

**APROPIACION DE LAS COMPETENCIAS FUNDAMENTALES EN LOS
ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ**



JAIME GUZMAN GALINDO

**Trabajo de Grado para Optar al Título de
Especialista en gerencia del talento humano**

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de Psicología

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MANIZALES 2012

TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCION.....	PAG
1. PROLEGOMENO DE LAS COMPETENCIAS.....	5
1.1 descripción del problema.....	6
1.2 Surgimiento del estudio.....	6
1.3 Justificación.....	7
1.4 Formulación del problema.....	8
1.5 Objetivo General.....	8
1.6 Objetivos específicos.....	8
1.7 Tópicos del marco teórico.....	9
2. ANTECEDENTES DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS EN LA FORMACION PROFESIONAL.....	11
2.1 Investigación sobre competencias en el ámbito local.....	12
2.1.1 Objetivo general.....	13
2.1.2 Objetivos específicos.....	13
2.1.3 Metodología.....	13
2.1.4 Resultados.....	14

2.2 Desarrollo de competencias laborales en los estudiantes de séptimo semestre del programa de administración de empresas de la Universidad de la Gran Colombia seccional armenia.....	15
2.2.1 Objetivo general.....	15
2.2.2 Objetivos específicos.....	15
2.2.3 Metodología.....	16
2.2.4 Resultados.....	16
2.3 Competencias y gestión del conocimiento en un escenario universitario.....	17
2.3.1 Objetivo General.....	17
2.3.2 Objetivos específicos.....	17
2.3.3 Resultados.....	18
3. CONCEPTOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	19
4. COMPOSICION DE COMPETENCIAS EN EL MODELO PEDAGOGICO DE LA POLICIA NACIONAL.....	21
5. COMPETENCIAS FUNDAMENTALES SEGÚN MODELO PEDAGOGICO DE LA POLICIA NACIONAL.....	21
6. METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	24
7. APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	26

8. ANALISIS Y DISCUSIONES.....	36
9. RESULTADOS.....	39
BIBLIOGRAFIA.....	41
ANEXOS.....	45

**APROPIACION DE LAS COMPETENCIAS FUNDAMENTALES EN LOS
ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ
[ANALYSIS OF TRAINING FOR SKILLS SCHOOL STUDENTS ALEJANDRO
GUTIERREZ CARABINEROS]**

RESUMEN

El trabajo que se presenta a continuación permite analizar el grado de apropiación de las competencias fundamentales que se manejan en la formación de los estudiantes de las promociones 001 a patrulleras, 042 a patrulleros de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez de Manizales, el cual permite verificar si los componentes del saber, el saber hacer y el ser alcanzan los objetivos propuestos en la vida profesional de manera satisfactoria.

Palabras Claves: Competencia, habilidad, Saber, Saber hacer, ser.

ABSTRACT

The work presented here allows the analysis of the degree of ownership of the core competencies that are handled in training students to patrol 001 promotion, 042 and 043 to Patrol Police School Alejandro Gutiérrez in Manizales, the verifies that the components of knowledge, know-how and being meet the objectives in professional life successfully.

Keywords: competence, skill, knows, know how, to be.

1. PROLEGÓMENO DE LAS COMPETENCIAS

Como seres humanos, todo aquello que sea desconocido nos causa gran asombro, viajamos en nuestra propia realidad y desconocemos el contexto de lo que pasa en nuestro entorno educativo, donde nos encerramos en sí mismos y dejamos que los estudiantes aprendan lo que creemos que es lo más acorde, por consiguiente una formación por competencias es una gran responsabilidad y a la vez permite el rescate de un sujeto que se encuentra inmerso en un mundo tal vez desconocido, es por ello que el análisis que se presenta en este documento escritural, traza líneas claves para descubrir verdaderamente cuales son las competencias que seguramente son potenciadas por los estudiantes en la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez y poder a través de este recorrido seguir un proceso de formación que nos entregue insumos básicos que permitan cotejar un encuentro con una realidad tal vez desconocida para el personal que hace parte de dicho centro educativo.

Educar por competencias es entender la realidad del otro, descubrirla y naufragar con él por las sendas del conocimiento y la praxis, la cual nos debe llevar a la realidad, una realidad palpable, tangible que nos permita enfrentar este contexto actual.” Para responder a los desafíos de la globalización parece necesario preparar a las personas para un mundo del trabajo donde las tareas que hay que efectuar estarán en constante evolución, la jerarquía cederá su lugar a una organización en redes, la información transitará a través de canales múltiples e informales, la toma de iniciativa predominará sobre la obediencia y donde las lógicas en juego serán particularmente complejas debido a la ampliación de los mercados más allá de las fronteras de los Estados. Morín (p.16)

Estos desafíos nos permiten encontrar elementos claves para entender nuestras generaciones cotidianas y así potenciar todas aquellas capacidades que día tras día se transforman y evolucionan a ritmos agigantados, este mundo de cambios constantes, abre nuevos horizontes a realidades tal vez conocibles pero a la vez irreconocibles para muchos de nosotros.

Por consiguiente, el gran desafío actual es comprender el mundo de la vida, la construcción social de la realidad y como en el mundo de la vida se nace o se perfeccionan unas habilidades, unas destrezas, unos rasgos de personalidad que permiten que cada sujeto en su mundo logre desarrollar unas formas de interactuar con el mundo y poder así ayudar a las demás personas que habitan el contexto actual.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMA.

Indica la necesidad de realizar seguimiento a los estudiantes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, que aspiran a ostentar el grado de patrulleros, sobre la apropiación de competencias plenamente definidas dentro de los lineamientos generales de la Política institucional “*potenciación del conocimiento y formación policial*”, como un saber hacer; para ello se necesita un tercero, el que observe, mire, registre y valide la existencia de esas competencias como validación ó reconocimiento institucional de las competencias fundamentales en el proceso de formación policial

1.2 SURGIMIENTO DEL ESTUDIO

El presente estudio surge como continuidad a un estudio realizado por un grupo de profesionales de la Escuela, en el año 2008, denominado “El Significado de Ser Patrullero y las Transiciones Ecológicas de los Jóvenes Formados en la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez”, donde se enfatiza las dificultades que deben afrontar los jóvenes antes, durante la permanencia en la escuela y después del egreso.

Entre los aspectos que emergieron se tiene, la poca articulación en ocasiones de la teoría y la práctica, fundamento básico en la formación por competencias. Otro aspecto por resaltar es lo atinente a una de las recomendaciones que deja el estudio, en el sentido que se debe hacer evaluación y seguimiento permanente a las competencias fundamentales de los jóvenes durante el proceso formativo como en el ejercicio profesional.

Es por lo anterior, que se hace oportuno dar continuidad al tema de la apropiación, evaluación y seguimiento a las competencias fundamentales de los estudiantes en proceso de formación de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez.

1.3 JUSTIFICACION

El estudio le permitirá a la Escuela, como centro educativo, obtener conocimiento en torno a los aspectos teórico – prácticos que durante el proceso de formación le permiten a los estudiantes la apropiación de las competencias educativas fundamentales.

De otro lado, el contar con una información de viva voz de los actores partícipes del proceso educativo, será un insumo determinante para el planteamiento de estrategias de actualización desde lo pedagógico y así mismo de innovación en la parte del quehacer profesional.

Es digno de resaltar que el estudio es innovador, toda vez que en la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, no cuenta con un sistema estandarizado donde se pueda evidenciar la apropiación de competencias educativas fundamentales desarrolladas por los estudiantes. La viabilidad en la aplicación del sistema se da por el contacto directo y permanente que se tiene con los estudiantes en el ejercicio docente. Aunado a lo anterior, se tiene la posibilidad de dar aplicabilidad a los resultados en las escuelas de formación a nivel país.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Surge el interrogante ¿Cuáles son las estrategias teórico- práctico que se deben desarrollar para que los estudiantes se apropien de las competencias fundamentales relacionadas en el modelo pedagógico de la Policía Nacional?

1.5 OBJETIVO GENERAL

Proponer estrategias teórico – prácticos que permitan la apropiación de las competencias educativas fundamentales propuestas en el modelo pedagógico de la Policía Nacional

1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Indagar en los estudiantes cuales son las estrategias teóricas que posibiliten en ellos la apropiación de las competencias educativas fundamentales.

-Determinar las estrategias que deben desarrollar los docentes en las aulas prácticas que posibiliten en los estudiantes el desarrollo de las competencias educativas fundamentales.

-Proponer estrategias teórico – prácticos que permitan la apropiación de las competencias educativas fundamentales propuestas en el modelo pedagógico de la Policía Nacional

1.7 TÓPICOS DEL MARCO TEÓRICO

En el contexto del Modelo de Gestión Humana por Competencias, de la Policía Nacional, se plantea el modelo pedagógico de formación policial, con el fin de articular los componentes y recursos que permiten el desarrollo de los programas académicos, en coherencia con la política institucional, para avanzar hacia un Sistema Educativo, que garantice la unidad de criterios respecto de la educación como práctica social.

