

Creación de unidades de formación con apoyo en la planeación prospectiva

Teresa del Socorro Flórez-Peña

Universidad de La Sabana, Colombia
teresa.florez@unisabana.edu.co

Resumen

Este artículo ilustra la versatilidad de la planeación prospectiva como herramienta para la creación de unidades académicas dentro de instituciones universitarias. Se deriva del proyecto denominado Fundamentación de la Facultad de Educación de la Policía Nacional en donde se trabajaron las etapas 1 y 3 de la metodología mencionada: La etapa 1 - Análisis de la situación actual que incluyó definición de la unidad de análisis, detección de factores de cambio y revisión del marco contextual. La etapa 3 - Propuesta de un escenario futuro que incluyó definición de fundamentos, lineamientos y características organizacionales de la unidad.

Se determinó la necesidad de diseñar en la Policía Nacional de Colombia una Unidad de Formación Profesional y Especializada en la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE). El proceso permitió la revisión de unidades de formación de formadores de orden nacional e internacional y, en consecuencia, el diseño de un escenario conformado por los elementos pedagógicos, curriculares y organizacionales, en consonancia con las directrices de la Policía.

Palabras clave

Prospectiva, formación profesional, enseñanza superior, docencia, estructura administrativa. (Fuente: Tesouro de la Unesco).

Recepción: 2012-10-14 | Envío a pares: 2012-12-07 | Aceptación por pares: 2013-06-05 | Aprobación: 2013-06-05

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo

Flórez Peña, T. S. (2013). Creación de unidades de formación con apoyo en la planeación prospectiva. Educ. Educ. Vol. 16, No. 2, 297-308.

Creation of Training Units Based on Prospective Planning

Abstract

This article illustrates the versatility of prospective planning as a tool for creating academic units within universities. It is derived from a project entitled Basis of the National Police Education Faculty, which worked with stages 1 and 3 of that methodology. Phase 1 - Analysis of the Current Situation involved defining the unit of analysis, detecting factors of change and revising the contextual framework. Stage 3 - Proposal for a Future Scenario implied defining the fundamentals, guidelines and organizational characteristics of the unit.

The need to design a Professional and Specialized Training Unit in the Education Division (DINAE) of the National Police was identified. This process allowed for a review of national and international teacher training units and, consequently, the design of a scenario comprised of pedagogic, curricular and organizational elements in keeping with the guidelines of the Police.

Key Words

Future studies, vocational training, higher education, teaching profession, administrative structure. (Source: UNESCO Thesaurus).

Criação de unidades de formação com apoio no planejamento prospectivo

Resumo

Este artigo ilustra a versatilidade do planejamento prospectivo como ferramenta para a criação de unidades acadêmicas dentro de instituições universitárias. Derivase do projeto denominado Fundamentação da Faculdade de Educação da Polícia Nacional no qual se trabalharam as etapas 1 e 3 da metodologia mencionada: a etapa 1 – Análise da situação atual que incluiu definição da unidade de análise, detecção de fatores de mudança e revisão do referencial contextual. A etapa 3 – Proposta de um cenário futuro que incluiu definição de fundamentos, lineamentos e características organizacionais da unidade.

Determinou-se a necessidade de desenhar na Polícia Nacional da Colômbia uma Unidade de Formação Profissional e Especializada na Direção Nacional de Escolas (Dinae). O processo permitiu a revisão de unidades de formação de formadores de ordem nacional e internacional e, em consequência, o desenho de um cenário conformado pelos elementos pedagógicos, curriculares e organizacionais, em consonância com as diretrizes da Polícia.

Palavras-chave

Prospectiva, treinamento profissional, ensino superior, ensino, estrutura administrativa. (Fonte: Tesouro da UNESCO).

