



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

Máster Universitario en Psicopedagogía
**Intervención psicopedagógica para
fortalecer competencias de liderazgo y
trabajo en equipo en el Programa Técnico
Profesional en Servicio de Policía en
Colombia**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Enrique Silva Silva
Tipo de trabajo:	Trabajo Fin de Estudios
Modalidad:	III
Director/a:	Olaya Queiruga Santamaría
Fecha:	25/02/2021

Resumen

El presente trabajo, genera una aproximación de la psicopedagogía aplicada al contexto de la educación policial, ya que se ocupará del mejoramiento de procesos de enseñanza y aprendizaje al abordar el fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, consideradas relevantes en el desarrollo del modelo pedagógico establecido por el componente académico de la Policía Nacional de Colombia. Su desarrollo tiene como base la aplicación del “modelo de programas”, a través del cual se diseña una intervención que cuenta con una fase preliminar, en la que se vincula a la comunidad académica, especialmente al profesorado; quien se constituye en un agente activo del proceso, pues requieren especial atención para adquirir las habilidades necesarias que les permita orientar a sus estudiantes en contextos y escenarios diferentes al aula de clase. Lo anterior, de cara al gran reto que representa asumir las demandas de la sociedad colombiana en materia de seguridad y convivencia. Por tanto, su finalidad se concentra en proponer alternativas educativas extracurriculares que orienten el ejercicio docente policial y que potencien el desempeño de los futuros miembros del cuerpo de policía, al articular la propuesta denominada “competente – mente” con el aprendizaje adquirido a través de los contenidos programáticos del programa de educación “Técnico Profesional en Servicio de Policía”.

Palabras clave: modelo de programas, educación policial, competencias personales, liderazgo, trabajo en equipo.

Abstract

This paper generates an approximation of applied psychopedagogy to the context of police education, since it will address the improvement of teaching and learning processes by addressing the strengthening of leadership and teamwork competencies considered relevant in the development of the pedagogical model established by the academic component of the National Police of Colombia. Its development is based on the application of the “program model”, through which an intervention was designed that has a preliminary phase in which it links the academic community especially the faculty, who is an active agent of the process, they require special attention to acquire the necessary skills that will allow them to orient their students in contexts and settings other than the classroom in view of the great challenge

that represents to take on the demands of Colombian society in the field of security and coexistence, its aim is to propose educational alternatives that will provide guidance for the police teaching exercise and that will enhance the performance of future members of the police force, by articulating the so-called "competente – mente" proposal with the learning acquired through the programmatic contents of the academic program "Professional Technician in Police Service".

Keywords: program model, police education, personal skills, leadership, teamwork.

Índice de contenidos

1. Introducción	9
2. Finalidad	11
3. Objetivos	13
3.1. Objetivo General	13
3.2. Objetivos específicos	13
4. Fundamentación - Marco Teórico	14
4.1. Educación policial en Colombia	14
4.2. Competencias en el programa Técnico profesional en servicio de policía	16
4.3. Competencias en la educación superior, formación y vinculación laboral	22
4.4. Experiencias de intervención para el fortalecimiento de competencias	25
4.5. Orientación e intervención psicopedagógica desde el modelo de programas	27
5. Justificación - Marco Contextual de Acción	31
5.1. Agentes implicados	31
5.2. Impacto del aprendizaje	32
5.3. Respuesta institucional, legislativa y profesional	33
6. Bases de la Propuesta Psicopedagógica	35
7. Aplicación	37
7.1. Descripción y Análisis de la Realidad	37
7.1.1. Compromiso y vinculación de las directivas de la Escuela de Policía	39
7.1.2. Capacidad y disponibilidad del cuerpo docente para ejecutar el programa	39
7.1.3. Régimen interno y tiempo para la ejecución de actividades extracurriculares	40
7.1.4. Modalidad presencial o virtual para su desarrollo	40
7.2. Diseño del Plan de intervención	40

7.2.1. Objetivos.....	41
7.2.2. Disposición y organización de recursos.....	41
7.2.3. Técnicas y herramientas metodológicas	42
7.2.4. Matriz de actividades y sesiones	43
7.2.4.1. Sesión 1	45
7.2.4.2. Sesión 2	47
7.2.4.3. Sesión 3	49
7.2.4.4. Sesión 4	50
7.2.4.5. Sesión 5	51
7.2.5. Temporalización del plan de intervención – cronograma.....	52
7.2.6. Evaluación del plan de intervención.....	52
7.2.6.1. Evaluación inicial	52
7.2.6.2. Evaluación continua	53
7.2.6.3. Evaluación final	54
8. Resultado del Plan con respecto a las Bases Psicopedagógicas en el fortalecimiento del liderazgo y trabajo en equipo del TPSP	55
9. Conclusiones.....	58
10. Limitaciones y Prospectiva	60
Referencias bibliográficas.....	61
Referencias Jurídicas	64
Anexo A. Competencias para la educación policial	65
Anexo B. Relación de competencias transversales contenidas en las asignaturas del TPSP ...	66
Anexo C. Criterios para ubicar las competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I	67
Anexo D. Ejemplo resultado porcentual de competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I	68

Anexo E. Definición de competencias que componen el PCP I y PCP II	69
Anexo F. Comparación contextual de competencias	70
Anexo G. Instrumento de evaluación de la intervención psicopedagógica dirigido a docentes policiales	71
Anexo H. Rúbrica evaluativa para identificar aspectos asociados a las competencias de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes del TPSP.....	72

Índice de figuras

Figura 1. Competencias para la educación policial. 65

Índice de tablas

Tabla 1. Competencias para la educación policial.....	18
Tabla 2. Inventario de preferencias Asociado a las Competencias IPAC.....	19
Tabla 3. Fortalecimiento del liderazgo en escuelas de policía	19
Tabla 4. Actividades para el desarrollo del programa “competente – mente”	44
Tabla 5. Encuesta dirigida a docentes del TPSP en la Escuela de Policía Rafael Reyes.....	47
Tabla 6. Cronograma para la intervención del programa “competente-mente”	52
Tabla 7. Relación de competencias transversales contenidas en las asignaturas del TPSP.....	66
Tabla 8. Criterios para ubicar las competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I.....	67
Tabla 9. Ejemplo resultado porcentual de competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I	68
Tabla 10. Definición de competencias que componen el PCP I y PCP II	69
Tabla 11. Comparación contextual de competencias	70
Tabla 12. Instrumento de evaluación de la intervención psicopedagógica dirigido a docentes policiales	71
Tabla 13. Rúbrica evaluativa cualitativa y cuantitativa	72

1. Introducción

En el presente trabajo, se abordará el modelo pedagógico desarrollado por la Policía Nacional de Colombia, a cargo de su institución universitaria “Dirección Nacional de Escuelas” (DINAE), cuyas características especiales, son enmarcadas teóricamente en el constructivismo, que integra un enfoque educativo por competencias, con el que ésta institución de orden castrense ha podido diseñar y establecer una oferta académica de pregrados y postgrados. En Colombia, la carrera policial es reconocida ante el Ministerio de Educación Nacional (MEN) como profesión, enmarcada y validada como educación formal en el nivel superior, con amparo legal en el artículo 67 de la Constitución Política de 1991; artículo 137 de la Ley 30/1992 de 28 de diciembre, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior y la Ley 062/1993 de 12 de agosto, “Por la que se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República”, y que en su artículo 7, establece:

La actividad policial es una profesión. Sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos, la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario.

En este sentido, desde una intervención psicopedagógica, basada en el modelo de programas, se diseñará una propuesta para el desarrollo y fortalecimiento de competencias transversales requeridas en el programa de educación “Técnico Profesional en Servicio de Policía” en adelante (TPSP), que conforme a su misión institucional, está orientado a formar integralmente y con calidad a todos sus estudiantes (adultos jóvenes entre 18 y 24 años), quienes son preparados para su ejercicio profesional – laboral, debiendo aprobar los contenidos de la malla curricular, además de desarrollar capacidades específicas para atender los requerimientos sociales en materia de seguridad y convivencia ciudadana.

Lo anterior, es motivado por las necesidades de apoyo educativo, en el aprendizaje que deben adquirir los futuros policías, presentadas a través de informes dirigidos al centro educativo, por parte de profesionales en psicología, adscritos a la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional (DINCO), que antes, durante y después del proceso de formación del

TPSP, aplican a los estudiantes un instrumento psicométrico de valoración, denominado Prueba de Competencias Policiales (PCP).

Estas pruebas individuales indican por cada estudiante las competencias a reforzar, aunque no presentan una guía u orientación concreta necesaria para lograr este cometido por parte de la comunidad académica. De esta manera, se hará énfasis en las pruebas aplicadas antes de ingresar a la escuela y se buscará brindar a los docentes herramientas en las que se definan las acciones a tomar con los estudiantes, para articular el desarrollo de contenidos académicos de las asignaturas con la potenciación de competencias.

Para este fin, se ha tomado como referente a la Escuela de Policía Rafael Reyes (ESREY), ubicada en el municipio de Santa Rosa de Viterbo en el Departamento de Boyacá – Colombia.

Por tanto, en primera medida, corresponde hacer una revisión del contexto educativo policial en Colombia, además de los aspectos teóricos del concepto y aplicación de competencias en el campo educativo y laboral, seguido de la identificación, descripción e implementación de competencias en el ámbito de la educación policial y las acciones que se han adelantado a nivel institucional para que los docentes y estudiantes las apropien y desarrollos, para articular el proceso de formación con el de inserción laboral, de cara a la misión institucional de la Policía Nacional de Colombia cumplida por sus funcionarios.

2. Finalidad

Teniendo en cuenta la intervención que realiza la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional (DINCO), encargada de seleccionar al personal que iniciará proceso de formación en el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía (TPSP) y que, a través de profesionales en psicología lleva a cabo la aplicación de un instrumento psicométrico institucional denominado “prueba de competencias policiales” (PCP), se obtiene la necesidad de realizar intervención extracurricular en los estudiantes, en beneficio de su proceso de aprendizaje para la vinculación laboral. Estas Pruebas de competencias policiales miden 14 competencias en cada estudiante (nueve genéricas y cinco específicas), para indicar el nivel en que cada una se encuentra y el ajuste al perfil requerido. Cada competencia se mide en términos de: excelencia, requerido, en desarrollo y sin desarrollar.

Conforme con los resultados del diagnóstico aplicado en el último período de 2019, se evidencia que hay falencias en el desarrollo de las competencias: liderazgo y trabajo en equipo y las cuales se consideran fundamentales a la hora de ejercer la actividad de policía de Colombia. Lo anterior muestra la necesidad de generar estrategias específicas destinadas a responder a las deficiencias ya mencionadas.

En este sentido, el presente trabajo plantea una propuesta de intervención dirigida a fortalecer las competencias de liderazgo y trabajo en equipo en los estudios activos de la escuela de policía Rafael Reyes de Santa Rosa de Viterbo del Departamento de Boyacá, Colombia. La propuesta plantea una serie de actividades extracurriculares que promuevan el aprendizaje para fortalecer y conservar las conductas asociadas a las competencias requeridas en el proceso de formación, previo al ejercicio profesional como servidores públicos.

Por tal razón, a través de la aplicación del modelo de programas de la psicopedagogía, se plantea la propuesta de intervención a esta necesidad educativa, que permitirá brindar a la comunidad académica de la Escuela de Policía Rafael Reyes, en especial a los docentes y estudiantes, una guía con la que paralelamente al desarrollo curricular, se pueda incorporar el aprendizaje de experiencias en la cotidianidad de la escuela y que permitan fortalecer las competencias transversales del TPSP. Todo lo anterior para aportar a la formación de profesionales mucho mejor preparados y conscientes de su responsabilidad social, con las

herramientas cognitivas necesarias que puedan ser replicadas en diferentes contextos sociales.

Se espera que esta propuesta pueda ser promovida en el contexto mencionado y, con ello, se pueda aportar de manera positiva al mejoramiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo en los futuros policías.

3. Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos planteados para el desarrollo del presente trabajo, contando con bases para la propuesta de una intervención psicopedagógica que permita atender una necesidad detectada en el ámbito de la educación policial.

3.1. Objetivo General

Identificar las bases que fundamentan la acción psicopedagógica, frente a la necesidad de potenciar la formación de nuevos policías en Colombia, sirviendo de guía en el proceso de diseño de un programa de intervención, para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, como resultado de su descripción y evaluación.

3.2. Objetivos específicos

- Consultar referentes documentales y bibliográficos que indiquen aspectos acertados en la implementación y fortalecimiento de competencias en el campo educativo y su transición a la vinculación laboral.
- Construir el marco teórico que respalde la intervención psicopedagógica en el diseño de una propuesta para el fortalecimiento de competencias en el programa Técnico Profesional en servicio de policía.
- Diseñar la propuesta de intervención psicopedagógica que favorezca la labor docente en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo en los estudiantes de la Escuela de Policía Rafael Reyes.
- Definir el sistema de evaluación que permita determinar el nivel de apropiación que llegue a tener cada estudiante en relación a las competencias que le son reforzadas a través de la propuesta de intervención psicopedagógica.

4. Fundamentación- Marco Teórico

A continuación, se hará una descripción general de las características de la educación policial en Colombia, su objeto de estudio, la normatividad que la sustenta y su misión, además de la importancia de una formación basada en competencias en el programa educativo, la educación superior y la vinculación laboral. De igual manera, se abordarán algunas experiencias relacionadas con el fortalecimiento de competencias en el ámbito educativo – laboral y, finalmente se plantearían las bases que fundamentan la acción psicopedagogía, desde la intervención a través del modelo de programas.

4.1. Educación policial en Colombia

Desde su génesis en el año 1940, la educación policial en Colombia presenta características especiales debido a su objeto de estudio la “ciencia de policía”, que de acuerdo con Malagón (2003) a pesar de tener un campo de acción independiente, se relaciona con diferentes áreas del conocimiento, entre ellas el derecho, exponiendo:

La ciencia de la policía constituye un antecedente directo del moderno derecho administrativo, porque crea una “normativa pública especial para regular la actividad de la administración pública”, también al asignar la búsqueda del bienestar general, de la felicidad, como la principal tarea de la administración y, por último, porque ayudó a delimitar el concepto de administración pública al diferenciarlo de la justicia (Malagón, 2003, p. 206).

Por su parte, Jaschke, (2008, p. 4) en su artículo publicado en el *European Police College*, indica que “La ciencia policial es el estudio científico de la Policía en cuanto a institución, y el de la acción policial en cuanto a proceso”; mientras que, para Londoño, (2015), es entendida como el estudio sistemático y metódico del ente policía, cuyo fin es la convivencia sustentado en cuatro categorías filosóficas: Seguridad, tranquilidad, moralidad y ecología.

Por lo anterior, corresponde relacionar a grandes rasgos el soporte jurídico que hace de la carrera policial una profesión en Colombia, para esto es importante aclarar dos dimensiones: Por un lado, la Constitución Política (CP) de Colombia proferida en 1991, presenta en su capítulo 7 algunos aspectos generales y misionales de la Fuerza Pública conformada también por la Policía Nacional conforme al Decreto 2203/1993 de 02 de noviembre, en el que se presenta la estructura orgánica y las funciones de la Policía Nacional

y se dictan otras disposiciones, modificado parcialmente por el Decreto 4222/2006 de 23 de noviembre y la cual está adscrita al Ministerio de Defensa Nacional (MINDEFENSA), donde se entienden los grados y niveles jerárquicos de la Institución; indicando que será la ley la encargada de determinar sus sistemas de promoción profesional, cultural y social para sus miembros. A su vez, el artículo 218 de la Constitución Política, consagra la misión que debe cumplir:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario.

En segundo lugar, están los aspectos relacionados con compromisos ante el Ministerio de Educación Nacional (MEN), con el fin de ofrecer la formación académica que otorga los títulos académicos que validan el ejercicio profesional y que son atendidos por la Dirección Nacional de Escuelas (DINAЕ), por esto, la Resolución 03856/2009 de 07 de diciembre, define su estructura orgánica interna y determina sus funciones.

