN AL SERVICIO A LA COMUNIDAD	3	1	0	11	46	61
EFFECTIVIDAD EN EL SERVICIO	3	0	1	15	42	61
GENERACIÓN Y PROMOTOR DE SEGURIDAD	3	0	1	14	43	61
RELACIONES INTERPERSONALES	5	0	4	12	40	61
TRABAJO EN EQUIPO	4	0	0	9	48	61

Fuente: Encuesta egresados.

En los resultados se evidencia que la totalidad de las competencias específicas de la formación del policía son aplicadas en el servicio, de igual forma las competencias que más se aplican en el desarrollo del servicio de policía en cada uno de los cuadrantes es el trabajo en equipo y la orientación al servicio a la comunidad, esto permite interpretar que durante el desarrollo del programa es pertinente fortalecer desde las asignaturas estas dos competencias mediante la aplicación de estrategias pertinentes que permitan su fortalecimiento.

Pregunta 3. ¿Si volviera al aula de clase, cuáles de estos temas le gustaría que se desarrollen en el pensum académico con referencia a la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes?

Gráfica 6. Resultados temas a desarrollar en el aula de clase.



Fuente: Encuesta egresados.

Tabla 11. Resultados temáticas pertinentes a desarrollar en el aula de clase.

TEMÁTICAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
ASPECTOS PSICOLÓGICOS DE LA COMUNIDAD	4	0	2	17	38	61
ELEMENTOS RELACIONALES DE LA COMUNIDAD	3	3	4	19	32	61
CONTEXTO DE LA COMUNIDAD	2	0	6	21	32	61
ACERCAMIENTO A LA COMUNIDAD	3	0	1	13	44	61
PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	3	0	2	9	47	61

Fuente: Encuesta egresados.

En los resultados arrojados por la encuesta se presenta la necesidad de incluir en el plan de estudios temáticas orientadas a fortalecer las competencias de participación comunitaria y acercamiento a la comunidad seguido por aspectos psicológicos de la comunidad, las cuales obtuvieron un porcentaje mayor, con relación a las demás temáticas a desarrollar en el aula de clase.

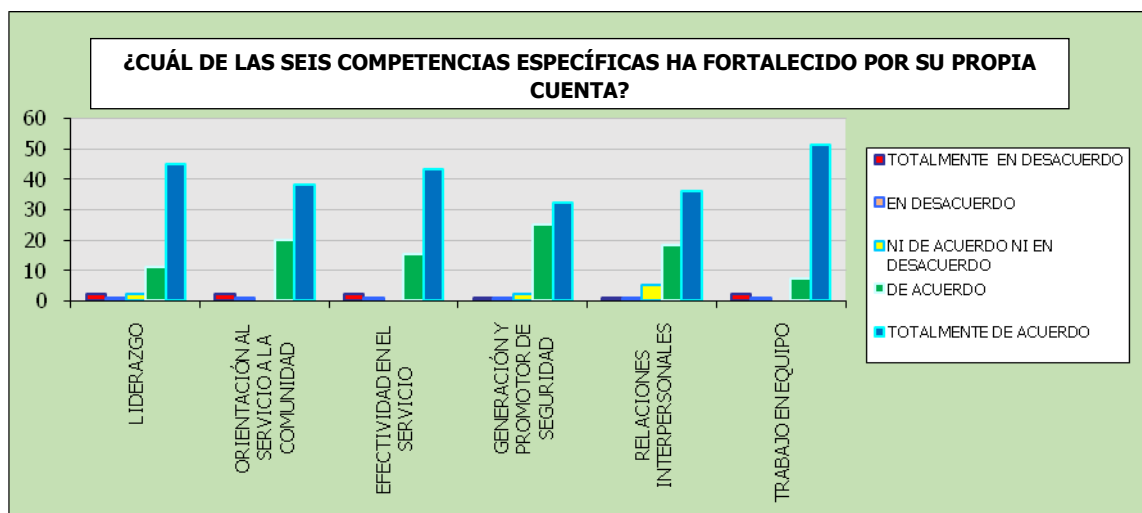
Pregunta 4. ¿Cuál de las seis competencias específicas de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes, cree usted que no son aplicadas en el servicio de policía?

A la pregunta de cuál de las seis competencias específicas del modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes cree usted que no son aplicadas en el servicio, en su gran mayoría respondieron liderazgo y generador y promotor de seguridad seguido de relaciones interpersonales. Realizado el análisis de los resultados arrojados por la encuesta estas no se pueden tomar como definitiva atendiendo a que las seis competencias se fortalecen en el desarrollo de todas las asignaturas del programa académico, de igual forma estas competencias fueron clasificadas e incluidas luego de realizar un estudio en el cual se

identificó cuáles son las competencias genéricas que debe tener y fortalecer todo policía en la institución.

Pregunta 5. ¿Cuál de las seis competencias específicas ha fortalecido por su propia cuenta?

Gráfica 7. Resultados competencias fortalecidas por los egresados.



Fuente: Encuesta egresados.

Tabla 12. Resultados competencias fortalecidas por los egresados.

COMPETENCIAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
LIDERAZGO	2	1	2	11	45	61
ORIENTACIÓN AL SERVICIO A LA COMUNIDAD	2	1	0	20	38	61
EFFECTIVIDAD EN EL SERVICIO	2	1	0	15	43	61
GENERACIÓN Y PROMOTOR DE SEGURIDAD	1	1	2	25	32	61
RELACIONES INTERPERSONALES	1	1	5	18	36	61
TRABAJO EN EQUIPO	2	1	0	7	51	61

Fuente: Encuesta egresados.

En cuanto a los resultados arrojados por la encuesta de las competencias que luego de egresado el estudiante de la escuela fortalece por su propia cuenta en el desarrollo de su servicio en los cuadrantes, la gran mayoría respondieron el trabajo en equipo, el liderazgo,

seguidos por la efectividad en el servicio, esto permite identificar de igual forma que el policía en su proceso de formación requiere del fortalecimiento de las competencias ya que para ellos son de gran importancia, siendo necesario desarrollar estrategias pedagógicas y metodologías que permitan desarrollar el programa, orientado al fortalecimiento de estas competencias.

Pregunta 6. ¿Cuáles competencias cree usted que son necesarias incluir en el programa académico, para mejorar la prestación de su servicio en el cuadrante asignado?

Los egresados dentro de los resultados de las encuestas aplicadas manifestaron que es necesario incluir en el desarrollo del programa académico los siguientes componentes:

Tabla 13. Componentes necesarios del programa académico.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	PRINCIPIOS Y VALORES	OTROS
Trabajo en equipo	Disciplina	Aspectos Psicológicos
Condición física	Proyecto de vida	Mas aulas prácticas
Generación y promotor de seguridad	Ser más humano	Innovación policial
Comunicación oral y escrita	Compromiso	Ejercicios teatrales
Relaciones interpersonales	Respeto	Acercamiento a la comunidad
Efectividad en el servicio	Solidaridad	Cultura del ahorro
Manejo al público	Autoestima	Psicología comunitaria
Investigador social	Ser proactivo	Proyecto de vida
Procedimientos policiales	Optimismo	Interacción comunitaria
Servicio de Policía	Eficiencia	Control de sus impulsos
Orientación del servicio a la comunidad	Sentido de pertenencia	Expresión personal
Orientación al ciudadano	Responsabilidad	
	Puntualidad	
	Transparencia	
	Honestidad	
	Efectividad	
	Ética	

Fuente: Encuesta egresados.

Como se evidencia en la tabla, teniendo en cuenta la opinión de los egresados es necesario realizar una revisión a los contenidos y formas de desarrollo curricular del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, ya que por la experiencia adquirida

por los egresados del programa confrontado con lo visto en el aula de clase se evidencia la necesidad de la inclusión de temáticas y desarrollo de actividades que permitan el fortalecimiento tanto en competencias específicas como en principios y valores y en otros aspectos que inciden directamente en el perfil de egreso y las exigencias laborales del egresado del programa.

En cuanto a las competencias es muy repetitiva la solicitud del fortalecimiento de la competencia de trabajo en equipo así como la orientación del servicio a la comunidad y las relaciones interpersonales, en cuanto a los principios y valores es evidente la necesidad de fortalecer los valores éticos, la responsabilidad, el compromiso y la honestidad, de igual forma los egresados manifiestan la necesidad de llevar lo visto en el aula de clase a la práctica y que sea directamente con la comunidad, el desarrollo de prácticas pedagógicas “Aulas prácticas”, ya que esto permite fortalecer el desarrollo y aprendizaje de los procedimientos de policía los cuales una vez egresado de alguna forma se evidencian falencias en la formación.

➤ *Comprensiones generadas a partir del grupo focal con los docentes.*

El propósito del grupo focal se orientó a identificar la pertinencia en el desarrollo de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, para lo cual se plantearon interrogantes como: ¿Cómo consideran ustedes que se está dictando la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes en la escuela?, ¿el tiempo utilizado para el desarrollo de la asignatura es suficiente?, ¿El desarrollo de la asignatura fortalece las competencias para un adecuado servicio de policía.?, ¿el componente práctico del desarrollo de la asignatura fue el adecuado?. Preguntas que fueron aplicadas tanto al personal de docentes Subintendentes Juan Carlos Parra Siculaba, Ferney Hernández

González, Hermilsón Cruz Valencia, Miguel Ángel Wilches, docentes de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes.

El análisis de la información recogida en el grupo focal de docentes se realizó haciendo un cruce comparativo de la información recolectada, generando los siguientes resultados.

Todos son conscientes que el desarrollo de la asignatura cuando los docentes son de hora cátedra a contrato, las clases son respetadas y no se interrumpen, pero cuando los docentes son policiales, normalmente los estudiantes son sacados del aula de clase para realizar otras actividades. Al quitar lo del plan corazón verde y las 16 estrategias el plan se redujo mucho, eso ampliaba mucho la temática, aquí se desarrolló de manera inadecuada ya que la parte presencial se realizó primero y la parte virtual posterior a este sin tener claridad que temática se trataría en cada caso, como debe ser es la parte virtual inicialmente para contextualizar y dar por lo menos el conocimiento inicial, y la parte presencial tendría la guía permanente del docente, y puede desarrollar de manera más dinámica y practica la temática de aplicación del modelo, explicando que es la TAMIR, la hoja de servicio.

El modelo nacional de vigilancia por cuadrantes se ha convertido en la piedra angular de servicio de policía, desde que se decidió que debía pasar a ser un modelo es porque realmente esta es la forma en la que se deben hacer las cosas, los docentes y a su vez los estudiantes tienen que hacer en la vigilancia, todos los procesos que allí se manejan buscan articular la policía a nivel general, articular las otras direcciones que antes funcionaban como islas aparte.

Es conveniente identificar de forma adecuada cuáles competencias específicas del servicio de policía se fortalecen, atendiendo a que de las seis competencias, tan solo la competencia de trabajo en equipo abarca bastante, siendo necesario poder dictar las clases

completas, iniciando por las clases de aula con el complemento virtual finalizando con la practica en terreno.

De igual forma se evidencio en la sistematización de experiencias, las capacitaciones y experiencias que debe de tener un docente policial, ya que el 80% de los Profesionales de Policía que laboran en la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García son Técnicos Profesionales de Policía y poseen pocas capacitaciones en docencia, es por ello que gracias a esta sistematización se logró recalcar que en las escuelas de Policía, se necesita docentes con niveles académicos de Especialización, Maestrías y Doctorados, los cuales con su conocimiento y experiencia puedan ofrecer sus conocimientos a jóvenes que se forman para servir a la gente en las diferentes problemáticas que se viven a diario como maltrato infantil, hurto, violencia intrafamiliar, guías turísticos, partos, narcotráfico entre otros.

Por otra parte es necesario fortalecer el perfil de los docentes mediante la implementación de un plan de desarrollo profesoral, mediante el cual se desarrollen capacitaciones y programas de formación pos gradual, así como formar al docente en investigación y que de igual forma se vincula a programas de proyección social, los cuales son necesarios para un adecuado desarrollo académico de la escuela, todo en busca de la calidad educativa.

➤ *Resultados entrevista Jefe de Incorporación*

El propósito de la entrevista estaba orientado a identificar de qué forma se dio el proceso de incorporación de los estudiantes que hicieron parte del curso 042 de patrulleros, sus niveles académicos y las dificultades presentadas en las etapas del proceso. Se realizaron un total de 5 preguntas, las cuales se pueden observar en el anexo No. 1.

La aplicación de la entrevista realizada al Jefe de incorporación de la regional siete, se logró analizar, que la regional de incorporación número siete, realiza la selección del personal que ingresa a la institución mediante la aplicación de un proceso riguroso de selección del personal que quiere por voluntad propia pertenecer a la Policía Nacional, para lo cual esta regional realiza enormes esfuerzos para poder incorporar jóvenes aspirantes a patrulleros atendiendo a las metas establecidas para tal fin por la Dirección de Incorporación del nivel central, para lo cual tienen que realizar visitas a diferentes lugares de la región, con el objetivo de divulgar este proceso de selección, y así entregar los mejores hombres a integrar las filas de la Policía Nacional de Colombia.

➤ *Resultados entrevista Director Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas*

La entrevista al director tuvo como fin establecer la visión que tiene el ente que dirige la Escuela, sobre la importancia para la institución en el desarrollo del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía y como incide la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes para el fortalecimiento de las competencias en los futuros egresados, al igual que verificar si los lineamientos institucionales van de la mano con la forma como los docentes policiales desarrollan la asignatura.

Después de realizar un análisis de la experiencia, no solo en función de los aspectos, criterios, normatividad, desarrollo, etc., que se consideran relevantes en la sistematización, sino también desde los objetivos de la misma, se efectúa la interpretación en torno a las situaciones que se presentan, a los interrogantes y a las problemáticas existentes en todo el recorrido histórico del Modelo Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, como asignatura y el respectivo desarrollo de los espacios formativos, las metodologías, y estrategias involucradas, la interpretación al ejercicio investigativo presenta la importancia que implica

para la formación del estudiante el desarrollo de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por cuadrantes, porque es el conocimiento, su aplicación y desarrollo en un contexto donde es tan importante la teoría como la práctica y por ende son igual de importantes los actores, tanto docentes como estudiantes ya que todos contribuyen a mejorar y transformar las experiencias.

La sistematización gira en torno a la experiencia de la enseñanza aprendizaje de la asignatura MNVCC, para el desarrollo de las competencias y las herramientas que requieren los futuros profesionales de Policía, para plantear alternativas que mejoren el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje con miras a lograr un mejor servicio de los egresados de la Escuela Eduardo Cuevas García - Curso 042 Compañía Simón Bolívar y el plan de estudio para este efecto.