Desde esta perspectiva, se describe el modelo pedagógico de formación por competencias, orientado a vincular el mundo educativo con el ámbito laboral, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes de quien aprende, para lograr un profesional integral, dispuesto a servir a la institución y comprometido con la comunidad.

El desarrollo de este modelo, implica el concurso de toda la comunidad educativa, para lograr un cambio de cultura, en la cual se privilegie el desarrollo de estrategias significativas de aprendizaje, que enfatizan en metodologías activas, participativas, centradas en la práctica para la solución de problemas, así como en el trabajo colaborativo y autónomo. Finalmente, el modelo requiere implementar procesos de evaluación orientados a determinar el nivel de desarrollo de las competencias, la calidad de los programas y el efectivo desempeño de los egresados.

El modelo pedagógico diseñado la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional y puesto en ejecución por las diferentes Escuelas de formación para el personal Directivo y personal ejecutivo contiene entre otros los siguientes aspectos:

El modelo pedagógico de formación por competencias, se fundamenta teóricamente en la psicología cognitiva de Piaget, quien planteó la importancia de la actividad del sujeto en el proceso de conocimiento. Además, se sustenta en la teoría de Gardner, quien concibe la inteligencia como la capacidad para resolver problemas. Las competencias se proponen desde un modelo constructivista, con énfasis en lo significativo, (Ausubel 1955) mediante el cual se activan aprendizajes previos que interactúan con la nueva información que se recibe, para construir y reconstruir otros conocimientos con la participación, el esfuerzo, la dedicación y compromiso del estudiante. De esta manera se reconocen y valoran las potencialidades y capacidades de quien aprende, en lo cognitivo, procedimental y actitudinal.

Por una parte, se asumió el modelo pedagógico constructivista, que supone privilegiar el aprendizaje activo y autónomo, como estrategia para que el estudiante construya su propio

conocimiento. Por otra parte, se tomó como referente el aprendizaje por interacción social, el cual plantea que la educación es un proceso eminentemente social, donde prevalece el aprendizaje colaborativo. También se integró, como referente teórico al modelo, el aprendizaje significativo, en el cual el estudiante debe apropiarse de los conocimientos, integrarlos a sus aprendizajes previos e incorporarlos a su estructura mental, para ponerlos a disposición del adecuado desempeño.

El objetivo de aplicar un enfoque educativo por competencias, no es otro que el de identificar el ser, el saber y el saber hacer, requeridos para formar un policía competente e integral, de acuerdo con las necesidades sociales e institucionales. El enfoque por competencias es útil en el campo educativo porque al estudiante no se le exige solamente que repita una información, sino que demuestre que está en capacidad de utilizar esa información en el momento oportuno, para resolver un problema o realizar una tarea¹. Adaptado de FLÓREZ OCHOA Rafael. (1994) p.160.

2. ANTECEDENTES DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS EN LA FORMACION PROFESIONAL

Gonczi (1994) expresa que casi todas las profesiones en Australia, al igual que en otros países de habla inglesa, han desarrollado estándares de evaluación basados en competencias, Aunque menciona que algunos autores han criticado las aproximaciones basadas en competencias porque consideran que solo son aplicables a ocupaciones de nivel medio, él plantea que se pueden aplicar tanto a ocupaciones como a profesiones.

¹ FLÓREZ OCHOA Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. Santafé de Bogotá. Mc Graw Hill 1994 p.160.

En Europa se establece el concepto de aprendizaje permanente o “aprendizaje para toda la vida” (longlifelearning) indicando que debe ser el principio rector de la oferta de servicios educativos (Comisión de las comunidades europeas, 2000). Colardyn (2002) señala que el concepto de “aprendizaje para toda la vida” ha demandado a los países europeos el desarrollo de un sistema de Evaluación Basada en Competencias (EBC) que sea aplicable tanto al aprendizaje formal como al no formal e informal.

Coppieters (2005) plantea que las instituciones educativas no solo deben transferir conocimientos sino que deben convertirse en organizaciones que aprenden (learningorganizations) al desarrollar en los estudiantes (a los que llama aprendices autodirigidos) las competencias de aprendizaje para toda la vida (longlifelearningcompetencies).

Competencia es la habilidad para utilizar habilidades y conocimientos efectivamente para lograr un propósito (Karmel, 1985 y Borthwick, 1993 ambos citados en Warn y Tranter, 2001).

Competencia involucra la capacidad para transferir conocimientos y habilidades a nuevas tareas y situaciones. (Mayer, 1992, citado en Warn y Tranter, 2001).

La competencia se define como la capacidad individual probada para usar el know-how, habilidades, calificaciones o conocimientos para satisfacer situaciones y requisitos ocupacionales y cambiantes (Cedefop, 2000, citado en Colardyn, 2002).

2.1 INVESTIGACIONES SOBRE COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO LOCAL

EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE COMTADURIA PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA, PERIODO 1999-2002.²

2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar las competencias laborales de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad libre seccional Pereira del periodo 1999-2002 y su relación con la propuesta académica recibida.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Analizar el programa de formación de la Universidad libre en cuanto a los propósitos para el desarrollo de las competencias laborales del contador público.

Evaluar las competencias laborales de los egresados en contaduría pública de la Universidad libre.

Comparar los propósitos planteados por el programa de formación en contaduría pública de la universidad libre, en cuanto al desarrollo de competencias laborales esperadas frente a las competencias que efectivamente tienen sus egresados.

² Evaluación de las competencias laborales de los egresados del programa de contaduría pública de la universidad libre seccional Pereira, periodo 1999-2002

2.1.3 METODOLOGIA.

El estudio corresponde a una investigación evaluativa de carácter expofacto por cuanto valora y justifica el desempeño profesional de sus egresados (de 3 años como mínimo y 6 como máximo). Se desarrolla conforme a los criterios de la investigación evaluativa, ya que se establece la relación del desempeño práctico de los egresados de contaduría pública de la universidad libre de Pereira y el programa ofrecido por la institución. Este tipo de investigación es posible, al responder ¿Cuáles son las competencias requeridas a los egresados en su desarrollo profesional?, para evaluarlas desde la coevaluación, realizada por su Jefe-par inmediato, y la autoevaluación determinada por el mismo egresado, y confrontar los parámetros explícitamente propuestos en su formación profesional.

2.1.4 RESULTADOS

En cuanto al programa de formación en contaduría pública de la Universidad pública de la Universidad libre seccional Pereira, respecto al desarrollo de competencias laborales de los egresados se concluyó que: aunque no sea explícito el concepto de formación basada en normas de competencias, al hacer el análisis de los documentos este tipo de formación está presente y se forma en ellas. Ello es evidente especialmente en los procesos de formación que explicitan claramente criterios de desempeño (saber ser, saber conocer y saber hacer) del egresado, conforme al desempeño en sus diferentes roles como persona, como empleado y como profesional. Sin embargo es importante aclarar el hecho de que se evidenció un mayor énfasis

documental en la formación en las competencias laborales generales frente a las competencias laborales específicas; éstas últimas son más bien abordadas como contenidos necesarios para el desempeño del contador público, pero no se muestran evidencias documentales de estrategias de trabajo inter o transdisciplinario, estudios de casos o situaciones problemas, que permitan desarrollar competencias de autoaprendizaje.

2.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS ESTUDIANTES DE SEPTIMO SEMESTRE DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA SECCIONAL ARMENIA³

2.2.1 OBJETIVO GENERAL

Interpretar el significado que ha tenido el desarrollo de competencias laborales desde el aula de clase para los estudiantes de séptimo semestre de administración de empresas de la universidad la gran Colombia seccional armenia.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Analizar como la experiencia de investigación en el aula, contribuyen al desarrollo de competencias laborales en los estudiantes.

³ Desarrollo de competencias laborales en los estudiantes de séptimo semestre del programa de administración de empresas de la universidad la gran Colombia seccional armenia

Comprender el significado que ha tenido para los estudiantes la integración de tareas teórico-prácticas en el desarrollo de competencias laborales

Interpretar el sentido que para los estudiantes ha tenido su participación en la asignatura administración de empresas solidarias, como medio para el desarrollo de competencias laborales.