Estas consideraciones, analizadas por Vásquez y Gil, (2017), en su investigación denominada “Modelo constitucional de la fuerza pública en Colombia”, señalan que la educación de la fuerza pública, amparada en el artículo 67 de la Constitución Política, ha elaborado contenidos específicos para diseñar su malla curricular, teniendo en cuenta los niveles académicos ofertados y las características particulares de cada fuerza, siendo coherente su misión institucional con los lineamientos definidos por los Ministerios de Defensa Nacional y de Educación.

Este último aspecto, es contenido en el artículo 137 de la Ley 30/1992 de 28 de diciembre, por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Así mismo, estos autores afirman que la misión de las instituciones que integran la fuerza pública es entendida de manera global como el “instrumento para cumplir los fines del Estado y, principalmente, para mantener el orden constitucional, proteger y garantizar los derechos y libertades de todos los residentes en Colombia” (Vásquez y Gil, 2017, p. 158).

De esta manera, resulta comprensible que para lograr la misión constitucional se requiere de un ámbito de formación (enseñanza – aprendizaje), cuyo proceso y resultado se

orienta a garantizar una vinculación laboral eficiente, eficaz y efectiva, lo que demanda contar con un componente educativo estructurado que, para el caso particular, se encuentra establecido y definido en Policía Nacional, (2010) “Lineamiento de política 4. Potenciación del conocimiento y formación policial”, en el que se documenta el modelo pedagógico policial.

Dicho modelo se encuentra soportado teóricamente en el constructivismo, apoyado en el aprendizaje por interacción social dado su contacto con la comunidad y el aprendizaje significativo que permite a los profesionales de policía asumir las exigencias de la comunidad en temas de seguridad y convivencia. Este modelo integra el enfoque educativo por competencias, y las cuales son definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes con las cuales se debe contar y que además permiten al profesional de policía lograr un desempeño exitoso.

De igual manera, este lineamiento se fundamenta en el modelo de gestión humana que se extiende al contexto educativo, dejando claro que existe la necesidad de engranar el ámbito educativo policial con las nuevas exigencias que surgen desde las realidades sociales, donde se requiere la aplicación del servicio de policía.

4.2. Competencias en el programa Técnico profesional en servicio de policía

Para comprender los procesos de enseñanza y aprendizaje en la formación de profesionales de policía en un modelo basado en competencias, Rodríguez (2007), realiza una revisión de diversos conceptos aportados en el contexto académico acerca de las competencias en su trabajo denominado “El paradigma de las competencias hacia la educación superior”, en su análisis encuentra diversas posturas y definiciones con las que genera la siguiente reflexión:

Con base en los enfoques epistemológicos mencionados, se deben considerar los impactos de las competencias en la relación educación-trabajo-vida, pues la formación debería concebirse como una serie de relaciones entre lo laboral, lo educativo y el mundo real, en donde las competencias serían las habilidades y comportamientos efectivos para el logro o desempeño de trabajos exitosos, que proyecten calidad de vida a lo largo de la vida, con crecimiento autosostenido y desarrollo más equitativo (Rodríguez, 2007, p. 162).

El autor tiene como partida una aproximación a diferentes cuestionamientos respecto a las competencias desde sus conceptos en el ámbito académico y laboral, sus atributos, evidencias, indicadores de desempeño y ventajas competitivas.

De igual manera, Rodríguez (2007), plantea un acercamiento al enfoque humanista desde la teoría del capital humano que considera a las personas como el principal activo, portadoras del conocimiento que permite alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones. Estos aspectos son adoptados en el modelo pedagógico policial, el cual busca la formación integral de sus estudiantes para prepararlos a asumir los diferentes retos de la sociedad y, que de esta manera, cuenten con las capacidades necesarias que garantizan el cumplimiento de la misión constitucional ya nombrada.

Con lo anterior, toma relevancia la necesidad de conocer las habilidades que se esperan desarrollar o fortalecer en los estudiantes del TPSP para el logro de objetivos en el quehacer policial. Es decir, que se pueda hacer una transición real y efectiva de las aulas de clase a la labor en las calles, donde la realidad social demanda que las competencias adquiridas gestionen cambios significativos orientados a mejorar condiciones de seguridad y convivencia y que promuevan, como lo indican (Chaux et al., 2004), el desarrollo de competencias en la ciudadanía.

Las competencias policiales se desarrollan de manera genérica para el correcto desempeño en la actividad laboral. Dichas competencias son adquiridas y/o reforzadas a lo largo del proceso educativo y en los diferentes niveles del desarrollo curricular, el cual define las habilidades que se requieren potenciar en los estudiantes y que permitan, a través de las unidades temáticas de aprendizaje, superar el nivel del “saber”, para poder hacer transformaciones reales y efectivas en el “ser”. Finalmente, todas ellas se articulan en la práctica desde el “hacer”, por medio de las denominadas competencias transversales las cuales se adquieren en los diferentes espacios de formación y se mantienen a lo largo de la vida profesional.

A continuación, se presenta una tabla descriptiva con la clasificación de las competencias establecidas para la formación policial y sus definiciones, entre las que se encuentran el liderazgo y el trabajo en equipo, de las cuales se hará énfasis en el desarrollo del presente trabajo, por cuanto los resultados de las PCP I, demuestran que se les debe prestar mayor atención, debido a que su apropiación facilitará la potenciación de las demás.

Tabla 1. Competencias para la educación policial

Competencias	Definición
Globales	Dan identidad al programa académico, según su naturaleza. Se articulan con las competencias transversales, y reflejan su aporte explícito al desarrollo de las mismas.
Generales	Son las identificadas a través de espacios académicos como las asignaturas o módulos del plan de estudios de cada programa académico; aportar al desarrollo de las competencias globales y transversales.
Específicas	Se encuentran en cada unidad temática de las asignaturas o módulos, guardando coherencia con las competencias generales, globales y transversales.

Adaptación del Proyecto Educativo Institucional PEI. (2013)

En cuanto a las competencias transversales y su relación con las asignaturas del TPSP, puede consultarse el Anexo B.

Por otra parte, cabe indicar que la Policía Nacional delegó en la Dirección de incorporación (DINCO), el diseño y aplicación de pruebas para identificar las competencias transversales que requieren ser reforzadas en el personal de aspirantes al TPSP¹ durante su proceso formativo, dichas pruebas son denominadas “Prueba de Competencias Policiales” (PCP); que se orientan a identificar catorce competencias, divididas en nueve genéricas y cinco específicas; sin embargo, presentan algunas variaciones con las competencias transversales que se identifican en las asignaturas del programa de educación.

Es así, que Nieto et al. (2018) en su “Modelo holístico de liderazgo policial” tomaron como objeto de estudio la competencia del liderazgo, haciendo referencia que en el año 2006 la Policía Nacional diseñó la herramienta “Inventario de preferencias asociadas a las Competencias” (IPAC), para la medición de competencias durante los procesos de selección, formación y evaluación de cargos y perfiles; no obstante, con el objetivo de evaluar en tres

¹ La Dirección de Incorporación realizó el 17 de diciembre de 2019, un informe denominado Prueba de Competencias Policiales “PCP I” a reforzar en 99 aspirantes seleccionados en la convocatoria 203-2019 bachiller a patrullero, que ingresaron a la Escuela de Policía Rafael Reyes (ESREY) para adelantar el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía TPSP y obtener paralelamente el grado de Patrulleros; para el 29 de febrero aplicó la “PCP II” a 199 estudiantes que ya habían superado el 50% de su proceso de formación, pese al esfuerzo del profesorado por potenciar las competencias transversales de los estudiantes, se evidencia la necesidad de contar con orientación profesional para lograr resultados óptimos (Área Académica ESREY).

momentos de intervención esas catorce competencias policiales genéricas y específicas que conllevaran a determinar el ajuste al perfil de competencias esperado tanto para Oficiales (categoría - nivel directivo), como Patrulleros (categoría - nivel ejecutivo), el inventario se rediseñó en 2014 y quedó definido como Prueba de competencias policiales (PCP).

Tabla 2. Inventario de preferencias Asociado a las Competencias IPAC

IPAC I	IPAC II	IPAC III
Se aplica a los aspirantes al momento de ingresar a la escuela. El personal se distribuye en compañías por perfiles y competencias.	Se aplica a estudiantes a mitad del periodo de formación y se analiza los cambios de preferencias como producto de la formación en cada Escuela.	Se debe aplicar al personal uniformado de las diferentes categorías, para determinar su perfil, según preferencia de sus competencias, con el fin de ser ubicado en el cargo en el cual se puede desempeñar de manera exitosa

Tomado de Nieto et al. (2018)

Como respuesta a los resultados obtenidos, Nieto et al. (2018) señalan que, para fortalecer la competencia del liderazgo, se diseñaron contenidos temáticos que fueron incorporados en algunos programas académicos en las escuelas de mandos ejecutivos, oficiales y de postgrados de policía, a través de algunas asignaturas o temáticas que se proyectaron para ser incluidas como se verá a continuación:

Tabla 3. Fortalecimiento del liderazgo en escuelas de policía

ESJIM (Escuela de Suboficiales y Mandos ejecutivos “Gonzalo Jiménez de Quesada”)	ECSAN (Escuela de formación de oficiales “General Francisco de Paula Santander”)	ESPOL (Escuela de estudios superiores de policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”)
<ul style="list-style-type: none"> • Programa: Diplomado Mando, Dirección y actualización Jurídica • Asignatura: Ejercicio del Mando *Propuesta: “Seminario de Gerencia y Liderazgo”, dirigido al personal de subintendentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa: Administración Policial • Asignatura: Mando Dirección y Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo público • Inteligencia social y comunicativa • Conciencia moral y ética • Gestión del conocimiento • Pensamiento estratégico y sistemático.

Tomado y adaptado de Nieto et al. (2018)

Sin embargo, para las escuelas de formación de patrulleros en las que se atienden los resultados del entonces IPAC I y se aplica el IPAC II, actualmente denominado “Prueba de Competencias Policiales PCP I y II”, se han generado informes que registran individualmente los resultados de cada estudiante con relación a las competencias transversales que se deben fortalecer a través de las asignaturas que integran el programa TPSP.

En consecuencia, la mayor aproximación con la que cuenta la institución para guiar a los docentes en la aplicación de estrategias para el fortalecimiento de las competencias es un documento oficial no publicado en la web, expedido por el Coronel Juan Fernando Rodríguez Perdomo, Director de Incorporación en enero de 2009, titulado: “Manual para el mejoramiento de las competencias genéricas del policía en estudiantes de las escuelas de formación policial”.

En este documento se registran las nueve competencias genéricas, a saber: adaptabilidad, aprendizaje continuo, relaciones interpersonales, condición física, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, orientación a la comunidad y efectividad en el servicio. De cada competencia se señala su definición, comportamientos asociados y algunos elementos para potenciar a través de la actividad académica las mismas en el pensum que se tenía para ese momento en el TPSP.

No obstante, se puede indicar que, actualmente esta actividad de orientación extracurricular se desarrolla bajo el criterio e iniciativa de los docentes, sin que se cuente con una guía actualizada que permita evaluar la labor docente, el aprendizaje y asimilación de los estudiantes de manera específica en cuanto a las competencias, dejando la verificación de los progresos de los estudiantes en la aplicación del PCP II, donde las variaciones no son muy significativas.

Por su parte, la competencia de trabajo en equipo se refiere a las habilidades que los futuros policías deben tener respecto a integrarse, adaptarse y aceptar situaciones que demanden resultados de una actividad colectiva para lograr objetivos planificados en materia de seguridad y convivencia, pues el carácter social implica reconocer la existencia y participación de otros actores en los diversos contextos de la dinámica humana. Al respecto de los grupos y equipos de trabajo, Gómez y Acosta (2003), señalan su importancia para las organizaciones, por cuanto no sólo se logran mejoras a nivel individual sino en conjunto, se

perfecciona el servicio cualitativa y cuantitativamente, lo que permite que la información y el conocimiento se gestione de mejor forma. Lo anterior, hace parte de una nueva tendencia en las organizaciones actuales, de modo que si los integrantes de un equipo de trabajo identifican las metas a cumplir, sus resultados son más satisfactorios alineándose a la misión, visión y objetivos estratégicos.

Por otro lado, al comparar los factores que componen las pruebas de competencias policiales PCP I y II, con las competencias transversales de las asignaturas del TPSP, se observa que hay algunas variaciones entre ellas.

En el primer grupo que comprende las PCP se relacionan las competencias de resiliencia, reconocimiento, sensibilidad social y valores – moral y disciplina, mientras que, en el segundo grupo, incorporadas en los contenidos programáticos de las asignaturas, se encuentran registradas las competencias de investigador social, gestor y promotor de seguridad, autorregulación y educador, lo que implicaría realizar los ajustes en la propuesta de diseño a través del modelo de programas que permitan cubrir las necesidades de enseñanza y aprendizaje de la totalidad de las competencias policiales.

La expectativa holística que acompaña el proceso de formación de profesionales de policía se concentra en la capacidad que alcanzan estos para satisfacer las necesidades sociales en materia de seguridad y convivencia ciudadana, una vez egresan y obtienen la titulación de Técnico profesional en servicio de policía.

Por esta razón, es importante indicar que desde la promulgación de la Constitución Política en 1991 y la Ley 062/1993, a la fecha se han producido procesos de transformación y mejora en los componentes curriculares de la educación dentro de la institución, lo que se constituye en un escenario que presenta una valiosa oportunidad para intervenir desde el área de la psicopedagogía y con ello contribuir en los procesos de formación, inserción y desarrollo profesional – laboral de la institución policial; verificando y confirmando de esta forma las modificaciones que se pueden presentar en un modelo con enfoque basado en competencias.

Por otra parte, abordando el tema de competencias policiales en la actividad laboral, cabe mencionar las denominadas competencias genéricas que son definidas por la Dirección General de la Policía Nacional, como incentivo y *feedback* para el personal, teniendo su última

actualización a través de la Resolución 01087/2019 de 29 de marzo, por la cual se implementan las competencias genéricas en la Policía Nacional y que en su artículo 6, indica:

La Dirección Nacional de Escuelas diseña, desarrolla y evalúa el plan de formación, capacitación y entrenamiento para el desarrollo de las competencias genéricas y específicas con el propósito de asegurar el fortalecimiento y sostenibilidad de la gestión por competencias en la Policía Nacional.

De esta manera, se integran la Dirección de Incorporación, Dirección de Talento Humano y Dirección Nacional de Escuelas, las cuales establecen las siguientes competencias y comportamientos asociados así: una competencia relacional para “desarrollar las relaciones”; una competencia personal en la que se define “ser policía”; así mismo, “servir con pasión” desde una competencia comunitaria; desde una competencia cognitiva “aprender para aportar” ante las necesidades de la sociedad y finalmente, “actuar con efectividad” desde una competencia institucional. Las anteriores competencias, si bien son ajenas al componente educativo, son tomadas como herramientas gerenciales orientadas a asegurar desempeños policiales exitosos, comportamientos destacados como ejemplo para la ciudadanía y mejoramiento continuo del servicio policial a nivel nacional.

4.3. Competencias en la educación superior, formación y vinculación laboral

Dentro de un modelo basado en competencias se debe tener claridad de lo que éstas son y la manera como se pueden potenciar; en este sentido, desde los escenarios universitarios, resulta apropiado contar con información base que debole las capacidades con las que los estudiantes cuentan antes de iniciar su proceso formativo y de esta forma identificar sus fortalezas y aspectos comportamentales a mejorar, todo ello con el fin de realizar un seguimiento de los mismos a fin de proyectar un exitoso ejercicio profesional.