La realidad es una sola, el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (Asignatura) es la base del accionar de la institución en la comunidad; los policías con sus aportes, sus visiones y reflexiones gestionan cada uno en su vida laboral, las acciones pertinentes en cada situación que les corresponda solucionar y lo hacen tomando el conocimiento transmitido por los docentes a través de una metodología que necesita ser reforzada integrando métodos y técnicas que desarrollen las habilidades que conducen al estudiante a descubrir y aplicar las competencias, esto se logra utilizando modelos pedagógicos innovadores que involucren las nuevas metodologías que incentiven el trabajo en equipo y la realización de estrategias de seguimiento, autoevaluación y capacitaciones aplicadas desde los docentes en formación hasta los que están en ejercicio.

Es de conocimiento general que el Modelo Pedagógico es el elemento distintivo de la Policía Nacional y que no basta con los conocimientos técnicos, no basta saber, sino el saber hacer y el ser, que las demandas de la sociedad se dan en forma acelerada, por esto

los docentes para estar en condición de cumplir con todas las exigencias, que deben ser dotados de herramientas y espacios para generar un proceso educativo innovador y articulado al mundo laboral actual.

Al concluir la trayectoria histórica del MNVCC como asignatura, su aplicabilidad y desarrollo en el servicio, se pasa a la reconstrucción analítica e interpretativa de la experiencia en torno a un eje temático relevante para la institución, los docentes e investigadores para producir una interpretación desde los referentes conceptuales pertinentes a la investigación, como se evidencia en la siguiente tabla.

Tabla 14. Ejes temáticos relevantes para la Institución.

EJE	ASPECTOS	PARA QUÉ
Competencias Específicas.	Didáctica.	Liderazgo.
Contenido Programático de la Asignatura.	Metodología.	Orientación al servicio.
	Rol del Docente.	Efectividad.
	Rol del Estudiante.	Relaciones interpersonales.
	Perfil Docente.	Trabajo en equipo.

Fuente:Proyecto Educativo Institucional - DINAIE.

Revisado el contenido programático y la metodología utilizada para analizar hasta qué punto el estudiante interioriza y operacionaliza el modelo ya como egresado, en sus ámbitos laborales que tanto desarrollan las competencias de liderazgo, orientación del servicio, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y efectividad en el servicio.

Se procede a la interpretación en torno a las problemáticas que emergieron y se definieron como más relevantes, se realizaron los respectivos estudios y balance de la información obtenida las cuales se presentan a continuación.

- El contexto histórico institucional. (ruta hasta llegar al Modelo Nacional) (transformación cultural).
- Ley 63 de 1992 (la policía como profesión).
- La definición de Ciencia de Policía.
- El Plan de Gobierno del señor presidente de la república.
- Las órdenes emitidas por el Ministerio de Defensa para el fortalecimiento del pie de fuerza.
- Plan de formación (actividades, asignaturas, régimen interno).
- Proyecto Educativo Institucional “PEI”.
- Competencias.
- Los cambios en el currículo durante los últimos años.
- La definición relativamente nueva del programa metodológico de la asignatura Plan Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.
- Las asignaturas policiales que son transversales al Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.
- El personal incorporado durante los años 2012, 2013 y 2014
- Notas obtenidas en la asignatura por los integrantes del curso 042
- Percepción lograda mediante metodología de grupos focales.
- Identificación del eje- Discusión en grupo.
- Análisis temático- Confrontación de análisis - Conceptos de especialistas, docentes he Involucrados.
- Interpretación conjuntas - Definición del eje (Competencias, enseñanza y aprendizaje). Del eje temático. - Profundizar y conceptualizar
- Estudio de los documentos existentes.

➤ Consulta de textos.

La experiencia de la enseñanza aprendizaje de la asignatura MNVCC, para el desarrollo de las competencias y las herramientas que requieren los futuros profesionales de policía, para plantear alternativas que mejoren el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje con miras a lograr un mejor servicio de los egresados de la Escuela Eduardo Cuevas García, Curso 042, compañía Simón Bolívar y el plan de estudios para este efecto, según el resultado del trabajo investigativo con base a las preguntas realizadas demuestra que:

1. Los egresados realizan las acciones pertinentes en cada situación que les corresponda solucionar y lo hacen tomando el conocimiento transmitido por los docentes a través de una metodología que necesita ser reforzada.

2. Hay que integrar métodos y técnicas que desarrollen las habilidades que conduzcan al estudiante a descubrir y aplicar las competencias.

3. Que esto se logra utilizando modelos pedagógicos innovadores que involucren las nuevas didácticas que incentivan el trabajo en equipo.

4. Es urgente la realización de seguimientos, autoevaluaciones y capacitaciones aplicadas, desde los docentes en formación hasta los que están en ejercicio; y para concluir, las demandas de la sociedad se dan en forma acelerada, por esto para estar en condición de cumplir con todas las exigencias, es necesario que pongan a nuestro alcance herramientas y espacios para generar el proceso educativo innovador y articulado al mundo laboral actual.

2.3 Legitimación de los hallazgos de la sistematización

Para la legitimación de los hallazgos producto de la sistematización de la experiencia se procedió a realizar un análisis minucioso atendiendo a los requerimientos de

formación establecidos por la Dirección Nacional de Escuelas, en cuanto a las políticas en materia educativas así como las exigencias actuales de formación del campo laboral en el cual el personal egresado se va a desempeñar, identificando que existió coherencia entre los hallazgos encontrados con el trabajo de sistematización, lo cual permite establecer que el diseño de los instrumentos de recolección de información como sus respectivo análisis y conclusiones fueron pertinentes y dieron respuestas a los propósitos del trabajo investigativo.

Resultados que por su pertinencia y previa aprobación tanto de las directivas de la Escuela como de la Dirección Nacional de Escuelas, serán presentados para su diseño e implementación en el desarrollo del programa académico Técnico Profesional en Servicio de Policía.

Para la legitimación de los instrumentos utilizados inicialmente fueron presentados al personal docente de la escuela quienes hicieron aportes al diseño dando su punto de vista y argumentando en los casos en los cuales no eran pertinentes, posterior a ello estos instrumentos fueron llevados ante la oficina de evaluación y calidad la cual cuenta con expertos temáticos en la elaboración de instrumentos, y cuya función principal se orienta a la revisión y elaboración de los instrumentos de medición utilizados en materia en cada una de las escuelas a nivel nacional.

3. Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión de los resultados de la sistematización de la experiencia se pudo establecer entre otros aspectos los siguientes:

En el proceso de selección e incorporación aplicado por la Policía Nacional para el ingreso a la institución la gran mayoría de aspirantes tienen un grado de escolaridad bajo, normalmente oscilan entre los estratos sociales 0, 1, 2 y 3, presentando problemas familiares y económicos, entre otros, muchos de ellos con unas características singulares por el entorno social en el cual se formaron. Se puede concluir que por las metas de cantidad de personal a incorporar con planes que oscilan entre 10.000 estudiantes los cuales son repartidos en las 17 escuelas de formación de patrulleros, dando con ello en cumplimiento al Gobierno Nacional en aumentar el pie de fuerza de la Fuerza pública.

Lo anterior sugiere que queda bajo la responsabilidad de las escuelas de formar profesionales de policía los cuales por su origen social llegan a las escuelas con problemas de formación personal inicialmente por el nivel de baja escolaridad y segundo por las características de tipo social y de personalidad las cuales ya vienen marcadas en su formación inicial y el entorno en el cual han crecido. Lo cual aunado a que las escuelas en el proceso de formación por disposición del mando institucional tienen como metas de deserción estudiantil muy bajas viéndose obligadas a graduar profesionales de Policía sin conocimientos, para enfrentarse de manera correcta a un país lleno de conflicto, violencia y diferentes culturas.

Por otra parte en los resultados se puede evidenciar que el diseño del programa en el caso de los contenidos temáticos del plan de estudios del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía que actualmente se viene desarrollando en las escuelas de formación de patrulleros no cumple con el perfil profesional requerido en el campo laboral de egresado

del programa, siendo necesario hacer un rediseño al mismo en el cual se deben tener en cuenta diferentes insumos que permitan desarrollar un programa adecuado para la formación del futuro Patrullero.

El eje central del servicio de policía el cual se ve en la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, de acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta aplicada a los egresados muestra debilidad en el desarrollo de las temáticas, de igual forma se evidencia la necesidad del desarrollo de más práctica en las asignaturas y que esta práctica se realice directamente en las comunidades aledañas a las escuelas de formación con el fin que el estudiante pueda llevar la teoría aprendida en el aula a la práctica la cual la convierte en significativa en su proceso de formación.

Por otra parte se evidencia la necesidad del fortalecimiento del perfil docente de ya que la gran mayoría de los docentes no cuentan con un nivel de formación que les permita desempeñar su actividad académica en forma adecuada, de igual forma no existe un plan de capacitación ni en temas pedagógicos ni tampoco en el conocimiento específico de las asignaturas que desarrolla, además son docentes que llevan mucho tiempo de planta en las escuelas lo cual no les da la experiencia operativa necesaria para ofrecer al estudiante las temáticas actualizadas de sus asignaturas.

Como recomendaciones del trabajo investigativo es necesario capacitar el personal docente de planta de la escuela en pedagogía y didáctica, y de igual forma exigir que los docentes catedráticos a contrato cuenten con la formación necesaria para un adecuado desarrollo de las asignaturas. De igual forma en coordinación con la facultad de ciencias de la educación de la Dirección Nacional de Escuelas es necesario incluir a los docentes en el plan de desarrollo profesional y en las becas que se otorgan para cursar programas de

posgrado como especializaciones, maestrías y doctorado lo cual permitirá el fortalecimiento y mejoramiento del nivel de formación de la planta docente de la escuela.

Atendiendo a las falencias encontradas del perfil del egresado en cuanto a la formación de competencias específicas que permitan al policial desarrollar una labor de servicio adecuado y pertinente, es necesario iniciar por parte de la escuela en conjunto con la facultad de estudios de servicio de policía el rediseño del programa académico, proceso en el cual se debe tener en cuenta la opinión del personal de planta de la escuela (docentes, administrativos académicos, y sobre todo el concepto tanto del egresado como de los jefes inmediatos, lo cual traerá como resultado el mejoramiento del programa académico y por ende el perfil del egresado.

Por otra parte es necesario que los docentes que desarrollan los temas de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes sean capacitados por expertos temáticos en la materia, de igual forma si fuera posible tratar de que este personal pueda desarrollar una especie de práctica en la vigilancia donde se aplica el modelo para tener claridad de cómo desarrollarlo dentro de su asignatura. Esto permitirá una mejor comprensión para el docente y mayor claridad en el momento del desarrollo de la práctica académica en el aula de clase.

Por último, debe existir una mayor comunicación entre las escuelas y las facultades respectivas para un adecuado desarrollo de los programas, atendiendo a los procesos de formación, investigación y educación continua, dentro de los cuales se desarrollan los procedimientos de desarrollo curricular, selección docente, evaluación docente, evaluación del currículo y evaluación del egresado, con el fin de fortalecer el desarrollo de los programas y con ello la calidad educativa. Esto atendiendo a que la totalidad de los procesos académicos se evidencia que no se cumplen como están establecidos y no tienen el nivel de impacto que deben tener, en el desarrollo de los programas y sobre todo en la calidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Aramendi. P., Bujan. K. & Rekalde. Itziar. (2011). *La evaluación de competencias en la educación superior*. Rúbricas como instrumento de evaluación. Bogotá D.C. Colombia: Ediciones de la U.
- Carvajal, Margarita (2009). *La Didáctica*. Bogotá D.C.: Colombia: Fundación Academia de Dibujo Profesional
- De la Torre. M. (1993) *Didáctica*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Génesis.
- Dirección Nacional de Escuelas. (2013). *Potenciación del Conocimiento y Formación Policial*. Proyecto Educativo Institucional. Bogotá D.C., Colombia: Imprenta Nacional.
- Gómez. Francisco. (2015). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C. Colombia: Editorial Leyer.
- Maldonado. Miguel. (2010). *Currículo con enfoque de competencias*. Bogotá. D.C. Colombia: ECOE Ediciones.
- Policía Nacional de Colombia. (2010) *Lineamientos Generales de Política para la Policía Nacional de Colombia*. Tomo 1.0. Bogotá D.C. Colombia: Imprenta Nacional
- Policía Nacional de Colombia. (2010) *Enfoque Humanístico del Servicio de Policía*. Tomo 1.1. Bogotá D.C. Colombia: Imprenta Nacional.
- Policía Nacional de Colombia. (2010) *Lineamiento de Política 4. Potenciación del Conocimiento y formación policial*. Tomo 4. Bogotá D.C. Colombia: Imprenta Nacional.
- Policía Nacional de Colombia. (2013) *Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes*. Bogotá D.C. Colombia: Imprenta Nacional.
- Suarez, Jairo (2009). *La Ciencia de Policía un Estado del Arte*. Bogotá D.C. Colombia: Escuela de Postrados de Policía.
- Tobón. Sergio. (2009). *Competencias en la Educación Superior*. Bogotá D.C. Colombia: ECOE ediciones.
- Villalpando, M. (1970). *Didáctica*. Madrid, España: Editorial Porrúa.
- Weisburd. D. & Eck J. (2004) What can police do to reduce crime, disorder, and fear? En *Annals of the Academy of Political and Social Science*. New York, Estados Unidos: Academy y Polítical and Social.
- Villalpando, M. (1970). *Didáctica*. Madrid, España: Editorial Porrúa.
- Zabalza, M. (1990). *La Didáctica como estudio de la Educación*. Madrid, España. UNED

Anexos 1. Entrevista al Coordinador de incorporación regional siete.

ENTREVISTA AL SEÑOR TENIETNE ALEXANDER GARNICA SILVA COORDINADOR SELECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ASPIRANTES PARA INGRESO A LA INSTITUCION DE LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO SIETE

1. ¿Cómo inicio la selección e incorporación de los aspirantes a patrulleros curso 042 del año 2012?

El proceso de selección e incorporación de los aspirantes a patrulleros se realizó durante el mes de enero del 2012, el equipo de trabajo de esta región de incorporación se desplazó a todas las ciudades, municipios y corregimientos que comprenden el sector de la Orinoquia, con el fin de divulgar el inicio de este proceso, cabe aclarar que los 200 estudiantes de los que hablan ustedes en su investigación fueron incorporados de la Orinoquia y de otras regionales de incorporación del país.

