

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIAS
ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA**



TRABAJO DE GRADO

**COMPETENCIAS QUE DEBEN TENER LOS COMANDANTES DE COMPAÑÍA Y SECCIÓN
COMO FORMADORES DE LÍDERES POLICIALES**

Presentado por:

JESSICA CEPEDA DIAZ

Docente:

DR. SANTIAGO GARCÍA CARVAJAL

DOCENTE - INVESTIGADOR

BOGOTA D.C, COLOMBIA MAYO 2015

COMPETENCIAS QUE DEBEN TENER LOS COMANDANTES DE COMPAÑÍA Y SECCIÓN COMO FORMADORES DE LÍDERES POLICIALES

Jessica Cepeda Díaz, Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

Este proyecto busca conocer la opinión del personal de estudiantes de la Escuelas de Cadetes de Policía general Francisco de Paula Santander, acerca de la educación que están recibiendo, teniendo el tiempo de antigüedad en la escuela. En primer lugar se realizarán encuestas con preguntas que nos ayuden a identificar competencias para tener un mejor liderazgo en nuestros comandantes.

Con la investigación se puede establecer los diferentes puntos de vista del personal estudiantil, teniendo en cuenta que los profesionales duran solo un año en la escuela y los bachilleres tres; es por esto que tienen diferentes modos de pensar debido sus experiencias de vida. Un líder posee una gran responsabilidad en la formación de todos los estudiantes y debe ser un ejemplo para estos, ya que estos siempre observan su actuar.

PALABRAS CLAVE: Competencias, cualidades, fundamentos, servicio, liderazgo

COMPETITIONS THAT MUST HAVE THE COMMANDERS OF COMPANY AND SECTION AS FORMING OF POLICE LEADERS

ABSTRACT

The Project competences that the commanding officers have to have in the ECSAN find to know the opinion of the students in the ECSAN about education that they are getting according to the time that students have in the school. First we are going to do surveys with questions that help us to identify the competences to have a better leadership between our commanders.

With the investigation we can establish the different opinion of the students because some students are in the school during one year since they studied a career and other students are in the school during three years, therefore the students have a different way of thinking by their experiences of life. A leader has a big responsibility in the education of all students and the leader should be an example because the students are watching his acts.

JEL: I00, I20, I23, I24, I29

KEY WORDS: Competitions, qualities, foundations, service, leadership.

INTRODUCCION

Dentro de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander se busca la formación de un buen oficial y un futuro líder, que garantice el cumplimiento de las políticas institucionales, en las cuales se basa la prestación del servicio policial. En ocasiones se puede observar inconformismos por parte de la comunidad estudiantil del alma mater de la oficialidad, ya que en parte consideran que el estilo de mando

no es el adecuado y no va encaminado a la formación de líderes. Para esto se debe contar con comandantes de compañía y de sección que los orienten adecuadamente, que brinden un acompañamiento constante en todo lo referente al proceso de formación dentro de la escuela, que fundamenten su enseñanza en competencias idóneas para la óptima prestación del servicio policial direccionado hacia la comunidad y cimentado en el humanismo.

La formación del personal estudiantil es de gran importancia para un comandante, ya sea de sección o de compañía; cada comandante debe poseer una serie de competencias que debe inculcar a su personal para formar excelentes líderes. La investigación busca que los cadetes que se encuentran en la escuela identifiquen cuáles deberían ser las competencias de un buen comandante para que más adelante se puedan aplicar con los futuros cadetes que ingresen a la escuela. No obstante es necesario tener en cuenta que poder contribuir pedagógicamente en la metodología de enseñanza de un comandante tiene consecuencias positivas en la formación del personal estudiantil, beneficiando a la comunidad con la óptima prestación de un servicio de policía, acorde con las políticas institucionales y con el valor agregado de funcionarios formados por comandantes idóneos.

Esta investigación es pertinente realizarla para beneficio de la formación que se brinda al personal de estudiantes en la escuela, ya que permitirá implementar competencias en los futuros oficiales, que serán establecidas por los mismos estudiantes, de acuerdo a su criterio y visión del mando que observan en cada uno de sus comandantes.

REVISION DE LITERATURA

Este proyecto está teniendo en cuenta las directrices trazadas por el manual de convivencia de la ECSAN, los principios plasmados en los lineamientos para ser comandantes, buscan específicamente contribuir tanto a la consecución de valores y competencias que nuestra coyuntura policial requiere y qué se está buscando para la proyección de una mejor convivencia comunitaria.

Es conveniente reiterar que de acuerdo al manual de convivencia, son las instituciones formadoras de comandantes que deben adecuar e introducir a su P.E.I, la formación que exige la ley del código Nacional de policía. El trabajo sin continuidad y fuera de equipo ha demostrado ser el modo más fácil de acatar la ley, sin cumplirla sin pasar a discutir cual es el actor responsable de la enseñanza de normas policiales, sino que se apersona de la problemática y busque las soluciones existentes para ser un mejor forjador de líderes y comandantes.

Conformar verdaderos equipos de trabajo no es una tarea fácil, se requiere de múltiples habilidades y competencias personales, profesionales, que puedan hacerle frente a todas las exigencias, que trae el desarrollo de un plan de acción y una política educativa como la que implementa la ECSAN, basada en competencias y con un enfoque humanista.