2.2.3 METODOLOGIA

La investigación es de corte cualitativo y contiene un enfoque hermenéutico, porque se interpreta el sentido que han dado los estudiantes acerca de las experiencias vividas desde el aula de clase, en el cual se hace lectura del arraigo, de la historia y del modo de pensar de los alumnos frente a la experiencia y su entorno. Así lo manifiesta Gadamer cuando afirma que:

El sujeto hermenéutico es un ser espíritu objetivo, o sea, transpuesto de su interioridad al lenguaje de la cultura, de las instituciones, de los símbolos y, por lo mismo, pertenecientes y arraigado a la historia y sus modos y, sus eventos; es un sujeto vital en tanto se integra a las eventualidades de la vida. El sujeto hermenéutico tiene por excelencias un personalidad lingüística generativa, transformadora como quiera que la proclama un proyecto de vida, en orden a un proyecto de vida. Y el sujeto hermenéutico siempre se pregunta ¿Que quiero conocer?, ¿Para qué quiero conocer?, ¿Para qué sirve el conocer? GADAMER, Haans- Georg. Verdad y método. S.l.: s.n., 1960

2.2.4 RESULTADOS

Deja claro la investigación que el estudiante solicita y reclama aprender mediante pedagogías activas, donde sea protagonistas de su propio aprendizaje, donde se conjugue teoría con práctica, según la coincidencia extraída de los datos suministrados por los informantes clave.

El estudiante pide a la Universidad la implementación de currículos flexibles, con didácticas especiales que promuevan la investigación desde el aula hacia el contexto, que apunten a actividades investigativas tanto de estudiantes como de maestros, que promuevan dicha integración, con el ánimo de desarrollar competencias que le permitan enfrentarse al mundo laboral.

2.3 COMPETENCIAS Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN UN ESCENARIO UNIVERSITARIO⁴

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar las competencias de quienes lideran programas académicos en la Universidad de Manizales, que han realizado procesos para la creación y puesta en funcionamiento de nuevos programas o para acreditación o reacreditación de calidad, en el contexto de la Gestión de conocimiento

2.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

⁴ Competencias y gestión del conocimiento en un escenario universitario, tesis universidad de Manizales para optar el título de magister en GTH.

Describir las competencias que poseen quienes han emprendido y obtenido cambios a nivel de acreditación, reacreditación o de propuestas de nuevos programas en la Universidad de Manizales.

Describir como se ha hecho gestión de conocimiento para creación y puesta en funcionamiento de nuevos programas o para acreditación o reacreditación de calidad, en la Universidad de Manizales.

2.3.3 RESULTADOS

Para la descripción de las competencias de quienes han liderado cambios en la Universidad de Manizales, relacionados con creación de nuevos programas o procesos de acreditación o reacreditación de programa, se tomo como base el clúster de competencias de Bennis y Namus (1995) y se adaptó de manera que ajustara a las condiciones de un escenario universitario. Estos autores proponen cuatro categorías de competencias (Metacompetencias) con sus respectivas subcategorías (competencias propiamente dichas). Se buscó la presencia de estas competencias en quienes han liderado los cambios mencionados en la Universidad de Manizales y a cada una se le asignaron indicadores de acuerdo con las entrevistas realizadas y los resultados de los cuestionarios aplicados. Adicionalmente se presentan, se definen y se asignan indicadores a competencias que surgieron del estudio y que no son consideradas por Bennis y Namus.

Es importante señalar que los resultados de la entrevista fueron contrastados con encuestas realizadas a los colaboradores más cercanos al líder en cada proceso, para lo cual se presentan los resultados y los correspondientes análisis.

Los hallazgos en el estudio para cada una de las categorías (Metacompetencias) y las subcategorías (competencias propiamente dichas), fueron los siguientes:

Trabajo bajo presión: Capacidad para producir resultados en momentos de crisis.

Los resultados muestran que en los líderes el trabajo constante es a presión, puesto que no solo se debe cumplir con el trabajo habitual, sino que es necesario responder a las exigencias del CNA y lograr el compromiso de los actores en los procesos (alumnos, profesores, administrativos y egresado); una manera de producir resultados es a través de la organización de grupos de colaboradores en quienes se puede confiar.

Inteligencia emocional: es la capacidad de interactuar con el mundo teniendo en cuenta los sentimientos, comprende también habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía la agilidad mental. Estas habilidades configuran rasgos de carácter como la autodisciplina la compasión o el altruismo, que están presentes en procesos de adaptación social.

3. CONCEPTOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Diversos autores han señalado conjuntos de competencias profesionales que los empleadores esperan que tengan los egresados universitarios que entran a trabajar en sus empresas.

Warn y Tranter (2001) hablan de competencias genéricas y específicas. Consideran que las genéricas son las competencias reconocidas como importantes por los empleadores.

Candy y Crebert (1991, citados en Warn y Tranter, 2001) afirman que los empleadores esperan que la “educación terciaria” desarrolle las siguientes competencias:

- Comunicación oral
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Auto-manejo
- Solución de problemas y liderazgo

Harvey y cols, (1997, citados en Warn y Tranter, 2001) mencionan que los empleadores esperan empleados con tres competencias:

- Adaptativas (encajar rápidamente en el lugar de trabajo)
- Adaptables (usar su iniciativa para desarrollar nuevas ideas)
- Transformativas: (ayudar a la evolución de la organización inspirando a otros y liderando cambios)

Mayer (1992, citado en Warn y Tranter, 2001), identifican las siguientes competencias como las necesarias para la asimilación exitosa de las personas a la fuerza de trabajo::

- Recolección, análisis y organización de información
- Comunicación de ideas e información
- Actividades de planeación y organización

- Trabajo con otros y en equipo
- Uso de técnicas e ideas numéricas
- Solución de problemas
- Uso de tecnología

La expectativa de que los profesionistas dominen las competencias proveniente no solo del campo educativo sino también del laboral se puede observar en los procesos actuales de recursos humanos en base a competencias, sobre todo el reclutamiento, la selección y la capacitación (Fletcher, 2000).

4. COMPOSICION DE COMPETENCIAS DEL MODELO PEDAGOGICO DE LA POLICIA NACIONAL:

El ser: comprende las actitudes, comportamientos, intereses y valores, el saber relacionarse con los demás, al igual que la adaptabilidad, sociabilidad, autocontrol y seguridad en sí mismo, permitiendo consolidar la dignidad, la autonomía y la autoestima de las personas.

El saber: se relaciona con los conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos y de gestión, o conjunto de conocimientos generales y específicos, tanto teóricos como prácticos de las distintas disciplinas.

El saber hacer: hace referencia a las habilidades y destrezas, fruto de la experiencia y del aprendizaje, así como a la aplicación de métodos o técnicas en contextos específicos, para resolver problemas en situaciones inciertas e imprevistas.

5. COMPETENCIAS FUNDAMENTALES-MODELO PEDAGOGICO POLICIAL

Conceptos

1. **Liderazgo.** Capacidad de orientar y dirigir equipos de trabajo y/o grupos sociales para el logro de objetivos comunes, permitiendo la acertada toma de decisiones y generando impacto en los procesos propios del servicio de policía.
2. **Orientación del Servicio a la Comunidad.** Disposición y compromiso permanente para atender de forma efectiva las necesidades y requerimientos de la comunidad, contribuyendo a la convivencia pacífica, tranquilidad y seguridad pública.
3. **Investigador Social.** Capacidad para observar, describir y explicar la realidad social, económica, política y cultural, como herramienta para potenciar el servicio.
4. **Generador y promotor de seguridad.** Capacidad para diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias de seguridad, orientados al bienestar de la comunidad y la convivencia pacífica.
5. **Relaciones Interpersonales.** Capacidad para interactuar y establecer vínculos con diferentes personas y grupos, en diversos contextos.

6. Adaptabilidad. Capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio. Capacidad para ajustarse a contextos sociales y laborales diversos, de acuerdo con las necesidades y requerimientos del servicio.

7. Aprendizaje continuo. Capacidad para asimilar constantemente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que optimicen el desempeño laboral.

8. Educador. Capacidad para multiplicar conocimientos y experiencias desde su sentir, pensar y actuar, con el fin de fortalecer la imagen institucional, el saber policial y los procesos de desarrollo comunitario.

9. Autorregulación. Habilidad para desarrollar y mantener actitudes, que le permitan al policía comportarse como un ser integral, capaz de autogobernarse en los ámbitos familiar, laboral y social.

10. Efectividad en el Servicio. Capacidad para orientar el desempeño policial al logro de resultados productivos, según metas establecidas.

11. Resolución de Conflictos. Capacidad para prevenir e intervenir en situaciones que involucran posiciones contrarias o intereses diferentes, planteando alternativas de solución, de manera pacífica y equitativa.

12. Habilidad Comunicativa. Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita, de manera lógica y precisa.

13. Trabajo en Equipo. Capacidad de integración, adaptación y aceptación de situaciones que demanden resultados de trabajo colectivo, en torno a un objetivo.

14. Condición Física. Capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico que le permitan responder de manera efectiva a las exigencias del servicio.