2. ¿Qué capacidades y cualidades debían de cumplir los aspirantes para integrar la Policía Nacional de Colombia?

Las capacidades y características que debían tener estos jóvenes, se debían de basar en los valores y principios que hacen a un hombre de actuaciones legales tanto en la parte espiritual, familiar y laboral, igualmente capacidades físicas que pudieran rendir a las exigencias que debe enfrentarse a un hombre al servicio de la comunidad.

3. ¿Este proceso de incorporación a que jóvenes fue dirigido?

Fue dirigido a joven reservista, teniendo en cuenta que este curso debía iniciar en junio de 2012 y tenía una duración de seis meses de acuerdo a las políticas establecidas por Gobierno para esta incorporación.

4. ¿Fue muy difícil este proceso de selección?

Fue difícil teniendo en cuenta que teníamos que incorporar 200 aspirantes y la gran mayoría de reservistas ya no se encuentran en la región de la Orinoquia, ya que muchos de ellos están en diferentes regiones del país laborando.

5. ¿Se cumplió con el objetivo de la incorporación?

Finalmente se cumplió con el objetivo de la incorporación, teniendo en cuenta que el 15 de junio del 2012, se entregó a la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas 200 jóvenes aspirantes a patrulleros.

Anexos 2. Entrevista al Director Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas Garcia.

ENTREVISTA REALIZADA AL SEÑOR CR. CESAR AGUSTO MIRANDA DELGADO DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CARABINEROS EDUARDO CUEVAS GARCIA

Las didácticas utilizadas son consistentes con la asignatura MNVCC?

- ✓ Evidentemente, las didácticas utilizadas en los contenidos programáticos por competencias referentes al MNVCC tanto para el primer período nivel básico, como para el segundo período nivel específico, ayudan tanto al docente como al discente a la formulación de estrategias significativas de aprendizaje que se encuentran enmarcadas en cada unidad específica. Puedo enunciar algunos de esos ejercicios teóricos prácticos tales como; ejercicios constructivistas de grupo, talleres en subgrupos, socialización de temas grupales, talleres, dinámicas, plenarias, entre otros, que ayudan a la apropiación de los conceptos estudiados e interiorización de la temática de los fundamentos que se dieron en la clase. Debemos tener en cuenta que en la asignatura del MNVCC, el aprendizaje que buscan los estudiantes, se logra obtener con los conocimientos plasmados de modo sistemático, facilitando a los estudiantes adquirir de carácter reflexivo y relacionado en las unidades plasmadas dentro de la estructura cognitiva.

La metodología es pertinente para desarrollar las competencias en la asignatura MNVCC

- ✓ En las Escuelas de Formación se desarrolla de forma organizada y exacta el cumplimiento al contenido programático, pero al momento que los estudiantes realizan las prácticas de vigilancia, NO hay trazabilidad en la aplicación de los conocimientos adquiridos ya que al presentarlos en los comandos de departamento o policías metropolitanas, se utilizan dicho personal para programas de prevención y planes de percepción. Se debería tener una planeación que les permita afianzar las competencias que adquirieron en la teoría, como por ejemplo; asistir a los comités de vigilancia, integración y asistencia en las salas CIEPS, manejo de las herramientas tecnológicas utilizadas para la prestación del servicio de Policía con la supervisión de los profesionales de Policía, manejo de estadísticas, entre otros.

Son consistentes los lineamientos Institucionales para el rol y perfil docente para el desarrollo de las competencias en la asignatura MNVCC

- Si, la Dirección Nacional de Escuelas en el Procedimiento "3FA-PR-0007 SELECCIONAR DOCENTES", establece los parámetros para la selección de los docentes con los perfiles establecidos para cada programa, el nivel de competencias que requieren sus egresados, las necesidades y políticas institucionales y las condiciones de calidad que exige el proceso académico. Este Procedimiento es ejecutado por el Grupo de Desarrollo Curricular del Área Académica. Así mismo al finalizar cada período académico el Grupo de Evaluación y Calidad Educativa, desarrolla el Procedimiento "3FA-PR-0005 EVALUAR DOCENTES, CURRÍCULO Y EGRESADOS", mediante el cual se desarrollan estudios de diagnóstico, así como acciones de evaluación y seguimiento, para formular estrategias y criterios conducentes a verificar la gestión académica y a su vez, ajustar el proceso de formación, para cumplir con los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional "PEI".

Son consistentes los lineamientos Institucionales en la asignatura MNVCC en el rol del estudiante para el desarrollo de las competencias para la implementación en el servicio de Policía

- Si, ya que la Policía Nacional cuenta con un conjunto de documentos doctrinales, los cuales dan a conocer los objetivos de nuestra institución, entendiendo esto la Dirección Nacional de Escuelas a través de los contenidos programáticos plasma los temas que se requieren para el fortalecimiento de las competencias en el SABER y el SER. No obstante para el fortalecimiento de las competencias del SABER HACER, las Escuelas de Formación NO cuentan con las herramientas tecnológicas implementadas en el MNVCC, así mismo para el desarrollo de las aulas prácticas, NO se tienen en cuenta la georreferenciación delictiva y contravencional, con el fin de realizar actividades de prevención, lo cual es la base primordial para contrarrestar un fenómeno social.

Anexos 3. Solicitud información Jefe Área Académica Escuela.



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
ESCUELA DE CARABINEROS
EDUARDO CUEVAS GARCIA**



MINISTERIO DE DEFENSA
POLICÍA NACIONAL

Unidad: _____
Radicado No: _____
Recibido por: _____
Fecha: _____ Hora: _____

Villavicencio, 14 de diciembre de 2014

Señor Capitán
JAVIER EDUARDO GUZMÁN RAMÍREZ
Jefe Área Académica
Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García
Villavicencio

Asunto: Solicitud información

Teniendo en cuenta el proceso de formación del curso 042 de 2012, respetuosamente nos permitimos solicitar a mi Capitán, estudie la posibilidad de suministrar la información del plan de estudios del Técnico Profesional en Servicio de Policía de este curso, donde mencione que para esa promoción la asignatura del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes fue dictada a través de la virtualidad.

Atentamente,

Capitán **ÁNGELA LUCÍA GUEVARA VARGAS**
Maestrante de Educación USTA

Capitán **JESÚS ALEJANDRO LARA TELLO**
Maestrante de Educación USTA

Capitán **DEISY JOHANNA MOSQUERA ARIAS**
Maestrante de Educación USTA

Elaborado por: CT. Deisy Johanna Mosquera Arias
Revisado por: CT. Jesús Alejandro Lara Tello
Aprobado: CT. Ángela Lucía Guevara Vargas
Fecha elaboración: 14/12/2014
Utilización: vía documentorráfica 2014

Carrera 37 - 47 - 00 Barrio La Esmeralda
Teléfono: 6641179
esecu.gutah@policia.gov.co
www.policia.gov.co

IDS - OF - 0001
VER: 2

Página 1 de 1

Aprobación: 07/04/2014

Anexos 4. Solicitud información Jefe Grupo Talento Humano Escuela.



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
ESCUELA DE CARABINEROS
EDUARDO CUEVAS GARCÍA

 **MINISTERIO DE DEFENSA**
POLICÍA NACIONAL

Unidad: _____
Radiado No: _____
Recibido por: _____
Fecha: _____ Hora: _____

Villavicencio, 24 de julio de 2014

Señor Capitán
JESÚS ALEJANDRO LARA TELLO
Jefe Grupo Talento Humano
Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García
Villavicencio

Asunto: Solicitud Información

Teniendo en cuenta que los egresados del curso 042 de patrulleros 2012, se encuentran laborando a lo largo y ancho del territorio nacional, de manera atenta me permito solicitar al Jefe Grupo de TALENTO Humano, nos suministre los correos electrónicos de este personal, con el fin de aplicarle una encuesta como parte de la sistematización de experiencias, trabajo Investigativo que estamos adelantando en los estudios de Maestría de Educación en la Universidad Santo Tomás.

Atentamente,

Capitán **ÁNGELA LUCÍA GUEVARA VARGAS**
Maestrante de Educación USTA

Capitán **DEISY JOHANNA MOSQUERA ARIAS**
Maestrante de Educación USTA

Elaborado por: CT. Deisy Johanna Mosquera Arias
Revisado por: CT. Ángela Lucía Guevara Vargas
Fecha elaboración: 26/07/2014
Uso: info documental/2014

Carrera 37 - 47 - 00 Barrio La Esmeralda
Teléfono: 6641179
esecu.ustah@policia.gov.co
www.policia.gov.co

Anexos 5. Respuesta información ubicación laboral y correos electrónicos personal egresado Escuela.



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
ESCUELA DE CARABINEROS
EDUARDO CUEVAS GARCIA**

MINISTERIO DE DEFENSA POLICÍA NACIONAL	
Unidad:	_____
Radicado No:	_____
Recibido por:	_____
Fecha:	_____ Hora: _____

Villavicencio, 24 de julio de 2014

Señoras Oficiales
Capitán ÁNGELA LUCIA GUEVARA VARGAS
Capitán DEISY JOHANNA MOSQUERA ARIAS
Maestranter de Educación USTA

Asunto: Respuesta Solicitud información

De manera atenta me permito entregar a las señoras maestranter, los correos electrónicos institucionales de los señores patrulleros egresados de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas Garcia curso 042 de 2012, con su respectiva ubicación laboral.

Atentamente,

Capitán JESÚS ALEJANDRO LARA TELLO
Maestrante de Educación USTA

Anexo: información relacionada anteriormente

Elaborado por: CT. Jesús Alejandro Lara Tello
Revisado por: CT. Jesús Alejandro Lara Tello
Fecha elaboración: 24/07/2014
Urbanción: má documentar/Julio 2014

Carrera 37 - 47 - 00 Barrio La Esmeralda
Teléfono 6641179
esecu.gutah@policia.gov.co
www.policia.gov.co