Se puede afirmar que en el alma mater se ha logrado conformar un buen equipo de trabajo con cada uno de sus integrantes, aportando su talento a la gestión desde sus respectivas áreas de trabajo, con todos ellos se ha manejado un liderazgo compartido, con responsabilidades individuales y colectivas donde se respetan las diferencias y se trabaja con objetivos claros señalando propósitos, metas, que muchas veces son auto-assignadas. Para fortalecer los grupos de trabajo de la ECSAN, se ha desarrollado un plan de educación, con la aplicación de algunas características que buscan generar un sentido de pertenencia, alineando al personal que se está formando, dentro de la misión y visión de la institución y que al tiempo fortalezca los valores individuales y los lleve a ser mejores personas. Este trabajo en equipo permite que se entregue al país un recurso humano de calidad, comandantes y oficiales altamente competitivos, en cuanto a las expectativas de la sociedad, con una formación integral, dignos representantes de los colombianos.

El comandante debe conocer a la perfección e implementar la tarea de asumir con visión gerencial hasta la misión más sencilla, planteando siempre objetivos, metas, estrategias, con responsabilidades, identificando oportunidades y riesgos, todo con sus subalternos ya que esta será su fortaleza. Este liderazgo es el que los futuros oficiales deben ejercitar, para estructurar un estilo de trabajo con el diseño organizacional de la Policía Nacional y la prospectiva de una ECSAN y un país en mejores condiciones.

En el ámbito laboral es muy importante identificar cada uno de los aspectos que influyen en el desenvolvimiento que puede tener un empleado, especialmente en instituciones que implementan la disciplina militar o policial. Por ende la calidad de trabajo proporciona documentación adecuada cuando se necesita la obtención de un resultado mejor, ya que evalúa la exactitud, seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas, produciendo un trabajo de alta calidad; este aspecto permite que el servicio de policía pueda satisfacer las necesidades que posee la sociedad, mejorando la percepción que la ciudadanía tiene de la institución.

La cantidad de trabajo juega un papel fundamental en la labor policial, porque el tiempo justo de trabajo hace que el funcionario cumpla con los objetivos, ateniéndose a las órdenes recibidas y por iniciativa propia, hasta su terminación. Realiza un volumen de trabajo aceptable, en comparación con lo que cabe esperar razonablemente. No obstante la carga laboral que afronta un policía va en detrimento del rendimiento como funcionario, para lo cual se le debe otorgar un descanso para obtener la prestación de un buen servicio de policial.

Un aspecto relevante es el conocimiento del cargo, ya que mide el grado de entendimiento que se tiene del mismo, comprende los principios, conceptos, técnicas y requisitos necesarios para desempeñar las tareas del cargo. Se preocupa por mejorar la capacidad para desarrollar su función como comandante. Es importante que el funcionario policial se capacite y actualice constantemente en temas referentes a su actividad.

La iniciativa permite que el policía actúe sin necesidad de indicársele, cumpliendo de manera eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Debe tener nuevas ideas, mostrando originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo, pudiendo también trabajar independientemente.

Programar las órdenes de trabajo es necesario para cumplir los plazos, utilizando a los subordinados y a los recursos con eficiencia. Se puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes impartidas por los altos mandos institucionales. Como prioridad se debe realizar un cronograma de actividades con el fin que haya una organización y coherencia en cada una de sus funciones como comandante. Debe haber un trabajo mancomunado con el personal subalterno informándoles de tareas, proyectos, resultados y problemas, ya que el talento humano debe ser valorado en todo sentido. De igual forma debe mantener a los superiores jerárquicos informados del progreso en el trabajo y de las dificultades que puedan plantearse; toda esta información debe ser transmitida oportunamente, sin dejar de lado el cumplimiento a las órdenes.

La comunidad juega un papel fundamental en la óptima prestación del servicio del policía, especialmente en la prevención de los problemas que afectan la seguridad ciudadana, sin dejar de lado la responsabilidad que tiene el comandante de liderar todas las actividades y estrategias para satisfacer las necesidades de la comunidad en materia de convivencia y seguridad ciudadana, debe también dirigir a los subalternos en las funciones que tienen asignadas, y hacer un seguimiento de los mismos para asegurar los resultados deseados. Debe tener en cuenta los problemas del personal subalterno y tratar de encontrar soluciones, también en relación con la igualdad de oportunidades motiva contentamente a su personal y lo estimula con respecto a los resultados obtenidos.

Nuestra institución es integral y está fundamentada en su labor educativa respondiendo a la direccionalidad de la misión y visión de la Policía Nacional, la cual se encuentra definida en el artículo 218 de la Constitución política de Colombia basada en el siguiente texto: "La Policía Nacional es un estamento

armado con permanencia y de naturaleza civil a cargo del país, cuyo propósito es mantener las condiciones básicas para ejercer los derechos libres públicos, asegurando que nuestra sociedad conviva en armonía".

Orientar y formar de manera integral es uno de los propósitos de la Policía Nacional y a través del PEI, se rigen estas funciones tanto en los docentes como en los educandos, con el único fin de satisfacer las necesidades de protección, tolerancia y convivencia ciudadana.

Para un futuro las Escuelas Nacionales serán direccionadas como Universidades Policiales cuyo PEI, se centrará en la transformación a nivel integral de los individuos y sus competencias a desarrollar en el nivel Policial. El conocimiento y las competencias se deben potenciar, de la misma manera debe ser integral, con pensamientos humanistas y procesos de enseñanza-aprendizaje, con interacción social, respondiendo a lo ético, creativo, con valores humanos que impartan el respeto y la solidaridad, condicionados en el aporte de soluciones que permitan a los Colombianos un mejor vivir en la tan anhelada paz. En la medida que se logren mejores niveles de excelencia en la gestión educativa, la institución requerirá de más esfuerzos conjuntos por todas las personas que la integran, de tal manera que los resultados que se logren serán óptimos respondiendo así de esta manera a las exigencias de la Policía Nacional y de la Nación. La formación, actualización y otras exigencias que van surgiendo con el pasar de los días en la labor policial, generan una retroalimentación en todos los procesos educativos, siendo esto factor importante en la creación de nuevos programas académicos, que tengan carácter y un buen sentido de pertenencia con lineamientos, funcionalidad y requerimientos exclusivamente policiales. Preparar a la Institución de esta manera implica asumir retos hacia el futuro, cambios tecnológicos de logística que se puedan resolver de manera oportuna y que implementen cambios de modernización en la Policía con procesos flexibles que sean requeridos para su avance y desarrollo.