Introducción

El presente artículo se deriva del proyecto Fundamentación de la Facultad de Educación de la Policía Nacional, desarrollado dentro del programa de Maestría en Educación de la Universidad de La Sabana, con la participación de la autora, como investigadora principal, y de los investigadores Claudia Rocío Ramírez, Deisy García Mendoza, Janeth Onise Puche, José Alfonso Molina, Juan Felipe Vargas y Lizeth Casas Forero, personal activo de la Policía Nacional de Colombia y estudiantes del programa. Para la realización del proyecto se optó por el aprovechamiento de la metodología de planeación prospectiva, que cuenta con la versatilidad como una de sus características principales, hecho que quiere documentarse en el presente artículo.

En el proyecto Fundamentación de la Facultad de Educación de la Policía Nacional se trabajaron las etapas 1 y 3 de la metodología mencionada: la etapa 1, de análisis de la situación actual, incluyó definición de la unidad de análisis, detección de factores de cambio y revisión del marco contextual; y la etapa 3, con la propuesta de un escenario futuro que incluyó definición de fundamentos, lineamientos y características organizacionales de la nueva unidad propuesta.

¿Qué es la planeación prospectiva?

La planeación prospectiva hace parte de las propuestas metodológicas cuya noción central es el estudio del futuro. En el contexto actual, la prospectiva aparece como un ejercicio cuyas características describe Rada así:

... visión global, sistémica, dinámica y abierta que explica los posibles futuros, no sólo por los datos del pasado sino fundamentalmente teniendo en cuenta las evoluciones futuras de las variables (cuantitativas y sobre todo cualitativas), así como los comportamientos de los actores implicados, de manera que reduce la incer-

tidumbre, ilumina la acción presente y aporta mecanismos que conducen al futuro aceptable, conveniente o deseado (2004, p. 18).

La prospectiva no tiene un objeto propio de estudio, es posible aplicarla a diversas áreas del conocimiento, incluidas las ciencias sociales. Hace uso de diversas disciplinas, técnicas y estrategias para el análisis de un sistema, grupo o comunidad académica (Miklos y Tello, 1997, p. 43).

Aunque esta propuesta permite la utilización de técnicas de corte cuantitativo y cualitativo, dentro de las que se cuentan algunas como las Matrices de Impactos Cruzados - Multiplicación Aplicada para una Clasificación (MIC-MAC) o el Ábaco de Francois Regnier, la esencia del ejercicio se orienta a la investigación de tipo cualitativo de corte descriptivo, desde vertientes de características humanísticas europeas —no por ello subjetivas—, cuyo objetivo es el reconocimiento cierto de los fenómenos a partir de evidencias que permitan el manejo organizacional acertado.

El doctor Francisco Mojica (2002, p. 23) propone que, para un análisis prospectivo, pueden señalarse cuatro etapas fundamentales: 1) estudio de la situación actual que caracteriza la situación de la unidad de análisis en estudio y evidencia las problemáticas por resolver; 2) análisis del comportamiento de los actores sociales; 3) estudio de la situación futura que determina el escenario deseable al cual se quisiera llegar; 4) propuesta de líneas de acción estratégica para llegar al escenario planteado como deseable.

Para este proyecto se aprovecharon las etapas 1 y 3, de manera que en primer lugar se ha hecho un análisis detenido de los factores de cambio que caracterizan a la Dirección Nacional de Escuelas, lo que permitió comprender de manera detallada la problemática existente en cuanto a los procesos de formación del personal policial. La etapa 2 no se desarrolló plenamente, en atención a que existe comunidad de intención con respec-

to a la creación de una nueva unidad. Finalmente, en la etapa 3 se diseñó un escenario futuro visible en una unidad académica (una Facultad de Educación de la Policía Nacional) que viabilice el logro de los objetivos de mejoramiento. Al final se delinearón las líneas de acción estratégica para dar vía a los lineamientos de la nueva unidad de formación, lo que corresponde a un inicio de la etapa 4 descrita por el doctor Mojica.