IDS - OF - 0001
VER: 2

Página 1 de 1

Aprobación: 07/04/2014

Grad	Apellidos	Nombre	Descripción Dependencia	Tiempo Linea	Tiempo Servicio	Correo Electrónico
PT	AYALA PEÑA	JOSE DAVID	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 4 Día(s)	osayala3814@corpo.policia.gov.co
PT	COLLAZOS CONTRERAS	DUNAN ERNESTO	PUESTO DE POLICIA EL PEPINO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 10 Mes(es) 29 Día(s)	dunan.collazos156@corpo.policia.gov.co
PT	GONZALEZ NAVARRRO	HAMILTON ELIECER	ESTACION DE POLICIA PUERTO ASSIS	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	hamilton.gonzalez4166@corpo.policia.gov.co
PT	GAITAN AGUILAR	DIEGO ALEXANDER	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL QUINDIO	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	diego.gaitan5634@corpo.policia.gov.co
PT	CARDENAS GUTIERREZ	AUDREY	ESTACION DE POLICIA VISTAHERMOSA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 5 Mes(es) 3 Día(s)	audrey.cardenas1718@corpo.policia.gov.co
PT	ARAGON COLLAZOS	BLADIMIR	ESTACION DE POLICIA PUERTO LLERAS	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	bladimir.aragon@corpo.policia.gov.co
PT	LINARES FERNANDEZ	EDWIN ANDRES	SUBESTACION DE POLICIA LA JULIA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	edwin.linares4451@corpo.policia.gov.co
PT	GALVIS RIVERA	DIEGO FERNANDO	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAVIARE	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	diego.galvis3756@corpo.policia.gov.co
PT	MARTINEZ AGRAY	FERNY	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 3 Día(s)	fernay.martinez7256@corpo.policia.gov.co
PT	MALDONADO MANARRÉS	FRANCISCO JUNIOR	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Año(s) 10 Mes(es) 14 Día(s)	francisco.maldonado4115@corpo.policia.gov.co
PT	LOPEZ PEREA	FONTER YHOVANNY	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	fonter.lopez13255@corpo.policia.gov.co
PT	CARRILLO GUTIERREZ	JOHN JAIRO	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 6 Mes(es) 4 Día(s)	john.carrillo2838@corpo.policia.gov.co
PT	ESCOBAR HERNANDEZ	YESO OSWALDO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL CALDAS	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	yeso.escobar4538@corpo.policia.gov.co
PT	AMAYA FINCON	JAIRO ANDRES	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 6 Día(s)	airo.amaya1228@corpo.policia.gov.co
PT	ARANGO TORO	DAVID ARIELY	ESTACION DE POLICIA CASTILLA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	daavid.arango21466@corpo.policia.gov.co
PT	HENAO ORDOÑO	FABER NEY	METROPOLITANA VALLE ABURRA MEDELLIN	00 - 01 - 14	1 Año(s) 5 Mes(es) 23 Día(s)	faber.henao41646@corpo.policia.gov.co
PT	GARCIA ORFINA	FERNY JORDY	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL NARIÑO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	fernay.garcia1250@corpo.policia.gov.co
PT	DE JIMENEZ	DANIEL ESTEBAN	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL NARIÑO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	daniel.gil2187@corpo.policia.gov.co
PT	ESTRADA PORTILLA	POLMAN ORLANDO	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 4 Día(s)	polman.estrada32116@corpo.policia.gov.co
PT	PINO HERNANDEZ	FABIO EMILIO	GRUPO FUERZA DISPONIBLE	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	fabio.pino2632@corpo.policia.gov.co
PT	SCHNEIDER VERGARA	DIEGO EMILIO	CAI HOBO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	diego.schneider1268@corpo.policia.gov.co
PT	LOPEZ RINCON	ANDERSON	CAI EL PROGRESO	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	anderson.lopez4454@corpo.policia.gov.co
PT	LOSAIDA MENDOZA	MIGUEL ANGEL	CAI INTRA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	miguel.losaida2465@corpo.policia.gov.co
PT	GUTIERREZ RODRIGUEZ	JOSE RICARDO	CAI INTRA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	jose.gutierrez3272@corpo.policia.gov.co
PT	LEON CASTAÑEDA	YEFERSON	DEPARTAMENTO DE POLICIA ARAUCA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 4 Mes(es) 3 Día(s)	yeferson.leon4185@corpo.policia.gov.co
PT	ARIZA ARDILA	CRISTIAN DUWAN	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 4 Día(s)	cristian.ariza2587@corpo.policia.gov.co
PT	CESPEDAS GARZON	EDWARD ANDRES	ESTACION DE POLICIA SIBUNDÓY	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	edward.cespedas4293@corpo.policia.gov.co
PT	CALDERON BORJA	WELER STEVEN	METROPOLITANA SANTIAGO CALI	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	weler.calderon3757@corpo.policia.gov.co
PT	FUENTES LOPEZ	FREDY ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA PUERTO CAICEDO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	fredy.fuentes1266@corpo.policia.gov.co
PT	JARA RUIZ	YEFERSON ESTEBAN	ESTACION DE POLICIA LA HORMIGA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	yeferson.jara2595@corpo.policia.gov.co
PT	LADINO ROJAS	GUSTAVO ADOLFO	ESTACION DE POLICIA EL DORADO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	gustavo.ladino2923@corpo.policia.gov.co
PT	CASTRO GUZMAN	CARLOS ANDRES	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL MENDEZ	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	carlos.castro3226@corpo.policia.gov.co
PT	GALDANO CUBIDES	LUIS EDUARDO	ESTACION DE POLICIA BARRANCA DE UPIA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	luis.galdano8117@corpo.policia.gov.co
PT	DUQUE PUERTO	CRISTIAN CAMILO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL MENDEZ	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	cristian.duque5627@corpo.policia.gov.co
PT	AGUILERA LEON	WILDER FABIAN	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	wilder.aguilera667@corpo.policia.gov.co
PT	GALVIS GUAVITA	DEJO ENRIQUE	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL QUINDIO	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	dejo.galvis5636@corpo.policia.gov.co
PT	CUELLAR SAIZ	EDSON GIOVANNI	ESTACION DE POLICIA MISITAS	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 4 Día(s)	edson.cuellar2144@corpo.policia.gov.co
PT	BIRHAL MENDEZ	WILLIAM ARTURO	SUBESTACION DE POLICIA PALMERAS	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	william.birhal1341@corpo.policia.gov.co
PT	LOPEZ URRERA	CARLOS ARNULFO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	carlos.lopez1131@corpo.policia.gov.co
PT	GONZALEZ JAMILLA	OSCAR MAURICIO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL PEREIRA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	oscar.gonzalez1554@corpo.policia.gov.co
PT	BOHORQUEZ ENCINOSA	ELIEN ANDRES	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	elien.bohorquez5198@corpo.policia.gov.co
PT	HENAO NAVARRETE	JHAROL DAVID	ESTACION DE POLICIA UPIANAS	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	jharyl.henao4446@corpo.policia.gov.co
PT	ARIAS RAMIREZ	HONATAN ARBEY	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAVIARE	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	honatan.arias41266@corpo.policia.gov.co
PT	BOHORQUEZ RARRADO	WILSON	DEPARTAMENTO DE POLICIA UPIA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 6 Mes(es) 3 Día(s)	wilson.bohorquez1609@corpo.policia.gov.co
PT	ESCOBAR HERNANDEZ	YONISER	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAINIA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	yonisier.escobar4567@corpo.policia.gov.co
PT	LOPEZ CASTRO	JUAN CAMILO	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAINIA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 4 Día(s)	juan.lopez1804@corpo.policia.gov.co
PT	BARRERA AVILA	MIGUEL ANGEL	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	miguel.barrera2904@corpo.policia.gov.co
PT	BOHORQUEZ AMEZOLITA	JOSE ARNULFO	CAI VILLABUENA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	juan.bohorquez@corpo.policia.gov.co
PT	CAMACHO MOLICA	DIDER ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA YOPAL	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	dider.camacho4550@corpo.policia.gov.co
PT	CORDOBA CASTRO	GUSTAVO ADOLFO	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	gustavo.cordoba1151@corpo.policia.gov.co
PT	LOPEZ OVIDEO	JUAN CAMILO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	juan.lopez4451@corpo.policia.gov.co
PT	ARTEAGA MORALES	YHONER ALBERTO	ESTACION DE POLICIA CANDLAGARIA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	yhoner.artega1327@corpo.policia.gov.co
PT	GUERRERO DUBNAS	HENRY DUWAN	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	henry.guerrero4138@corpo.policia.gov.co
PT	AGUDELO MONTOYA	HONNY ARMANDO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL NARIÑO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 5 Mes(es) 23 Día(s)	hanny.agudelo3974@corpo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ CASTILLO	JOHNY ESTEBAN	ESTACION DE POLICIA CASTILLA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	johny.hernandez4446@corpo.policia.gov.co
PT	ISAACS GOMEZ	ERIC FABIAN	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	eric.isaacs2684@corpo.policia.gov.co
PT	ISAZA QUICENO	ROBINSON ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA SILEN	00 - 01 - 14	1 Año(s) 5 Mes(es) 23 Día(s)	robinson.isaza4032@corpo.policia.gov.co
PT	ARVALDO GARCIA	FABIAN	ESTACION DE POLICIA SAN MARTIN	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	fabian.arvaldo2591@corpo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ ORDOÑO	LUIS ANTONIO	DEPARTAMENTO DE POLICIA ARAUCA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	luis.hernandez4446@corpo.policia.gov.co
PT	BELTRAN JIMENEZ	PEDRO ANTONIO	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAVIARE	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	pedro.beltran1272@corpo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ HERRERA	NELSON ALEJANDRO	DEPARTAMENTO DE POLICIA META	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	nelson.hernandez4447@corpo.policia.gov.co
PT	GODOY LUVIANO	MARCOS DANIEL	DEPARTAMENTO DE POLICIA META	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	marcos.godoy3271@corpo.policia.gov.co
PT	BELLO SANCHEZ	SERGIO MAURICIO	DEPARTAMENTO DE POLICIA META	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	sergio.bello1265@corpo.policia.gov.co
PT	CASTRO CARDENAS	LUIS FELIPE	ESTACION DE POLICIA EL DORADO	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	luis.castro3968@corpo.policia.gov.co
PT	BAQUERO GONZALEZ	JORGE HERNAN	SUBESTACION DE POLICIA PUERTO GUADALUPE	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	jorge.baquero2184@corpo.policia.gov.co
PT	CASTRO RDALEP	LEYTON RUBEN	CAI INTRA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	leyton.castro1166@corpo.policia.gov.co
PT	FUENTES HERNANDEZ	NESTOR JOHAN	ESTACION DE POLICIA CUBARRAL	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	nestor.fuentes6333@corpo.policia.gov.co
PT	CEPEDA GUERRERO	BENICIO	SUBESTACION DE POLICIA PALMERAS	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	benicio.cepeda1243@corpo.policia.gov.co
PT	LOPEZ ZUASA	YEFERSON AUSEBERTO	ESTACION DE POLICIA PUERTO LOPEZ	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	yeferson.lopez1130@corpo.policia.gov.co
PT	HERRERA MOLINA	EDUARDO	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAINIA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 4 Día(s)	eduardo.herrera6563@corpo.policia.gov.co
PT	DIMINGO ORTIZ	MARIO	CAI CAMPESIA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 3 Día(s)	mario.dimingo3386@corpo.policia.gov.co
PT	DUENAS RIVERA	WALTER DAVID	ESTACION DE POLICIA PUERTO ASSIS	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	walter.duenas6256@corpo.policia.gov.co
PT	ESPIÑA VILLAMIL	JOHNY ANDREY	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL CAUCA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	johny.espina5632@corpo.policia.gov.co
PT	BUIRAGO RUIZ	LUIS ALBERTO	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 0 Mes(es) 25 Día(s)	luis.buirago7071@corpo.policia.gov.co
PT	AGUILERA MORAÑO	JORGE VIDAL	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Año(s) 3 Mes(es) 1 Día(s)	jorge.aguilera1133@corpo.policia.gov.co
PT	CASTAÑO RAMOS	NIDER	ESTACION DE POLICIA POBLADO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	nider.castano2598@corpo.policia.gov.co
PT	ALVAREZ COSCORA	LEON JASME	SUBESTACION DE POLICIA ALTA VISTA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	leon.alvarez1262@corpo.policia.gov.co
PT	GUARIN ESPARZA	HENRY MAURICIO	ESTACION DE POLICIA CASTILLA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	henry.guarin2894@corpo.policia.gov.co
PT	JIMENEZ DAVID	WILMAR ANDRES	METROPOLITANA VALLE ABURRA MEDELLIN	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	wilmar.jimenez5668@corpo.policia.gov.co
PT	MARIN TENA	DANIEL	ESTACION DE POLICIA ARANZUELA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	daniel.marin4273@corpo.policia.gov.co
PT	BULDES MAZO	SNEDYER	ESTACION DE POLICIA CANDLAGARIA	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	snedyer.buldes1246@corpo.policia.gov.co
PT	CASTRO ENGUINCHO	WILMAR ALBERTO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Año(s) 10 Mes(es) 14 Día(s)	wilmar.castro3823@corpo.policia.gov.co
PT	DAVID MONSALVE	DEBY JOHAN	ESTACION DE POLICIA SILEN	00 - 01 - 14	1 Año(s) 11 Mes(es) 4 Día(s)	deby.david3227@corpo.policia.gov.co
PT	GALDANO RUIZ	DAYAN SENE	SUBESTACION DE POLICIA SAN CRISTOBAL	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	dayan.galdano1855@corpo.policia.gov.co
PT	CASTAÑEDA RODRIGUEZ	JORGE ANDRES	CAI CAMPESIA	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	jorge.castaneda4258@corpo.policia.gov.co
PT	GUZMAN ESCOBAR	JHORDY ALEXANDRO	CAI EL PROGRESO	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	jhordy.guzman5701@corpo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ BOHORQUEZ	LUIS ORLANDO	ESTACION DE POLICIA ORITO	00 - 01 - 14	2 Año(s) 1 Mes(es) 3 Día(s)	luis.hernandez1209@corpo.policia.gov.co
PT	BARBOSA CRUZ	WILMAR ALEXIS	ESTACION DE POLICIA ORITO	00 - 01 - 14	0 Año(s) 7 Mes(es) 3 Día(s)	wilmar.barbosa5268@corpo.policia.gov.co
PT	CEPEDA BELTRAN	JORGE DANIEL	ESTACION DE POLICIA EL DORADO	00 - 01 - 14	1 Año(s) 7 Mes(es) 4 Día(s)	jorge.cepeda3891@corpo.policia.gov.co