Por tanto, los resultados de la evaluación realizada a los egresados del programa, constituyen una fuente informativa importante, ya que indica el nivel de desempeño laboral y las oportunidades de mejora continua para el programa. Finalmente, es necesario conocer el grado de aceptación e impacto ante los usuarios del servicio que se presta, como indican Quintana et. al. (2007, p. 1) en “Competencias transversales para el aprendizaje en estudiantes universitarios”.

Los alumnos que ingresan a la universidad deberían poseer ciertas competencias, indispensables para asegurar su permanencia en ella y la consecución de sus estudios. Estas competencias, desde el punto de vista del aprendizaje, deberían garantizar al alumno el éxito

en cualquier ámbito del saber: es decir, serían transversales a cualquier tarea de adquisición de conocimientos.

Adicionalmente, es ineludible que actualmente sea constante la exploración e implementación de nuevas estrategias para el desarrollo de competencias en los entornos educativos. En este sentido, las herramientas tecnológicas y digitales que se han ido incorporado en la cotidianidad humana, permiten que dichas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) también sean consideradas y usadas como herramientas que promueven múltiples alternativas de aprendizaje.

Para el caso concreto, de acuerdo con Maldonado (2017) las tecnologías de la información y la comunicación, están orientadas a mejorar competencias ciudadanas y tecnológicas desde los primeros años escolares y deben ser dominadas por los docentes; además expone que en 2013 el Ministerio de Educación Nacional en Colombia formuló las competencias que debían ser desarrolladas para promover una pedagogía didáctica e innovadora, entre las cuales se distinguieron: las competencias tecnológica, pedagógica, comunicativa, de gestión e investigativa.

De manera similar, Farías y Montoya (2009) abordan algunos de los tópicos anteriores, y señalan que la educación superior afronta una serie de desafíos donde son acogidos los intereses y expectativas por parte de diversos actores sociales respecto a la formación profesional, con el fin de promover agentes de cambio que cuenten con los conocimientos y capacidades requeridas para resolver los problemas que surgen desde diferentes ámbitos de la sociedad.

Las anteriores consideraciones son relevantes para el ejercicio profesional en la Policía Nacional, por tal razón se exige a quienes voluntariamente se incorporan a ella, comprender que el vínculo laboral que se obtiene al superar el proceso de formación, requerirá que estas competencias se mantengan y mejoren con el tiempo, desarrollándose conforme a los ciclos propedéuticos y características especiales que articulan títulos académicos, con los grados en los niveles jerárquicos de la institución.

Por su parte, Fong et al. (2005) indican que una de las principales motivaciones al adelantar un proceso de formación académico en el nivel superior, se relaciona con la posibilidad de incursionar en el mercado laboral, en ocasiones con visión de emprendimiento, generación de empleo o vinculación como trabajador con buena remuneración. En el caso de

la profesión de policía se debe entender que esta vinculación se produce mediante el nombramiento como funcionario público, donde la oferta laboral se alinea con la misión institucional y la demanda social gira en torno a un servicio que garantice seguridad y convivencia pacífica o en su defecto, que se tenga la capacidad de respuesta ante eventos que afecten el orden social, lo cual exige contar con conocimientos y el desarrollo de habilidades para dar solución a situaciones específicas en un campo determinado que potencia el “saber hacer” además del “cómo hacerlo”, a lo que se le llamaría finalmente competencias. De esta manera, se puede hacer alusión a la relación entre el proceso formativo y el laboral planteado por Fong et al. (2005, p. 15).

La integración del estudio con el trabajo se manifiesta en dos sentidos: a) Cuando en la actividad académica de una asignatura o disciplina, se revelan los fundamentos de la ciencia y la técnica y se vincula el contenido de enseñanza con su aplicación en la vida social y en las actividades laborales que realizan los alumnos. B) cuando en la actividad laboral se utilizan y aplican los contenidos de enseñanza aportados por las distintas asignaturas o disciplinas, para dar solución a los problemas que en ellas se presentan.

De igual manera, al realizar un comparativo con las competencias que se adquieren en un proceso enseñanza - aprendizaje, Infante et al. (2014) adelantó una revisión conceptual de la formación laboral, ejercicio que le permitió encontrar disparidad en la postura de diferentes autores. Mientras que para algunos se trataba de un proceso, para otros era considerado un resultado; sin embargo, se concluyó desde las concepciones teóricas consultadas que de un lado esta formación dirigida a la actividad laboral tiene incidencia en la personalidad de los individuos, pues los prepara para asumir y resolver problemas propios de su campo de conocimiento especialmente en la oferta de servicios en una vida productiva.

Así mismo, encontraron que esta formación se desarrolla desde un ámbito de la pedagogía, por lo que el objetivo de los autores de “Concepciones teóricas acerca de la formación laboral” se centró en argumentar la naturaleza psicopedagógica en la formación que prepara a las personas para su desempeño y desarrollo laboral, su acopio como proceso educativo y el logro de resultados, siendo determinantes las características de personalidad en cada estudiante, que transmite y adquiere no solo conocimiento, sino además valores y normas.

Por su parte, Alarcón y Gómez (2006, citados en Infante et al., 2014) consideran la formación laboral como un proceso más amplio y complejo, que va más allá del desarrollo de

las competencias para realizar una actividad determinada, ya que integra a la personalidad, involucra la dimensión motivacional – afectiva y la cognitivo – instrumental, influyendo así en la regulación de la conducta.

4.4. Experiencias de intervención para el fortalecimiento de competencias

Una vez expuestos algunos argumentos teóricos respecto a las competencias y su relación con el ámbito educativo y laboral, corresponde revisar las acciones que se han llevado a cabo en la práctica para obtener resultados verificables que hayan generado impacto en la vida de los estudiantes desde los escenarios académicos, en los que se potencian individuos que aporten a la sociedad.

De esta manera, García et al. (2016) plantean que a través de las estrategias de enseñanza y aprendizaje se involucran dos agentes principales: Por una parte, el profesorado que debe contar con herramientas que le permita alcanzar sus objetivos en la orientación pedagógica; por otro lado, el estudiante, cuyo proceso requiere de su interés y disposición. Por tal razón, surgen diseños de modelos de intervención, con los que se busca brindar a docentes y estudiantes estrategias efectivas para mejorar en áreas y campos determinados.

Estas estrategias, según Díaz y Hernández (2010, citados en Cuevas et al., 2012), deben ser empleadas como procedimientos flexibles y adaptativos, acoplados a diferentes situaciones de enseñanza. De esta manera, consideran importante no solo el desarrollo académico, sino también la formación de personas en el ámbito emocional y afectivo, debido a que los pensamientos y creencias son influyentes en la manera de comportarse ante actividades de aprendizaje; lo que determinará el rechazo o aceptación hacia el profesor, los contenidos, el programa académico, el centro educativo e incluso hacia los demás y ellos mismos, y lo cual afecta de una u otra manera el factor de adaptación al contexto educativo y que podrá marcar en el estudiante algunas habilidades que perdurarán a lo largo de su vida.

En el programa de intervención propuesto por García et al. (2016), se abordan dimensiones distintas a las estrictamente académicas, pues se ocupa del fortalecimiento de competencias personales clasificadas en los ámbitos cognitivo, emocional y social, las cuales son abordadas a través de actividades planteadas en talleres vivenciales con los que se prepara a los estudiantes para asumir situaciones cotidianas.

Así mismo, señala que uno de los indicadores de éxito en el proceso enseñanza – aprendizaje es el rendimiento académico con el que se obtiene una medición de la capacidad de respuesta por parte los estudiantes, con el cual es posible hacer un estimado de su aprendizaje frente a una instrucción específica; sin embargo, resulta de mayor relevancia que el estudiante se perciba a sí mismo “capaz de” o con la “capacidad para” desenvolverse en contextos reales, basado en las experiencias obtenidas del proceso de formación, concordando con lo manifestado por (Navarro, 2003).

Dicho lo anterior, la estrategia pedagógica con la que se llevó a cabo esta intervención para el fortalecimiento de habilidades psicosociales, ha sido el taller. Se ha escogido esta estrategia ya que permite la reflexión y conceptualización, acompañado de diversidad de dinámicas con las que se moviliza la atención de los estudiantes.

Por otra parte, cabe señalar que el fortalecimiento de competencias en el ámbito educativo no se encuentra dirigido de manera exclusiva a los estudiantes. Es preciso que estas intervenciones involucren también a los profesores, el personal administrativo del centro docente y a la familia, a fin de retroalimentar su labor pedagógica y con ello identificar las necesidades que puedan presentar los alumnos, todo lo anterior, con el fin de fomentar espacios educativos cada vez más favorables en beneficio de su desarrollo integral y en cualquiera de las etapas de formación académica.

En este sentido, Castro et al. (2016) llevaron a cabo un estudio en una escuela pública del nivel secundaria en Colombia, con el fin de analizar y fortalecer las competencias de los profesores para la identificación y atención de casos de cyberbullying, lo que implicó trasladar el desempeño tradicional del aula de clases a un escenario virtual, debido a la incorporación de las TIC en ámbitos de la vida cotidiana y en particular las nuevas tendencias educativas.

La metodología se desarrolló en dos fases, la primera consistió en recolectar y analizar información cualitativa a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas para docentes y estudiantes, posteriormente se diseñó e impartió una capacitación a través de la plataforma Moodle dirigida a docentes para la atención del cyberbullying, que una vez culminada, dio paso a la segunda fase de corte cuantitativo, en la que fueron aplicadas secuencialmente dos encuestas que en conjunto permitieron una mejor aproximación al fenómeno presentado en el centro docente, que concluyó con la identificación de las

habilidades a desarrollar por el profesorado, las cuales comprendieron cuatro competencias a saber: las comunicativas, las interpersonales, una tercera en el uso y manejo de las TIC y finalmente la resolución de conflictos.

Dicho estudio permite evidenciar que, dentro de los procesos de vinculación de desarrollo de competencias, se hace necesario integrar al cuerpo docente en las diferentes estrategias para el fortalecimiento de las mismas. En este sentido, se establece la importancia porque los procesos de formación consideren los diferentes actores del proceso de enseñanza – aprendizaje, para este caso, de los docentes.

4.5. Orientación e intervención psicopedagógica desde el modelo de programas

De acuerdo con Álvarez Rojo (1998), la toma de decisiones para el diseño de programas de orientación puede resultar arbitrario en la medida en que se trata de resolver situaciones de las dinámicas humanas, con las que no se puede tener respuestas únicas ni estrategias óptimas perdurables en el tiempo, lo que implica hacer seguimiento a la actuación que se desarrolla, así como los destinatarios y ejecutores de la misma.

El abordaje de diferentes necesidades en materia educativa, es llevado a cabo por la psicopedagogía, desde la que se presentan diferentes modelos de intervención que involucran a la comunidad académica, integrada por directivos, personal administrativo, profesorado y estudiantes, así como a las familias de estos últimos, que desde el principio de corresponsabilidad influyen en los procesos de enseñanza – aprendizaje, en cualquier nivel de formación a lo largo de toda la vida, por lo que deben tener claridad del momento y forma de su participación, como agentes activos en la educación.

Es de anotar que, son varios los autores que por cerca de una década se han dado a la tarea de clasificar los diferentes modelos de orientación e intervención psicopedagógica, encontrando las características, virtudes y pertinencia según las necesidades a atender. De lo anterior, Pantoja (2004, citado en Parras et al., 2008, p. 48) define los modelos como:

Un modelo es un marco teórico de referencia de la intervención orientadora, que se identifica con la representación de la realidad sobre la que el orientador debe actuar e indica los fines, métodos, agentes y cuantos aspectos sean necesarios para su aplicación práctica.

A su vez, Bisquerra y Álvarez (1998, citados en Parras et al., 2008) realizaron una clasificación de los diferentes modelos de orientación e intervención, señalando tres grupos

principales: 1) teóricos; entre los que destaca el modelo conductista, humanista, psicoanalítico, cognitivo y logoterapia, entre otros; 2) de intervención; el cual subclasifica en básicos y mixtos, y 3) organizativos; a los que les divide en institucionales y particulares. Al respecto, se hará mayor referencia al grupo de intervención en su subgrupo básico que contiene los modelos: clínico, de servicio, de consulta y de programas.

En síntesis, el modelo clínico conocido también como *counseling*, se centra en una atención orientadora individual que se ocupa de los aspectos personales, educativos y profesionales que voluntariamente el paciente decide mejorar contemplando un carácter terapéutico. Por su parte, el modelo de servicio es aplicado usualmente desde el sector público, por expertos que generalmente son externos al centro educativo, encargados de atender desde una perspectiva asistencial las necesidades que son detectadas en los integrantes de un grupo determinado. Así mismo, el modelo de consulta desde una perspectiva de atención individual cuenta con concepciones de varios autores, que fueron compiladas en Parras et al., (2008, p. 65), de las cuales se extrae:

Un servicio indirecto que se produce entre profesionales de estatus similar. La consulta se inicia a petición del consultante, que tiene plena libertad para aceptar o rechazar dicho servicio y que implica al consultor y al consultante en una relación de carácter confidencial y colaborativa. Este concepto es muy amplio e incluso puede utilizarse para describir cualquier tipo de encuentro, de ahí la gran variedad de tipos de consulta y modelos desde los que se afronta.

Finalmente, de acuerdo con Parras et al. (2008), el modelo de programas se origina ante la necesidad de extender la intervención psicopedagógica de manera colectiva y simultánea para los estudiantes, no es exclusivo de aquellos que presenten necesidades específicas y logra su integración al desarrollo académico en un contexto educativo. Este modelo se caracteriza por tener en cuenta las necesidades de la institución educativa; en él predomina un carácter preventivo y de desarrollo, organizado por objetivos que establecen una importante relación entre el currículo y la orientación, también determina las competencias requeridas por los orientadores o ejecutores y dentro de sus áreas de intervención se puede ocupar de niveles de desempeño, implementación, mejora e innovación. Aspectos que resultan apropiados para el diseño de una propuesta psicopedagógica para el fortalecimiento de las competencias que se requiere en los estudiantes del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía.

Para el desarrollo de este modelo, Parras et al. (2008) proponen las siguientes fases: Análisis del contexto, Planificación, Diseño, Ejecución, Evaluación y Costes; siendo calificadas como las más completas en su despliegue dentro del análisis y compilación hecha por el autor. Sin embargo, estas fases demandan que se considere una serie de principios que garanticen una óptima ejecución. De esta manera, se plantea que: El equipo directivo y docente se debe sentir comprometido y vincularse al programa, necesita contar con apoyo técnico para su coordinación y activación.

La comunidad educativa debe estar implicada en la identificación sistemática de las necesidades que generan la intervención; contar con los recursos necesarios para lograr los objetivos planteados al igual que desarrollar adecuadamente el proyecto; la acción orientadora debe estar dirigida principalmente a los estudiantes, pero puede extenderse a docentes y familiares.

La evaluación continua debe estar presente a lo largo del programa, para ello debe contar con el diseño de un plan de evaluación, en el que se definan los criterios y procedimientos de forma clara y operativa; se debe generar conclusiones que determinen los aspectos de mejora, ajuste y en fin orientar la toma de decisiones que permitan atender las necesidades del centro educativo.

Concordante con lo anterior, y señalando algunas características adicionales, Reppetto et al. (1995, citado en Bauselas 2004, p. 208), proveen una lista de ventajas implícitas en el desarrollo del modelo de programas, así:

(i) El énfasis en el desarrollo, (ii) el uso efectivo de los recursos disponibles, (iii) sensibilidad para el cambio y la innovación, (iv) promoción de los esfuerzos de la comunidad, (v) entusiasmos por la autorrenovación, (vi) enfoque hacia el futuro, (vii) plataforma para el aprendizaje, (viii) la atención a la comunidad y a las unidades familiares y a los grupos, (ix) el uso más intensivo y extensivo de la tecnología, (x) cambio en el papel del orientador; desde el que proporciona los servicios individuales al especialista de sistemas, (xi) facilidad de la evaluación.