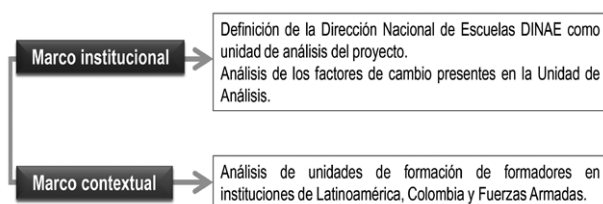


Figura 1. Fase I: estudio de la situación actual

Marco institucional

Tal como se ha mencionado, en la metodología prospectiva se plantea como etapa 1 el conocimiento real del entorno en el que nos encontramos, por ello se hizo necesario atender a dos actividades: definición de la unidad de análisis para el proyecto y determinación de los factores de cambio, es decir, de los aspectos claves que delimitan la situación problemática (Figura 1).

Definición de la unidad de análisis

Como sucede en diversos proyectos, el estudio puede centrarse, no en una organización completa, sino en una unidad que hace parte de una organización, pero que tiene la entidad suficiente para ser estudiada y prospectada. En este caso, el proyecto tomó como unidad de análisis dentro de la Policía Nacional la Dirección Nacional de Escuelas (Dinae), institución de educación superior con carácter académico de institución universitaria, reconocida como tal por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, con la responsabilidad de orientar la

formación integral del talento humano de la institución, a través del Proyecto Educativo Institucional, en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, para contribuir a la convivencia y seguridad ciudadana.

Su reto es la renovación del contexto educativo policial, bajo principios de participación, calidad, cobertura, pertinencia y oportunidad, para posibilitar una formación humana e integral. Ha capacitado a 152.599 hombres y mujeres en programas formales y de educación para el trabajo (Vicerrectorías Académica y de Educación Continua y a Distancia, Dinae, 2009). Dentro de su estructura orgánica se integran las unidades centrales y las Escuelas de Policía ubicadas en diferentes regiones del territorio nacional. Ofrece un número aproximado de 32 programas académicos de educación formal en pregrado y posgrado y más de un centenar de cursos, seminarios y talleres en campos disciplinares del saber policial, convivencia ciudadana, prevención y detección del delito y en materia de seguridad (Vicerrectoría Académica, Dinae, 2009).

Definición de los factores de cambio

Fruto del análisis de la unidad en estudio, se determinaron los siguientes nueve factores de cambio, eventos o situaciones que dan cuenta de su realidad actual en la temática de interés y que se sistematizaron a través de una matriz de descripción de factores de cambio:

1. *La Policía Nacional cuenta con una fuerte cultura educativa:* la Dirección Nacional de Escuelas ha evolucionado como institución de educación superior a la par de los acontecimientos sociales y normativos en Colombia. Se iniciaron labores académicas en mayo de 1940 con reformas que han contribuido al fortalecimiento sustancial del sistema, como la creación de la Dirección Nacional de Escuelas, con escuelas de policía en el ámbito nacional, vicerrectorías, facultades y programas, y la creación

y consolidación de una doctrina educativa propia con el objetivo de formar los profesionales de policía según líneas comunes de desarrollo iguales para todas las escuelas de la Policía Nacional. Este evento se convierte en uno de los factores endógenos y positivos de cambio.

2. *La institución cuenta con una sólida tradición de lineamientos para la formación de docentes:* la Dirección Nacional de Escuelas estableció su Sistema Educativo Policial en donde contempla políticas académicas y estrategias (PNC, 2007, pp. 47-53) para las funciones sustantivas de la educación, de las cuales se traen a colación, por su pertinencia para el proyecto, las de calidad educativa, desarrollo docente, pertinencia educativa, potenciación del conocimiento y formación integral, cobertura y conectividad. Es un factor de cambio positivo, plataforma efectiva para el planteamiento de líneas estratégicas en la unidad.

3. *Incremento del personal activo de la Policía Nacional:* el incremento del talento humano en la Policía Nacional ha sido considerable y consistente en los últimos siete años, y se ha dado según necesidades institucionales y del país: ha pasado de 110.123 a 152.599 funcionarios, con incrementos entre 4,6 y 8,6 % (Dinae, 2009c). Esta línea incremental ha sido identificada como un factor de cambio endógeno, una oportunidad para que todas las escuelas de la Policía Nacional centren su atención en la formación de su talento humano, aspecto que exige un mayor esfuerzo en los procesos educativos de la Policía, especialmente en los referidos al desarrollo del cuerpo profesoral.