Grad	Apellidos	Nombres	Descripción Dependencia	TIEMPO UNIV	TIEMPO SERVICIO	Correo Electrónico
PT	BARRERA MORALES	PEDRO ANDRÉS	SUBESTACION DE POLICIA SAN PEDRO DE ARIMENA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	pedro.barrera2603@correo.policia.gov.co
PT	CAMELO RIVKS	JOHANN ESMER	ESTACION DE POLICIA PUERTO RICO	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 4 Días	joahn.camelo40551@correo.policia.gov.co
PT	EDUARDAMON RODRIGUEZ	PEDRO LUIS	ESTACION DE POLICIA VICALMA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	pedro.luis.rodri40551@correo.policia.gov.co
PT	HERRERA HERRERA	JOHANN STEVEN	DIRECCION DE INTELIGENCIA POLICIAL CALUCA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	joahn.stev40551@correo.policia.gov.co
PT	MELTRAN BELTRAN	WILLIAM JOHAN	DEPARTAMENTO DE POLICIA VALLES	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 3 Días	william.beltran41821@correo.policia.gov.co
PT	LUIRBO GUARIN	JHON ELI	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	jhon.elib40551@correo.policia.gov.co
PT	LUIRBO LARGACHA	MIGUEL ANDRES	ESTACION DE POLICIA CASTELA	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	jhon.cuenca40551@correo.policia.gov.co
PT	FLOREZ PUJICO	MIGUEL ESTEBAN	DIRECCION DE INVESTIGACION CRIMINAL BOGOTA	00 - 01 - 14	1 Años(8 Meses) 4 Días	miguel.florez40551@correo.policia.gov.co
PT	DE LA VEGA VERDE	MIGUEL ALBERTO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	miguel.develve40551@correo.policia.gov.co
PT	LONDONO MURGO	JORGE IVAN	ESTACION DE POLICIA CASTELA	00 - 01 - 14	1 Años(5 Meses) 23 Días	jorge.londono40551@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA MORALES	ANDRES FELIPE	ESTACION DE POLICIA CASTELA	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	andres.garcia12611@correo.policia.gov.co
PT	CARMONA ROSAS	ROBERT TELMEZ	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL VALLE	00 - 01 - 14	1 Años(5 Meses) 23 Días	robert.carmona1978@correo.policia.gov.co
PT	INVEZ COLOMA	WILDER OSALANDO	ESTACION DE POLICIA CANDIARIA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 4 Días	wilder.inve40551@correo.policia.gov.co
PT	BUSTO LOPEZ	WILSON FERNANDO	DEPARTAMENTO DE POLICIA VALLES	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	wilson.busto40551@correo.policia.gov.co
PT	AYALA HERNANDEZ	JOHANN	ESTACION DE POLICIA CANDIARIA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	ayala.jo40551@correo.policia.gov.co
PT	ARIAS GUTMAN	JORGE ELIECER	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 14 Días	jorge.arias40551@correo.policia.gov.co
PT	GRON MARTINEZ	CAMELO	ESTACION DE POLICIA BIEN	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 16 Días	carmelo.gron1610@correo.policia.gov.co
PT	ESCOBAR AGUILERA	JORGE ISAAC	GRUPO FUERZA DISPONIBLE	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 14 Días	jorge.esco40551@correo.policia.gov.co
PT	GAZA QUICENO	DIEGO FERNANDO	ESTACION DE POLICIA ARANZUELA	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 0 Días	fernando.gaza1610@correo.policia.gov.co
PT	BERNAL DIAZ	RAFAEL	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	rafael.bernal40551@correo.policia.gov.co
PT	HERRERA TUNIANO	VICTOR ALFONSO	CAJ EL PROGRESO	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 15 Días	victor.herrera37971@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA GARCIA	JHON FREDY	ESTACION DE POLICIA SIBUNDY	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	jhon.garcia56371@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA REYES	LUIS FERNANDO	PUERTO DE POLICIA EL REFINO	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	luis.garcia5640@correo.policia.gov.co
PT	GOMEZ GONZALEZ	ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA PUERTO AGIS	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	alexander.gomez3474@correo.policia.gov.co
PT	AYALA TRUJILLO	GUSTAVO ALVARADO	SUBESTACION DE POLICIA SAN JUAN DE VILLALBOS	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 4 Días	gustavo.ayala17571@correo.policia.gov.co
PT	ANDRADE GILBERTO	BRYAN ANTONIO	METROPOLITANA SANTIAGO CALI	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 12 Días	bryan.andrade40551@correo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ PARADA	HECTOR CAMILO	DEPARTAMENTO DE POLICIA META	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	hector.hernandez32821@correo.policia.gov.co
PT	AYA NERIA	MAURICIO	ESTACION DE POLICIA BARRANCA DE LIRIA	00 - 01 - 14	1 Años(11 Meses) 4 Días	mauricio.aya3819@correo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ HERNANDEZ	VICTOR ALFONSO	ESTACION DE POLICIA LA MACARDINA	00 - 01 - 14	1 Años(9 Meses) 6 Días	victor.hernandez21331@correo.policia.gov.co
PT	HERRERA HERRERA	JHONATAN	ESTACION DE POLICIA VISTAHERMOSA	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	jhonatan.herrera17151@correo.policia.gov.co
PT	CHAMORRO QUINTERO	MIGUEL ANGEL	ESTACION DE POLICIA VISTAHERMOSA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	miguel.chamorro42931@correo.policia.gov.co
PT	CASAS PAIZ	WILLIAM DANIEL	ESTACION DE POLICIA LIGUANES	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 0 Días	william.casas10171@correo.policia.gov.co
PT	BELTRAN HERNANDEZ	JHONDRON	DEPARTAMENTO DE POLICIA URABA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	jhondron.beltran32711@correo.policia.gov.co
PT	ANDRADE MURGO	MILLER ANDREY	SUBESTACION DE POLICIA SAN CRISTOBAL	00 - 01 - 14	1 Años(11 Meses) 4 Días	millera.andrade32361@correo.policia.gov.co
PT	GALEANO SANCHEZ	ALVARADO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	alvarado.galeano63161@correo.policia.gov.co
PT	INOCHO BONILLA	NERSON ANDRES	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	nerson.inocho31521@correo.policia.gov.co
PT	DAIZ GARCIAL	DIEGO FERNANDO	DISTRITO DE POLICIA PASIRO	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	diego.daiz1049@correo.policia.gov.co
PT	RODRIGUEZ RODRIGUEZ	CAMELO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	carmelo.rodriguez51631@correo.policia.gov.co
PT	AGUILEDA ARANGO	BRYAN ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA LAURELES	00 - 01 - 14	1 Años(5 Meses) 28 Días	bryan.aguileda39771@correo.policia.gov.co
PT	MADRIO MACHADO	OSCAR JOSE	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	1 Años(11 Meses) 4 Días	oscar.madr1032451@correo.policia.gov.co
PT	ALZATE QUICENO	JHON MAURO	ESTACION DE POLICIA ARANZUELA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	jhon.alzate19741@correo.policia.gov.co
PT	MIL GAVIRA	NERSON ALVARADO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL NARIÑO	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	nerson.mil12561@correo.policia.gov.co
PT	LANTANA AGUILEDA	ANDRISON	ESTACION DE POLICIA BIEN	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	anderson.lantana40551@correo.policia.gov.co
PT	BOLIVAR CARVALLO	HOWEN	ESTACION DE POLICIA BIEN	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	edwin.bolivar12671@correo.policia.gov.co
PT	YONGUEZ COLOMBO	CHRISTIAN JOHAN	ESTACION DE POLICIA BIEN	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	christian.yongue40551@correo.policia.gov.co
PT	IBON RODAS	MERGO ANDRES	ESTACION DE POLICIA ARANZUELA	00 - 01 - 14	2 Años(4 Meses) 4 Días	mergo.ibon15211@correo.policia.gov.co
PT	ARROYO WILLACORTE	MIGUEL TOLOMERO	DISTRITO DE POLICIA PASIRO	00 - 01 - 14	1 Años(5 Meses) 24 Días	arroyo.miguel60751@correo.policia.gov.co
PT	OSORIO FLOREZ	JHON ALEXANDER	GRUPO DE OPERACIONES ESPECIALES	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	osorio.jhon40551@correo.policia.gov.co
PT	FLOREZ GUERRA	ISIDRO ANTONIO	ESTACION DE POLICIA LA MACARDINA	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 10 Días	isidro.florez18201@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA CHACION	JONATHAN DAVID	ESTACION DE POLICIA MESETAS	00 - 01 - 14	2 Años(5 Meses) 3 Días	jonathan.garcia17181@correo.policia.gov.co
PT	CHARRO SIVIRA	JUAN CAMILO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	juan.charro11461@correo.policia.gov.co
PT	ALVARADO MALDONADO	HESS EDUWIN	ESTACION DE POLICIA PUERTO LERIAS	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	hess.alvarado55321@correo.policia.gov.co
PT	HERRERA MOLINA	JHON FREDY	DEPARTAMENTO DE POLICIA GUAVIA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	jhon.herrera44481@correo.policia.gov.co
PT	CARDENAS RAMIREZ	JUAN DAVID	METROPOLITANA SANTIAGO CALI	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	juan.cardenas45521@correo.policia.gov.co
PT	GUTIERREZ PINTO	EDISON	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	edison.gutierrez22671@correo.policia.gov.co
PT	LONDONO GAVIRA	NERSON FERNANDO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	nerson.londono45121@correo.policia.gov.co
PT	MURILLO PADILLA	BERNARDO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(5 Meses) 3 Días	bernardo.murillo12871@correo.policia.gov.co
PT	HURTAS BONILLA	JHONATAN	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 6 Días	jhonatan.hurtas41771@correo.policia.gov.co
PT	CRIVENTES ACEVEDO	MARCO ALBERTO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	marco.criventes13011@correo.policia.gov.co
PT	QUADROS ARCHA	WILDER CAMILO	ESTACION DE POLICIA CANDIARIA	00 - 01 - 14	2 Años(5 Meses) 3 Días	wilder.quadros14171@correo.policia.gov.co
PT	CARDONA MONTAÑA	JOHNN ALEXANDER	METROPOLITANA VALLE ABURRA MEDILLIN	00 - 01 - 14	1 Años(1 Meses) 3 Días	johnny.cardenas13051@correo.policia.gov.co
PT	DOULIE MARIN	JONATHAN	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL VALLE	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 3 Días	jonathan.douli40551@correo.policia.gov.co
PT	PUJICO QUINONES	JHON ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA ITAGUI	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	jhon.pujico56311@correo.policia.gov.co
PT	CAICEDO SANTAMARIA	ESNEYDER	ESTACION DE POLICIA CANDIARIA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 2 Días	esneyder.caicedo40551@correo.policia.gov.co
PT	PALLA BERNAL	RODRIGO	CAJ INTRA	00 - 01 - 14	1 Años(11 Meses) 3 Días	rodrigo.palla18161@correo.policia.gov.co
PT	ANGARITA GAVIRA	MIRIVAN	ESTACION DE POLICIA FLORINDA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	mirivan.angarita32641@correo.policia.gov.co
PT	MARTINEZ CORTES	WILSON ANDRES	ESTACION DE POLICIA PUERTO AGIS	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 20 Días	wilson.martinez20171@correo.policia.gov.co
PT	HERNANDEZ RINCON	NERSON EDUARDO	DEPARTAMENTO DE POLICIA META	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	nerson.hernandez15151@correo.policia.gov.co
PT	GALTAN ESPITA	TOWAN ANDRES	GRUPO DE OPERACIONES ESPECIALES	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	galtan.towan36441@correo.policia.gov.co
PT	DEVA PROVIDA	JAMES FABIAN	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL MENDEZ	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	james.deva21851@correo.policia.gov.co
PT	CASTAÑEDA GUAVITA	SAMUEL	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL PEREIRA	00 - 01 - 14	2 Años(4 Meses) 4 Días	samuel.castaneda15061@correo.policia.gov.co
PT	GUTIERREZ RIVES	WILLIAM JESU	ESTACION DE POLICIA SAN MARTIN	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	william.gutierrez26431@correo.policia.gov.co
PT	GUTMAN CASTAÑO	JUAN FRANCISCO	DIRECCION DE INTELIGENCIA POLICIAL VICHADA	00 - 01 - 14	1 Años(1 Meses) 3 Días	juan.gutman18751@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA ORJUELA	JUAN DAVID	METROPOLITANA SANTIAGO CALI	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	juan.garcia56381@correo.policia.gov.co
PT	HINESTROSA DEVA	JHON SEBASTIAN	GRUPO FUERZA DISPONIBLE	00 - 01 - 14	1 Años(11 Meses) 3 Días	jhon.hinestroza30001@correo.policia.gov.co
PT	JIMENEZ CHICA	ESIDR DAVID	GRUPO FUERZA DISPONIBLE	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	esidra.jimenez50511@correo.policia.gov.co
PT	LEMAIS BONILLA	CARLOS ANDRES	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	carlos.lemais50701@correo.policia.gov.co
PT	CARDANAS ALANDITE	LUIS ANDRES	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(4 Meses) 15 Días	luis.cardenas11591@correo.policia.gov.co
PT	GIRALDO ESCOBAR	WILDER DAVID	ESTACION DE POLICIA CANDIARIA	00 - 01 - 14	1 Años(5 Meses) 23 Días	wilder.giraldo38991@correo.policia.gov.co
PT	BLANCO TORRES	DIEGO ANDRES	ESTACION DE POLICIA CASTELA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	diego.blanco62611@correo.policia.gov.co
PT	CHAVEIRA MARIN	JUAN CAMILO	METROPOLITANA VALLE ABURRA MEDILLIN	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	juan.chaveira42941@correo.policia.gov.co
PT	YONTERE BARRA	WILSON ESNEIDER	DEPARTAMENTO DE POLICIA URABA	00 - 01 - 14	1 Años(1 Meses) 4 Días	wilson.yontere23051@correo.policia.gov.co
PT	ACOSTA BARRIOS	CRISTOBAL	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	crisobal.acosta18691@correo.policia.gov.co
PT	RODRIGUEZ SANABRIA	JOSE ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA WUNYERREY	00 - 01 - 14	1 Años(8 Meses) 4 Días	jose.rodriguez32991@correo.policia.gov.co
PT	MICAL YERO SANABRIA	WILSON HERNAN	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	edwin.mical40551@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA IGARTE	MELVIS	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 14 Días	melvis.garcia18121@correo.policia.gov.co
PT	ASPILLA LIBONAMA	OSCAR LEONAR	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	oscar.aspilla40551@correo.policia.gov.co
PT	LOPEZ LONDONO	JULIAN STEVEN	ESTACION DE POLICIA BIEN	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	julian.lopez41701@correo.policia.gov.co

Grad	Apellidos	Nombres	Descripción Dependencia	TIEMPO UNIV	TIEMPO SERVICIO	Correo Electrónico
PT	GUTIERREZ MORA	JESU ADRIAN	METROPOLITANA VALLE ABURRA MEDILLIN	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	julio.gutierrez38961@correo.policia.gov.co
PT	GUILBERTO FIGUEROA	THEO HARRISON	ESTACION DE POLICIA TRINIDAD	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	theo.guilberto14451@correo.policia.gov.co
PT	LEMBE MOYSA	JUAN CARLOS	DIRECCION DE INTELIGENCIA POLICIAL VICHADA	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	juan.lembe20441@correo.policia.gov.co
PT	ANDREA TERROCHO	WALTER DAVID	CATAMPA	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 4 Días	walter.andrea13761@correo.policia.gov.co
PT	GARCIA ORJUELA	VICTOR ALFONSO	DEPARTAMENTO DE POLICIA ANAKUA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	victor.garcia16391@correo.policia.gov.co
PT	HERRERA MATOCCA	WILSON JAVIER	ESTACION DE POLICIA CRITO	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	wilson.herrera1441@correo.policia.gov.co
PT	GALEANO MARINQUE	WILLIAM	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 3 Días	william.galeano18181@correo.policia.gov.co
PT	CALDERON PEREZ	JOSE ALBERTO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL BARRANQUILLA	00 - 01 - 14	1 Años(10 Meses) 6 Días	jorge.calderon38111@correo.policia.gov.co
PT	ARANZA LOYANO	MILAN ALEJO	ESTACION DE POLICIA CASTELA LA NUEVA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	milan.aranza14351@correo.policia.gov.co
PT	BARAHONA BALLESTEROS	CHRISTIAN CAMILO	METROPOLITANA SANTIAGO CALI	00 - 01 - 14	2 Años(1 Meses) 3 Días	christian.barahona18011@correo.policia.gov.co
PT	BONITEZ TARACHA	CARLOS ALFREDO	ESTACION DE POLICIA TRINIDAD	00 - 01 - 14	1 Años(6 Meses) 0 Días	carlos.bonitez11861@correo.policia.gov.co
PT	CARDENAS PINERO	OSCAR DANIEL	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	oscar.cardenas38861@correo.policia.gov.co
PT	BELTRAN RODRIGUEZ	ALFONSO	DIRECCION DE CARABINEROS Y SEGURIDAD RURAL	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 4 Días	alfonso.beltran34851@correo.policia.gov.co
PT	BOGA BUSTOS	NEWM ALBERTO	DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	00 - 01 - 14	1 Años(1 Meses) 4 Días	neilson.boga13171@correo.policia.gov.co
PT	DEVALLO HERNANDEZ	ELVIS RUBEN	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL NARIÑO	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	elvis.devallo12811@correo.policia.gov.co
PT	DEVALLO HERNANDEZ	WILLIAM ANDRES	ESTACION DE POLICIA POBLADO	00 - 01 - 14	1 Años(6 Meses) 4 Días	william.devallo32561@correo.policia.gov.co
PT	LOPEZ SERVILDA	WILBER	ESTACION DE POLICIA POBLADO	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 4 Días	wilber.lopez18771@correo.policia.gov.co
PT	LOPEZ SERVILDA	MARTIN ALDIS	ESTACION DE POLICIA LAURELES	00 - 01 - 14	1 Años(11 Meses) 3 Días	martin.lopez16951@correo.policia.gov.co
PT	LOPEZ SERVILDA	FABIAN ALBERTO	SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL NARIÑO	00 - 01 - 14	1 Años(7 Meses) 3 Días	favian.lopez17211@correo.policia.gov.co
PT	CRIVENTES LOPEZ	JULIAN ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA CASTELA	00 - 01 - 14	2 Años(4 Meses) 3 Días	julian.criventes15121@correo.policia.gov.co
PT	FLOREZ GALINDO	ARBEY ALEXANDER	ESTACION DE POLICIA CANDIARIA	00 - 01 - 14	2 Años(7 Meses) 3 Días	arbey.florez56331@correo.policia.gov.co

Anexos 6. Encuesta aplicada personal egresado cohorte 042 Escuela.