15. Ética para la convivencia. Capacidad para desarrollar y afianzar actitudes y habilidades sociales que posibiliten la práctica e interiorización de comportamientos, ligados a una sólida autonomía moral. Condición humana que cultiva la ética y la necesidad de vivir en común, respetando reglas. Capacidad de interactuar para construir relaciones sociales, fundamentales en la solidaridad, la justicia, la equidad, la igualdad y la verdad, como pilares esenciales para el desarrollo del individuo en sus ámbitos familiar, laboral y social. Integra los principios y valores institucionales, además de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, en el marco de la cultura de la legalidad.⁵

6. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El trabajo realizado Corresponde a un estudio de carácter exploratorio expo-facto por cuanto se observan hechos ocurridos, buscando en el pasado los factores que los hayan podido ocasionar,

⁵ COLOMBIA. POLICIA NACIONAL, Dirección de Talento humano. Manual de Conceptualización del Modelo de Gestión Humana Fundamentado en Competencias. 2009.

por cuanto los aspirantes a ostentar el grado de patrulleros han permanecido en la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez en un lapso de tiempo de un (1) año, recibiendo la formación policial y se realiza en las siguientes fases:

- Se realiza entrevista semiestructurada, mediante una guía, para permitir que los estudiantes puedan expresarse con facilidad y puedan dar cuenta de la apropiación de las competencias fundamentales durante su proceso de formación.

- De acuerdo a los resultados de la entrevista proponer estrategias para la apropiación de competencias en los estudiantes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, así como las estrategias que deben desarrollar los docentes en las aulas y finalmente proponer una estrategia que articule la apropiación de competencias con el modelo pedagógico de la Policía Nacional.

- Población: Estudiantes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez curso 001 personal femenino y curso 042, lo conforman 272 estudiantes, donde para el ejercicio se tiene en cuenta el 22% de la población estudiantil teniendo como base que el periodo de formación es de un(1) año.

- Características de inclusión: Se tiene en cuenta el personal de Estudiantes que su proceso de formación durante la vigencia 2011, estudiantes activos en proceso de formación.

- Técnicas de recolección de información: Entrevista

- Instrumentos: Guía semiestructurada

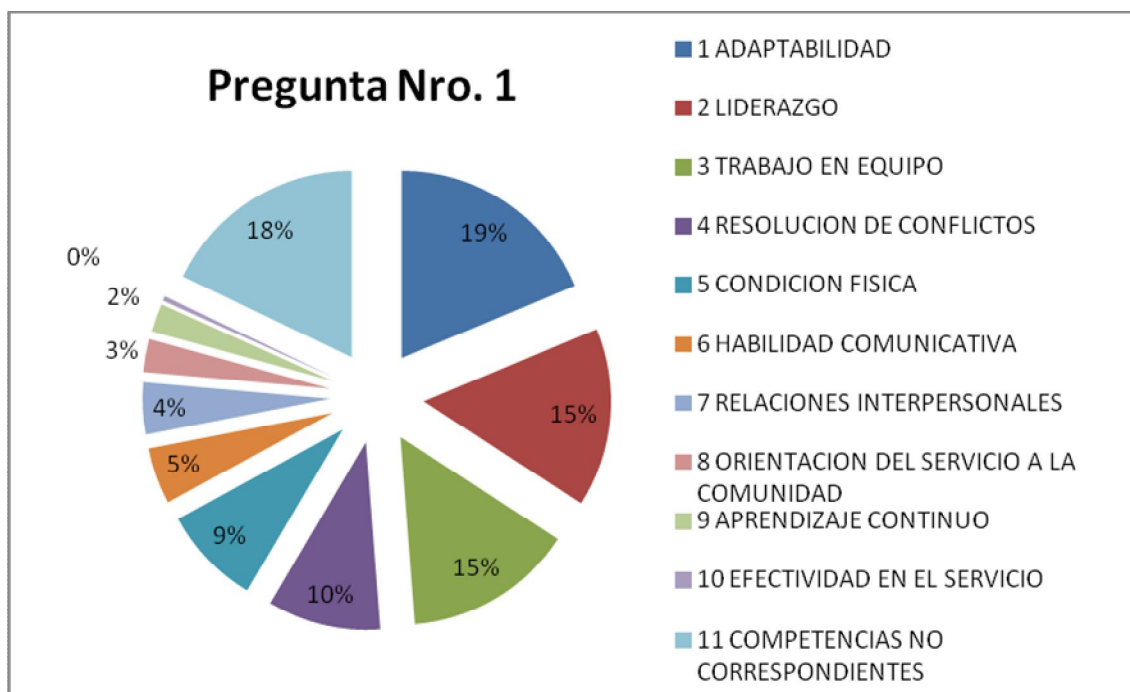
Consideraciones éticas: Antes de la entrevista a los estudiantes se les pone de presente la actividad a realizar la información suministrada por ellos, goza de absoluta reserva y no se tomaran acciones en su contra independientemente de los resultados obtenidos.

7. APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El instrumento fue aplicado a 60 estudiantes de las compañías Antonio Nariño y Carlos Holguín, promociones 042 y 001 respectivamente, de la vigencia 2011, siendo la muestra correspondiente a un 22% de 272 estudiantes en total.

1. Cuáles son las competencias fundamentales?

1	ADAPTABILIDAD	46
2	LIDERAZGO	38
3	TRABAJO EN EQUIPO	36
4	RESOLUCION DE CONFLICTOS	24
5	CONDICION FISICA	21
6	HABILIDAD COMUNICATIVA	12
7	RELACIONES INTERPERSONALES	11
8	ORIENTACION DEL SERVICIO A LA COMUNIDAD	7
9	APRENDIZAJE CONTINUO	6
10	EFFECTIVIDAD EN EL SERVICIO	1
11	COMPETENCIAS QUE NO CORRESPONDEN	44



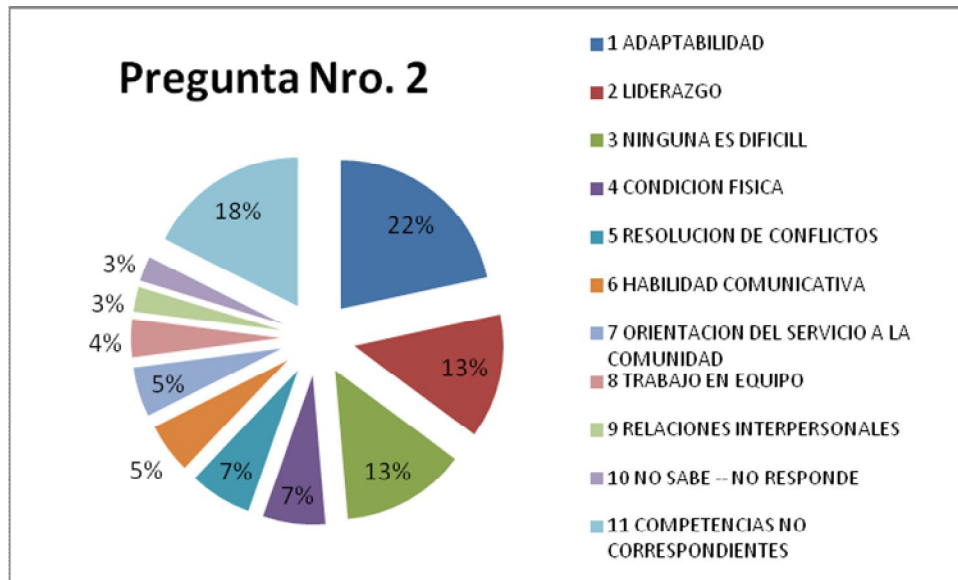
Respecto a esta primer pregunta se busca saber cuánto conocen los estudiantes de las competencias que integran el sistema educativo policial, donde podemos observar que las competencias más conocidas es la ADAPTABILIDAD, donde 44 estudiantes, que corresponden a un 19% la mencionaron, seguida del LIDERAZGO con 38 marcaciones y el TRABAJO EN EQUIPO con 36 anotaciones, continuando sucesivamente hasta la EFECTIVIDAD EN EL SERVICIO, la cual fue nombrada por un solo estudiante, de ésta forma de las 15 competencias del modelo desconocen 5 de ellas entre las cuales encontramos: Ética para la Convivencia, Investigador Social, Generador y promotor de seguridad, Educador y Autorregulación, las cuales nunca fueron enunciadas en ninguno de los instrumentos aplicados.

Igualmente cabe mencionar que de los 60 instrumentos, estos hicieron 44 marcaciones que corresponden a 24 competencias que no integran el sistema educativo policial, notándose así que los estudiantes desconocen las competencias que contempla el modelo pedagógico Policial.

Además de las 10 diez competencias que los estudiantes enunciaron, las más conocidas corresponden a Adaptabilidad, liderazgo y trabajo en equipo.

2. De las competencias educativas fundamentales, ¿Cuáles son las más difíciles de vivenciar o de llevarlas a su vida personal?