4. *Nivel de aceptación social de la Policía:* por sus características, filosofía y esencia, la Policía Nacional es regulada y evaluada permanentemente por los ciudadanos, quienes se convierten en sus directos clientes. Las encuestas muestran una imagen favorable de la Institución, pero también una percepción de incremento de la inseguridad en el país.

El nivel de aceptación social de la Policía fue identificado como un factor de cambio exógeno y como una oportunidad de fortalecimiento, puesto que la formación integral apoya la percepción y actuación positiva hacia el policía y hacia el servicio que él presta.

5. *Participación permanente en procesos de cualificación:* el desarrollo de procesos de cualificación propios y externos es permanente. La actuación del personal docente de la Dinae se ha hecho extensiva a los clientes internos de la Institución (83 % de sus integrantes) y a clientes externos (144 personas de otras instituciones y 180 de países extranjeros), en retribución al reconocimiento de avance, perfeccionamiento de procesos y cualidades docentes de la Policía colombiana. El posicionamiento internacional del proceso de formación policial se configura como un factor de cambio endógeno positivo.

6. *Desarrollos de la función investigación centrados en el nivel formativo:* desde la Dinae se lidera el sistema de ciencia y tecnología para la Policía Nacional, que contempla la existencia de ocho áreas de investigación institucionales: técnica y tecnológica, criminalística, servicio policial, administrativa, jurídica, salud, social y educativa. Se evidencian desarrollos en líneas de orientación educativa: formación policial y mediaciones pedagógicas. Tanto en la investigación institucional como en la formativa se registran porcentajes cercanos al 75 % de proyectos relacionados con el contexto operativo; el restante 25 % de proyectos da cuenta de algún nivel de incidencia en el mejoramiento del proceso educativo. Esto se traduce en un área de fortalecimiento.

7. *Bajo nivel de formación académica de los directivos docentes en las escuelas de la Policía Nacional:* como factor de cambio endógeno, se identificó el perfil de formación de los directivos docentes de las escuelas, para quienes se constató su nivel académico y el área de estudio con apoyo en el instrumento denominado Matriz de Diagnóstico Situacional de los docentes y directivos docentes. Los resultados

mostraron que hay predominio de formación profesional (45 %) frente a los niveles posgraduales en la carrera policial o en áreas disciplinares diversas de la de educación (9 %). Los porcentajes soportan la necesidad de elevar el nivel de formación de los funcionarios del orden académico de la Institución y con énfasis en las áreas referidas a la pedagogía.

8. *Bajo nivel de formación académica de los docentes en las escuelas de la Policía Nacional*: con el apoyo del mismo instrumento utilizado en el anterior factor de cambio, se realizó el análisis de la situación académica de los docentes de las Escuelas de la Policía Nacional, encontrando una población docente de 1.416, de quienes se constató su nivel académico y el área de formación. Prima el nivel de formación profesional (37 %) en áreas disciplinares diferentes de la educación. En consecuencia, se determinó como un factor de cambio endógeno y una oportunidad de mejoramiento.

9. *Débil conocimiento del sistema educativo policial*: para analizar este factor se aplicó la matriz de medición de conocimientos del sistema educativo policial a docentes y personal académico administrativo de escuelas de formación policial. Los resultados muestran un conocimiento parcial del marco conceptual del sistema educativo policial y de la cultura que establece, así como de la gestión académica y administrativa derivada, y un conocimiento mayor de la aplicación de las funciones sustantivas y políticas educativas que se articulan en el sistema educativo policial y el enfoque educativo por competencias. Esta situación se constituye en un factor de cambio que se traduce en una clara oportunidad de trabajo.