Adicionalmente, Bauselas (2004) a través de su trabajo “Modelos de orientación e intervención psicopedagógica; modelo de intervención por programas”, se dio a la tarea de consolidar una serie de estudios desarrollados en España, en los que se aplicó este modelo y que pueden ser consultados a manera de ejemplo, aunque debido a los avances tecnológicos es posible obtener mayor número de referentes; sin querer indicar con esto como lo expresa

la autora que el modelo sea una panacea, aunque sí una estrategia muy confiable que contribuye positivamente en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Del mismo modo, cabe señalar la recensión del trabajo académico realizado por Álvarez et al. (2002, citado en Bauselas, 2006) acerca del diseño y evaluación de programas, en el que se indica que no es posible concebir cualquier proceso educativo sin estrategias de evaluación definidas a lo largo de su desarrollo, pues todo es susceptible de ser medible y mejorado; desde el momento en que es detectada una necesidad se han aplicado criterios evaluativos, en la identificación de las condiciones y requerimientos de los usuarios para poder desarrollar el programa se requiere evaluación, al igual que se debe evaluar el diseño, las estrategias de aplicación y los mecanismos de evaluación propiamente dichos, para garantizar la mejora continua y la calidad educativa.

Por todo lo mencionado hasta ahora, queda claro que, en el proceso formativo del programa de educación ofertado por la Policía Nacional de Colombia, denominado Técnico Profesional en Servicio de Policía (TPSP), existe una necesidad de aprendizaje en aspectos paralelos al cumplimiento curricular, relacionada con el desarrollo y fortalecimiento de competencias requeridas por el perfil profesional desde la etapa de estudiante y que deben mantenerse durante el desempeño laboral como funcionarios públicos, con una constante retroalimentación para el logro de desempeños exitosos, de modo que corresponde a la comunidad académica del centro polivalente diseñar y aplicar un programa de intervención psicopedagógica que atienda dicha necesidad, proyectando además mejoramientos a la calidad de la educación policial.

5. Justificación- Marco Contextual de Acción

Como se ha indicado, la educación policial en Colombia presenta un enfoque por competencias; a través del cual, el componente teórico que fundamenta el ser y el saber de la profesión requiere articularse con el saber hacer, esto en conjunto implica apropiar algunas habilidades concretas en la práctica, para hacer frente a la complejidad de las demandas sociales en materia de seguridad y convivencia, enmarcadas en un amplio campo de acción. Por tanto, es necesario que desde las aulas de clase policial se cuente con orientación e intervención desde la psicopedagogía para garantizar procesos de formación efectivos que sean medibles y evaluados en la práctica profesional.

5.1. Agentes implicados

Los principales destinatarios de la presente propuesta son los estudiantes del programa TPSP de la Escuela de Policía Rafael Reyes, ubicada en el municipio de Santa Rosa de Viterbo, departamento de Boyacá en Colombia; que ingresarán a final del mes de diciembre de 2020 hasta diciembre de 2021. Este grupo corresponde a adultos jóvenes entre 18 y 24 años, procedentes de las cinco regiones del país, integradas por 32 departamentos, lo que genera una amplia integración sociocultural en un proceso formativo que dentro de la modalidad presencial se desarrolla enclaustrado. Los estudiantes son solteros, sin hijos, que en su mayoría son de género masculino, aunque en los últimos años (2018 a 2020) ha tenido un significativo aumento en la incorporación de mujeres en la institución.

Su nivel académico requiere como mínimo educación media (bachillerato), aunque cada vez se presenta con mayor frecuencia, personal con nivel técnico, tecnológico y de pregrado; sus condiciones físicas y mentales son evaluadas conforme a las políticas y proceso de selección e incorporación de la Policía Nacional de Colombia, superada esta fase y previo al ingreso a la escuela de policía, se les aplica la prueba de competencias policiales PCP I, con la que se identifica de manera individual las competencias que se deben fortalecer, haciendo énfasis en este caso en las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

Así mismo, otros agentes directos serán los integrantes de la planta profesoral, quienes son profesionales de policía titulados, con experiencia en el campo laboral de la ciencia de policía y en el ámbito docente. Tienen una dedicación a la docencia de medio tiempo, por

cuanto alternan esta actividad con labores administrativas en el centro educativo y mantienen disponibilidad para atender los requerimientos que surjan como necesidad de apoyo a la actividad de policía en cumplimiento a la misión consagrada en la Constitución Política de Colombia/1991 de 20 de julio (art. 218).

De igual forma, se espera contar con la intervención de un psicopedagogo, perteneciente al centro docente, quien será el encargado de articular a los demás agentes, en la puesta en marcha de la propuesta, realizar acompañamiento en el proceso y documentar los resultados obtenidos en la evaluación final del mismo.

Por otra parte, y de manera indirecta, se tendrá la participación de profesionales en psicología adscritos a la Dirección de Incorporación, quienes también pueden ser profesionales de policía y son los encargados de la aplicación del instrumento en la fase I y II para la medición de competencias en el alumnado.

Cabe señalar que de manera indirecta se verá beneficiada la comunidad en general, pues al lograr profesionales de policía mejor formados, con el desarrollo de competencias que le hagan más cercano y efectivo en su servicio, podrá asumir la loable tarea de atender las diferentes necesidades en materia de seguridad y convivencia.

5.2. Impacto del aprendizaje

Con la implementación de la propuesta para el desarrollo y fortalecimiento de competencias, se atenderá la necesidad institucional generada por la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, a través de respuestas y estrategias efectivas frente a los resultados de la aplicación de la Prueba de Competencias Policiales PCP I y PCP II, haciendo énfasis en el liderazgo y el trabajo en equipo. Estas estrategias se constituyen en una guía estandarizada para los docentes y estudiantes, que les oriente de manera concreta en el quehacer, para adquirir o potenciar las competencias antes relacionadas, desde un ejercicio colectivo que finalmente incluya a todos los estudiantes contando además con la posibilidad de ser actualizada conforme a nuevas necesidades de índole temático o de relevancia social que requiera ser incorporada al servicio de policía.

Por tanto, la atención a las necesidades identificadas en los estudiantes que carecen o presentan debilidad en las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, requeridas en su

formación policial, sin duda potenciará un mejor desempeño de su labor, permitiendo resultados favorables ante las futuras evaluaciones de las mismas.

La planta profesoral contará con una herramienta didáctica, estructurada y confiable que oriente su actuación profesional, dirigida al fortalecimiento del liderazgo y el trabajo en equipo en los estudiantes, brindándole la posibilidad de autoevaluación de su gestión.

Se podrán explorar nuevas alternativas de aprendizaje a través del uso de las TIC, al incorporarlas en las estrategias de enseñanza aprendizaje de las competencias.

5.3. Respuesta institucional, legislativa y profesional

Las mejoras esperadas ante la propuesta desarrollada, permitirá aclarar en el marco educativo policial, aquellas ambigüedades que se puedan generar en torno a la definición de competencias, identificar acertadamente cuáles de ellas hacen parte del proceso curricular o se evidencien a través de cada asignatura, además de reconocer las variaciones que se presentan en la aplicación de instrumentos como la PCP I y PCP II, mediante las cuales se ponen de manifiesto las necesidades del estudiantado con relación a las exigencias de su formación como futuro miembro de la institución Policía Nacional.

La implementación de la propuesta presentada desde la Escuela de Policía ante la Dirección Nacional de Escuelas permitirá orientar la toma de decisiones del alto mando, tendiente a que se estandarice y sea acogida en las demás escuelas de formación, brindando a toda la comunidad académica pautas claras, con estrategias definidas sin que se limite otras propuestas, que por el contrario puedan integrarse en beneficio del desarrollo académico integral de hombres y mujeres policías.

De esta manera, asignar recursos físicos y talento humano para apuntar al mejoramiento de la calidad educativa, entendiendo la intervención psicopedagógica como una fortaleza ante procesos de acreditación en alta calidad y la renovación de registros calificados para su funcionamiento, conforme al concepto de autonomía de las instituciones universitarias, contemplado en el artículo 29 de la Ley 30/1999 de 28 de diciembre, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

El nivel de profesionalización frente a la atención de necesidades sociales, es altamente señalado por la comunidad en general y en particular se hace respecto a la actividad de policía,

debido a su integración directa con la vida social, las dinámicas diarias de las personas en un territorio determinado, donde se da mayor relevancia a los desaciertos; por tanto, fortalecer las competencias requeridas en el profesional de policía, minimizará los eventos de excesos de la fuerza legítima o malos procedimientos que rotulan la totalidad de los integrantes de la institución, desdibujando los aciertos y logros obtenidos para garantizar una convivencia pacífica.

6. Bases de la Propuesta Psicopedagógica

Con criterio en los referentes teóricos señalados anteriormente, la presente propuesta contará con bases psicopedagógicas que acogen una intervención desde el modelo de programas, como acción mediadora frente a la necesidad de aprendizaje y desarrollo de competencias, haciendo énfasis de la relevancia que tienen para este trabajo el liderazgo y el trabajo en equipo en el cometido de la educación policial, en su ámbito universitario y ejercicio profesional.

Si bien es clara la relación directa entre el proceso de formación y la vinculación a la actividad laboral que ofrecen los programas de educación institucionales, es necesario que el aprendizaje trascienda las aulas de clase y aborde, no sólo los contenidos programáticos que brinda el currículo, sino que cuente con espacios extracurriculares que coadyuven al logro de los objetivos educativos y que comprometan la participación de la comunidad académica en general y, en especial, al profesorado que en gran medida se convierte en referente dentro del proceso académico, por cuanto su formación de base corresponde al programa de educación que orientan.

En este sentido, se hace necesario poner de manifiesto los principios que regulan la orientación e intervención psicopedagógica, de acuerdo a su pertinencia en la educación policial, debido a que esta tendrá un fuerte relacionamiento con las dinámicas sociales y que propone como respuesta de manera articulada una metodología docente efectiva y una acción tutorial que gestione conocimiento y desarrollo de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo. De esta manera y conforme con lo descrito en Parras (2008) respecto al carácter preventivo, se hace necesario ser competente funcional y socialmente como persona, para minimizar el surgimiento de problemas o mediar ante la aparición de estos, capacidad que debe predominar desde las aulas de clase y se debe proyectar al entorno social.

Con relación al principio de desarrollo, se adelantan acciones de acompañamiento al estudiante preparándolo para su vida profesional, manteniendo un vínculo institucional en calidad de egresado durante su desempeño laboral mediante la aplicación de instrumentos de evaluación.

Frente al principio de intervención social, se genera un impacto de doble vía en la formación de policías: por un lado, la capacidad de asumir los factores ambientales que supongan obstáculos para alcanzar sus objetivos y, por otra parte, la destreza para adaptarse al entorno social, siendo un agente de transformación positiva. Finalmente, el principio de empoderamiento relacionado con el dominio de los asuntos de interés del estudiante desde el programa de educación.

De igual forma, para el éxito de la intervención psicopedagógica en un modelo de programas, se requiere observar los principios planteados por Boza et al. (2000, citado en Parras et al., 2008) en los que indican el compromiso que debe existir por parte de las instituciones educativas a través de sus directivos y comunidad académica, el apoyo técnico, la disposición de talento humano y medios logísticos necesarios para llevar a cabo el desarrollo del programa, además de una estructura definida para la evaluación continua y la toma de decisiones.

Por tanto, el fortalecimiento de competencias del Programa TPSP, debe contar con el diseño de una propuesta que atiende a las necesidades educativas de una población en rango de edad de adulto joven (18 a 24 años), que se profesionaliza para asumir las exigencias de la sociedad en materia de seguridad y convivencia ciudadana, al amparo de las leyes, con la responsabilidad de controlar todo comportamiento contrario que las afecte y que por tanto demanda su integralidad al momento de actuar legítimamente al margen del reproche social.

Es así que, desde la psicopedagogía, se mejorará el proceso de aprendizaje y de enseñanza basados en el modelo de programas, entendiendo que, a pesar de aplicar metodologías y procedimientos estandarizados, se identificará las capacidades individuales para alcanzar los objetivos, que en definitiva será determinante para atender las necesidades de aprendizaje obtenidas a través de la aplicación del instrumento institucional Prueba de Competencias Policiales PCP I, enfatizando en el liderazgo y las competencias policiales.

7. Aplicación

El desarrollo del Programa Técnico Profesional en Servicio de Policía ofertado por la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia, se soporta en un modelo pedagógico enmarcado teóricamente en el constructivismo, aprendizaje por interacción social y aprendizaje significativo, con un enfoque por competencias; estas últimas, relevantes para garantizar la excelencia en el desempeño laboral.

Así, en la búsqueda de la calidad educativa y los mejores resultados en el proceso formativo, se lleva a cabo la aplicación de un instrumento psicométrico por parte de profesionales en psicología adscritos a la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, que mide las competencias transversales de los aspirantes y estudiantes, necesarias para su ejercicio profesional. Dicho instrumento se denomina pruebas de competencias policiales, (PCP) y son aplicadas en tres diferentes momentos, a saber: antes de iniciar con sus estudios; luego de superar el 50% del programa de educación y después de un tiempo de lograr la titulación académica, cuando ya se está en ejercicio laboral.

A continuación, se plasma la propuesta de intervención psicopedagógica a desarrollar en la Escuela de Policía Rafael Reyes, para atender la necesidad educativa de fortalecimiento de las competencias en el programa de educación “Técnico Profesional en Servicio de Policía”.

7.1. Descripción y Análisis de la Realidad

La necesidad de intervención en el proceso de aprendizaje tiene como génesis los resultados de la aplicación de la de las PCP I., que indican de manera individual las competencias a intervenir en cada estudiante. Sin embargo, al considerar la dinámica institucional policial, resulta favorable para el centro educativo realizar programas de participación grupal en los que se vincule a todo el estudiantado, haciendo un seguimiento y una evaluación individual según corresponda.

Consecuencia de lo anterior, se cuenta con requerimientos y comunicaciones oficiales que, para el caso que ocupa, son dirigidas a la “Escuela de Policía Rafael Reyes”, encargada de atender formalmente la necesidad a través del área académica, dependencia que solicita al profesorado la aplicación de estrategias pedagógicas para estimular y potenciar las competencias en los estudiantes.

Sin embargo, no existe una orientación técnica, estructurada y actualizada que permita a los docentes evidenciar o medir el desarrollo de las habilidades requeridas desde su asignatura para lograr que simultáneamente el estudiante apropie contenidos y habilidades, incorporándolos a su futuro desempeño profesional, especialmente en lo relacionado con las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

Como punto de partida, se cuenta con la manifestación documentada para el fortalecimiento de competencias, que debe ser atendida por el área académica del centro educativo de forma recurrente con cada cohorte de estudiantes que inicia el programa TPSP, lo que a su vez demanda dentro de los procedimientos administrativos establecidos en el artículo 108 de la Resolución 04048/2004 de 03 de octubre, por el cual se adopta el manual académico para estudiantes de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, entre las que se encuentra la realización del comité académico para la selección docente.

El personal a seleccionar no solo cuenta con experiencia en el campo profesional y docente, sino que también debe atender compromisos de orden administrativo, por esto, es necesario que asuma la carga laboral y académica que le sea asignada e igual debe mantener disponibilidad por la naturaleza de su actividad como profesional de policía, limitando su dedicación en el ejercicio profesional.

La modalidad académica se desarrolla en un periodo de un año de manera presencial en claustro. Durante el año 2020 se generaron algunas adaptaciones con apoyo de la virtualidad desde las casas de los estudiantes, debido a la emergencia sanitaria relacionada con la pandemia ocasionada por el Covid 19; sin embargo, bajo protocolos de bioseguridad los estudiantes han ido retornando de manera paulatina a las instalaciones de la escuela. Lo anterior posibilita la interacción constante con el estudiantado, haciendo que los tiempos de dedicación académica extracurricular deban ser programados y ejecutados con rigurosidad para lograr sus objetivos.