1	ADAPTABILIDAD	16
2	LIDERAZGO	10
3	NINGUNA ES DIFICIL	10
4	CONDICION FISICA	5
5	RESOLUCION DE CONFLICTOS	5
6	HABILIDAD COMUNICATIVA	4
7	ORIENTACION DEL SERVICIO A LA COMUNIDAD	4
8	TRABAJO EN EQUIPO	3
9	RELACIONES INTERPERSONALES	2
10	NO SABE -- NO RESPONDE	2
11	COMPETENCIAS NO CORRESPONDIENTES	13

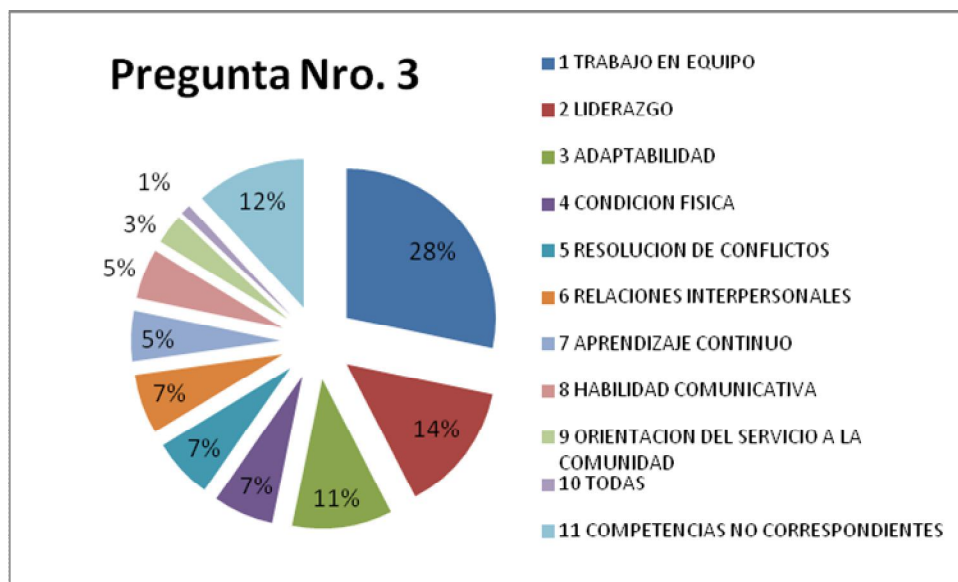


Respecto a las competencias más difíciles de vivenciar o de llevarlas a la vida personal, un 22% que corresponde a 16 estudiantes, manifestaron la ADAPTABILIDAD es la competencias más difícil de vivenciar y de llevarla a la vida personal, seguida del LIDERAZGO y CONDICION FISICA, lo que demuestra que dos de las cuatro más conocidas por el personal son de difícil apropiación, el estudio muestra la realidad del proceso de formación, en cuanto a la apropiación de competencias, llama mucho la atención que se enuncia por un 13% de los entrevistados que ninguna competencia es difícil de vivenciar, analizando la información puede suceder que debido al mismo desconocimiento, la información que consignan no es correcta, puesto que se observó en la anterior grafica que desconocen por lo menos cinco de las quince competencias del modelo.

De igual forma un 18% de los estudiantes mencionaron competencias que no corresponden al sistema educativo policial.

3. De las competencias educativas fundamentales, ¿Cuáles son las más fáciles de vivenciar o de llevarlas a su vida personal?

1	TRABAJO EN EQUIPO	26
2	LIDERAZGO	13
3	ADAPTABILIDAD	10
4	CONDICION FISICA	6
5	RESOLUCION DE CONFLICTOS	6
6	RELACIONES INTERPERSONALES	6
7	APRENDIZAJE CONTINUO	5
8	HABILIDAD COMUNICATIVA	5
9	ORIENTACION DEL SERVICIO A LA COMUNIDAD	3
10	TODAS	1
11	COMPETENCIAS NO CORRESPONDIENTES	11

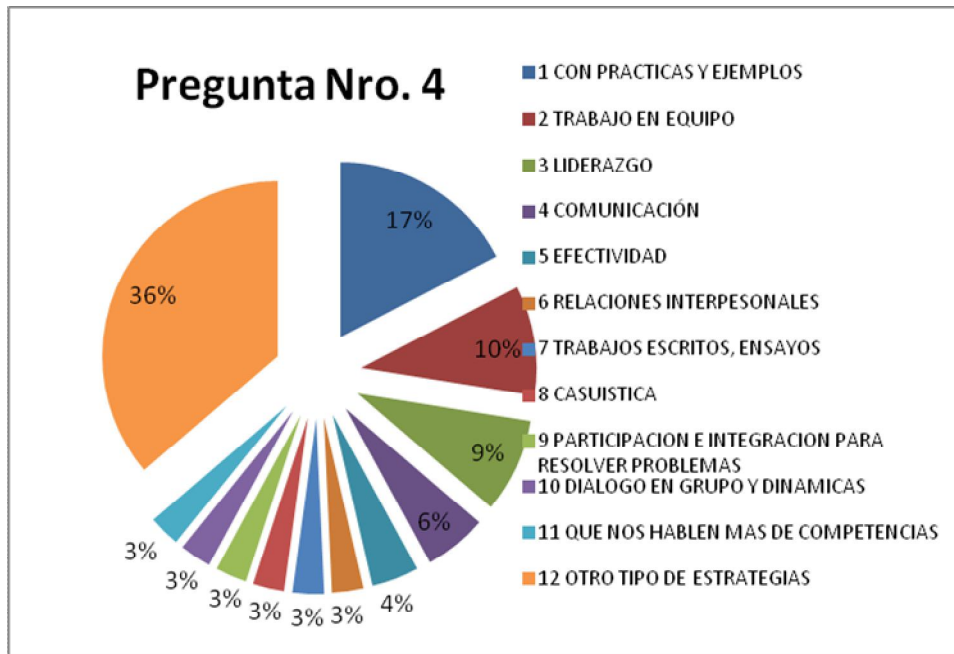


Dentro de las competencias más fáciles de vivenciar al interior del proceso de formación policial, un 28% de los estudiantes escogieron el TRABAJO EN EQUIPO, así como el LIDERAZGO y

la ADAPTABILIDAD que corresponden al 14% y 11% respectivamente, las enuncian como fáciles de vivenciar pero, si las comparamos con la pregunta anterior, donde se trataba de escoger las más difíciles de vivenciar, se aprecia que estas dos competencias fueron descritas como unas de las más difíciles; lo anterior se puede interpretar de dos formas: Primero, por ser las dos competencias más conocidas, las relacionan como fáciles y al mismo tiempo como difíciles; segundo, se puede interpretar que prácticamente la mitad de los entrevistados las vivencian fácilmente y la otra mitad las vivencian con dificultad, pero es evidente que existe un vacío en relacionar las demás competencias, lo que indica un claro desconocimiento.

4. De las estrategias que implementan los docentes cuáles son las que más les han servido para vivenciar las competencias fundamentales?

1	CON PRACTICAS Y EJEMPLOS	12
2	TRABAJO EN EQUIPO	7
3	LIDERAZGO	6
4	COMUNICACIÓN	4
5	EFFECTIVIDAD	3
6	RELACIONES INTERPERSONALES	2
7	TRABAJOS ESCRITOS, ENSAYOS	2
8	CASUISTICA	2
9	PARTICIPACION E INTEGRACION PARA RESOLVER PROBLEMAS	2
10	DIALOGO EN GRUPO Y DINAMICAS	2
11	QUE NOS HABLEN MAS DE COMPETENCIAS	2



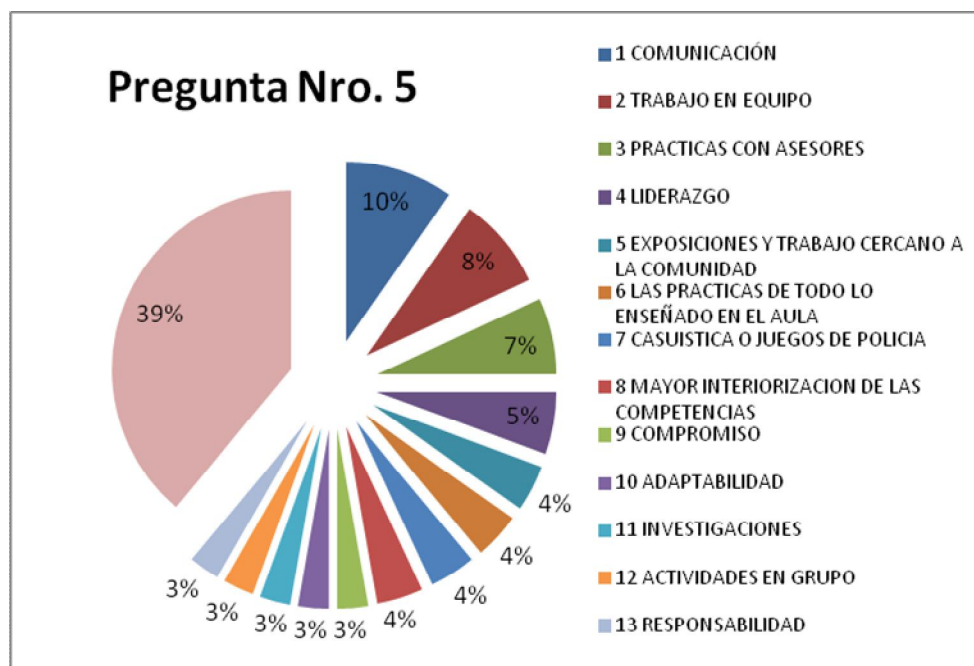
Las estrategias más utilizadas por parte de los docentes para vivenciar las competencias al interior del proceso de formación, aducen en un 17% que corresponde a 12 docentes que con las PRÁCTICAS Y EJEMPLOS, se logra mejor la apropiación de las competencias, seguido del TRABAJO EN EQUIPO con un 10%.