La participación de la comunidad educativa es importante en cuanto a la toma de decisiones, ya que todos los cambios positivos que se den, serán producto de esfuerzos colectivos, con miras en objetivos y nuevas expectativas por alcanzar. Las posibilidades de ampliar, facilitar y fortalecer la permanencia de los integrantes de la institución para que sean personas más competentes es que haya un mejor acercamiento a los procesos educativos y de esta manera poder prestar un mejor servicio a la comunidad, con personas llenas de valores, talentos humanos que creen un ambiente de confianza y tranquilidad a la ciudadanía.

La formación de la persona competente se debe descubrir y motivar en el proceso de ingreso ya que de esto depende el futuro del Policía que está desarrollando su potencial intelectual y físico, asumiendo las responsabilidades y exigencias de una institución y un país que en algunos momentos y circunstancias dependerá de toma de decisiones que tendrán que definir y dar resultados calificativos de su buen desempeño. Se debe garantizar el buen ambiente laboral, con el único propósito de fortalecer las competencias y el desempeño en su entorno, permitiendo este proceso enriquecer de manera constante la formación, el desarrollo humano, el trabajo integral e individual de cada uno de los educandos.

En este proceso se desarrollan habilidades con las constantes prácticas de rutina diaria, que garantizan competencias específicas en diversos servicios destacándose la potenciación, las aptitudes útiles en los diferentes roles o trabajos. También se hace referencia a los desempeños y funciones propias que destacan al personal de la Policía Nacional, tanto en lo académico como en lo administrativo, dicho proceso va dirigido a uniformados y no uniformados ya que son parte del estamento institucional, como también lineamientos que encajan dentro de estas actuaciones como los que a continuación daremos a conocer:

Tabla 1. Referencia desempeños y funciones de la policía nacional

Ejercicios de autoridad basado en conductas éticas	La interacción debe ser permanente en los ámbitos educativos y operativos	La conectividad educativa debe ser una oportunidad para potencializar los conocimientos
La educación Policial debe responder al principio de calidad	La educación debe ser continua y permanente	La estimulación permanente debe ser esencial para el proceso de desarrollo del conocimiento
La pertinencia educativa exige revisión permanente y actualización en los procesos educativos	La educación debe propender un ambiente humanista, equitativo, respetuoso, justo y solidario	Establecer redes virtuales de información
Estimulación en la autoevaluación	Debe prevalecer el respeto por los derechos humanos , internacionales humanitarios	Estimular el uso de Internet e intranet y el concepto de policía digital
Que el desarrollo de la formación policial sea un componente pedagógico con sentido significativo	El desarrollo de proyectos educativos, policiales, debe implicar exigencias dinamizadoras para la institución y la sociedad	Desarrollar una política educativa que fundamente el proyecto educativo institucional
La comunidad educativa debe participar de manera incondicional y de forma colectiva para ideas de mejoramiento	La educación en la institución debe ser un proceso de formación para la vida policial y personal	El desarrollo de culturas virtuales y digitales debe ser una tarea permanente para la Policía Nacional

POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA. Proyecto Educativo Institucional (PEI); Capitulo 1 Fundamentos de la Educación Policial. Colombia. Año 2010. Pág. 18

La Policía Nacional es una institución con liderazgo con proyecciones que responden a las expectativas propias de un país, aportando un recurso humano con funcionalidad en procesos integrales con talentos y valores en los diferentes desempeños y competencias ciudadanas. El conocimiento y el enfoque humanístico de la formación integral en la institución tiene en cuenta algunas bases importantes, resaltando como fundamento importante el potencial de los hombres y mujeres que integran nuestra institución y que son el mejor aporte que se entrega para la seguridad de una sociedad.

Se analiza las competencias en el personal adscrito a la institución, que deben evidenciar un conjunto de logros que permitan ser valorados durante el proceso educativo, planteando y verificando que cada uno de ellos incluya, acción, eficiencia, niveles de desempeño que refleje los procedimientos, actividades, ámbitos del futuro Policía.

Las competencias se identifican y se plantean con base en el perfil ocupacional, con el propósito de dar respuesta a las necesidades del servicio, asumiendo como fundamento los procesos misionales de la institución, para que la formación constituya una posibilidad creadora y motivante, en la que el futuro policía comprenda, desarrolle y experimente el sentido del logro y del éxito, en su desempeño como profesional. Se deben priorizar las posibilidades de aprendizaje en función del desarrollo cognitivo, sicológico y social como eje básico para un desempeño dentro del ámbito laboral.