ENCUESTA

"Impacto de la formación académica de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes en las competencias de los estudiantes del programa técnico profesional en servicio de policía curso 042 compañía Simón Bolívar de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García"

Universidad Santo Tomás

INSTRUMENTO ENCUESTA PATRULLEROS

OBJETIVO: CONOCER SI LAS COMPETENCIAS QUE EXISTEN EN LA ASIGNATURA MODELO NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES SI SON NECESARIAS Y A LAS VEZ SI SON APLICADAS EN LA PRÁCTICA.

INSTRUCCIONES: EL PRESENTE DOCUMENTO DEBE SER DILIGENCIADO POR LOS PATRULLEROS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE CARABINEROS EDUARDO CUEVAS GARCÍA.

FECHA Y HORA: _____.

SELECCIONE UNA DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA:

1. NIVEL DE FORMACIÓN: TÉCNICO ___/TECNÓLOGO ___/PROFESIONAL ___/ESPECIALISTA ___/ MAESTRÍA ___/DOCTOR ___/

2. EL TÍTULO ACADÉMICO ES DEL CAMPO DE LA PEDAGOGÍA: SÍ ___/ NO ___/

3. CUANTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE COMO PATRULLERO: DE 0 A 2 ___/DE 3 A 4 ___/ 5 O MÁS ___/

4. CARGO ACTUAL: 1 ___/ 2 ___/ 3 ___/ 4 O MÁS ___/

5. ¿Cuál de las seis competencias específicas de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria, está aplicando usted en el servicio que presta día a día? DE LA SIGUIENTE LISTA CALIFIQUE DE 1 A 5 LAS COMPETENCIAS, SIENDO 1 MUY MALO Y 5 EXCELENTE.

COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
Liderazgo					
Orientación al servicio a la comunidad					
Efectividad en el servicio					
Generación y promotor de seguridad					
Relaciones interpersonales					
Trabajo en equipo					

6. ¿Cuál de las seis competencias específicas de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria, cree usted que no son aplicadas durante su servicio?

_____ y _____.

"Impacto de la formación académica de la asignatura modelo nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes en las competencias de los estudiantes del programa técnico profesional en servicio de policía curso 042 compañía Simón Bolívar de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García"

Universidad Santo Tomás

7. Si volviera al aula de clase, que temas le gustaría que se desarrollan en el pensum académico con referencia a la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes? DE LA SIGUIENTE LISTA CALIFIQUE DE 1 A 5 LAS COMPETENCIAS, SIENDO 1 MUY MALO Y 5 EXCELENTE.

COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
Aspectos psicológicos de la comunidad					
Elementos relacionales de la comunidad					
Contexto de la comunidad					
Acercamiento a la comunidad					
Participación comunitaria					

Otras, cuáles _____, _____ Y _____.

8. Cuáles de las seis competencias específicas ha fortalecido por cuenta personal?

9. DE LA SIGUIENTE LISTA CALIFIQUE DE 1 A 5 LAS COMPETENCIAS, SIENDO 1 MUY MALO Y 5 EXCELENTE.

COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
Liderazgo					
Orientación al servicio a la comunidad					
Efectividad en el servicio					
Generación y promotor de seguridad					
Relaciones interpersonales					
Trabajo en equipo					

10. Cuáles competencias cree usted que son necesarias incluir en pensum académico, para mejorar la prestación de su servicio en el cuadrante asignado?

_____ Y _____.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexos 7. Grupo Focal.

En el proceso de recolección de información se realizó grupo focal con docentes de la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes, los cuales participaron en el desarrollo de la experiencia en dos periodos, los cuestionamientos que se plantearon a los participantes se organizaron previamente con el fin de identificar el desarrollo de competencias en los estudiantes, pero a su vez dar una mirada a las competencias de los docentes que fueron seleccionados para dictar la asignatura a esta promoción, el cuestionario se desarrolló de manera libre y espontánea en la biblioteca de la Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García con una duración de dos horas obteniendo como resultado respuestas que complementaron los cuestionamientos realizados, permitieron identificar nuevas categorías que afectan el desarrollo de las competencias en los estudiantes, y algunas fallas en el proceso de selección que se presentan debido a diferentes factores como: rotación de personal, bajo perfil académico de algunos funcionarios, planta docente, servicios y apoyos.

Ficha técnica

Duración: dos horas veinticuatro minutos.

Lugar: Biblioteca Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García

Hora: tres de la tarde

Metodología: mesa redonda con moderador, cuestionario con respuesta libre y espontánea.

Preguntas realizadas: siete

Docentes Participantes:

Moderador Capitán Jesús Alejandro Lara Tello Jefe de Talento Humano Escuela Eduardo Cuevas y docente de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Intendente Giovanni Figueroa, Responsable programación académica y docente de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Subintendente Umaña Gómez Cesar Fernando auxiliar de tesorería y docente de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Subintendente Hermilso Cruz Valencia técnico en sistemas, almacenista telemática y docente de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Subintendente Hernández González Ferney Responsable proceso de desarrollo humano y docente de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Subintendente Ladino Torres Raúl, Codificador de nómina y docente de la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes.

Transcripción grupo focal docentes MNVCC.

Moderador

Teniendo en cuenta las actividades académicas realizadas durante el proceso educativo llevado a cabo con el curso 042 de estudiantes del programa técnico profesional en servicio de policía con seis meses de duración, se está realizando esta investigación mediante sistematización de experiencias para ello se hace necesario indagar y documentar más a fondo las percepciones, dificultades, así como una visión propia de la experiencia docente en la materia modelo nacional de vigilancia por cuadrantes para este grupo de estudiantes con el fin de medir el impacto que la asignatura Modelo Nacional de Vigilancia por Cuadrantes está generando en el personal egresado.

Esto sin ser ajenos a que el modelo nacional de vigilancia por cuadrantes se ha convertido en hilo conductor del servicio de policía, desde su conformación como modelo, direcciona la forma en la que se debe prestar el servicio, lo que nosotros tenemos que hacer en la vigilancia, todos los procesos que allí se manejan buscan articular la Policía, coordinar acciones con las otras direcciones que antes funcionaban como islas aparte.

Para este ejercicio nos vamos a guiar por un cuestionario, en lo posible buscamos no generar una respuesta cerrada sino que se dará libertad para mantener un diálogo fluido para la documentación de la experiencia no sin antes aclarar que se mantendrá la confidencialidad.

Desarrollo

Moderador

¿Cómo consideran ustedes que se está dictando la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes en la escuela?, ¿realmente se está llevando a cabo el programa metodológico, o el contenido programático? ¿Se están planeando las clases?

Docente 1.

A ellos se les aplicó el PNVCC y tuvieron otra complicación ya que a ellos, parte se les dio virtual y parte presencial, allí se encontraron otras dificultades ya que no había claridad en que se les iba a dictar virtual y que parte presencial, a ellos se les dictó la parte presencial

pero el tiempo no fue suficiente para dictar toda la temática, y en la parte virtual prácticamente se les dictó lo mismo que ya se había enseñado, entonces hay que tener en cuenta esa parte ya que ahí quedaron muchos vacíos, deben establecerle al docente cual parte se le va a dar virtual y cual parte se le va a dar presencial.

Moderador

¿El tiempo fue suficiente?

Docente 2

¡No! la temática era bastante larga, el contenido programático tiene una parte histórica pero en el contenido no está, sin embargo se dictaron las clases de acuerdo a las ayudas del modelo, y otros temas como departamentos y municipios seguros, la historia del modelo debe ser muy resumida lo importante está más adelante en el contenido, en la parte virtual que decía el docente anterior, el programa no es un programa diseñado para que el estudiante aprenda realmente como una forma práctica en la parte virtual, por que hacer trabajos tomar fotografías o hacer un ensayo cualquiera lo hace, la idea sería la implementación de una metodología más práctica, esta fase virtual puede ser la primera fase, lo que es historia, conceptos generales, y así llegar a la parte presencial cuando el estudiante ya tiene unos conceptos claros, y se puede hacer más práctica y para reafirmar conocimiento en esta última fase, hacer las clases un poco más extensas, el otro problema es el tiempo, ya que las interrupciones en clase, para formaciones, ceremonias, ensayos.

Docente 1

Todo el mundo es consiente que cuando están los docentes hora catedra esas clases son respetadas y no se interrumpen, pero cuando los docentes son policiales, nos sacan los estudiantes, me paso con una la segunda sección que llegue a dictarles clase y la mitad de la sección era de la banda y se encontraba ausente.

Al quitar lo del plan corazón verde y las 16 estrategias el plan se redujo mucho, eso ampliaba mucho la temática, aquí se desarrolló de manera inadecuada ya que la parte presencial se realizó primero y la parte virtual posterior a este sin tener claridad que temática se trataría en cada caso, como debe ser es la parte virtual inicialmente para contextualizar y dar por lo menos el conocimiento inicial, y la parte presencial tendría la guía permanente del docente, y puede desarrollar de manera más dinámica y practica la temática de aplicación del modelo, explicando que es la TAMIR, la hoja de servicio.

Docente 3

El plan tiene seis competencias, liderazgo, orientación del servicio a la comunidad, efectividad en el servicio generador y promotor de seguridad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo.

Moderador

¿Cómo docentes como fortalecen estas competencias, o que se está haciendo para fortalecer o consideran ustedes que se están fortaleciendo las competencias desde las clases?.

Docente 1

Considero que volvemos a lo mismo, se tienen varias competencias, maneja seis competencias, tan solo la competencia de trabajo en equipo abarca bastante y si uno no puede dictar sus clases completas, ni uno va a poder dictar la temática completa para esa parte ahí es donde volvemos a lo mismo, y ahí es donde se tiene que revisar si se va a manejar una parte virtual y otra parte presencial, tenemos que fijarnos que competencias se le aplican a la parte virtual y que otras a la parte presencial, otra cosa por ejemplo a algunos muchachos se les dio cultura de la legalidad, pero ahora le van a montar un diplomado de cultura de la legalidad que muy seguramente tendrá el mismo contenido visto en clase.

Docente 2

Liderazgo es otra competencia que se fortalece, pues no todos los estudiantes son líderes, pero en este modelo el estudiante debe ser un líder, si usted no es líder como dirige su comunidad, bien sea hacia su compañero o a su servicio con la comunidad, este tema debe manejarse, con su comunidad y debe tener una base para organizar su comunidad, así mismo trabajo en equipo es otra que se debe fortalecer.

En las competencias direccionamiento del servicio a la comunidad, generador y promotor de seguridad y relaciones interpersonales ¿cómo se promueven desde el aula?

Docente 3

Con ejercicios Prácticos, mediante los cuales ellos empiezan a aplicar la temática con sus compañeros como si fueran ciudadanos en la vida real, teórico practico con el fin de romper

el hielo, pierdan el miedo de hablar en público, trabajos en grupo orientados hacia los demás con casuística.

Docente 4

Yo pienso que como docentes estamos fallando porque esta asignatura es mas de acercamiento a la comunidad y yo creo que en esta asignatura es muy compleja y debe realizarse 50 y 50, cincuenta por ciento en el aula y cincuenta por ciento de trabajo de campo extra muro, en los servicios de apoyo en estaciones, CAI en las aulas prácticas, antes de desarrollar la asignatura de aulas practicas ellos deberían realizar una trabajo practico sobre el modelo en las estaciones, para que tengan algo más entendible de la razón que van a tener y no solo en el aula de clase, sino que así lo tomarían con la seriedad debida orientados con un profesional de policía como supervisor.

Docente 5

Yo pienso que lo más importante es que el tiempo no es el adecuado para desarrollar el contenido programático, segundo no se puede hacer una interactividad del cien por ciento con los estudiantes para transmitir todos los conocimientos, o bien sea los más importantes debido a que tiene que salir a la banda o a algún servicio en fin todos los que ya han expuesto, lo otro se trata de profundizar y afianzar más con las salidas que le llamamos prácticas de vigilancia, o prácticas de observación, ya que no se están cumpliendo como deben ser ya que ellos salen a las estaciones y les dicen vallan cuídenme esta esquina, ningún comandante se tiende a decir oiga muchacho usted me va desarrollar este procedimiento guiándolo de acuerdo a cada procedimiento, para el diligenciamiento de los formatos explicarles por qué se realiza cada cosa o porque se procede de tal forma.

Pero en este momento ellos salen al servicio y los ubican en una esquina sin ningún direccionamiento, no están apoyando una URI, no están viendo o viviendo un procedimiento ellos salen simplemente a dejar pasar los días, en esos días muchas veces ni siquiera los sacan, no les explican cómo se realiza un puesto de control, entonces no se está cumpliendo con lo que deben ser unas prácticas de vigilancia.

Docente 1

Teniendo la oportunidad de estar en estas prácticas, y al observar el oficio de recomendaciones de que puede y que no puede realizar el estudiante los comandantes quedan atados de manos, pero esto es cierto no les muestran cómo se realiza un diagnóstico, como se realiza un procedimiento, de donde sale una TAMIR esas son las cosas que ellos deben aprender en las prácticas de vigilancia, pero en cambio de eso los mandan a una esquina porque no tienen con quien mandarlos.

Para ejercer ese control lo importante es establecer la orden de servicio, y en esta orden quede claro que profesional va estar y con cuantos estudiantes, para establecer si van a cumplir o no con las prácticas de vigilancia, porque llega uno de la escuela y lo ponen a uno a prestar los mismos servicios, en muchos casos no proveen los medios para la supervisión de los estudiantes, pero si finalmente se llegara a un acuerdo de aplicar las prácticas de vigilancia como son, es que este profesional se va a hacer cargo de estos estudiantes y tal día de tal hora a tal hora se va a encargar de explicarles esto y esto o lo otro, para ejercer un control y para de verdad cumplir los objetivos.

Moderador

Teniendo en cuenta que este es un curso de seis meses y que a ellos les valieron unos créditos académicos por ser reservistas, ¿cómo consideran ustedes que este personal venia capacitado para que realmente le hubieran validado esos créditos académicos?, si realmente esto apunta o si ellos si salen preparados en estos seis meses.

Docente 5

El personal que es reservista debe seguir con el contenido programático normal, porque muchas veces el personal viene de otras fuerzas y los de la policía recibieron una capacitación de dos o tres meses en la aulas y fueron o prestaron un servicio principalmente de seguridad de instalaciones, en las garitas y solamente hicieron estas funciones durante su servicio militar y en cuanto al acercamiento a la comunidad, o la atención de casos, o procedimientos no conocen, y no tienen este contacto por que trabajan en las petroleras o en zonas rurales en donde son limitados los procedimientos, por esto considero que deberían tener la formación durante un año igual a los bachilleres.