Un 36% de los entrevistados que corresponden a 25 estudiantes nombraron un solo tipo de estrategia entre ellas: la realización de ensayos, socialización en grupo y exposiciones, marcándose solo en este esquema las mas nombradas.

5. Cuáles cree usted, serían las estrategias más apropiadas, para vivenciar las competencias fundamentales?

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1 | COMUNICACIÓN | 7 |
| 2 | TRABAJO EN EQUIPO | 6 |

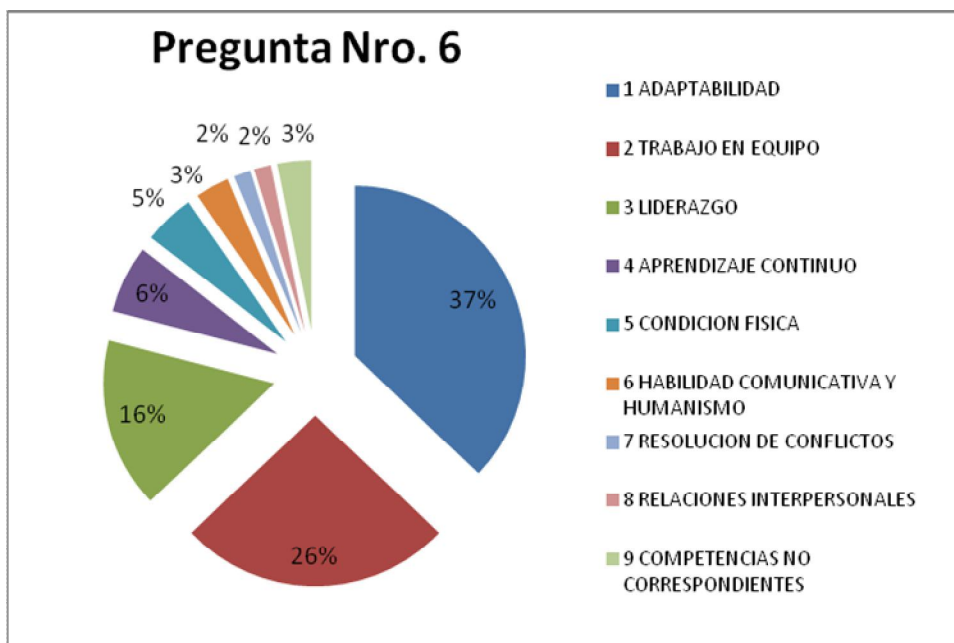
3	PRACTICAS CON ASESORES	5
4	LIDERAZGO	4
5	EXPOSICIONES Y TRABAJO CERCANO A LA COMUNIDAD	3
6	LAS PRACTICAS DE TODO LO ENSEÑADO EN EL AULA	3
7	CASUISTICA O JUEGOS DE POLICIA	3
8	MAYOR INTERIORIZACION DE LAS COMPETENCIAS	3
9	COMPROMISO	2
10	ADAPTABILIDAD	2
11	INVESTIGACIONES	2
12	ACTIVIDADES EN GRUPO	2
13	RESPONSABILIDAD	2
14	OTRO TIPO DE ESTRATEGIAS	28



Las estrategias más apropiadas para vivenciar las competencias fundamentales del sistema educativo policial, los encuestados en un 10% que corresponden a 7 dicentes escogieron la COMUNICACIÓN como la estrategia que sería la más apropiada, un 8% escogió el TRABAJO EN EQUIPO y un 7% las PRÁCTICAS CON ASESORES, siguiendo así el 39% quienes escogieron otro tipo de estrategias relacionando competencias diferentes al modelo, se deduce que la mayor parte de los entrevistados no respondió la pregunta acertadamente.

6. ¿De las competencias fundamentales cuales son las que más se vivencian en el proceso de formación y porque?

1	ADAPTABILIDAD	23
2	TRABAJO EN EQUIPO	16
3	LIDERAZGO	10
4	APRENDIZAJE CONTINUO	4
5	CONDICION FISICA	3
6	HABILIDAD COMUNICATIVA Y HUMANISMO	2
7	RESOLUCION DE CONFLICTOS	1
8	RELACIONES INTERPERSONALES	1
9	COMPETENCIAS QUE NO CORRESPONDEN	2



Las competencias del Sistema Educativo Policial que más se vivencian en el proceso de formación encontramos la ADAPTABILIDAD con un 37%, siendo la más fuerte, seguida del TRABAJO EN EQUIPO con un 26% y el LIDERAZGO con un 16%, así que al comparar el resultado de ésta pregunta con la pregunta con la Nro. 3 en cuanto a las competencias más fáciles para llevar a la vida personal, se traen a colación las antes descritas, teniendo coherencia lo depositado en el instrumento por parte de los estudiantes.

En cuanto a la justificación que dan en la escogencia de las competencias, los argumentos son los siguientes:

- Fortalecimiento del trabajo en equipo con los demás compañeros, ya que es fundamental para el policía.

- En cuanto al Trabajo en equipo, la adaptabilidad y el liderazgo son las que más se evidencian en el proceso de formación y son las que debe tener todo policía, para así prestar un buen servicio a la comunidad.

8. ANALISIS Y DISCUSIONES

Las estrategias teórico prácticas que permiten que los estudiantes se apropien de las competencias fundamentales, según el resultado de los instrumentos aplicados se pueden considerar el siguiente:

-Prácticas y ejemplos con asesores: Cuando se habla de prácticas con asesores, se hace referencia a las aulas prácticas, es decir, a las salidas que realizan los estudiantes a tener encuentros directos con la comunidad, donde se da aplicabilidad a la teoría vista en clase, como por colocar algunos ejemplos, existe las formas como dirigirse a la ciudadanía, como comportarse en la calle, como recibir solicitudes de la comunidad y brindar soluciones acertadas, como abordar los diferentes casos de policía, donde se aplique el código nacional de Policía, código penal, código de procedimiento penal, código de infancia y adolescencia, entre otros, los cuales para su aplicación se debe contar con la asesoría de un profesional que los acompañe en el desarrollo de la actividad de Policial, que permita el aprendizaje mediante la aplicación de la teoría directamente aplicada en la práctica.

Los Ejemplos, se hace referencia a los profesionales que cumplen la labor de docentes, éste personal para ser docente debe cumplir ciertos requisitos, entre ellos, haber cumplido un ciclo prestando servicio a la comunidad, llamado servicio de vigilancia, es allí donde adquieren amplios conocimientos que se transmiten a los estudiantes para que los tengan en cuenta en la

vida profesional. Estos son los aspectos que los estudiantes según los resultados de la entrevista manifiestan como estrategia que posibilitan la apropiación de competencias fundamentales.

Las estrategias que deben desarrollar los docentes, según los resultados de la aplicación de los instrumentos, se hace referencia a fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación esencialmente, es muy importante para ellos, los trabajos en el aula, exposiciones y ensayos, entre otros, que fortalecen el trabajo en equipo y ayuda a una mejor forma de comunicar. Se debe rescatar que es muy importante para el docente que los estudiantes en las actividades académicas tengan claridad en la parte teórica que posteriormente será llevada a la práctica, bajo el acompañamiento de un profesional o asesor.

Por último, los resultados de las entrevistas realizadas se evidencia que los estudiantes los cuales cumplieron un tiempo de formación de un año, conocen solamente algunas competencias fundamentales, lo que indica que se debe de fortalecer la apropiación de las mismas por parte de los estudiantes, por lo tanto se debe organizar un proceso de evaluación de competencias en el cual se vinculen las competencias fundamentales, entendidas como la responsabilidad que adquiere la Dirección Nacional de Escuelas con la Institución, frente a la formación de profesionales idóneos. Las competencias fundamentales constituyen el eje pedagógico que alimenta el proceso de aprendizaje para los estudiantes en proceso de formación; por lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, se propone como estrategia para que los estudiantes se apropien de las competencias fundamentales establecidas en el modelo pedagógico, se debe realizar un continuo seguimiento y evaluación a los estudiantes en proceso de formación, desde el mismo instante de su ingreso a la institución,

como aspirantes a ostentar el grado de patrulleros. Es un imperativo la apropiación y desarrollo de competencias fundamentales, con el objeto de brindar un excelente servicio a la comunidad siendo ésta la razón de ser de la Policía Nacional, como lo indica el artículo 218 de la Constitución Nacional. “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”.