Marco contextual

Para la creación de la unidad de formación que se propuso, desde el punto de vista organizacional se hizo necesario hacer una revisión de diferentes unidades de formación de formadores en los ámbitos nacional e internacional, para dilucidar aspectos relevantes de la denominación, objeti-

vo y formas organizativas. Ese rastreo se centró en contextos comunes al nuestro, y los resultados se sistematizaron en la matriz de referenciación de unidades de formación. Para el estudio de las instituciones, se tuvo en cuenta que contaran con una antigüedad institucional mínima de 30 años y que desarrollaran programas de formación pre y posgradual, dado el interés del proyecto. A continuación se muestran rasgos principales de los programas revisados por ubicación geográfica:

Unidades de formación de formadores en España: una vez realizada la pesquisa, se observó que en España se prioriza la organización académica en facultades —bien sea referidas a educación o en el campo de las humanidades—, como unidades mayores que acogen otras formas organizacionales. Ellas son las responsables del cumplimiento de las funciones académicas de programas de pregrado y posgrado con apoyo en institutos y departamentos. Los institutos se enfocan en una disciplina, los departamentos priorizan los estudios de competencias en sus áreas de énfasis; sin embargo, la característica común radica en el apoyo académico a las labores académico-administrativas de las facultades, en razón de lo cual los docentes están congregados dentro de las dos últimas formas y no dentro de las facultades. Como estructura organizacional, ellas cuentan con una figura directiva de decanatura y vicedecanaturas para la atención a las funciones específicas de contribución a la academia, tales como la investigación, el manejo de estudiantes y docentes o los desarrollos virtuales.

Unidades de formación de formadores en América Latina: en Latinoamérica, la historia muestra que se han combinado los tipos de organizaciones para la formación docente, sobre todo las escuelas normales, y las unidades de formación universitaria. En las épocas actuales estas unidades desarrollan programas pre y posgraduales que atienden a las necesidades del sistema educativo del país y conjugan, por lo menos, dos formas organizacionales: las escuelas y las facultades. Cuando se trabaja en

escuelas, cuentan con direcciones y áreas de trabajo dedicadas a funciones de apoyo a la labor académica, como investigación, extensión; cuando se asume la figura de facultad, se cuenta con áreas de gestión académica y administrativa, con órganos colegiados, y, en algunos casos, con departamentos de desarrollo disciplinar.

Unidades de formación de formadores en Colombia: en Colombia las unidades de formación de formadores son de tres clases: las Escuelas normales, las facultades de educación y las universidades pedagógicas. Se mantiene como unidad típica organizacional la Facultad de Educación, desde donde se manejan los programas pre y posgraduales, con el apoyo de unidades de servicio académico transversales bajo la forma generalizada de departamentos de humanidades, ciencias básicas, desarrollos informáticos, entre otros, encargados de articular las funciones de docencia, investigación y servicio desde una perspectiva interdisciplinaria. La facultad se entiende como la unidad encargada de los desarrollos académicos en su área del saber y del desarrollo de proyectos en las funciones de investigación y de proyección social.

Unidades de formación de formadores en Fuerzas Armadas: en las Fuerzas Armadas, el proceso educativo ha variado su eje, pasando de una instrucción centrada en la transmisión de instrucciones respecto del servicio que los uniformados deben cumplir al desarrollo integral del ser humano. Al hacer la revisión de las unidades de formación de formadores de las Fuerzas Armadas colombianas (Ejército Nacional y Fuerza Aérea de Colombia), se encontraron diversos desarrollos. Las dos fuerzas cuentan con un ente directivo —Centro de Educación Militar y Dirección de los Centros Educativos de la Fuerza Aérea—, donde se ofrecen programas académicos en congruencia con sus planes educativos a través de planteles educativos, apoyados en convenios con diferentes universidades e institu-

ciones del país y trabajando en áreas paralelas de certificación de los sistemas de calidad.