Docente 1

No estoy de acuerdo con que le den esos privilegios a los reservistas, primero porque un setenta por ciento de los auxiliares nunca tienen contacto con la ciudadanía, segundo hay auxiliares bachilleres que ni siquiera aprendieron a manejar un tonfa, y lo otro es que se necesita mucho más tiempo para hacer una formación de policía inclusive se dice que uno se forma en la calle pero el tiempo realmente no da sino para dar un conocimiento teórico.

Docente 4

Desde ese punto de vista si estamos fallando, primero porque estos muchachos ingresan pero algunos validaron su bachillerato, inclusive muchos no saben escribir, ni leer la formación académica no es la mejor, el tiempo es muy corto para su formación, el servicio que ellos prestan no es un servicio de acercamiento a la comunidad sino de seguridad de

instalaciones y estamos fallando en la incorporación de estos muchachos, si validaron o no esto no tiene nada que ver, sino el interés que algunos muchachos que validaron tienen un conocimiento y practican la lectura y son dedicados al estudio pero hay otros que sus promedios son muy bajos, y se van es como a la conducta de que este muchacho no tuvo llamados de atención pero no el conocimiento o el interés por aprender, yo creo que ahí se está fallando con estos aspirantes que nos llegan a las escuelas de formación y queda muy difícil sacarlos como policías en un año y aún más en seis meses.

Docente 2

El contenido programático es el mismo para los estudiantes que para los auxiliares la diferencia es el tiempo que se tiene para formar a un auxiliar que son tres meses, este tiempo es muy reducido pero sin embargo es complicado cuando entran como estudiantes que se les despierta el chip de la policía ellos llegan con muchos vacíos, es más hay algunos que llegan absolutamente vacíos, escasamente saben prestar los turnos de vigilancia y algunos escasamente saben manejar el armamento.

Docente 1

Es importante hacerle al mando que si en un tiempo fue necesario sacar gente a la carrera hoy en día se requiere la profesionalización del funcionario de policía, hoy en día no se puede sacar gente así porque todo no lo están midiendo, anteriormente usted salía como policía, hoy en día estamos sacando es técnicos profesionales y para eso tenemos que cumplir con todos los estándares, antes daba risa las pruebas que se aplicaban en las que se decía que nadie puede perder, nadie puede quedarse, y algunos docentes con el pobrecito que pierda una materia y ese pobrecito es lo que se paga en la calle, ahora viendo la materia que me atañe a mí, en ese pensum meten de todo y no se observa una asignatura que le enseñe a manejar las herramientas tecnológicas, y no hay los espacios para enseñarles, en las prácticas de vigilancia se debería enseñar eso, debería tener una guía para ello.

Docente 4.

Lo que pasa es que la policía desde el año 2000 se ha enfocado en sacar cantidad mas no calidad, en el año 1997 ingresaron 788 y nos graduamos 450, pero se sacaron muchos por académico disciplina desertores no hubo más de 20, pero ahora si ingresan 300 se tienen que graduar 300, están aceptando al personal que tiene problemas de disciplina o que tienen deficiencias en la parte académica o ingresan sin querer estar en la policía y quieren meterle la institución por los ojos, si realmente el que no quiere estar es mejor que se valla de la policía porque esos son los que nos están causando daño.

Moderador

¿En cuanto a la gente que ingresa a la institución, ustedes piensan que ellos si quieren hacer parte de la policía?, ¿creen que ellos revisan cual es el programa académico, que materias tiene, que duración tiene?

Docente 5

Lo digo por que trabaje en incorporación, uno se da cuenta que es un porcentaje muy alto el que ingresa como una última opción, para conseguir un trabajo, para no prestar servicio militar o para mejorar su situación económica pero que ingrese porque si por que le guste la policía, que lo sienta, cuando ya ingresan acá es que uno se da cuenta que van a venir a durar 3 0 seis meses pero se ven de frente con que realmente tienen que estudiar y desde allí se comienza a ver como unos piden el retiro, otros comienzan a hacer copia o buscan facilitarse las cosas en lo académico, pero realmente es muy bajo el porcentaje de los que quieren ser policías.

Docente 1

Uno ve que aquí ya ingresa gente y uno comienza a charlar con ellos y lo ven como ya pasando el tiempo yo voy a salir y me voy a ganar 1200000 y ya tengo trabajo, pero piensan que aquí no vienen a hacer mayor cosa, que aquí no se viene a estudiar, y dicen yo no pensé que eso fuera a ser así, pero que nos iban a meter tantas materias así, muchos no sabían a qué le apuntaban al ser policías, pero pues muchos vieron solo los uniformados y decían que bueno ser policía pero al estar adentro ya miran que puede salir destinado para orden público o pueden salir lejos de su familia pero ya quieren ubicarse en especialidades,, yo les digo la razón de ser del policía es el servicio de vigilancia la calle ya después con el tiempo uno se va ubicando, pero así hay muchos que salen de la escuela para la especialidades y ese es otro aporte eso está mal hecho por que un policía de esos cuando lo van a pasar a la vigilancia solicita el retiro.

Docente 3

Eso paso uno pidió el retiro aun siendo reservista del ejército no le gusto la destinación y pidió el retiro.

Docente 2

Si es una opción de trabajo, la policía es una buena opción de trabajo, pero el gusto por la institución yo pienso que se adquiere con el tiempo, porque uno para que le guste algo tiene por lo menos que conocerlo un poquito, a mí me gusto hasta el momento de trabajar con la comunidad me llevo a sentirme útil en esta vida, y eso es bueno, pero eso si el cliente interno el estudiante llega con una concepción diferente de lo que es ser policía, el ser

policía es una de las profesiones más humildes a diferencia de otras profesiones, porque aquí está en contacto directo con el ciudadano, si aquí la gente ingresa hay que darles la claridad de que va a trabajar es con la comunidad, con el ciudadano del común el ciudadano de a pie, hay que meterle al cliente externo que el servicio a la comunidad lo va a aprender en una escuela de formación en una año, y eso es un poco difícil pero deberá pasar una serie de pruebas para que él sepa si se lo va a merecer o no, pero si esta persona sale de una vez para una especialidad le están dando un beneficio que aún no se ha ganado.

Si el policía de inteligencia no sabe que es un delincuente, o el de policía judicial, debe saber que es y cómo funciona la calle.

Teniendo en cuenta la importancia de la vigilancia y el servicio con la comunidad, ¿ustedes creen que se le está dando la importancia al modelo nacional de vigilancia por cuadrantes en cuanto a tiempo en cuanto al contenido al desarrollo de los contenidos en la escuela?

Docente 5

No se le está dando la importancia, a los estudiantes desde el momento que ingresan, ingresan con una carga académica bastante elevada, ellos tienen teoría durante todo el día esto debería estar acompañado de la práctica, por ejemplo media jornada teórica y media jornada practica para evitar la rutina la monotonía, porque cuando llega a uno al aula en la jornada de la tarde es difícil lograr la concentración de los estudiantes con una jornada teórica en el aula desde las seis de la mañana hasta las siete de la noche es desgastador, y se debe tratar ese tema para poder realizar la programación teórico práctica.

Docente 1

Si revisamos todas las asignaturas, todas no pueden llevar a una parte práctica al estudiante, y sería bueno promover para que el estudiante pueda desarrollar esa parte práctica de, los conocimientos adquiridos en la parte teórica, eso no se ve en los estudiantes.

Algunos docentes dicen. No pero eso es para que lo realicen en las prácticas de vigilancia pero eso no lo hacen.

Docente 2

Puede ser que lo hagan pero el hecho de haberlo realizado dentro de la escuela le permite tener una visión aplicable de cada uno de los procedimientos con los que se puede enfrentar en la calle, revisar por lo menos en los vehículos aquellos lugares que por casuística son vulnerables, o son utilizados para el ocultamiento.

Docente 1

Nosotros también los acostumbramos a mal porque los docentes nos basamos solo en las diapositivas, a mostrarles solo lo que tiene en las ayudas, pero es bueno no darles todo sino que ellos también construyan conocimiento, hágalo usted, búsquelo usted, diseñelo usted para que se valla familiarizando con lo que tiene que hacer en la policía.

Docente 5

Con esto cuando salgan a la calle ya saben en dónde encontrar las cosas, saben en donde comienzan y en donde terminan, por esto es importante la teoría y la práctica, de esta forma ya saben cómo realizar un procedimiento por que lo vieron lo conocieron ya saben cuándo hay que leer los derechos del capturado, él se va a sentir más familiarizado con los procedimientos por que el los practico.

Docente 1

Nosotros llenamos al estudiante de solo información pero cuando llegan a la calle, allá no le van a decir nada, allá a él le toca defenderse, el docente debe estar para que él lo guie pero no debe estar todo el tiempo con él.

Docente 5

La práctica o fase virtual que ellos tomaron, no sé pero yo no estoy de acuerdo porque realmente no es seguro que él sea el que lo está haciendo, además no cubre todas las expectativas ellos no pueden resolver preguntas, yo de verdad no creo que esa educación virtual para ellos no aplica.

Docente 4

Otra cosa que hay que tener en cuenta es la carga académica y la forma en la que está distribuida, a estos muchachos se les tiene una carga bastante grande en los primeros meses, sobre todo en los cursos de seis meses, estos muchachos se preocupan más por sacar una nota que por aprender, si les aplicamos la misma evaluación en dos ocasiones la pierden.

Por otra parte se encuentran los correctivos de trasnocho o trabajos ante las faltas disciplinarias, los docentes nos descargamos en que el policía investigue, pero la carga académica sumado a las demás actividades que deben realizar los estudiantes ellos se quejan del tiempo para estudio, de los trabajos que les dejan los docentes para la misma fecha.

Moderador

¿Usted que estuvo en esa parte de programación académica usted considera que la policía improvisa?

Docente 4

De improvisar como tal a pesar de que se reúnen con algunos docentes para recopilar sugerencias, y algunos cambios en algunas asignaturas, pero si nos damos cuenta venimos trabajando con los mismos planes de tres o cuatro años atrás, es decir se está jugando al Copy Paste cada año pero los procedimientos cambian, las normas cambian, pero por ejemplo yo estuve en capacitación en Bogotá en donde personal civil nos capacito, eso no debe ser y cuando uno va a los municipios y escucha las quejas de los policías en donde manifiestan que eso es muy bonito pero vamos a la realidad, en donde usted organice un comité de vigilancia y nadie valla, y entonces le dejamos todo a la vigilancia, pero no nos damos cuenta que esto es un trabajo en equipo, a los policías se les olvida hacer un oficio para solicitar el apoyo de las unidades de las capas.

Moderador

En el programa metodológico están inmersas las estrategias, y uno puede utilizar varios modelos para dictar la clase pero los docentes no están utilizando estas herramientas, me permito aclarar que lo que se hable acá va a tener un carácter confidencial y por lo tanto pueden hablar libremente, los resultados de esto solo se verán en la realización del trabajo de grado, *¿ustedes creen que los docentes de la escuela estamos capacitados para dictar la asignatura de MNVCC, conocemos los modelos pedagógicos, técnicas de didáctica para dictar la clase a parte de tener el técnico profesional en servicio de policía y en algunos casos tener la experiencia en unidades operativas, si estamos capacitados para dictar una clase?, o ¿tendremos la voluntad para ello?*

Docente 3

Hay muchos docentes que no cuentan con el perfil porque no tienen la experiencia en la parte laboral operativa en vigilancia que es la razón de ser de nuestro servicio, por otro lado muchos docentes no tienen la capacitación esencial y específica para dictar determinadas asignaturas, ahora mucho menos docentes que no han conocido el servicio de policía.

Ahora hay que observar cuando no hay la cantidad ideal de docentes y a un docente le cargan dos y tres secciones al mismo tiempo, si un estudiante no capta muy bien el mensaje en grupo de 40 personas ahora en grupos de cien personas es más fácil que se disperse, ahora la cantidad de docentes capacitados para la planta estudiantil.

Docente 4

Además de no tener el conocimiento –no se esfuerzan por preparar las clases, si al menos los docentes se esmeraran por tener lo básico, pero hay docentes que no se esmeran para dictar las clases, por otro lado los estudiantes creen todo lo que nosotros les decimos y cuando salen a su vida laboral chocan con la realidad, se requieren docentes profesionales, que hayan trabajado en vigilancia que tengan experiencia en el servicio de policía.

Moderador

Pero estamos fallando porque si algunos tienen el conocimiento no cuentan con herramientas pedagógicas para dictar la asignatura.

Docente 1

Complementando lo anterior si uno como docente tiene clase toda una tarde y teniendo en cuenta las clases ellos en la tarde se duermen.

Es ridículo ver como en el primer periodo se tienen a los docentes doblados y aparte de eso si uno solo fuera docente no habría problema pero con toda la carga que uno tiene, no le queda tiempo a uno para dictar las clases.

Docente 3.

Eso es cierto pero hay que ver los seminarios que son para mucha gente y en el último periodo les meten seminarios a estos estudiantes.

En el caso de la asignatura de policía judicial se requieren bloques porque aparte de la teoría se requiere mucha práctica y es necesario ver cuales temáticas requieren más tiempo para dictar la clase.

Docente 1

Considero yo que es más fácil captar conocimiento cuando se lleva una secuencia pero aquí en ocasiones se programa muchas cosas en una sola semana, por lo cual considero que si se programa de mejor forma para dejar los bloques y las asignaturas más repartidas para que así mismo la carga de trabajo que tienen los estudiantes sea equilibrada, porque hacen los docentes en esas semanas con varias asignaturas, ponen trabajos para cumplir con las cuatro notas que requiere pasar y el problema se transfiere al estudiante quien es el que no tiene tiempo para realizar todos estos trabajos.

Los estudiantes no se preocupan por hacer algo bien sino por cumplir.

Docente 5

En gran parte nosotros no tenemos preparación en docencia, no porque no tengamos conocimiento en lo que es servicio de policía porque si lo sabemos, pero no contamos con la capacitación para preparar las clases o como impartir ese conocimiento, también debemos tratar de hacer caer en cuenta a la dirección de qué consecuencias tiene para las escuelas traer una persona reubicados porque ellos ya saben que tienen su reubicación y no se esfuerzan.

Hasta en las prácticas de vigilancia se hace necesario que un patrullero recién salido quede a cargo de los estudiantes en la calle para las prácticas de vigilancia cuando no puede enseñar nada.