Se conocen algunas competencias inherentes al proceso educativo policial que constituyen características distintas que todo profesional independiente de su grado, cargo y contexto de actuación debe demostrar en su desempeño y son las siguientes:

- Ética para la convivencia
- Efectividad en el servicio
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales

Aprendizaje continuo
 Adaptabilidad
 Condición física
 Orientación del servicio a la comunidad
 Investigador social
 Generador y promotor de seguridad
 Educador
 Habilidad comunicativa

De acuerdo con el perfil ocupacional debe determinarse a que competencias se puede aportar en cada programa académico, identificándose o replanteándose. En los ámbitos laborales del futuro policía se debe tener muy claro las responsabilidades que deberá asumir o los cargos que podrá desempeñar en el ejercicio de su profesión, de acuerdo con la educación recibida una vez culmine el programa. En el proyecto educativo institucional o sistema educativo policial, se asumió el enfoque educativo por competencias para el diseño y desarrollo de los programas académicos, por tanto debe ser integral la estructura curricular a las competencias, podemos observar en la siguiente guía un diseño curricular por competencias en la educación policial:

Tabla 2:

FASES	ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	TIEMPO MINIMO
DEFINICION O REDEFINICION DE PERFILES	* formular el perfil ocupacional *Formular el perfil profesional por competencias *Formular el perfil del ingreso	PERFILES	Vicerrectoría Escuela de Policía	Dos meses
DEFINICION DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR	*Definir campos y áreas de formación *Definir asignaturas o módulos	NUEVA ESTRUCTURA CURRICULAR	Vicerrectoría Escuela de Policía	Dos Meses
REVISION DE ESTRUCTURA CURRICULAR Y APROBACION	*Revisar por parte de expertos en áreas específicas del conocimiento *Revisión por parte de expertos el diseño curricular *Revisar por parte de integrantes del nivel central de la dirección Nacional de Escuelas y de las Escuelas de la policía	ESTRUCTURA CURRICULAR REVISADA Y AJUSTADA	Vicerrectoría Académica Y Escuela de policía	Dos meses Dos meses
VERIFICACION DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR	*Verificar cumplimientos de requisitos *Presentar propuestas al comité académico y o consejo académico *Elaborar, revisar y aprobar el acto administrativo	ESTRUCTURA CURRICULAR VERIFICADA Y APROBADA	Vicerrectoría Escuela de Policía Dirección General Escuela Policía	Dos meses
PRESENTACION Y APROBACION DEL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL	*Elaborar y presentar informes *Elaborar y presentar informe al ministerio de educación nacional	APROBACION DEL MINISTERIO DE EDUCACION	Dirección Nacional de Escuelas Ministerio de Educación Nacional	Cuatro meses

Policia Nacional proyecto Educativo Institucional denominado "Potenciación del conocimiento y formación Policial" como lineamiento de política institucional educativa, cuyo objeto social está circunscrito a labores de formación, dejando ver la intencionalidad y la identidad de quienes son miembros de una comunidad educativa y los elementos comunes que guían los consensos entre ellos.

Modelo pedagógico institucional

Basados en el direccionamiento policial humanístico, como regla general se conceptúa la educación como un proceso de acción pedagógica que busca motivar en el individuo la capacidad de reflexión, indagación y razonamiento, creando de esta manera espacios que permitan incentivar la imaginación. Desde un punto de vista, es un privilegio el respeto a la dignidad de cada individuo, el ejercicio de la responsabilidad, el liderazgo, el buen actuar con base en los principios, los valores, garantizando una sana convivencia en el diario vivir de las escuelas de policía. Estos enfoques se deben aplicar en las labores policivas para que estas funcionen de una forma transparente y efectiva.

Es por esto que en la comunidad educativa se deben llevar unas buenas relaciones humanas que permitan puentes de comunicación constructivistas, fundamentados en el replanteamiento de ambientes de buena convivencia y tolerancia en el interactuar cotidiano de las instituciones.

Se deriva de lo anterior retos que la misma sociedad presenta, para replantear en la educación y transformar algunas competencias de las escuelas policivas, donde quizás cada uno de los integrantes de cada institución son los actores principales ante un mundo lleno de diferencias, donde la educación es el motor que impulsa a forjar hombres y mujeres de bien ante la posibilidad significativa de humanización.

Esta concepción pedagógica de la educación policial, contribuye y pretende formar profesionales que tengan un sentido más profundo, con propósitos definidos tanto en lo disciplinario como en cada una de las competencias que acompañan este proceso académico educativo. Generalizando las competencias buscan en la educación un papel esencial, en la formación de policías comprometidos con la institución, buscando solucionar la gran problemática que empaña las diferentes clases sociales, creando malestares que impiden que la humanidad se convierta en personas positivas y productivas para el mejoramiento de una comunidad.

Considerar la educación policial como un potencial de conocimientos, en la formación, permite el aporte de ideas de muchos profesionales competentes, que generen posibilidades de cambios y comportamientos ante un reto desafiante como actualmente lo vemos plasmado en esta sociedad globalizante, con tan desmesuradas transformaciones tecnológicas en el pasar turbulento y afanoso de la vida.

El conocimiento es la capacidad de aprehensión para desarrollar una cultura intelectual más elevada y competente, que no solo consiste en la recepción pasiva de ciertas informaciones, sino en cultivar la disciplina, los buenos modales, la capacidad de ser tolerantes y solidarios cuando una circunstancia o situación lo amerite.

La educación potencial y sus competencias implican buscar espacios que desarrollen las diferentes dimensiones de cada individuo y sus proyectos de vida, que son responsabilidades de gran magnitud, con opciones que comprometen el buen sentido y el quehacer pedagógico. La institución tiene un compromiso educativo en el proceso del desarrollo integral, ayudando a formar seres humanos, policías profesionales que tendrán la capacidad de tener en sus manos la seguridad, protección de una comunidad y generar las condiciones de convivencia y tolerancia que una sociedad lo requiera o necesite en pro de un mejor futuro para sus hijos. Es bueno dar reconocimiento a aquellos individuos que admiten ser personas abiertas, innovadoras, creativas, con capacidad de análisis y fortaleza para enfrentar situaciones difíciles, que se ajustan continuamente a generar relaciones interpersonales positivas, con procesos de comunicación y participaciones grupales con objetivos claros y resultados satisfactorios, personales y para la institución. Para la Policía Nacional es muy importante las dimensiones existentes en los seres humanos, por esto traemos a colación algunas de ellas que son parte integral y humanístico:

Dimensiones para el desarrollo integral del ser humano

La Policía Nacional prepara con conciencia y sensibilidad en todas estas áreas de manera integral, formando así un capital de valores, reflejándose la vocación, el amor y compromiso por la institución y el país.