Como conclusión general del marco contextual, se puede afirmar que la forma más generalizada es la de facultad, como estructura de desarrollo académico administrativo, y los departamentos e institutos funcionan como unidades de apoyo disciplinar en las funciones sustantivas. Dada la trayectoria de las instituciones estudiadas y el reconocimiento en sus países y el ámbito internacional, estas formas organizacionales se constituyen en un modelo interesante para el desarrollo de la unidad que se propone.

Problema de investigación

Una vez se adelantó la caracterización de la unidad de análisis y la referenciación contextual, fue posible afirmar que en la Policía Nacional de Colombia es necesaria la existencia de una unidad de formación profesional y especializada orientada a quienes desarrollan la labor docente y académico-administrativa en la Dirección Nacional de Escuelas. Como objetivo general del proyecto se determinó, entonces, diseñar una unidad de formación profesional y especializada para quienes desarrollan la labor docente y académico-administrativa en la Dirección Nacional de Escuelas y determinar los lineamientos generales de su fundamentación pedagógica, curricular y organizacional.

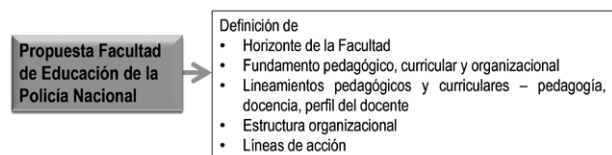


Figura 2. Fase II: Propuesta de abordaje del escenario futuro

Se asumió entonces la segunda etapa de la planeación prospectiva para el proyecto, la etapa de Formulación del Escenario Futuro (Figura 2): la Facultad de Educación, con su horizonte institucional;

fundamentos; lineamientos pedagógicos, curriculares y organizacionales; estructura organizacional; y líneas generales de acción, así:

Horizonte institucional

Misión de la unidad: la Facultad de Educación es la unidad académica encargada de formar, capacitar y actualizar a los docentes de la Policía Nacional de Colombia de manera integral, a través de procesos desarrollados mediante una permanente articulación entre la docencia, la investigación y la proyección social. Supone ello la reflexión permanente sobre el desarrollo de la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador y el fortalecimiento de la investigación en el campo pedagógico y en los conocimientos disciplinares propios de la ciencia policial, así como el asesoramiento interinstitucional y la capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal que desarrolla programas académicos adscritos a la Dirección Nacional de Escuelas.

Visión organizacional: la Facultad de Educación de la Policía Nacional se constituirá en una unidad académica del más alto nivel, posicionada en el ámbito nacional e internacional por la formación de sus profesionales, la calidad de sus programas y el aporte permanente al saber pedagógico, como medio para la construcción de una sociedad más justa, solidaria, con responsabilidad y compromiso social.

Lineamiento axiológico: en congruencia con los postulados que la institución tiene establecidos en su política estratégica educativa “Sistema Educativo Policial”, se reconoce al individuo como un ser íntegro, recto y prudente en sus acciones, sinónimo de ejemplo y de virtud, razón por la cual la acción educativa debe regirse por los principios de vida, dignidad, equidad y coherencia y excelencia, y los valores de seguridad, respeto, solidaridad, honestidad, transparencia, honor policial, valor policial, justicia, tolerancia, lealtad, responsabilidad, vocación de servicio y disciplina, además de los valores universales de solidaridad, justicia e igualdad.

Fundamentación pedagógica, curricular y evaluativa

Se asumen las siguientes líneas conceptuales de fundamentación:

- Competencias que deben alcanzar los profesores en tres grandes categorías, tal como lo explica Imbermón (Serafín e Imbermón, 2004): el profesor en relación con la comunidad incorpora sus condiciones culturales; el profesor en relación con la escuela, como institución desarrolla una tarea educativa con responsabilidad, pertinencia e identidad institucional; y el profesor en relación con el alumno, para desarrollar intervenciones pedagógicas pertinentes.
- La pedagogía es la disciplina que estudia la educación como práctica social. Es el proceso de reflexión sobre la práctica y el saber pedagógico. Es la “disciplina reconstructiva y sistemática que proviene de la reflexión y la discusión sobre la práctica pedagógica de los maestros y sobre los saberes pedagógicos de los mismos” (Vasco, 1993, p. 6).
- Se asumió el concepto de “modelo pedagógico” propuesto por Rafael Flórez como la “imagen o representación del conjunto de relaciones que definen un fenómeno con miras a su mejor entendimiento” (2004, p. 60). Un modelo es un marco de referencia para entender el hecho educativo. Busca integrar y poner en acción a los agentes que hacen parte de la comunidad educativa, con el propósito de conservar, innovar, producir o recrear el conocimiento con el fin de utilizarlo para transformar al hombre y a la sociedad. En tal sentido, se puede afirmar que el modelo pedagógico es un sistema formal que busca integrar y poner en acción a los agentes que hacen parte de la comunidad educativa, con el propósito de conservar, innovar, producir o recrear el conocimiento dentro de un contexto social, histórico, geográfico y culturalmente determinado, con miras a utilizarlo para transformar al hombre y desde luego, a la sociedad.

- El currículo se entiende como un proceso dinámico, continuo, participativo y técnico que contempla por lo menos las siguientes etapas: diagnóstico, diseño, implementación y evaluación. Constituye la visión del quehacer institucional. Interpretando lo dicho por Zabalza (2004, p. 37) el currículo es un conjunto interrelacionado de conceptos, proposiciones y normas, estructurado de forma anticipada a acciones que se quiere organizar. Es un plan general de acción que se ha vertido en reglamentos, plan de estudios, cartas descriptivas (programas), disposiciones, etc.
- La evaluación se definió como un proceso sistemático, permanente, progresivo, práctico, flexible, global, participativo y de carácter cualitativo. De otro lado, deberá tenerse en cuenta que la evaluación se realiza con sujetos y entre sujetos, es movimiento y cambio y representa la totalidad del proceso educativo; no es un proceso reducido exclusivamente al trabajo de los alumnos o de los docentes, alejado de la totalidad del proceso educativo. Desde un criterio global y además humano, la evaluación es un proceso formativo, no un sistema competitivo.

Modelo pedagógico

Se planteó el modelo pedagógico policial, con un enfoque educativo por competencias y fundamentado teóricamente en el constructivismo, a partir de las concepciones del aprendizaje por descubrimiento, inspirado en los planteamientos de Jean Piaget y el aprendizaje por interacción social, sustentado en los estudios de Lev Vygotski y desarrollado posteriormente por Jerome Bruner, y en el aprendizaje significativo de David Ausubel.

El marco del modelo pedagógico es el Modelo de Gestión Humana Fundamentado en Competencias, el cual se define como

... una herramienta gerencial orientada a mejorar la calidad de vida laboral y la efectividad del

servicio policial, a partir de la articulación de los procesos de planeación, gestión y desarrollo, direccionados en permanentes contextos de capacitación y aprendizaje continuo que promuevan comportamientos destacados y el incremento en la calidad del servicio policial (PNC, 2009d).

Este Modelo de Gestión Humana Fundamentado en Competencias comprende tres componentes: 1) la *planeación*, orientada a definir, proyectar y optimizar a corto, mediano y largo plazo los procesos de administración del talento humano, orientados al logro de los objetivos institucionales, familiares y personales; 2) la *gestión*, que exige realizar acciones conducentes al logro de un propósito u objetivo institucional. Implica el desarrollo, seguimiento, medición del desempeño y mantenimiento de las condiciones laborales del talento humano, orientado al mejoramiento de la calidad de vida y a la obtención de resultados institucionales; 3) el *desarrollo*, que implica el conjunto de estrategias y experiencias de aprendizaje institucional que, aplicadas, potencian el talento humano para responder al entorno cambiante, favoreciendo las competencias, los niveles de efectividad, el desempeño laboral y el crecimiento personal.

Teniendo en cuenta los tres componentes que integran el modelo y la necesidad de gerenciar los procesos, el Modelo de Gestión del Talento Humano para la Policía Nacional se orientó hacia el desarrollo de competencias, definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad que le permiten al integrante de la institución ejecutar de manera exitosa la labor policial.