Se cuenta con disponibilidad de diversos escenarios: una amplia biblioteca, sala de profesores, sala de sistemas, sala de audiencias judiciales, laboratorio de criminalística, ciudadela táctica y edificaciones que simulan un falso poblado, polígonos para armas largas y cortas, campos deportivos para diversas disciplinas, teatro y varios auditorios en los que se

pueden realizar ejercicios prácticos y desarrollar actividades extracurriculares, apoyados incluso por la virtualidad.

A su vez, se debe participar en actividades programadas por la dependencia denominada proyección social, las cuales permiten tener un acercamiento a la realidad social de las comunidades aledañas a la Escuela de Policía Rafael Reyes y de esta manera vivenciar durante su proceso formativo la importancia del liderazgo y el trabajo en equipo para atender las necesidades en poblaciones determinadas.

Así mismo, es posible mediante coordinaciones previas, asistir a unidades operativas como estaciones de policía donde los estudiantes entran en contacto con los escenarios reales donde se desarrollará su ejercicio profesional.

De esta manera, resulta procedente una propuesta de intervención psicopedagógica, desde el modelo de programas, por cuanto los principios en los que se basa pueden ser desarrollados en favor del aprendizaje que requieren los futuros miembros del cuerpo de policía en Colombia, atendiendo las siguientes variables.

7.1.1. Compromiso y vinculación de las directivas de la Escuela de Policía

Este aspecto se constituye en una fortaleza, debido a la naturaleza de corte jerárquico que se vive en la institución educativa, al encontrarse adscrita a la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, ya que los funcionarios que laboran allí se encuentran sujetos al cumplimiento de órdenes, dentro de las que está el aporte para el desarrollo de la misión de la Escuela. Así mismo, recae en este nivel directivo la responsabilidad de atender las necesidades detectadas en la aplicación de la prueba de competencias policiales PCP I, por parte de la Dirección de Incorporación. En esta medida la aprobación de la propuesta es entendida como una respuesta a dicha necesidad.

7.1.2. Capacidad y disponibilidad del cuerpo docente para ejecutar el programa

Este aspecto reviste gran importancia, pues como se indicó, la planta profesoral de la Escuela de Policía Rafael Reyes, cuenta con medio tiempo de dedicación a la labor docente, pues simultáneamente integra la comunidad administrativa del centro, por lo que se hace necesario instruirlos y brindarles las herramientas necesarias para facilitar su buen

desempeño en cuanto a las actividades que se desarrollan paralelamente con el programa académico.

7.1.3. Régimen interno y tiempo para la ejecución de actividades extracurriculares

Conforme a las características especiales del programa de educación policial, se debe tener en cuenta el desarrollo de las diferentes actividades que se ejecutan en un estado de claustro permanente, en el que se aplica un régimen interno que inicia a las 04:30 horas, seguido de actividad física, labores de ornato y orden de alojamientos y zonas aledañas, toma del desayuno para posteriormente iniciar la jornada pedagógica que se desarrolla desde las 07:00 hasta las 18:00 horas. A continuación, el espacio de estudio independiente para el cumplimiento de los deberes académicos, que se prolonga hasta las 21:00 horas, en el intermedio del día toma de alimentos y espacios para el bienestar y descanso. Lo anterior implica incluir el programa de intervención psicopedagógica en la programación académica

7.1.4. Modalidad presencial o virtual para su desarrollo

Si bien se indicaron aspectos de la modalidad presencial en el apartado anterior, cabe señalar que, dadas las condiciones actuales de distanciamiento social que han motivado la incorporación de las TIC en un amplio sector de la educación, sin que la formación policial sea ajena a esta, se ha realizado algunas adaptaciones apoyadas por escenario virtual, a través de la plataforma educativa de Moodle para operaciones asincrónicas y la aplicación “google.meet” para la interacción sincrónica, sin embargo el horario tiende a mantenerse bajo supervisión, como en el modo presencial.

7.2. Diseño del Plan de intervención

A continuación, se plasma la propuesta de intervención psicopedagógica a desarrollar en la Escuela de Policía Rafael Reyes, a través del modelo de programas, para atender la necesidad educativa de fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, propias del programa de educación “Técnico Profesional en Servicio de Policía”.

Se plantea entonces, llevar a cabo una fase preliminar con el profesorado, debido a sus características y disponibilidad de medio tiempo para esta labor en el centro educativo, dándoles a conocer la propuesta en sí y la importancia de su vinculación en la ejecución de la misma.

Por otra parte, en la primera intervención con los estudiantes recién incorporados al programa TPSP, se debe considerar que este grupo tiene un escaso conocimiento del contexto policial, por lo que las actividades deben ser de contenidos generales y aún no tan específicos, como si ocurrirá en la intervención que se aplique una vez superado el 50% del desarrollo curricular.

La intervención psicopedagógica, se desarrolla inicialmente teniendo en cuenta a los docentes policiales seleccionados para orientar el programa de educación policial, a fin de que conozcan acerca de la necesidad educativa surgida de los resultados en la aplicación de la Prueba de Competencias Policiales PCP I y de la cual harán parte en su atención en cuanto a liderazgo y trabajo en equipo.

7.2.1. Objetivos

- Instruir al personal docente respecto a la intervención psicopedagógica a desarrollar con los estudiantes del TPSP, para el fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.
- Introducir a los estudiantes del TPSP de la Escuela de Policía Rafael Reyes, en la conceptualización y vivencia de las competencias policiales, especialmente el liderazgo y el trabajo en equipo, señalando su relación con el instrumento Pruebas de Competencias Policiales I, que les aplica la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, previo al inicio de su proceso formativo.
- Articular el avance educativo del estudiantado una vez superado el 50% del programa de educación TPSP, con la simulación de algunas de las situaciones más recurrentes en el desarrollo del ejercicio profesional, para evidenciar los niveles de apropiación de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

7.2.2. Disposición y organización de recursos

Con relación a la instrucción que se debe dar al profesorado, se coordina con la Dirección de la escuela, la jefatura del Área académica y el grupo de Talento humano, la disposición del personal seleccionado como docente para que atienda a la convocatoria que se realice previamente al inicio del primer periodo académico de la cohorte de estudiantes a ingresar a final del mes de diciembre de 2020.

Esta actividad puede llevarse a cabo de manera presencial conservando los protocolos de bioseguridad en la sala de profesores de la Escuela de Policía Rafael Reyes, donde se dispondrá de medios audiovisuales y del material a presentar. En su defecto, atendiendo las medidas sanitarias extremas, también se podrá realizar haciendo uso de internet y la aplicación “google meet”, mediante videoconferencia, asignando los ejecutores del programa denominado “competente – mente”.

Es fundamental incorporar la intervención psicopedagógica a la programación académica, teniendo en cuenta la dinámica del proceso de formación enclaustrado, de la educación policial, dando la relevancia correspondiente a la práctica de actividades extracurriculares que potencian habilidades necesarias para el ejercicio profesional.

Por otra parte, en cuanto a los recursos logísticos requeridos, el centro educativo cuenta con escenarios dotados con medios audiovisuales apropiados para la interlocución con docentes y alumnos como auditorios, además de espacios acondicionados para la realización de prácticas como la simulación de casos de policía y operaciones tácticas.

Atendiendo la dinámica institucional, se hace necesario preparar a los estudiantes del TPSP, para la aplicación del instrumento Prueba de Competencias Policiales PCP II, a cargo de la Dirección de Incorporación, a través de la cual se miden sus capacidades y apropiación de competencias en el quehacer profesional como futuros miembros de la institución.

7.2.3. Técnicas y herramientas metodológicas

El trabajo con docentes estará orientado en primera medida a retroalimentarlos con relación al concepto de competencias particularmente las de liderazgo y el trabajo en equipo, su relevancia en el proceso formativo y las implicaciones que estas tienen en el ejercicio de la actividad profesional. Por lo anterior, se aplicará una encuesta mixta, con opción de respuesta abiertas y cerradas (ver Anexo G), que más allá de buscar un diagnóstico del conocimiento en el tema tratado, pretende familiarizarlos con las necesidades y respuestas que el centro educativo abordará desde la psicopedagogía, para potenciar estas competencias.

A continuación, se lleva a cabo la presentación general para el desarrollo del programa denominado “competente-mente”, con el que se busca contribuir en las habilidades requeridas y adquiridas durante el proceso de formación para asumir las complejas demandas

de la sociedad en materia de seguridad y convivencia, como futuros miembros activos del cuerpo de policía.

Se debe indicar a los docentes que el programa está planteado desde la intervención, como una estrategia didáctica para atender la necesidad expresada de potenciar las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, en los estudiantes del TPSP, en la Escuela de Policía Rafael Reyes; podrá aplicarse presencial o virtualmente, con algunas adaptaciones, atendiendo a las disposiciones gubernamentales frente a las medidas que se deban adoptar para evitar propagación y contagio de COVID19. Se les dará a conocer el material, los objetivos y el cronograma a desarrollar como se verá más adelante.

De otro lado, se parte del presupuesto que los estudiantes aún no han apropiado los conceptos básicos relacionados en los contenidos programáticos que tienen por objeto de estudio la ciencia de policía, de manera que la metodología a aplicar estará orientada a abordar la conceptualización de las competencias especialmente el liderazgo y trabajo en equipo en un plano de aplicación general.

Se cuenta entonces con el apoyo de herramientas tecnológicas, para llevar a cabo la exposición de la temática, socialización de conceptos y análisis de contenidos audiovisuales que ilustren y vayan introduciendo a los estudiantes en el quehacer policial, identificando aciertos y desaciertos.

Finalmente, es necesario aplicar evaluación continua al proceso de intervención, para medir el nivel de apropiación de conceptos, pertinencia del programa y aspectos a mejorar, mediante la aplicación de encuestas e instrumentos de evaluación.

7.2.4. Matriz de actividades y sesiones

Para ilustrar las intervenciones que se ejecutarán con los estudiantes del programa TPSP, a continuación, se relacionan las actividades que lo integran a través del desarrollo de cinco sesiones, tres de las cuales se diseñan y aplican conforme a las características de estudiantes recientemente incorporados, en los que se considera también su nivel de adaptación a la formación durante el primer periodo académico.

Durante el seguimiento al desarrollo y fortalecimiento de las competencias requeridas en la formación policial, especialmente de liderazgo y trabajo en equipo. La intervención

psicopedagógica con bases en la adaptabilidad y la comprensión se consolidará en dos sesiones finales con actividades que empleen metodologías de juego de roles, reconocidos en el medio formativo policial como “juegos de policía” y aprendizaje basado en problemas, mediante el análisis de casos de policía en los que se plantean situaciones que afectan la seguridad y la convivencia, aspectos que hacen parte de la complejidad cotidiana de la sociedad. En estos espacios se deben formular las acciones a seguir, haciendo una documentación de estas.

Lo anterior comprende ejercicios prácticos de simulación, que demandan del estudiante su intervención, pues debe actuar conforme a lo esperado en su ejercicio profesional, observando las técnicas y procedimientos legales establecidos. Esto permitirá bajo la orientación de sus instructores aplicar autoevaluación y retroalimentación, para identificar cómo se pueden evidenciar las competencias requeridas, concluyendo con una rúbrica evaluativa que se puede ver en el Anexo H.

A continuación, se lleva a cabo la presentación de la intervención psicopedagógica para el fortalecimiento de competencias en el programa TPSP, especialmente las relacionadas con liderazgo y trabajo en equipo, de cara a la aplicación de las PCP II que tendrán lugar a finales del mes de junio de 2021.

Tabla 4. Actividades para el desarrollo del programa “competente – mente”

Sesión	Actividades	Duración
1	Socialización concepto de competencias y resultados PCP I	1 hora
	Presentación y análisis de videos policiales	1 hora
	Lúdica “La torre de fideos”	20 minutos
	Trabajo con el profesorado – socialización del modelo TPACK	1 hora
	Evaluación de la sesión	20 minutos
Total, tiempo requerido sesión 1		3 horas y 40 minutos
2	Presentación del video: YOKOI KENJI Liderazgo Latino vs Liderazgo Japonés.	2 horas
	Trabajo con el profesorado, concepto del “PLE” (<i>personal learning environment</i>)	
	Evaluación de la sesión	1 hora 20 minutos
Total, tiempo requerido sesión 2		3 horas y 20 minutos
3	Reflexión del video: Dave Ulrich: Cómo ejercer el liderazgo, qué aprender, cómo delegar, empoderar y recompensar	20 minutos
	Taller lúdico Maniobras de liderazgo y trabajo en equipo	2 horas
	Evaluación de la actividad	10 minutos
Total, tiempo requerido sesión 3		2 horas y 30 minutos
4	Juego de Policía “El novato”	1 hora y 30 minutos
	Autoevaluación	15 minutos
	Evaluación	15 minutos

	Total, tiempo requerido sesión 4	2 horas
3	Análisis de casos de policía “La noticia Criminal”	1 hora
	Evaluación	15 minutos
	Total, tiempo requerido sesión 5	1 hora y 15 minutos

Fuente: Elaboración propia

7.2.4.1. Sesión 1

Comprende la instrucción acerca de los conceptos de competencias, el modelo educativo policial y socialización de los resultados globales en la aplicación de las Pruebas de Competencias Policiales PCP I., seguido de la presentación de videos con procedimientos policiales y el desarrollo de la actividad lúdica “La torre de fideos”, culminando con la evaluación de la actividad; con relación al profesorado, implica establecer el conocimiento que presentan respecto al concepto de las competencias policiales y la prueba aplicada por la Dirección Nacional de Escuelas.

Objetivos

- Informar de manera general a los estudiantes del TPSP, el estado grupal de los niveles en que se encuentran sus competencias policiales, especialmente liderazgo y trabajo en equipo.
- Identificar qué competencias están activas o ausentes en los videos de procedimientos reales de policía.
- Integrar al grupo de estudiantes en el desarrollo de una actividad lúdicas que potencie sus competencias liderazgo y trabajo en equipo.
- Trabajar con el profesorado la implementación del modelo TPACK como una práctica innovadora ajustada a las nuevas tendencias educativas con apoyo de las TIC.
- Evaluar presaberes respecto al concepto y noción de las competencias en los estudiantes del programa TPSP y la acogida de los profesores respecto al modelo TPACK.

Descripción

Se da a conocer el concepto e importancia de las competencias en la educación policial, así como los resultados del informe de las PCP I. A continuación, se presentan videos reales de procedimientos policiales acertados y negativos, para que los estudiantes identifiquen las competencias policiales activas o ausentes.

Posteriormente, en situación competitiva por equipos de 5 integrantes, se asigna el rol de líder, pidiéndole a este que delegue un vocero ante el director del ejercicio. Se entrega por equipo 20 fideos largos, 12 malvaviscos y 1 cinta pegante de papel, otorgando 5 minutos para que haciendo uso de todos los recursos disponibles (logísticos y humanos), edifiquen una torre sólida y resistente, con la que se puedan evidenciar comportamientos propios del liderazgo y el trabajo en equipo.

Con relación al profesorado, resulta relevante conocer la claridad que se tenga acerca del concepto de competencias policiales y la aplicación de la prueba PCP I y por otra parte implementar dentro de sus competencias docentes, los conceptos que se proponen a través del modelo TPACK que articula el conocimiento de contenidos de las asignaturas impartidas con las habilidades pedagógicas y la incorporación de capacidades para hacer uso eficiente de diversas herramientas virtuales.

Finalmente se llevará a cabo una evaluación de los resultados de la aplicación de la primera sesión, a fin de favorecer la toma de decisiones para mejorar continuamente con cada grupo que se ejecute la aplicación de la misma.

Organización

Se establece fecha y hora para la realización de la actividad en el auditorio de la Escuela de Policía; se convocan los grupos por aulas de clase y se cuenta con la participación de dos docentes en cada uno, asignados mediante programación del Área Académica del centro.