También se cuenta con políticas y estrategias educativas bien definidas que permiten un seguimiento constante en la labor educativa y sus competencias y diferentes desempeños, estas directrices se fundamentan en acciones que facilitan la toma de decisiones, por esta razón la institución hace un planteamiento de alguna de ellas.

- Políticas y estrategias académicas
- Políticas y estrategias de investigación.
- Políticas y estrategias de proyección social.
- Políticas y estrategias de autoevaluación.
- Políticas y estrategias de bienestar.
- Políticas y estrategias administrativas.

Una institución se destaca por la calidad que se refleja en sus competencias, desempeños en el manejo de las relaciones humanas, donde todas las anteriores acciones se resumen con la palabra integral, que son funciones consagradas en la ley de educación, vinculadas estrechamente entre sí, no siendo viables prescindir de ellas ya que son parte fundamental y muy importante en todos los procesos educativos.

El docente es el posibilitador de conocimientos, su gestión frente a los conceptos percibidos por sus estudiantes, su ejemplo maximizador de cada proceso de aprendizaje, el enfoque direccionado hacia un saber, enfatizando en un modelo pedagógico con una visión humanista y con el firme propósito de formar un mejor ser humano para la institución y la humanidad.

La práctica promueve un seguimiento entre los diferentes niveles educativos que propenden fomentar la construcción del aprendizaje autónomo buscando que cada individuo se comprometa en la vocación y el servicio por la patria.

La policía Nacional nos da a conocer algunas funciones esenciales en la educación:

Todo proceso educativo tiene una planeación organizacional, que gira en función del currículo. Desempeños y competencias, esta programación se lleva a cabo por etapas y donde participan diferentes comités aprobatorios. Estas gestiones educativas exigen fundamentos teóricos, prácticos esenciales en la identificación de los individuos que desean formarse en nuestra institución policial, ya que nuestra labor bien la llamamos "Profesión".

La ley del 62 del 12 de agosto de 1993, en el artículo 7, Profesionalismo define que "la actividad policial es una profesión, sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que se les permita una promoción profesional, cultural y social con acento en los derechos humanos, las instrucciones ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario". Así mismo en los artículos 1, 2,3, y 7 de esta misma ley, se define a la Policía Nacional, como la institución encargada de proteger a todas las personas en su vida, honra y bienes, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y la protección de los derechos fundamentales regida por la Constitución política y la ley.

El policía debe ser una persona regida por principios y valores éticos, prestadora del servicio a la comunidad, cumpliendo con unas funciones preventivas, educativas y sociales, competente para desempeñarse como mediador en defensa de una sana convivencia dentro de un estado social. Es por esto que la formación de un policía consta de procesos educativos, actualizaciones, capacitaciones y entrenamientos adecuados a su perfil, con estructuras planeadas en los diversos campos académicos y diseñados para aplicarlos con mucha seguridad en las competencias del hacer, saber y ser.

Con base a los anteriores planteamientos, conceptualizamos la educación girando en torno a un currículo que transmite modelos de culturas que buscan formar y construir nuevos criterios en cuanto a los conocimientos donde se evidencia la direccionalidad de la institución.

Es preciso aclarar que los planteamientos educativos y las estrategias de aprendizaje son las que permiten formar profesionales con conocimientos habilidades, destrezas y actitudes para el desempeño de manera exitosa en el servicio policial. El proceso de planeación educativa en el cual se define cada programa es preciso tenerlo en cuenta en los diferentes desempeños y competencias de la gestión académica en cada institución y para la formación, responsabilidad que debe ser producto de un trabajo colectivo bien dirigido.

Marco legal

Decreto número 2539 de 2005 (julio 22)

Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos ley 770 y 785 de 2005.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 y en los artículos 5° y 13 de los Decretos 770 de 2005 y 785 de 2005, DECRETA:

Artículo 1°. Campo de aplicación. El presente decreto determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades públicas.

Ley 62 de 1993 (Agosto 12) Diario Oficial No. 40.987, de 12 de agosto de 1993

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. Todo miembro de la Policía Nacional, de acuerdo con su rango, será capacitado integralmente en academias y centros de formación especializada integral. Su formación técnica y académica abarcará, entre otras, nociones de derecho y entrenamiento en tareas de salvamento y ayuda ciudadana.

METODOLOGIA

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Población y muestra

Aplicación de encuestas en las diferentes compañías de la Escuela General Santander. El tipo de muestra que emplearemos es la muestra estratificada la cual consiste en “la división previa de la población de estudio en grupos o clases que se suponen homogéneos con respecto a alguna característica de las que se van a estudiar. A cada uno de estos estratos se le asignaría una cuota que determinaría el número de miembros del mismo que compondrán la muestra” El nivel de confianza o riesgo que aceptamos de equivocarnos al presentar nuestros resultados: lo que deseamos es que en otras muestras semejantes los resultados sean los mismos o muy parecidos. También podemos denominarlo grado o nivel de seguridad. El nivel de confianza habitual es de .05 ($\alpha = .05$).