Para realizar la evaluación de competencias se ha diseñado el formato, los cuales se debe implementar desde el mismo momento del ingreso de los estudiantes hasta terminar su proceso de formación, estableciendo tres momentos, una primera evaluación de las competencias se realiza en el momento del ingreso a la Escuela, una segunda evaluación se realiza cuando se haya avanzado en un 50% del pensum académico y una tercera y última evaluación se realiza al finalizar el proceso de formación, para lo cual se tendrán en cuenta diferentes ítems de las tablas de saberes que conforma cada una de las competencias fundamentales. Se tendrán en cuenta las siguientes convenciones para la evaluación de competencias, así: NIVEL 1: (N1): Desarrollo mínimo de la competencia, NIVEL 2: (N2): Competencia en desarrollo, NIVEL 3: (N3): Competencia desarrollada completamente y NIVEL 4: (N4): La competencia está desarrollada en forma excepcional. Las evaluaciones de competencias fundamentales, serán diligenciadas el personal que designe la Dirección de la Escuela, en el comité académico, en el tiempo y plazos establecidos para su realización.

En cada una de las evaluaciones, el estudiante deberá firmar un compromiso con el objeto de mejorar aquellos ítems, donde los resultados corresponda a NIVEL 1: (N1): Desarrollo mínimo

de la competencia, NIVEL 2: (N2): Competencia en desarrollo, de igual manera firma la persona encargada de realizar las evaluaciones al personal de estudiantes.

9. RESULTADOS

Los estudiantes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez, de los cursos 042 masculinos y 001 de femeninas, de las compañías Antonio Ricaurte y Carlos Holguín, respectivamente, el cual conforman un número de 272 unidades, los cuales permanecieron un año en la Escuela en proceso de formación no conocen la totalidad de las competencias fundamentales, únicamente conocen algunas de las quince (15) que conforman el modelo pedagógico de la Policía nacional, situación preocupante y de reflexión que hace que la comunidad académica de la Escuela, ponga en práctica estrategias que permitan que los estudiantes se apropien de las competencias fundamentales, en primer lugar, la aplicación de un formato para la evaluación de competencias, antes, durante y después del proceso de formación. Igualmente es importante el desarrollo de aulas prácticas y los ejemplos de los profesionales que cumplen la actividad de docentes, para ello se propone fortalecer la teoría de PIAGET, en lo que respecta al aprendizaje significativo, que consiste en apropiar conocimientos, integrarlos e incorporarlos a su estructura mental, ello permite una mejor apropiación de competencias, se plantea que en las aulas prácticas o encuentros con la comunidad es una muy buena estrategia bajo el acompañamiento de personal profesional o asesores como lo indican los estudiantes.

De otro lado, es importante poner en práctica la teoría de PIAGET, según el modelo constructivista que indica un aprendizaje activo y autónomo, así mismo el aprendizaje por interacción social, es decir un aprendizaje colaborativo, una educación eminentemente social, se

propone como estrategia en las aulas de clase desarrollar trabajos grupales, exposiciones, en general trabajo en equipo, que fortalecen la comunicación y permiten la apropiación de competencias fundamentales en los estudiantes de la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Y. “Ariel de Rodó: un comienzo de la Filosofía latinoamericana” en *Confluencia: Revista hispánica de cultura y literatura*, Vol. 18, Nº 2, 2003. pp. 168,169.
- Alles, M. (2002). *Gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- ARENDT, H. “La condición humana”. Paidós, Barcelona. 1993.
- BAUMAN, Zigmunt. “Modernidad y ambivalencia”.Las consecuencias perversas de la modernidad, Barcelona: Anthropos, 1996, pp. 73-119.
- BUENAVENTURA, Nicolás. “La campana en la escuela”. Bogotá: Ins. Para el desarrollo de la democracia: Luis Carlos Galán, 1994. pp.30-31
- CABERO, J.“Bases Pedagógicas del e-learning, en Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento”, vol.3,1, abril. (2006).
- Colardyn, D. (2002). *La evaluación basada en competencias. Documento conceptual*.Accesado el 21 de febrero de 2006 en
- DELEUZE, Gilles. “Diferencia y repetición”. Barcelona: Júcar Universidad,1988.

- DELGADO, Fernández Marianela y SOLANO, González Arlyne; “Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje”, Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica ISSN 1409-4703 Volumen 9, Número 2 pp. 1-21 Este número se publicó el 30 de agosto 2009 <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- DÍAZ, R. “Educación, cultura y supervivencia”, Honduras Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653).
- Fletcher, S. (2000). *Diseño de Capacitación basada en Competencias laborales*. México; Panorama.
- GAREGNANI ,Pablo; “El sujeto Educable” Presentación Power Point, Diapositiva Nro 5, 2010.
- GIMENO Sacristán, José y Pérez Gómez, Ángel. “Comprender y transformar la enseñanza”. 7ma. ed.España 1998.
- GOLEMAN, Daniel. “La Inteligencia Emocional”. Javier Vergara Editor, Buenos Aires, 1996. Pág.78.
- López, E., Rodríguez, P., Vázquez, J., Bastidas, B., Vitoria, E., Paz, G., Meza, A. y Vargas, Y. (2004). Evaluación del Desarrollo de los planes de estudio basados en

competencias de la Facultad de Ciencias Humanas. *Memorias del Sexto Foro de Evaluación Educativa*. Aguascalientes, Ags. Accesado en noviembre de 2005 en www.ceneval.edu.mx

- Martínez, M.C. (2006). La educación en Competencias en el sistema CONALEP. Conferencia presentada en el Primer Seminario de Investigación de FIMPES. Toluca, Edo. de México, Marzo de 2006.
- MORIN, Edgar, Método III: El conocimiento del conocimiento. Edit. Cátedra. 1997.
- ROQUE, Ludojoski. “Posibilidad de la educación de la personalidad a lo largo de toda la vida”.2006.
- SOTO G, Mario; Edgar Morín, “Complejidad y Sujeto Humano”, Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid España, 1999, Pág. 40.
- TÛNNERMANN, BernheimCarlos,“El rol del docente en la educación superior del siglo XXI”1062286.doc, pág. 16.
- Vargas, F. (2001). *La evaluación basada en competencias. Una breve guía ilustrada con un caso de aplicación práctica. Documento CINTERFOR*

- DIAZ VILLA, Mario; et all. (2006). Educación Superior: Horizontes y valoraciones. Relación PEI – ECAES. Universidad de San Buenaventura. Cali: Bonaventuriana.
- INPAHU. (2007). Competencias profesionales y su competitividad en un mundo globalizado. Congreso Nacional de bibliotecología y ciencias de la información y XII Encuentro Nacional de Bibliotecas Públicas. Armenia - Quindío. Septiembre 11 – 14
- POLICÍA NACIONAL. Lineamiento de política 4. Potenciación del conocimiento y formación policial
- TOBÓN, Sergio. (2006). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá, D.C.: Ecoe Ediciones Ltda

ANEXOS

GUIA DE ENTREVISTAS A ESTUDIANTES

1. ¿Cuáles son las competencias fundamentales?
2. De las competencias educativas fundamentales, ¿cuáles son las más difíciles de vivenciar o de llevarlas a su vida personal?
3. De las competencias educativas fundamentales, ¿cuáles son las más fáciles de vivenciar o de llevarlas a su vida personal?
4. De las estrategias que implementan los docentes cuales son las que más les ha servido para vivenciar las competencias fundamentales
5. ¿Cuál cree usted, serian las estrategias más apropiadas, para vivenciar las competencias fundamentales?
6. De las competencias fundamentales cuales son las que más se vivencian en el proceso de formación y porque?

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICIA NACIONAL



ESCUELA DE CARABINEROS ALEJANDRO GUTIÉRREZ

FORMATO PARA EVALUAR COMPETENCIAS FUNDAMENTALES A LOS
ESTUDIANTES EN PROCESO DE FORMACION POLICIAL

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: _____

CEDULA CIUDADANÍA. NRO _____ DE _____

CURSO NÚMERO: _____ AÑO: _____

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA: _____

NOMBRE QUIEN REALIZA LA EVALUACION: _____

FECHAS DE EVALUACION: INICIAL: _____ INTERMEDIA: _____ FINAL: _____

NOTA:El desarrollo de los diferentes niveles, en cada una de las competencias fundamentales se establece de la siguiente forma:

NIVEL 1: (N1): Desarrollo mínimo de la competencia.

NIVEL 2: (N2): Competencia en desarrollo.

NIVEL 3: (N3): Competencia desarrollada completamente.