Docente 3

Los docentes deberían ser en su mayoría del comando de agrupación, porque teniendo en cuenta los innumerables servicios cada uno de los docentes se preocupa más o es requerido para realizar otras actividades por lo cual deberían ser de la agrupación con dedicación exclusiva a las clases.

Preguntado, nosotros hablamos de competencias, generales y específicas que nos diferencian de los demás, el modelo de Gestión Humana nos describe las competencias, pero Nosotros los docentes conocemos de competencias.

Docente 3

Uno conoce las nueve competencias pero de ahí a explicarlas o fortalecerlas en las clases, uno les explica por ejemplo adaptabilidad el hecho de salir trasladado a unidades lejanas él se debe adaptar, así mismo condición física, yo me acuerdo que en la escuela a nosotros nos trabajaron físicamente.

Moderador

De las seis competencias del modelo nacional de vigilancia por cuadrantes, ¿nosotros sabemos cómo hacer para fortalecer esas competencias?

Docente 5

En cuanto a eso y tratando de fortalecer estas competencias, por ejemplo muchos llegaron a apoyar la seguridad, sin embargo eso se debe replantear porque hay estudiantes que duermen solo dos horas, para estos servicios los estamos sacando pero nunca se ha sacado

un servicio para llevarlos a la comunidad a hacer trabajo de campo, de acercamiento a la comunidad.

Docente 4.

A cerca del liderazgo ellos deben ser líderes de un cuadrante y es de lo que más les hablo, si ellos tienen ese liderazgo le va a ser más fácil su trabajo con la comunidad, que ellos sean líderes para reunirse con el alcalde, los rectores de los colegios entre otros, si no tienen liderazgo se le dificultara los proceso de seguridad con la comunidad.

Yo me acuerdo que cuando nosotros salíamos a servicio el comandante los formaba y daba las instrucciones para el servicio, eso se está perdiendo y se requiere para facilitar las cosas a los uniformados en la calle, solamente se está formado, se verifica que este completo y ya se saca el personal a servicio.

Docente 3.

Antiguamente se trabajaba por turnos en la vigilancia, con el Modelo se trabaja ocho horas en la calle esto dificulta la operatividad y producción de los policías.

Los esquemas del modelo nacional de vigilancia por cuadrantes requieren de ocho horas de trabajo de los policías, pero el desgaste en el servicio es considerable, y eso si no sale un caso.

Moderador

Regresando a la parte que nos corresponde *¿lo que nosotros estamos haciendo está generando impacto?*

¿Lo que nosotros hacemos aquí les está sirviendo en la calle?

Docente 1

Cuando yo hablo con los estudiantes yo les digo el modelo es bueno, pero a nosotros nos mata la estadística, la operatividad, pero el modelo es bueno pero por eso se cansa el personal en vigilancia por la operatividad, es decir el modelo no se está aplicando porque si no logro los objetivos si no logro operatividad, lo que ellos aprenden aquí no va a ser aplicado en la calle como se les dicto, por eso yo les digo a ellos que se van a enfrentar a otra realidad.

Docente 4.

El modelo está bien concebido pero es necesario cambiarles el pensamiento a nuestros jefes ya que nosotros como policías debemos ser preventivos, pero por más que sea se está pidiendo operatividad aun cuando ya no se presenten delitos, esto se convirtió en un método de medición.

Moderador

Aclaremos, ¿nosotros estamos dando las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo en la calle?

Docente 3

Yo si les digo, ustedes no vinieron a descansar vinieron a trabajar y a esta situación se van a enfrentar en varias cosas que muy seguramente no vieron en la escuela y lo que tienen que dar es operatividad.

Moderador

No se puede separar esa labor de control que como policía debe ejercer, como decía Figueroa nosotros tenemos que sacar un policía que tenga la capacidad de liderar comunidades, segundo tenemos que sacar un policía que tenga la capacidad de asesorar un alcalde en cuestiones de seguridad dirigir todo entorno a lo que tiene que ver con ciencia de policía, departamentos y municipios seguros,

Docente 3.

Los estudiantes que están saliendo son nuevos y las herramientas que nosotros le demos es lo que se van a llevar, si nosotros le damos cinco seis herramientas.

Moderador

Cerremos con un pequeño resumen de cada uno por favor.

Docente 3.

La problemática radica en la cantidad de población para incorporar con muchas debilidades

Las clases, en un día se ven diez temáticas y los diez docentes le van a dejar trabajos y los estudiantes se saturan.

Los docentes, están mal capacitados o no cuentan con el perfil o de pronto tienen mucha carga laboral y van a dejar a los estudiantes.

El estudiante sale a la calle con debilidades para prestar los servicios y el manejo de la estadística y se estrella con la realidad del servicio y por lo tanto pierde la motivación y ahora uno tiene que producir.

Docente 4

Hay que enseñar a nuestros estudiantes a ser líderes para donde lleguen a cualquier sitio, deben estar más cerca a la comunidad deben ser humildes, deben ser ejemplo hacia la comunidad.

Hay que enseñarles a los estudiantes que aprendan para la vida y no para una nota en un instante que aprendan que van a ser policía por 25 o 30 años, que se requieren policías profesionales que tengan la voluntad de prepararse.

Docente 1

Se tiene que concientizar en incorporación al aspirante para que sepa bien a donde se va a incorporar, que sepa que va a hacer dentro de la institución, pero uno también entiende a incorporación, porque le están pidiendo una cuota de incorporados, pero lamentablemente como las cuotas son tan altas no es posible realizar un proceso de selección real, a futuro se tiene que llegar a definir que si solo pasan cien pues esos cien son lo que se deben incorporar.

En la parte de formación es necesario hacer unos ajustes a los contenidos programáticos.

Docente 3

Se deben reunir los pares de las escuelas para reorganizar los contenidos programáticos, pero los docentes de cada uno de las materias deben ser capacitados en la asignatura que dicta, así como han ido a capacitarse los del plan nacional así mismo deben ir los de las demás asignaturas a capacitarse en el nivel central

Docente 1

Si se modifica esa parte, también se requiere tener docentes capacitados, y me incluyo ahí porque lo cogen a uno, a usted tiene tal curso, vaya dicte esta materia y no debe ser así, que bueno sería que un docente en una escuela tenga preparación en pregrado, especialización,

hay estudiantes que están llegando profesionales y tecnólogos y se debe formar a l docente para enfrentarse a sus estudiantes.

Hay que concienciar a los estudiantes que la razón de ser de todos va a ser vigilancia.

Docente 4

Dentro de la institución tenemos muchos policías en diferentes grados que son profesionales y ellos son los que deberían estar en las escuelas de formación, inclusive yo no tengo ni especialización ni nada, lo único que tengo es de manera empírica

Por lo menos que se halla especializado en determinada rama, hay muy buenos policías en algunas direcciones pero no los dejan salir de allí para las clases.

Docente1

Desde que el estudiante inicie su proceso de formación él debe tener contacto con la comunidad, deben estar interactuando con esas personas, si es posible asignarle un cuadrante para que ellos puedan ir solucionando y el docente funcione como una guía a las dudas que se vayan generando.

Muchos profesionales no quieren ser docentes, el docente que va a capacitarse en docencia en DINAЕ deben ver si tiene la vocación de ser docente porque si no sirve.

Docente 3.

Eso pasa con un docente los estudiantes se le acercan a uno y le dicen a uno que él tiene mucha experiencia en lo operativo pero no sabe cómo dictar una clase.

Yo creería que después de los primeros tres meses de estar en el proceso de formación deberían salir a realizar una primera parte de prácticas de vigilancia y lleguen a compartir su experiencia, que se realicen en varios momentos, porque en todas las escuelas las prácticas de vigilancia son las ultimas que se realizan, entonces ¿las preguntas que surjan de ellas o los interrogantes quien se los resuelve? Y se llevan esas dudas a la calle, así se van a trabajar.

Docente 2.

En la calle se ve es el desinterés por trabajar, el desinterés del policia hacia el servicio al ciudadano, el estudiante puede salir lleno de conocimientos pero en el momento de llegar a aplicarlo, no le es tan fácil, y allí radica el problema por que comienza a hacer las cosas como no son.

El joven de la moto que no cumple las normas de tránsito.

Docente 5

Cuando ellos llegan a las estaciones no cuentan con la guía de los comandantes, no los motivan, no les explican la realidad y los procedimientos.

Categorías encontradas en el discurso de los docentes

Competencias

Se considera que los docentes no cuentan con las competencias para dictar la materia específica teniendo en cuenta que muchos si bien es cierto trabajaron en vigilancia y son técnicos profesionales en servicio de policía, la asignatura es relativamente nueva y cambia varios paradigmas en la forma en la que se presta el servicio de policial, con una exigencia mayor en las competencias, a las que normalmente aplicaron los docentes en su trayectoria laboral.

Por otra parte la poca experiencia docente con la que llegan algunos maestros a las escuelas de formación no permite que identifiquen claramente que metodología o herramienta didácticas pueda utilizar para fortalecer las competencias que requiere el programa

Por otra parte los docentes afirman que la práctica es esencial en el desarrollo de las competencias de la asignatura y que en ella interfieren la alta carga académica, los diferentes servicios que se generan en las escuelas y el poco tiempo disponible de los docentes de la asignatura debido a las actividades administrativas que deben desarrollar.

El tiempo de formación.

El curso se realizó en seis meses de formación teniendo en cuenta que todos fueron reservistas y le fueron homologados los créditos vistos en su entrenamiento para prestar el servicio militar obligatorio, sin embargo la carga académica y los cambios que se han generado a nivel doctrinal e institucional hace necesario abordar muchos temas en clase los cuales a su vez requieren espacios para realizar la práctica.

Por otra parte el tiempo disponible de los docentes que se ve afectado por las labores administrativas que realiza como por los diferentes servicios y apoyos requeridos por las unidades de la región que en muchos casos dificulta la asistencia a clases.

No han sido formados sobre este tema específico y no utilizan un modelo pedagógico sino que aparecen una serie de prácticas de formación para soportar su actividad docente en muchos casos basados en una material predispuesto para la pedagogía a nivel general por la Dirección de seguridad ciudadana, el cual consta de una serie de presentaciones, y al anotar que algunos docentes afirman no tener formación en este aspecto ni en pedagogía, el desarrollo de su clase responde a su propia interpretación del material prediseñado y a su propia experiencia.

Diseño del contenido programático y su desarrollo.

A pesar que el contenido programático de la asignatura está establecido en el desarrollo del mismo se cruzaron dos modalidades, una presencias y una virtual, la presencial no tuvo la profundidad requerida por el tiempo que se dio para su desarrollo y se complementó con la modalidad virtual en la cual reforzaron los conceptos vistos en la clase presencial pero no apporto material nuevo para los estudiantes, los docentes observan en esta decisión una mala planeación teniendo en cuenta que no se avanzó en el concepto sino que se repitieron temas ya vistos de manera presencial, considerando haber perdido recursos y tiempo para realizar actividades que lleven a los estudiantes a la práctica.

Pedagogía

Teniendo en cuenta el policía que se quiere formar y el cual se encuentra identificado en Proyecto educativo Institucional, se requiere que las clases tengan porcentaje de práctica, que permita al estudiante asociar los conocimientos adquiridos con la realidad social y de esta forma llevarlo a desarrollar las competencias genéricas del funcionario de policía, en el caso concreto de la asignatura modelo nacional de vigilancia por cuadrantes, que le permita realizar un análisis social partiendo del diagnóstico real de la comunidad a su cargo, y realizar los análisis sociales correspondientes para identificar, problemática generadora y facilitadora de violencia con lo que realizara el análisis de seguridad subjetiva y objetiva para diseñar las estrategias para garantizar la seguridad.

Sin embargo esto requiere de la guía del docente el cual en el desarrollo de su asignatura debe utilizar herramientas didácticas para acercar esa realidad al aula de clase, de la misma forma que es necesario revisar el contenido programático de manera periódica para adaptarlo a las necesidades cambiantes de la comunidad.

Por otra parte los docentes consideran que cumplen con los requisitos para dictar la asignatura de acuerdo a su formación como técnicos profesionales en servicio de policía, y algunos cursos que poseen que complementan su conocimiento en la asignatura, pero no cuentan con conocimiento específico en docencia o pedagogía que les permitan pasar del empirismo docente a dictar una clase que garantice el aprendizaje que se quiere lograr en

los estudiantes, sumado esto a los cargos que actualmente desarrollan en la unidad que limitan el tiempo para preparar sus clases

Didáctica

Los docentes dictan su asignatura basados en el tomo 2.2 Plan Nacional de Vigilancia Por cuadrantes, y como apoyo a ello utilizan presentaciones en power point las cuales fueron difundidas a nivel nacional para dar a conocer el modelo a los uniformados, solo en pocas ocasiones algunos de los docentes utilizan otras herramientas que le permiten al estudiante tomar de manera práctica, analítica y significativa los conceptos requeridos por la asignatura.

Práctica

No todos los docentes de la asignatura han trabajado con el modelo en labores de vigilancia, teniendo en cuenta el tiempo de madurez del Modelo Nacional de Vigilancia por cuadrantes como estrategia, los docentes trabajaron en la vigilancia con una metodología diferente la cual no requería ni exigía un amplio bagaje técnico, para su desarrollo como el que si exige el Modelo Nacional de vigilancia por cuadrantes, por lo tanto se manifestó en el desarrollo del grupo focal que algunos no consideran tener una idoneidad para dictar la asignatura pues se requiere creer en el modelo, y conocer toda la estrategia desde la parte práctica, más aun cuando han existido detractores y se ha creado resistencia para su aplicación.

Por otra parte al no tener esta experiencia el docente y al ser seleccionado por necesidad del servicio docente, la práctica docente no se realiza de la manera como se espera teniendo varias complicaciones dentro de las que esta la propia interpretación de los temas de la asignatura, variando los conceptos de docente a docente.

Competencias Docentes

Los docentes cuentan con las competencias básicas requeridas, sin embargo se requiere fortalecer su conocimiento docente, conocimiento en herramientas didácticas, conocimiento en evaluación y es necesario identificar las competencias comportamentales o del ser de los docentes que le permitan y le faciliten su labor como dentro y fuera del aula.

Es importante igualmente buscar otra metodología para la selección docente con el fin de contar con docentes más allá del personal de la misma escuela, buscando la vinculación de docentes que trabajen y conozcan el día a día de la función policial que tengan el conocimiento práctico y técnico.

Anexos7. Materia fotográfico estudiantes y egresados del programa.