La población que emplearemos es la siguiente:

COMPAÑÍA	TOTAL CADETES
GENERAL SANTANDER	155
GABRIEL GONZALES	115
FRANCISCO JOSE DE CALDAS	156
MARCELINO GILIBERT	132
ANTONIO RICAUTE	122
SIMON BOLIBAR	174
CARLSO HOLGUIN	172
TOTAL	1026

Después de haber aplicado la fórmula para el muestreo estratificado el total de encuestas para aplicar es la siguiente:

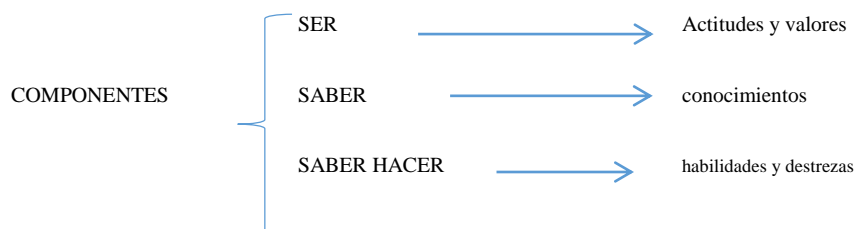
$$fh = \frac{n}{N} = KSh$$

Tabla 4. Numero de encuestas-muestra

	Total población*	
COMPAÑÍA	(fh) = 0.2534	MUESTRA
GENERAL SANTANDER	155	29
GABRIEL GONZALES	115	19
FRANCISCO JOSE DE CALDAS	156	30
MARCELINO GILIBERT	132	23
ANTONIO RICAUTE	122	21
SIMON BOLIBAR	174	34
CARLOS HOLGUIN	172	34
TOTAL	1026	190

Al tener estos datos se procedió a realizar el cuestionario preliminar basado en los tres componentes sobre los cuales se fundamentan la formación por competencias:

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO DIRIGIDA A CADETES Y ALFERECES



En este cuestionario se encuentran relacionados los valores y competencias de la Policía nacional de Colombia. Se presenta el modelo del cuestionario que será aplicado con los cadetes de la Escuela General Francisco de Paula Santander. (ANEXO 1) Una vez analizada y verificada por el asesor temático y estudiada

por los distintos integrantes del grupo de investigación y realizando las modificaciones que fueron necesarias el cuestionario final aplicado es el siguiente: (ANEXO 2)

RESULTADOS

Validación

Una vez revisado el cuestionario se procedió a realizar una prueba piloto de 10 encuestas ejemplo de ello lo encontramos en el siguiente anexo. Al realizar las encuestas y practicar los estudios correspondientes de la tabulación de las mismas podemos observar estos resultados

Tabla 5. Resultados encuestas.

	T.A	A	P.A	D	T.D
Demostrar conocimiento sobre la realidad local	155	17	15	3	
Evidenciar que conoce la realidad de la región donde se encuentra	178	4	6	2	
Conocimiento sobre la realidad nacional	178	12			
Tener conocimiento sobre los procesos y procedimientos de la ECSAN	176	11	2	1	
Demostrar que conoce la Doctrina Institucional	154	23	13		
Conocimiento sobre los procedimientos policiales	186	4			
Estar actualizado en los procedimientos policiales	172	16	2		
Practicar rutinas de acondicionamiento físico	157	21	7	1	4
Tener formación pedagógica	132	12	26	11	9
Conocer la importancia de la formación basada en el humanismo	171	16	3		
Ser idóneo en los temas de instrucción	163	13	12	1	1
Conocer sobre el manejo de nuevas tecnologías de la informática y la comunicación	167	17	3	3	
Capacidad para manejar el(los) software de la PONAL	159	15	6	7	3
Interpretar la realidad social	157	13	20		
Manejar adecuadamente las situaciones de crisis	153	23	11	3	
Tomar decisiones efectivas y a tiempo	172	7	9	2	
Tomar decisiones que beneficien la mayoría	186	2	2		
Capacidad para trabajar en equipo	122	24	15	16	13
Usar el lenguaje adecuado, efectivo y basado en el humanismo	159	16	7	8	
Dar a conocer adecuadamente sus conocimientos	172	17	1		
Expresa adecuadamente su experiencia policial	176	11	3		
Aplicar adecuadamente la doctrina Institucional	162	16	8	4	
Aplicar adecuadamente los procedimientos policiales	174	14	2		

Dar a conocer la experiencia policial como elemento de la formación	176	14			
Capacidad para expresar el conocimiento en forma clara	176	13	1		
Realizar acompañamiento permanente al personal que tiene a cargo	168	15	7		
Realizar un ejercicio del mando justo y acorde con la doctrina institucional	179	11			
Tener la capacidad de escuchar al otro	180	7	3		
Evidenciar la capacidad de conciliar	165	14	11		
Ser justo con las decisiones y ordenes que da	180	6	4		
Poseer capacidad de liderazgo	173	14	2	1	
Demostrar su capacidad de compromiso con la institucional	178	11		1	
Tener capacidad de innovar frente a las responsabilidades asignadas	169	11	4	5	1
Expresarse positiva y adecuadamente de la institución	176	14			
Demostrar que es un ciudadano ejemplar	173	17			
Velar por el bienestar del personal a su cargo	181	6	3		
Mantener una buena condición física	176	4	4	3	3
Aplicarlos correctivos acordes al reglamento	179	7	2		2
Tratar equitativamente al personal que tiene a cargo	180	7	3		
Reconocer el trabajo y las ideas del otro	173	8	6	3	
Dar soluciones efectivas y oportunas a los problemas que se le presentan	167	9	6	3	5

CONCLUSIONES

Los cadetes y alféreces ven como prioridad en sus comandantes que ellos tengan buen conocimiento sobre los procedimientos policiales y al mismo tiempo tomen decisiones que beneficien a la mayoría.