Recursos

Material de presentación acerca de competencias y modelo pedagógico policial; así como contenidos del modelo TPACK para los docentes. Informe de resultados de las pruebas PCP I. Auditorio con computador y equipos audiovisuales. El material fílmico de procedimientos policiales; fideos largos, malvaviscos y cinta pegante de papel (en caso de hacerse virtual, se requiere de internet, enlace a la aplicación “google.meet”). Instrumento de evaluación continua para las actividades realizadas.

Tabla 5. Encuesta dirigida a docentes del TPSP en la Escuela de Policía Rafael Reyes

Grado _____ Nombres y Apellidos: _____	SI	NO
Cargo alterno al ejercicio docente: _____ Dependencia: _____		
Asignatura(s) que orienta: _____		
Objetivo de la encuesta: Conocer algunas apreciaciones del personal docente de la Escuela de Policía Rafael Reyes, respecto al desarrollo de competencias en los estudiantes del TPSP, así como la apropiación de conceptos en el modelo TPACK .		
Encuesta a docentes	SI	NO
¿Conoce el concepto de Prueba de Competencias Policiales?, en caso afirmativo indíquelo.		
¿Sabe a cargo de quien está la aplicación de instrumentos que permitan medir las competencias en los estudiantes de policía?, en caso afirmativo indíquelo.		
¿Tiene claridad respecto a cuantas y cuáles son las competencias para la educación policial?		
¿Conoce cuáles son las competencias transversales que se potencian desde la (s) asignatura (s) que orienta?		
¿En su actividad docente, aplica alguna técnica o estrategia medible para fortalecer las competencias policiales de trabajo en equipo y liderazgo, durante sus clases?		
¿Considera importante que se lleve a cabo orientación a los docentes para el fortalecimiento de competencias en los estudiantes de policía?		
¿Ha participado anteriormente como docente en actividades propias u orientadas, para mejorar competencias especialmente trabajo en equipo y liderazgo en sus estudiantes?		
¿Conoce cuál es la función que cumple una intervención psicopedagógica?, en caso afirmativo indíquelo.		
¿Considera necesario fortalecer sus competencias docentes desde los contenidos de conocimiento?		
¿Durante el último año ha recibido actualizaciones en técnicas de pedagogía para ejercer la labor docente?		
¿En el último año ha incorporado innovaciones tecnológicas al desarrollo de sus asignaturas policiales? En caso afirmativo por favor indíquelas.		
¿Tiene conocimiento del modelo TPACK, como implementación al desarrollo y ejercicio profesoral?		

Fuente: Elaboración propia

7.2.4.2. Sesión 2

Se centra en la presentación de videos, se propone el titulado: *YOKOI KENJI Liderazgo Latino vs Liderazgo Japonés*, (2017), con intervención de un moderador para analizarlo, culminando con la evaluación de la actividad.

Objetivos

- Ilustrar desde una intervención amena y jovial, algunas características de la cultura latina que afectan el ejercicio del liderazgo en general y posteriormente, identificar los aspectos que en la cotidianidad no permiten el desarrollo de competencias.

- Trabajar con los docentes del centro el concepto de entornos personales de aprendizaje, conocidos en su sigla anglo como (PLE) “*personal learning environment*”, para brindarles herramientas de consulta que enriquezcan su labor y las fuentes de consulta de los estudiantes.
- Evaluar el reconocimiento de las características culturales que identifican los estudiantes en la sociedad nacional que favorecen o dificultan el liderazgo y el trabajo en equipo.

Descripción

Se selecciona este video por las aproximaciones que referencia a la cotidianidad de la cultura colombiana, en donde se relatan algunas de las conductas con las que se debe lidiar en la práctica profesional, pero con planteamientos para mejorarla. Al término del video, se fomenta la discusión para valorar el nivel de atención prestado.

La elaboración de un PLE como ejercicio en la labor orientadora, permitirá que el estudiante seleccione apropiadamente sus fuentes de consulta, visualizar qué tiempo dedica para su proceso de aprendizaje y qué herramientas TIC le pueden ayudar de manera efectiva.

Para finalizar, el PLE puede constituirse en una estrategia que facilite el ejercicio evaluativo del desempeño de los estudiantes, pues haciendo uso de programas como Symbaloo, se pueden crear webmix que facilitan la interacción, estableciendo objetivos colectivos de trabajo.

Organización

Se establece fecha y hora para la presentación del video en el auditorio de la Escuela de Policía Rafael Reyes, contando con la intervención y acompañamiento de un docente, que indicará a los estudiantes el objetivo de la actividad

Recursos

Auditorio acondicionado con computador y equipos audiovisuales. Video: *Yokoi Kenji, Liderazgo Latino vs Liderazgo Japonés*, (2017). [video] <https://www.youtube.com/watch?v=9kTI28pVbrE>. e instrumento de evaluación continua para el evento; también se han seleccionado otros videos como: *¿Qué son las competencias? Carlos Zarzar*, (2017) [video] <https://www.youtube.com/watch?v=cyMqEhIkWFc>; *Las*

competencias en el contexto de la educación superior, Herrera (2017). [video] <https://www.youtube.com/watch?v=hOIX0mr-1M8> , con los que estudiantes y docentes podrán retroalimentarse con el concepto de competencias para poder identificar los momentos en que estas se manifiestan durante las diferentes actividades que realizan.

7.2.4.3. Sesión 3

Trata de la reflexión del video: Dave Ulrich: Cómo ejercer el liderazgo, qué aprender, cómo delegar, empoderar y recompensar (2019), seguido del Taller dinámico: “Maniobras de liderazgo y trabajo en equipo”, finalizando un ejercicio de evaluación de las actividades.

Objetivos

- Analizar las características con las que cuentan los estudiantes para ser grandes líderes en la institución policial y para la sociedad colombiana en materia de seguridad y convivencia, culminando con una actividad lúdica que pone en práctica el liderazgo y el trabajo en equipo.
- Promover a través de la lúdica la integración de los estudiantes, además del desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.
- Evaluar desde un ejercicio práctico las habilidades potenciales de los estudiantes ejerciendo el rol de líder en un equipo de trabajo, orientado a la tarea. El tipo de evaluación será cualitativa.

Descripción

En esta sesión de la etapa adaptativa de los estudiantes, se aborda el tema de liderazgo y trabajo en equipo desde una perspectiva individual y organizacional. A su vez, por medio de la lúdica se realiza un ejercicio acondicionando una pista con obstáculos, se establece un líder encargado de hacer que los integrantes de su equipo con los ojos vendados logren cumplir diferentes objetivos como desplazarse de un lugar a otro, ubicar y transportar algunos elementos que serán ubicados aleatoriamente en la pista, para reunirlos y armar rompecabezas o frases.

Organización

Se define fecha y hora para las actividades, debiendo disponer de dos escenarios: Aula de clase o auditorio y un espacio abierto condicionado como pista de obstáculos, se requiere de la participación de dos docentes para el desarrollo de la actividad.

Recursos

Para la primera parte se requiere el aula de clase o el auditorio de la Escuela de Policía, dotado con equipo audiovisual para la presentación el video *Dave Ulrich: Cómo ejercer el liderazgo, qué aprender, cómo delegar, empoderar y recompensar*, (2019). [video] <https://www.youtube.com/watch?v=kucT5AhA5hA>

Para el espacio abierto se necesitan acondicionar mesas, sillas, cinta amarilla de seguridad con las que se forma una pista de obstáculos, piezas de rompecabezas grandes, o palabras para la construcción de frases. Instrumento para la evaluación de la actividad.

7.2.4.4. Sesión 4

Presenta el planteamiento de diversos juegos de policía, en los que se ponga en práctica el modelo ABP “Aprendizaje Basado en Problemas” a través de la simulación de actividades propias del servicio de policía.

Objetivo

- Evidenciar a través de la simulación de escenarios adaptados, las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, requeridas para asumir y resolver desde la práctica, situaciones de alta complejidad que se presentan en la cotidianidad social.

Descripción

En “El novato” se simula el requerimiento por parte de la central de comunicaciones de una unidad policial, para que en grupos de dos estudiantes, asuman la atención de un motivo de policía, que en principio parece ser algo rutinario y se va tornando complejo, al punto que al llegar a la escena debe lidiar con situaciones como: (persona sin vida, personas lesionadas, armas de fuego, municiones, testigos y sospechosos entre otros) estableciendo las acciones y coordinaciones en cada caso, culminando con el diligenciamiento de los formatos legales establecidos. Durante su ejecución, se contará con la supervisión de un docente, quien tomará nota de sus comportamientos, para intervenir solo al finalizar el ejercicio, realizando *feedback* al estudiante y aplicando una rúbrica evaluativa. La actividad será desarrollada únicamente de manera presencial.

Organización

Se determina fecha y hora para la actividad, incluyéndola en la programación académica; a continuación, se informa a la comunidad académica acerca del desarrollo de la actividad, estableciendo los escenarios que serán acondicionados para su ejecución, la logística requerida, los ejecutores, supervisores, docentes, evaluadores y estudiantes que participarán.

Recursos

Se requiere contar con el talento humano asignado por el área académica y la Dirección de la Escuela, docentes que apoyen la realización de la actividad; así mismo, se necesita adecuar diferentes escenarios de la escuela de policía; medios de comunicación radial institucional; medios de transporte (motocicleta institucional); armamento de instrucción; juegos de esposas y su respectiva llave; Kit de bioseguridad (tapabocas, guantes de látex); cinta de seguridad y los formatos para los diferentes procedimientos a desarrollar.

7.2.4.5. Sesión 5

Actividad de análisis de casos de policía, bajo la dinámica de “La noticia Criminal”.

Objetivo

- Identificar el nivel de apropiación cognitiva de los estudiantes, frente a la toma de decisiones ante situaciones de policía que le son planteadas de forma escrita o audiovisual, para que asuma el rol de líder en un equipo de trabajo.

Descripción

“La noticia criminal” se desarrolla en grupos de dos estudiantes, quienes reciben en el aula de clase, de forma escrita o por medio de un link el planteamiento de un motivo de policía ficticio o real (medios de comunicación), el cual deben desarrollar de manera argumentativa y documentada para dar solución al requerimiento social en materia de seguridad y/o convivencia. Para ello contarán con una hora, momento en el que serán requeridos por el docente que ejecuta la actividad y evaluará los criterios de actuación

Organización

Se establece lugar, fecha y hora para que los estudiantes asignados aleatoriamente asistan y realicen la actividad

Recursos

Se necesita contar con el material de casos a analizar; los docentes asignado por el área académica y la Dirección de la Escuela; espacios cerrados como aulas o auditorios que cuenten con medios audiovisuales; formatos para diligenciar los procedimientos policiales según las características de cada caso asignado.

7.2.5. Temporalización del plan de intervención – cronograma

En este apartado se presenta el despliegue temporal para la ejecución de la intervención psicopedagógica basada en el modelo de programa, para atender la necesidad de aprendizaje y fortalecimiento de competencias en el desarrollo del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, desde la propuesta denominada “Competente-mente”.

Tabla 6. Cronograma para la intervención del programa “competente-mente”

Actividad	Año	2020								2021											
	Mes	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Detección de necesidades																					
Evaluación de necesidades																					
Diseño de la propuesta de intervención																					
Presentación de la propuesta																					
Sesión 1.																					
Sesión 2.																					
Sesión 3																					
Sesión 4.																					
Sesión 5.																					
Evaluación continua																					
Evaluación final, Pruebas PCP II																					

Fuente: Elaboración propia

7.2.6. Evaluación del plan de intervención

A continuación, se describen los momentos de evaluación aplicados en el desarrollo de la intervención psicopedagógica.

7.2.6.1. Evaluación inicial

La evaluación inicial de la intervención, estará soportada en los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento institucional diseñado para la Policía Nacional de Colombia denominado Prueba de Competencias Policiales (PCP I) que realizan y aplican profesionales

en psicología adscritos a la Dirección de incorporación de la Policía Nacional; en esta evaluación se busca determinar cualitativa y cuantitativamente el nivel de desarrollo que presenta cada estudiante con respecto a las competencias requeridas durante la formación y desempeño policial, de donde se ha priorizado el liderazgo y trabajo en equipo. Los criterios para ubicar las competencias a reforzar con la aplicación de la PCP I y un ejemplo de resultados porcentuales se pueden consultar en los Anexos C y D respectivamente.

7.2.6.2. Evaluación continua

Considerando lo anterior, parte la formulación y diseño del plan de intervención psicopedagógica para el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, se determina como respuesta a la necesidad educativa de fortalecimiento de competencias, la implementación del modelo de programas. De modo que paralelamente al diseño de la intervención psicopedagógica, se realizará evaluación continua al cierre de cada sesión, la cual estará a cargo del equipo de intervención psicosocial, de la Escuela de Policía Rafael Reyes a través de la aplicación de instrumentos mixtos que determinen el nivel de satisfacción y apropiación de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo dirigido a los estudiantes, mientras que en los docentes se evaluarán sus apreciaciones respecto a la pertinencia y efectividad del programa. La técnica a utilizar será encuesta de preguntas mixtas en la que se establecen preguntas cerradas a responder en una escala cuantitativa de 1 a 5, en la que 5 corresponde al máximo puntaje; así mismo se formularán preguntas abiertas que permitan conocer las apreciaciones que orienten la futura toma de decisiones en el proceso de mejora del programa “competente-mente”.

Con relación a los estudiantes en las sesiones 4 y 5, se tendrá como insumo la aplicación de un instrumento que abarcará aspectos cualitativos y cuantitativos en los que se señalan comportamientos asociados a las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, estableciendo, qué se quiere evidenciar, cómo se evidencia y qué preguntas se plantean para generar retroalimentación o *feedback* en el estudiante. Estos mismos criterios son ponderados cuantitativamente en un ejercicio de autoevaluación del estudiante en una escala numérica de 1 a 5, con lo que refleje sus aciertos y aspectos a mejorar. Este instrumento se puede ver en el Anexo H.

7.2.6.3. Evaluación final

En la fase final, se realizará una evaluación formulada a través de una encuesta a responder en términos cualitativos mediante una escala Likert en la que los docentes indicarán su grado de aceptación con el desarrollo de la intervención psicopedagógica, en términos de: muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo. Esta evaluación también contendrá un apartado en el que se indiquen aspectos a resaltar y las sugerencias que se tenga para el mejoramiento del programa denominado “competente – mente”, propuesto para el fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, propias de la educación policial; será aplicado por un psicopedagogo o psicólogo.

Por otra parte, se contará con la aplicación de la Prueba de Competencias Policiales PCP II, a cargo del personal de psicólogos de la Dirección de Incorporación, con la que se podrán comparar los resultados obtenidos con el desarrollo de las sesiones formuladas en la intervención psicopedagógica.

8. Resultado del Plan con respecto a las Bases Psicopedagógicas en el fortalecimiento del liderazgo y trabajo en equipo del TPSP

A través del planteamiento del programa extracurricular denominado “competente – mente”, diseñado para el fortalecimiento de las competencias policiales y en especial el liderazgo y trabajo en equipo dentro del programa académico TPSP en la Escuela de Policía Rafael Reyes, se pudo incorporar bases para una intervención psicopedagógica desde el modelo de programas, apoyado en un plan de acción tutorial.

Lo anterior permitió formular estrategias de orientación, no sólo al estudiantado con relación a la generación de espacios que complementen su formación integral como profesional de policía, sino además, para el profesorado inmerso en el modelo educativo policial basado en competencias, desde la atención de necesidades de aprendizaje previamente diagnosticada a través de los resultados de la aplicación de la Prueba de Competencias Policiales PCP I, por parte de profesionales en psicología adscritos a la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional.