NIVEL 4: (N4): La competencia está desarrollada en forma excepcional

LIDERAZGO

1. Capacidad de orientar y dirigir equipos de trabajo y/o grupos sociales para el logro de objetivos comunes, permitiendo la acertada toma de decisiones y generando impacto en los procesos propios del servicio de policía.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Establece objetivos claros y ambiciosos												
B Planifica tareas y delega responsabilidades												
C Obtiene colaboración de los integrantes del equipo												
D. Ejerce el mando y la dirección de manera efectiva												
E motiva e incentiva el desempeño exitoso de su equipo												
F Promueve actividades en beneficio del grupo												
G Realiza procesos de autoevaluación frente a sus actividades												
H Promueve el trabajo cooperativo												
I Estimula y reconoce el trabajo de sus compañeros y sus subalternos												
J Maneja la comunicación asertiva												
K Induce a la acción												
L Promueve la solidaridad a nivel personal, laboral y familiar												

ORIENTACION DEL SERVICIO HACIA LA COMUNIDAD

1. Disposición y compromiso permanente para atender de forma efectiva las necesidades y requerimientos de la comunidad, contribuyendo a la convivencia pacífica, tranquilidad y seguridad pública.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Recolecta y analiza información relacionada con la comunidad, para identificar problemas y posibles soluciones												
B Ejecuta estrategias de comunicación que aseguran una adecuada relación y participación con la comunidad												
C Conoce y aplica las estrategias de integración con la comunidad												
D. Conoce y aplica los procedimientos de policía												
E Propone acciones de integración con la comunidad												
F Conoce las características socio-económicas y culturales de la comunidad												
G Diseña estrategias de mejoramiento para la calidad del servicio a la comunidad												
H Promueve las relaciones entre la Policía Nacional y otras instituciones												

INVESTIGADOR SOCIAL

2. Capacidad para observar, describir y explicar la realidad social, económica, política y cultural, como herramienta para potenciar el servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
NIVEL DE DESARROLLO												
A Aplica técnicas para recoger información del entorno												
B Elabora y sustenta informes de investigación a partir de las practicas												
C Aplica conceptos básicos de investigación y de administración												
D. Identifica problemáticas de orden social, cultural, político y económico que afecten la seguridad												
E Presenta alternativas para solucionar problemáticas basadas en estudios de investigación												

GENERADOR Y PROMOTOR DE SEGURIDAD

3. Capacidad para diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias de seguridad, orientados al bienestar de la comunidad y la convivencia pacífica.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Identifica necesidades de seguridad en una comunidad												
B Adapta planes, programas y estrategias de seguridad a la características de la comunidad												
C Aplica y evalúa políticas de seguridad												
D. Conoce las políticas de seguridad local y nacional												
E Administra con eficiencia los recursos logísticos, técnicos y tecnológicos asignados												
F Capacidad de análisis en la presentación de estadísticas en resultados operativos												

ADAPTABILIDAD

4. Capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio. Capacidad para ajustarse a contextos sociales y laborales diversos, de acuerdo con las necesidades y requerimientos del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Controla sus emociones cuando se halla bajo presión												
B Distingue los aspectos esenciales de los secundarios												
C Cambia fácilmente sus rutinas de trabajo												
D. Conoce contextos sociales y culturales diversos												
E Es flexible al cambio												
F Interactúa con personas de diferentes contextos socioeconómicos												
G. Capacidad para trabajar bajo presión												
H Acoge y cumple el régimen interno de la unidad Policial												

EDUCADOR

5. Capacidad para multiplicar conocimientos y experiencias desde su sentir, pensar y actuar, con el fin de fortalecer la imagen institucional, el saber policial y los procesos de desarrollo comunitario.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Se comunica oralmente y por escrito con claridad y coherencia												
B Promueve trabajo cooperativo												
C Maneja técnicas de dinámicas en grupo												
D. Conoce y aplica técnicas pedagógicas												
E Demuestra disposición para compartir experiencias y conocimientos												
F Propicia su actualización y aprendizaje permanente												

APRENDIZAJE CONTINUO

**6. Capacidad para asimilar constantemente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que optimicen el desempeño laboral.
Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:**

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Aprende de la experiencia propia y ajena												
B Busca y aplica información pertinente para optimizar su desempeño												
C Se prepara y se mantiene actualizado												
D. Demuestra autodisciplina para aprender por si mismo												

AUTORREGULACION

7. Habilidad para desarrollar y mantener actitudes, que le permitan al policía comportarse como un ser integral, capaz de autogobernarse en los ámbitos familiar, laboral y social.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Capacidad para autoaprender												
B Capacidad de reflexión y autocrítica												
C Capacidad para trabajar bajo presión												
D. Capacidad para mediar conflictos												
E Promueve buen clima laboral												
F Demuestra equilibrio emocional en situaciones de crisis												

EFFECTIVIDAD EN EL SERVICIO

8. Capacidad para orientar el desempeño policial al logro de resultados productivos, según metas establecidas.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Cumple de manera efectiva las tareas encomendadas												
B Cuida y utiliza de manera eficiente los recursos												
C Aplica permanentemente la normatividad vigente												
D. Informa progresivamente los resultados de su trabajo												
E Cumple estrictamente la disciplina policial												
F Habilidad para conducir motos y vehículos												
G Ejecuta operaciones y procedimientos policiales en forma acertada												
H Habilidad para movilizarse en el medio acuático												
I Conoce y aplica técnicas de inteligencia y de Policía Judicial												
J Habilidad para investigar hechos delictivos												
K Conoce y aplica la normatividad vigente en los procedimientos operativos y administrativos del servicio de policía												
L Aplica la cultura policial de lo derechos humanos y del derecho internacional humanitario en su actividad policial												
M Resuelve casos de policía aplicando las normas vigentes												
N Apoya acertadamente el cumplimiento de las metas institucionales												

RESOLUCION DE CONFLICTOS

9. Capacidad para prevenir e intervenir en situaciones que involucran posiciones contrarias o intereses diferentes, planteando alternativas de solución, de manera pacífica y equitativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Persuade y convence a las partes involucradas en el conflicto												
B Muestra habilidad para conciliar discrepancias												
C Propone alternativas de solución ante situaciones de conflicto												
D. Conoce y aplica técnicas de solución de conflictos												
E Analiza la casuística policial para entender la lógica y el proceso de negociación de conflictos												

RELACIONES INTERPERSONALES

10. Capacidad para interactuar y establecer vínculos con diferentes personas y grupos, en diversos contextos

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Establece relaciones cordiales y productivas												
B Comunica ideas de forma clara, sencilla y oportuna												
C Cumple las normas de cortesía												
D. Promueve el clima laboral óptimo												
E Comprende y maneja las diferencias individuales colectivas y culturales												
F Establece relaciones de trabajo fundamentadas en el respeto, la lealtad y la confianza												
G Fortalece y aplica los valores institucionales												

HABILIDAD COMUNICATIVA

11. Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita, de manera lógica y precisa

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

NIVEL DE DESARROLLO	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
A Conoce y aplica las técnicas gramaticales												
B Maneja el lenguaje corporal												
C Habilidad para redactar y sustentar textos												
D. Capacidad para manejar con objetividad y coherencia la información												
E Habilidad para dirigirse a un grupo												

TRABAJO EN EQUIPO

12. Capacidad de integración, adaptación y aceptación de situaciones que demanden resultados de trabajo colectivo, en torno a un objetivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIARIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
NIVEL DE DESARROLLO												
A Identifica los objetivos del equipo y orienta acciones hacia el logro de resultados												
B Escucha atenta y activamente a las personas aún cuando no estén de acuerdo												
C Conoce y aplica metodología de trabajo en equipo												
D. Capacidad para concertar y conciliar												
E Comparte y asume responsabilidades para cumplir los objetivos del equipo												
F Capacidad de adherencia y pertinencia al grupo												
G Maneja la comunicación asertiva												
H Acepta las diferencias conceptuales y la crítica constructiva												

CONDICION FISICA

13. Capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico que le permitan responder de manera efectiva a las exigencias del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi apropiación y desarrollo de competencias frente a los siguientes ítems me ubico en:

	EVALUACION INICIAL				EVALUACION INTERMEDIA				EVALUACION FINAL			
	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4	N 1	N 2	N 3	N 4
NIVEL DE DESARROLLO												
A mantiene relación talla y peso, determinados por los índices de masa corporal												
B Muestra resistencia física												
C Realiza ejercicios y actividades para mantener un adecuado nivel físico												
D. Conoce y desarrolla rutinas de acondicionamiento físico												
E Demuestra destreza y habilidad física												
F Conoce y aplica actividades de recreación y descanso												
G Crea y mantiene hábitos de higiene mental y corporal												
H Aplica y sigue instrucciones para ejecutar ejercicios de secuencia física												

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETO DEL ESTUDIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS COMPLETO DEL EVALUADOR

Elaborado S.C. JAIME GUZMAN GALINDO

Especialización Gerencia del Talento Humano

Manizales 2012