Los cadetes y alféreces saben que es muy importante que su comandante vele por su bienestar en todo momento.

Las características como tener la capacidad de escuchar al otro, ser justo en las decisiones que toma y tratar equitativamente al personal a su cargo son importantes de destacar.

Una característica que no ven que sea demasiado relevante en los comandantes aunque no menos importante es el trabajo en equipo.

Los cadetes y alféreces están parcialmente de acuerdo que una característica como la formación pedagógica sea demasiado importante para un comandante.

La interpretación de la realidad social es una de las características en la cual los cadetes y alféreces se encuentran parcialmente de acuerdo.

Algo muy importante que se observa en los resultados obtenidos es que todas las características mostradas superan el 65% de aceptación total de todos los encuestados.

ANEXOS

Anexo 1

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL POLICÍA NACIONAL



ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA “GENERAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER”

En la Escuela se está adelantado la investigación “El Comandante de Compañía, Formador de Líderes Policiales” por lo cual, cordialmente, le solicitamos diligenciar este cuestionario con la mayor objetividad posible.

A continuación encuentra una serie de enunciados relacionados con los valores y competencias de la Policía Nacional, seleccione cuáles considera Usted que debe tener un comandante de compañía o de sección para ser educador de líderes policiales y marque con una (X) la respuesta, teniendo en cuenta la siguiente tabla valorativa:

- T.A.** = Totalmente de acuerdo
A = De Acuerdo
P.A = Parcialmente de acuerdo
D = En Desacuerdo
T.D. = Totalmente en Desacuerdo

Recuerde que en cada caso solo puede elegir una respuesta, por lo cual le recomendamos que primero lea detenidamente las opciones.

Su aporte es importante para el desarrollo de esta investigación

¡Gracias!

Relacionadas con el SABER	T.A	A	P.A	D	T.D
Demostrar conocimiento sobre la realidad local					
Evidenciar que conoce la realidad de la región donde se encuentra					
Conocimiento sobre la realidad nacional					
Poseer conocimiento sobre los procesos y procedimientos					
Tener conocimiento sobre los procesos y procedimientos de la ECSAN					
Demostrar que conoce la Doctrina Institucional					
Conocimiento sobre los procedimientos policiales					
Estar actualizado en los procedimientos policiales					
Practicar rutinas de acondicionamiento físico					
Tener formación pedagógica					
Conocer la importancia de la formación basada en el humanismo					

Ser idóneo en los temas de instrucción					
Conocer sobre el manejo de nuevas tecnologías de la informática					
Capacidad para manejar el(los) software de la PONAL					

Relacionadas con el SABER HACER	T.A	A	P.A	D	T.D
Interpretar la realidad social					
Manejar adecuadamente las situaciones de crisis					
Tomar decisiones efectivas y a tiempo					
Tomar decisiones que beneficien la mayoría					
Capacidad para trabajar en equipo					
Usar el lenguaje adecuado, efectivo y basado en el humanismo					
Dar a conocer adecuadamente sus conocimientos					
Expresa adecuadamente su experiencia policial					
Aplicar adecuadamente la doctrina Institucional					
Aplicar adecuadamente los procedimientos policiales					
Expresa adecuadamente su experiencia policial					
Dar a conocer la experiencia policial como elemento de la formación					
Capacidad para expresar el conocimiento en forma clara					
Realizar acompañamiento permanente al personal que tiene a cargo					
Realizar un ejercicio del mando justo y acorde con la doctrina institucional					

Relacionadas con el SER	T.A	A	P.A	D	T.D
Tener la capacidad de escuchar al otro					
Evidenciar la capacidad de conciliar					
Ser justo con las decisiones y ordenes que da					
Poseer capacidad de liderazgo					
Demostrar su capacidad de compromiso con la institucional					
Tener capacidad de innovar frente a las responsabilidades asignadas					
Expresarse positiva y adecuadamente de la institución					
Demostrar que es un ciudadano ejemplar					
Velar por el bienestar del personal a su cargo					
Mantener una buena condición física					
Aplicar los correctivos acordes al reglamento					
Tratar equitativamente al personal que tiene a cargo					
Reconocer el trabajo y las ideas del otro					
Dar soluciones efectivas y oportunas a los problemas que se le presentan					

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL**



ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA “GENERAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER”

En la Escuela se está adelantando la investigación “Los Comandantes de la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”: Formadores de Líderes Policiales” por lo cual, cordialmente, le solicitamos diligenciar este cuestionario con la mayor objetividad posible.

A continuación encuentra una serie de enunciados relacionados con los valores y competencias de la Policía Nacional, seleccione cuáles considera Usted que debe tener un comandante de compañía o de sección para ser formador de líderes policiales y marque con una (X) la respuesta, teniendo en cuenta la siguiente tabla valorativa:

- T.A.** = Totalmente de acuerdo
- A** = De Acuerdo
- P.A** = Parcialmente de acuerdo
- D** = En Desacuerdo
- T.D.** = Totalmente en Desacuerdo

Recuerde que en cada caso solo puede elegir una respuesta, por lo cual le recomendamos que primero lea detenidamente las opciones.

Su aporte es importante para el desarrollo de esta investigación.

¡Gracias!