Para este cometido, se consultaron aspectos teóricos que sustentan la incorporación de la psicopedagogía como la ciencia que contribuye a mejorar procesos de enseñanza - aprendizaje en los diferentes niveles de la educación formal y en el particular, haciendo su intervención en un ejercicio integrador dentro de la relación estudio – trabajo en la profesión de policía, constituyéndose en una propuesta innovadora con soporte científico social, además de la implementación organizada de actividades pedagógicas y lúdicas dirigidas a una población de adultos jóvenes en proceso de formación que una vez alcanzados los logros académicos, deben asumir responsabilidades institucionales y constitucionales.

De otro lado, cabe destacar que en una institución jerarquizada como la Policía Nacional de Colombia, la cual cuenta con un corte de formación castrense, se soporta la estructura de su componente académico alineándose a la Ley 30/1999 de 28 de diciembre, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior; no obstante, en la práctica ha predominado la atención de las necesidades educativas en cumplimiento a “órdenes” emitidas por la Dirección Nacional de Escuelas, pero que en esta ocasión cuenta con una ruta

de acción definida en la que se garantiza la participación del total de la planta profesoral y del estudiantado.

De esta manera, la intervención psicopedagógica propuesta, surge como la mejor alternativa para ser desarrollada en la Escuela de Policía Rafael Reyes y que podría ser tomada como modelo para ser aplicada en las demás escuelas de formación policial en el país, considerando los ajustes a las necesidades educativas particulares, pues presenta un nutrido marco teórico, metodología definida, estructura y organización en su diseño y aplicación, argumentos confiables y la viabilidad de ejecutar las acciones de fortalecimiento de competencias en la formación policial. De igual manera propuso diseñar y aplicar instrumentos de evaluación orientados a favorecer la mejora continua, generando valor agregado por medio de la retroalimentación o *feedback*, tanto en estudiantes como en docentes.

Así mismo, ha quedado clara la importancia que tiene la vinculación y participación de las Directivas de la Escuela de Policía Rafael Reyes, con el desarrollo de la intervención psicopedagógica, pues a través de la presentación de la propuesta se ha contribuido a la toma de decisiones en pro de la aprobación y generación de espacios curriculares y extracurriculares en los cuales se pueda poner en práctica el modelo de programa, como un ejercicio alterno y complementario al desarrollo académico y curricular de los estudiantes para el fortalecimiento de sus competencias, en especial de liderazgo y trabajo en equipo.

Por otra parte, se identificó que existen unas características o condiciones especiales que presenta el cuerpo de profesores policiales en la Escuela de Policía Rafael Reyes, al no contar con un tiempo de dedicación exclusiva a la docencia, por cuanto alternan su ejercicio docente con labores administrativas, permitiendo confirmar que también se debe atender necesidades de orientación a esta población para hacer frente al requerimiento surgido de los resultados en las pruebas de competencias policiales PCP I, de modo que la propuesta de intervención unificará los criterios de los docentes para aplicar homogéneamente a los estudiantes el modelo de programa.

De esta manera, al detectar simultáneamente las necesidades de apoyo a la actividad docente, se integró a la propuesta de intervención psicopedagógica, la implementación de acciones para el desarrollo profesoral desde el modelo TPACK, en especial frente a las nuevas exigencias y necesidades respecto al uso eficiente de las TIC para apoyar la metodología

presencial en claustro que tradicionalmente se ha impartido y que en la actualidad se ha volcado a servirse de la virtualidad con más fuerza debido a las contingencias sanitarias generadas por el Covid 19.

El resultado de la intervención se alinea, además, con la preparación que tienen los estudiantes del programa TPSP, para presentar la evaluación diagnóstica de las pruebas de competencias policiales PCP II, en su segundo periodo académico, con los que se podrá hacer un comparativo entre estos resultados y los iniciales, tanto individual como colectivamente.

Todo lo anterior, permite ofrecer a la sociedad colombiana un personal profesional de policía, con mejor disposición para el servicio, capaz de liderar procesos y procedimientos que sean favorables para la seguridad y la convivencia ciudadana, conscientes de la importancia y las ventajas que tiene trabajar en equipo, contando con herramientas conceptuales y prácticas para promoverlo y finalmente incorporar la psicopedagogía de manera directa al modelo educativo policial en Colombia.

9. Conclusiones

Al incursionar en la actividad formativa de las nuevas generaciones de policías en Colombia, entendiendo su configuración como una profesión reconocida legalmente en la educación superior, ha resultado de gran importancia identificar algunas de las bases que fundamentan la acción psicopedagógica aplicada y dirigida a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. De esta manera, los esfuerzos para potenciar especialmente las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, desde el diseño de un programa de intervención que surge como necesidad sentida a partir de una evaluación diagnóstica en un contexto educativo específico, hacen que la transición directa del aula de clase al ejercicio profesional y laboral de un servicio público se desarrolle con los mejores resultados al ocuparse de requerimientos de seguridad y convivencia en la sociedad nacional.

Es así, que por medio de consultas bibliográficas relacionadas con el fortalecimiento de competencias que integran el ámbito educativo con el laboral y la revisión de modelos de intervención psicopedagógica, se ha podido nutrir un interesante acervo que se constituyó en el referente teórico del que se obtuvieron valiosos aportes que han servido de guía en el diseño e implementación de acciones significativas que fueron formuladas en el desarrollo del presente trabajo.

De esta manera, se determinó la implementación del modelo de intervención psicopedagógica denominado modelo de programas, apoyado desde un plan de acción tutorial extracurricular que paralelamente al desarrollo de los contenidos programáticos de las asignaturas del Programa de educación Técnico Profesional en Servicio de Policía, permitirá atender la necesidad educativa emergente de los resultados de la evaluación de la Prueba de Competencias Policiales PCP I.

De igual manera se pudo establecer la importancia de involucrar a diferentes actores, además de los estudiantes en el proceso de fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, extendiendo la acción psicopedagógica al profesorado del centro educativo, acompañado de directivos y personal administrativo, encontrando que la dinámica de la educación policial presenta unas condiciones especiales para el ejercicio pedagógico, por cuanto los docentes alternan su labor y desempeño con cargos y funciones administrativas,

siendo los primeros en requerir orientación psicopedagógica para llevar a cabo de manera exitosa las propuestas planteadas.

Con relación al sistema de evaluación, se puede indicar que este inicia con la evaluación diagnóstica y los resultados de las PCP I, de donde surge la necesidad de intervención, que da pauta al diseño de instrumentos que cualitativa y cuantitativamente buscan medir la efectividad de su aplicación. De manera específica, la formulación de encuestas que se realizarán al término de cada sesión ejecutada a lo largo de la intervención psicopedagógica, permitirá establecer criterios para la mejora del programa e identificar las acciones que favorezcan el fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

De tal manera, es importante proyectar la continuidad y sostenibilidad del programa, incorporando gradualmente el tratamiento de las demás competencias que hacen parte de la formación policial.

En definitiva, el diseño de la intervención psicopedagógica para el fortalecimiento de competencias permitió conocer las bondades que ofrece esta ciencia encargada del estudio de procesos de enseñanza y aprendizaje, innovando en un escenario que tradicionalmente se enmarca en dinámicas jerárquicas pero que se ha abierto a las posibilidades de incorporar nuevas alternativas educativas, como el modelo de programas apoyado en la acción tutorial para hacer frente a una necesidad educativa; además, quedó clara la importancia de compartir la atención y orientación educativa entre alumnos y profesores, pues desde cada rol el proceso educativo se nutre y evoluciona, para proyectar profesionales de policía cada vez más competentes frente a los retos sociales emergentes.

10. Limitaciones y Prospectiva

Durante la elaboración del presente trabajo, se pudo identificar que una de las principales limitaciones para la implementación de una intervención psicopedagógica, parte del desconocimiento de la ocupación de esta ciencia, pues a pesar de existir necesidades educativas y de mejoramiento continuo en el centro educativo, se exigen resultados efectivos al profesorado sin ofrecerle herramientas o alternativas para su ejecución. Sumado a ello, en razón a la misión constitucional de la institución a la que pertenece el componente pedagógico, se tiene que existe sobrecarga laboral evidenciada en este personal, pues al cumplir simultáneamente labores administrativas con el ejercicio docente, se ven limitadas las posibilidades de innovación, retroalimentación y actualización de conceptos y propuestas que ofrece la psicopedagogía.

Se ha indicado a lo largo del trabajo, que en efecto existe preocupación por identificar las necesidades educativas de los estudiantes en cuanto a las competencias requeridas para ejercer la actividad de policía, pero esta se ha quedado en el diagnóstico evaluativo, de manera que el diseño de intervención presentado en este trabajo se constituye en una propuesta que puede ser acogida por la Dirección Nacional de Escuelas como un modelo a mejorar e implementar en todas las escuelas de formación policial en el territorio nacional.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Rojo, V. (1998). *Diseño de programas de orientación*. [Trabajo académico, universidad de Sevilla]. <https://bit.ly/3pzzJJC>
- Bauselas, E. (2004). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica; modelo de intervención por programas. Universidad Camilo José Cela. *Revista de psicología y psicopedagogía eduPsykhé*, 3(2), 201-216. <https://bit.ly/2ME90wX>
- Bauselas, E. (2006). Diseño y evaluación de programas. *Indivisa, Boletín de estudios e investigación*, 7, 185-187. <https://bit.ly/39ztKPt>
- Castro, M., Medina, A. y Glasserman, L. (2016). Fortalecimiento de las competencias docentes para atender el cyberbullying en una secundaria pública colombiana. *Revista de Investigación Educativa*, 24, 199-223. <https://bit.ly/2Yt8cxq>
- Chaux, E., Lleras, J., y Velásquez, A. (2004). Competencias Ciudadanas: de los Estándares al Aula. Universidad de los Andes. *Revista de Estudios Sociales*, 19, 127-128. <https://bit.ly/3ozMjHw>
- Cuevas, L., Martínez, J., y Ortiz, G. (2012). Recensiones de Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58(3), 1-3. <https://bit.ly/36rjJBI>
- Farías, G., y Montoya, J. (2009). Gestión de un entorno virtual de aprendizaje para el desarrollo de competencias profesionales interculturales: una experiencia de educación superior entre México y España. *Revista Electrónica Universidad de Guadalajara*, 1(1), 1-18. <https://bit.ly/3csSx9q>
- Fong, A., et al. (2005). *La formación laboral del educando en las transformaciones de la escuela básica cubana*. [Trabajo académico, Instituto Pedagógico Latinoamericano y caribeño]. <https://bit.ly/3pBbf2y>
- García, J. M., et al. (2016). *Modelo de intervención para fortalecer las habilidades psicosociales: Mejora el rendimiento académico y la calidad de vida personal y*

profesional, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios
Superiores Zaragoza. <https://bit.ly/36rigL1>

Gómez A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6).
<https://bit.ly/36twT12>

Herrera, A. (2017). *Las competencias en el contexto de la educación superior*. [video]
<https://www.youtube.com/watch?v=hOIX0mr-1M8>

Infante, A., Leyva, P., y Mendoza, L. (2014). Concepciones teóricas acerca de la formación
laboral, *Revista electrónica trimestral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "José
de la Luz y Caballero"*, 13(2), 73-85. <https://bit.ly/3r4sdGX>

Jaschke, H. (2008). *La ciencia policial – Enfoque europeo*, [Trabajo académico, European Police
College. CEPOL] <https://bit.ly/3tfVJv0>

Londoño, F. A. (2015). *Definición, fin y objeto de la ciencia de policía y ciencia del derecho
ESPOL*. [video]. https://www.youtube.com/watch?v=S4ZNewjzi_o

Malagón, M. (2003). La ciencia de la policía y el derecho administrativo. *Estudios Socio-
Jurídicos Universidad del Rosario*, 6(1), 174-210 <https://bit.ly/2YvWp10>

Maldonado, M. (2017). El aula, espacio propicio para el fortalecimiento de competencias
ciudadanas y tecnológicas. *Sophia, Universidad La Gran Colombia*, 14(1), 39-50.
<https://bit.ly/3j5z8g1>

Navarro, E. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista
Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, REICE* 1(2), 1-16
<https://bit.ly/3j0FZYk>

Nieto, J., Nieto, J. y Moreno, J. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial, *Revista Logos
ciencia & tecnología*, 10(2), 90-110. <https://bit.ly/2YvX42S>

Parras, A., et al. (2008). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Gobierno de España, Centro de Investigación y Documentación Educativa. <https://bit.ly/2MHFuGi>

Policía Nacional, 2010. *Lineamiento de política 4. Potenciación del conocimiento y formación policial*. Imprenta Nacional de Colombia

Policía Nacional. (2019). *Informe “PCP” a reforzar entre los 99 aspirantes seleccionados en la convocatoria 203-2019*. Material no publicado.

Quintana, M., et al. (2007). Competencias transversales para el aprendizaje en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(5), 1-6. <https://bit.ly/3pBinvQ>

Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Universidad Militar Nueva Granada*, 15(1), 145-165. <https://bit.ly/2MEbpYk>

Ulrich, D. (2019). *Cómo ejercer el liderazgo, qué aprender, cómo delegar, empoderar y recompensar*. [video] <https://www.youtube.com/watch?v=kucT5AhA5hA>

Vásquez, D. y Gil, L. (2017). Modelo constitucional de la fuerza pública en Colombia. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(39), 139-162. <https://bit.ly/2YtKd1d>

Yokoi, K. (2017). *Liderazgo Latino vs Liderazgo Japonés*. [video] <https://www.youtube.com/watch?v=9kTI28pVbrE>

Zarzar, C. (2017). *¿Qué son las competencias?* [video] <https://www.youtube.com/watch?v=cyMqEhIkWFc>

Referencias Jurídicas

Constitución Política de Colombia. (1991). *Gaceta Constitucional* no. 116.

<http://bit.ly/2NA2BRg>

Congreso de la República de Colombia. (1992, 28 de diciembre). Ley 30. *por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.* Diario Oficial No. 40.700.
<https://bit.ly/3j3CNI>

Congreso de la República de Colombia. (1993, 12 de agosto). Ley 062. *Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República.* Diario Oficial no. 40.987. <https://bit.ly/36t1En4>

Presidencia de la República de Colombia. (1993, 02 de noviembre). Decreto 2203. *Por el cual se desarrollan la estructura orgánica y las funciones de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial no. 41.104. <https://bit.ly/36vE2Ot>

Presidencia de la República de Colombia. (2006, 23 de noviembre). Decreto 4222. *por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional.* Diario Oficial no. 46.462. <https://bit.ly/39zFDEP>

Policía Nacional. (2009, 07 de diciembre). Resolución 03856. *Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección Nacional de Escuelas.*
<https://bit.ly/36rsBY2>

Policía Nacional. (2019, 29 de marzo). Resolución 01087. *Por la cual se implementan las competencias genéricas en la Policía Nacional.*

Anexo A. Competencias para la educación policial

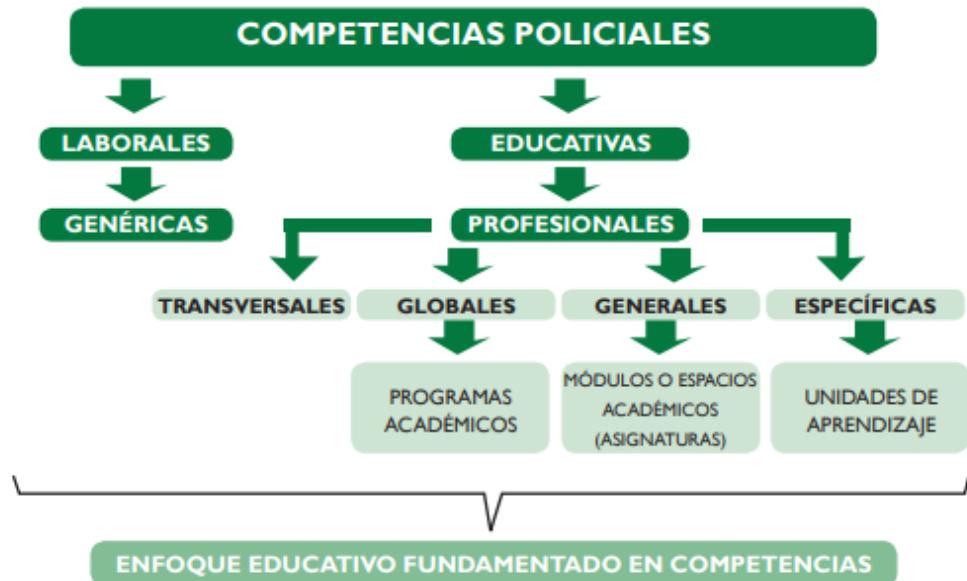


Figura 1. Competencias para la educación policial.

Fuente: Lineamiento de política 4, potenciación del conocimiento y formación policial. p.60

Anexo B. Relación de competencias transversales contenidas en las asignaturas del TPSP

Tabla 7. Relación de competencias transversales contenidas en las asignaturas del TPSP

Asignaturas / Competencias		Adaptabilidad	Aprendizaje cont.	Autorregulación	Condición física	Educador	Efectividad en el servicio	Generador y promotor de seguridad	Habilidad Comunicativa	Investigador social	Liderazgo	Orientación del servicio comunidad	Resolución de conflictos	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
Primer Periodo															
1	Bilingüismo I														
2	Derecho de Policía I														
3	Derecho Disciplinario Aplicado														
4	Derecho Penal y Procedimiento Penal														
5	DDHH y DIH.														
6	Doctrina y Cultura Policial														
7	Educación Ciudadana														
8	Ética General														
9	Introducción al Der. y Derecho Constitucional														
10	Investigación Criminal I														
11	Investigación sociológica y convivencia														
12	Orden Cerrado														
13	Policía Rural														
14	Primeros Auxilios														
15	Servicio de Policía I														
16	Técnicas Comunicación Oral y Escrita														
17	Tecnologías Aplicadas al Servicio														
18	Uso Adecuado de la Fuerza														
Segundo Periodo															
1	Ambientes Educativos Saludables														
2	Bilingüismo II														
3	Cultura de la Legalidad														
4	Departamentos y Municipios Seguros														
5	Derecho de Policía II														
	Derecho Penal Militar y Procedimiento Penal Militar														
7	Educación Ambiental TPSP														
8	Estadística aplicada al servicio de policía														
9	Estudio de Caso TPSP														
10	Fundamento y uso de las armas de fuego														
11	Investigación Criminal II TPSP														
12	Jurisdicciones Especiales														
13	Justicia Transicional														
14	Operaciones Urbanas y Rurales														
15	Prevención Vial Institucional														
16	Resolución de Conflictos														
17	Seguridad Integral														
18	Seguridad Vial TPSP														
19	Servicio de Policía II														

Fuente: Elaboración área académica ESREY, 2020

Anexo C. Criterios para ubicar las competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I

Tabla 8. Criterios para ubicar las competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I

UBICACIÓN	PUNTAJES	COLOR	NIVELES	DESCRIPCION	OBSERVACION
CUARTIL UNO	0%-25%	ROJO	NIVEL SIN DESARROLLAR	La competencia no ha sido desarrollada, pues no cuenta con las habilidades para realizar con éxito la actividad.	
CUARTIL DOS	26%-50%	AMARILLO	NIVEL EN DESARROLLO	La competencia se encuentra en proceso de desarrollo, pues cuenta con algunas habilidades precuentes para implementar la competencia. Califica con puntaje a partir de 26%	Se debe implementar plan de mejora.
CUARTIL TRES	51%-74%	AZUL	NIVEL REQUERIDO	La competencia se encuentra en el mínimo requerido, calificando con puntaje a partir de 51%.	Se debe implementar plan de mejora para mantenerla y/o incrementarla.
CUARTIL CUATRO	75% -100%	VERDE	NIVEL DE EXCELENCIA	La competencia se encuentra en condición de excelencia, calificando en el cuarto cuartil, es decir con puntajes por encima del 75%.	No requiere plan de mejora

Fuente: Informe PCP I convocatoria 203-2019 ESREY, 2019, pp. 4

Anexo D. Ejemplo resultado porcentual de competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I

Tabla 9. Ejemplo resultado porcentual de competencias a reforzar con la aplicación de las PCP I

CONVOCATORIA 203-2019 PATRULLEROS	COMPETENCIAS A REFORZAR													
	TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO	ORIENTACIÓN A LA COMUNIDAD	ADAPTABILIDAD SOCIAL	APRENDIZAJE CONTINUO	EFFECTIVIDAD EN EL SERVICIO	RELACIONES INTERPERSONALES	CONDICIÓN FÍSICA	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	COMUNICACIÓN ORAL	RESILIENCIA	AUTOCRÍTICA	VALORES	SENSIBILIDAD SOCIAL
HERNANDEZ RIAÑO CRISTIAN ANDRES														
BERNAL SANABRIA DUAN ERNESTO											X			
VARGAS ROJAS JOAN MANUEL											X			
MORENO SANCHEZ ESTIBEN FERNANDO														
SILVA HERNANDEZ JUAN DAVID	X													
ROA CARO JUAN DAVID							X							
CARDENAS DUQUE YONATAN ALEXANDER		X												
JEJEN SANTIESTEBAN DIEGO ALEXANDER														
CASTILLO AMEZQUITA JHON SEBASTIAN														
REGINO GRANADA OLMER LUIS			X											
ALVAREZ TABORDA JUAN FELIPE														
ALVAREZ CORTES MIGUEL ALBERTO														
GONZALEZ OSPINA JONNY FELIPE														
HERNANDEZ ALVAREZ CRISTIAN LEANDRO	X											X		
BENITEZ ESTRADA JUAN ESTEBAN			X		X	X								
CORREA GALLEGUO ANGEL ADRIAN														
CORREA ALVAREZ MATEO														
PERLAZA MONROY CARLOS A	X													
GIRALDO HOYOS YEFFERSON DANIEL														
PIEDRAHITA RODRIGUEZ JUAN A														
RAMIREZ CASTAÑO HAROLD	X		X		X									
MUÑOZ CARO JHON FREDY	X										X			
BORIA DARWIN ARBER	X					X					X			
HOYOS HERNANDEZ JOSE	X													

ASPIRANTES SELECCIONADOS PARA ESREY	COMPETENCIAS A REFORZAR														
	Total PCP Aplicado 99	Trabajo en equipo	Liderazgo	Orientación a la comunidad	Adaptabilidad social	Aprendizaje continuo	Efectividad en el servicio	Relaciones interpersonales	Condición física	Resolución de conflictos	Comunicación oral	Resiliencia	Autocrítica	Valores	Sensibilidad social
		10	33	15	8	7	5	1	7	17	2	1	3	2	0
		10%	33,3%	15,1%	8,0%	7,0%	5,0%	1,0%	7,0%	17,17 %	2,0%	1,0%	3,0%	2,0%	0%

Fuente: Informe PCP I convocatoria 203-2019 ESREY, 2019, pp. 4 - 8

A manera de ejemplo, se ilustra como se presenta de forma particular y general los resultados de las competencias a reforzar en el alumnado, indicando de manera porcentual las incidencias en un grupo de 99 estudiantes, que ubican las competencias en los cuartiles uno y dos, demandando la intervención para su refuerzo individual y colectivo.

Anexo E. Definición de competencias que componen el PCP I y PCP II

Tabla 10. Definición de competencias que componen el PCP I y PCP II

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN
1	Trabajo en equipo	Capacidad de trabajar colectivamente en el logro de objetivos institucionales. Consiste en realizar una tarea específica, por medio de un grupo de personas, que conforman, a su vez, un grupo de trabajo.
2	Liderazgo	Capacidad de orientar y dirigir acertadamente equipos de trabajo y/o grupos sociales, para lograr objetivos comunes.
3	Adaptabilidad social	Capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio. Es el proceso de adaptación social por el cual un individuo ajusta su comportamiento a las expectativas del medio social en que se mueve.
4	Resolución de conflictos o conciliador	Capacidad para prevenir, disuadir e intervenir en situaciones que involucran posiciones e intereses diferentes, concertando y planteando alternativas de solución que promuevan la convivencia pacífica.
5	Aprendizaje continuo	Capacidad para adquirir y asimilar constantemente conocimientos, habilidades y valores, que conjugados con la práctica y la experiencia optimizan su desempeño laboral.
6	Relaciones interpersonales	La capacidad de establecer fácilmente vínculos e interacciones apropiadas con diferentes personas o grupos, en diferentes situaciones, también llamadas habilidades sociales.
7	Orientación a la comunidad	el comportamiento relacionado con el desarrollo de tareas y servicios propios de deber policial que representen los valores institucionales, la ley y los principios de humanismo en el trato de personas y situaciones. También identificado como servicio al cliente.
8	Efectividad en el servicio o calidad en el servicio	Son actividades indeterminables, intangibles y temporales que son el resultado de esfuerzos humanos o mecánicos que producen un hecho, un desempeño o un esfuerzo que implica la participación del cliente y que no es posible poseer físicamente; por tanto, puede ser el objeto principal de una transacción ideada para satisfacer las necesidades o deseos de los clientes.
9	Condición física	Es la capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico, que le permitan responder a las exigencias del medio.
10	Resiliencia	Mantiene una actitud positiva frente a las situaciones adversas.
11	Reconocimiento	Capacidad para reconocer los errores propios y corregirlos de forma asertiva. (autocensura o autocrítica)
12	Sensibilidad social	Reconoce los actores sociales, sus problemas y al otro como sujeto social válido. Es el grado de identificación y compromiso de una persona para con sus semejantes y la sociedad en general, colaboración y ayuda en situaciones de riesgo, peligro, pobreza y su preocupación por ser solidario y activo participante.
13	Comunicación oral y escrita	Demuestra habilidades en gramática, ortografía y oratoria argumentativa.
14	Valores – moral y disciplina	Evidencia estructuras morales relacionadas con el cumplimiento del servicio, el respeto por sí mismo y el otro y la moral social. Ideología personal. También se entiende como conciencia moral. Se manifiesta como la capacidad de servicio y de entrega hacia los demás.

Fuente: Informe PCP I convocatoria 203-2019 ESREY, 2019, pp. 3

Anexo F. Comparación contextual de competencias

Tabla 11. Comparación contextual de competencias

Competencias Línea de política 4 Potenciación del conocimiento y formación policial 2010 PEI 2013 Y Asignaturas del Programa Técnico profesional en servicio de policía a 2020	TRANSVERSALES																			
	Adaptabilidad	Aprendizaje cont.	Autorregulación	Condición física	Educador	Efectividad en el servicio	Efectividad en el Servicio	Generador y promotor de seguridad	Habilidad Comunicativa	Investigador social	Liderazgo	Orientación del servicio a la comunidad	Resolución de conflictos	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Comunicación oral y escrita	Reconocimiento	Resiliencia	Sensibilidad social	Valores, moral y disciplina
Competencias medibles en la Prueba de Competencias Policiales PCP desde 2014	Adaptabilidad	Aprendizaje cont.	Condición física	Efectividad en el servicio	Liderazgo	Orientación del servicio a la comunidad	Resolución de conflictos	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo											
Competencias genéricas medibles con el inventario de preferencias asociado a las competencias IPAC 2006 – 2014 Manual mejoramiento de competencias genéricas 2009	Adaptabilidad	Aprendizaje cont.	Condición física	Efectividad en el servicio	Liderazgo	Orientación del servicio a la comunidad	Resolución de conflictos	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo											

Fuente: Elaboración propia, área académica ESREY, 2020

En el Anexo F, se visualiza como han sido definidas y establecidas las competencias en el modelo educativo policial en los años 2006 a 2020, atendiendo a las dinámicas de transformación institucional de la Policía Nacional.

Anexo G. Instrumento de evaluación de la intervención psicopedagógica dirigido a docentes policiales

Tabla 12. Instrumento de evaluación de la intervención psicopedagógica dirigido a docentes policiales

Grado _____ Nombres y Apellidos _____
Cargo alterno al ejercicio docente _____ Dependencia _____
Asignatura (s) que orienta _____

Objetivo de la evaluación. Identificar el nivel de aceptación que tiene el profesorado de la Escuela de Policía Rafael Reyes, respecto al diseño e implementación del programa “Competente-mente” en cuanto al desarrollo de competencias en los estudiantes del TPSP. Las respuestas están formuladas en una escala Likert en la que se estable:

1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo

Encuesta a docentes	1	2	3	4	5
¿La instrucción acerca del diseño e implementación del programa “competente-mente” fue clara y suficiente?					
¿Los conceptos relacionados con las competencias policiales fueron apropiados por docentes y estudiantes del programa TPSP?					
¿El diseño de la intervención fue pertinente para atender la necesidad educativa relacionada con el fortalecimiento de competencias en los estudiantes del programa TPSPS?					
¿El diseño de la intervención por sesiones favoreció el ejercicio docente para potenciar las competencias en los estudiantes?					
¿Considera que la instrucción para la implementación del modelo TPACK impartido en la Escuela de Policía Rafael Reyes, mejoró las competencias del profesorado?					
¿Los recursos y materiales asignados para el desarrollo del programa “competente-mente” fueron adecuados y suficientes?					
¿El tiempo asignado para el desarrollo de las diferentes actividades del programa “competente-mente” correspondió a una adecuada planificación?					
¿La participación de las directivas de la Escuela de Policía Rafael Reyes en el desarrollo de las actividades dio cuenta de su compromiso con el programa “competente-mente”?					
¿Se pudo evidenciar el fortalecimiento de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo en los estudiantes del TPSP?					
Conforme a su experiencia en el desarrollo del Programa “competente-mente” indique que aspectos puede resaltar y que sugerencias haría para mejorarlo en su aplicación a un nuevo grupo de estudiantes:					

Fuente: Elaboración propia

Anexo H. Rúbrica evaluativa para identificar aspectos asociados a las competencias de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes del TPSP.

Tabla 13. Rúbrica evaluativa cualitativa y cuantitativa

No.	¿Qué se espera evidenciar en el estudiante?	¿Cómo se Evidencia?	¿Qué pregunta se le hace?
1	Capacidad para comunicarse acertadamente	Su expresión es clara, al hacer la proclama institucional y dirigirse a la ciudadanía.	¿Qué debe decir al llegar al lugar de los hechos y que le dice a cada persona presente en el caso?
2	Apropiación de algunas claves de comunicación radial	Utiliza el medio radial durante el desarrollo del caso	¿Cuáles son las claves que debió utilizar en el caso que le fue asignado?
3	Seguridad en el desplazamiento y en el mantenimiento de su integridad	A través de la expresión corporal, mantiene control del escenario, realiza escaneo visual	¿Cómo garantizar la seguridad personal, para poder atender el caso, minimizando el riesgo?
4	Trabajo en equipo	Se observa claridad en el juego de roles con su compañero de patrulla	¿Qué actividad debe realizar cada integrante de la patrulla?
5	Manejo de elementos hallados en el escenario	Hallazgo de los elementos materiales probatorios y su aseguramiento	¿Qué, cuándo, dónde y cómo debo realizar la búsqueda?
6	Aseguramiento de la escena	Acordonó el lugar, utiliza los elementos apropiados	¿Qué, cómo y para qué protejo una escena?
7	Capacidad descriptiva y lectoescritura	Diligenciamiento del formato de primer responsable	¿Cuál fue el procedimiento que desarrolló y que halló en la escena?
8	Eficacia	Tiempo utilizado para el desarrollo del ejercicio	¿Cuánto demoró en el desarrollo el ejercicio?
9	Eficiencia	Hizo uso adecuado de los elementos con los que cuenta para el servicio	¿Previo o contó con los elementos necesarios para realizar el ejercicio?
10	Efectividad	Logró el objetivo planteado para el ejercicio	¿Cumplió con todos los pasos indicados para el desarrollo exitoso del ejercicio?

No.	Apellidos y nombres de los estudiantes	Item a evaluar									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fuente: Elaboración propia – Área académica (ESREY)