Compañía: _____ Fecha: _____

	T.A	A	P.A	D	T.D
Demostrar conocimiento sobre la realidad local					
Evidenciar que conoce la realidad de la región donde se encuentra					
Conocimiento sobre la realidad nacional					
Tener conocimiento sobre los procesos y procedimientos de la ECSAN					
Demostrar que conoce la Doctrina Institucional					
Conocimiento sobre los procedimientos policiales					
Estar actualizado en los procedimientos policiales					
Practicar rutinas de acondicionamiento físico					
Tener formación pedagógica					

Conocer la importancia de la formación basada en el humanismo					
Ser idóneo en los temas de instrucción					
Conocer sobre el manejo de nuevas tecnologías de la informática y la comunicación					
Capacidad para manejar el(los) software de la PONAL					
Interpretar la realidad social					
Manejar adecuadamente las situaciones de crisis					
Tomar decisiones efectivas y a tiempo					
Tomar decisiones que beneficien la mayoría					
Capacidad para trabajar en equipo					
Usar el lenguaje adecuado, efectivo y basado en el humanismo	20				
Dar a conocer adecuadamente sus conocimientos	21				
Aplicar adecuadamente la doctrina Institucional	23				
Aplicar adecuadamente los procedimientos policiales	24				
Expresa adecuadamente su experiencia policial	22				
Dar a conocer la experiencia policial como elemento de la formación	25				
Capacidad para expresar el conocimiento en forma clara	26				
Realizar acompañamiento permanente al personal que tiene a cargo	27				
Realizar un ejercicio del mando justo y acorde con la doctrina institucional					
Tener la capacidad de escuchar al otro					
Evidenciar la capacidad de conciliar					
Ser justo con las decisiones y ordenes que da					
Poseer capacidad de lliderazgo					
Demostrar su capacidad de compromiso con la institucional					
Tener capacidad de innovar frente a las responsabilidades asignadas					
Expresarse positiva y adecuadamente de la institución					
Demostrar que es un ciudadano ejemplar					
Velar por el bienestar del personal a su cargo					
Mantener una buena condición física					
Aplicarlos correctivos acordes al reglamento					
Tratar equitativamente al personal que tiene a cargo					
Reconocer el trabajo y las ideas del otro					
Dar soluciones efectivas y oportunas a los problemas que se le presentan					

Otra, ¿Cuál?

¡Gracias!

BIBLIOGRAFÍA

Policia Nacional de Colombia. Tomo 4.1. Proyecto Educativo Institucional (PEI). Publicación de la Dirección Nacional de Escuelas. Colombia. Año 2010. 69p.

Kouzes, James. Las claves Del liderazgo. Argentina: Ed planeta, 2006. Pág. 96-97.

Colombia. Congreso de la república. Decreto 0400 de 1992. Por el cual se reglamentan algunas disposiciones Del decreto 1212 de 1.990. Estatuto del personal de oficiales y suboficiales de la policía nacional. Bogotá, D.C., 1990.

Colombia. Congreso de la república. Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005. Diario oficial. Bogotá D.C., 2005. N 45980. Pág. 21, 22, 23, 40.

Sanchez Alvarez, Rafael. Estadística elemental. Cuba: Ed pueblo y educación, 1989. Pág. 326

My. Gómez villalobos, Luis Alejandro. Formación de lideres policiales para el desarrollo de la ley 062/93 y la reorganización de la estrategia operativa de la policía nacional, 1994.

Meyer, William j. manual de técnicas de la investigación educacional. España. Ed paidós ibérica, 1981. Pág. 95 – 99.

Albacete A. Carreño. El Liderazgo en Los Cuerpos Policiales. Derecho y Cambio Social.http://www.derechoycambiosocial.com/revista026/liderazgo_en_cuerpos_policiales.pdf

Beckhard, R., GoldsmithM. Hesselbein, F. (2004).El liderdelfuturo.España: Deusto.

Ayala villegas, sabino. Factores de la evaluación de colaboradores (enlínea).http://www.wikilearning.com/curso_gratis/la_administracion_de_recursos_humanos_factores_de_la_evaluacion_de_colaboradores/15947-77. (Citado el 23 de febrero de 2015).

Manual de tecnicas de la investigacion. La investigación descriptiva (enlínea).<http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-escriptiva.php> (consultado el 23 de febrero de 2015).

Albacete A. Carreño. El Liderazgo en Los Cuerpos Policiales. Derecho y Cambio Social. (Citado el 25 de marzo de 2015) http://www.derechoycambiosocial.com/revista026/liderazgo_en_cuerpos_policiales.pdf

Mora, Carlos. El alcance e importancia de las competencias. (En línea).<http://temasgerencialesmodernos.lacoctelera.net/post/2010/08/24/el-alcance-e-importancia-del-rol-las-competencias-2>. (Citado el 25 de marzo de 2015).

Diccionario de competencias genericas. Adaptación al cambio. (Enlínea).<http://www.redescepalcala.org/inspector/documentos%20y%20libros/competencias/diccionario%20de%20competencias.pdf>. (Citado el 29 de febrero de 2015).

RECONOCIMIENTO

Este proyecto de grado es un paso más en mi vida profesional y personal, la cual pudo ser posible gracias a Dios y el apoyo de mi familia, la cual fue fundamental en todo este proceso; Gracias a todas y cada una de las personas que participaron en la investigación realizada, ya que invirtieron su tiempo y conocimientos para ayudarme a completar mi proyecto de grado y que durante estos meses fueron compañía y fortaleza.

En especial a esa persona que siempre estuvo ahí animándome para no desfallecer jamás.

BIOGRAFÍA

Jessica Cepeda Diaz Oficial de la Policía Nacional de Colombia en el grado de Subteniente, profesional en administración policial Escuela de Cadetes de Policía General Santander. Nacida en Cali- Valle, pero radicada en Bogota D, C. En la Calle 169-54ª5, Llanos de San Jose II. Correo electrónico Jessica_03diaz@hotmail.com.