Lineamientos pedagógicos y curriculares de la facultad

Concepción de la educación: se identificó y caracterizó, a partir de tres ejes fundamentales relacionados con la potenciación del conocimiento, el enfoque humanista y la formación integral, articulados con los principios de calidad, pertinencia,

desarrollo proyectivo, participación y cobertura. Ello implica recrear espacios para desarrollar diversas dimensiones del ser y proyectarlas como práctica de vida a partir del compromiso académico y vital.

Concepción de la docencia policial: se entiende esta como la práctica del orientador y facilitador para posibilitar con su gestión el perfeccionamiento de la persona en la integralidad de su proyecto de vida individual y colectiva, mediante procesos educativos formales y de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Es la posibilidad que tiene el profesor de interactuar con la comunidad educativa estudiantil e irradiar con su desempeño comportamientos proactivos que permitan interiorizar la doctrina institucional, a partir de unos compromisos éticos, de modo que se garantice el desempeño profesional de los egresados, en el contexto de una cultura legal sustentada en una educación humana e integral.

Caracterización del docente policial: su perfil reúne un *componente técnico*, que incluye nivel de formación relacionada con el campo del conocimiento específico de su desempeño docente; experiencia profesional acreditada y la formación pedagógica necesaria para su vinculación y permanencia como docente; y un *componente biopsicosocial*, que incluye estándares en su condición física y psicológica. competencias transversales y profesionales que lo habiliten como docente.

Las *competencias profesionales* incluyen los dominios conceptuales y metodológicos de aplicación de los procedimientos relacionados con el campo y el área de su desempeño docente, que suponen crear y aplicar diferentes situaciones de aprendizaje, manejar procesos administrativos correspondientes, solvencia en el manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y propuesta de innovaciones. Las competencias transversales brindan soporte firme a la comprensión del contexto y su cambio e incluyen algunas, como la ética, para la convivencia, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la adaptabilidad y autorregulación, la habilidad comunicativa y la actitud investigativa.

Fundamento organizacional

Para efectos de las definiciones organizacionales, se partió de dos referentes, a saber: la gestión educacional y la universidad como concepto universal. En cuanto al primer referente, se asumió la *gestión educacional* desde la propuesta desarrollada por Heloisa Luck, quien la propone como:

El proceso y la acción que, desarrollados con intención transformadora, actualizadora y perspectiva, indican la orientación, la política general a seguir por la institución educacional para cumplimentar el encargo social de la comunidad a la que pertenece, lo que exige la integración escuela comunidad y la consecuente participación de esta última en las decisiones de la institución (2010).

En cuanto al segundo referente, la *universidad*, la historia nos muestra que son tres los modelos que han gestado las instituciones universitarias actuales: el modelo inglés, evidente en la Universidad de Oxford; el modelo francés napoleónico de las grandes escuelas; y el modelo alemán de investigación que se ha plasmado en la Universidad Humboldt. En todos ellos el eje de la estructura universitaria son los profesores y los contenidos de las enseñanzas que ellos mismos diseñan.

Tal como lo menciona Miguel Ángel Escotet (2005, p. 140), las actuales modificaciones llevaron a la creación de las *facultades* o conjunto de personas que tenían la “*facultad*” de enseñar y la “*facultad*” de administrar las enseñanzas sobre la base de su propia autoridad epistemológica. Ahora bien, de acuerdo con las indagaciones realizadas en el marco contextual, se observó que dentro de los esquemas organizacionales asumidos por unidades de formación de formadores se encontraron diferentes nominaciones: centro, departamento, instituto, escuela, facultad, con cierta prevalencia de esta última. Ello confirma la postura de Escotet y de otros autores en la misma línea.

La facultad, entonces, se definió como la estructura básica de organización y gestión académica que agrupa profesiones o disciplinas, afines o complementarios. Su función es gestionar los recursos de todo orden y condición requeridos por otras unidades organizacionales y por programas académicos de pregrado y posgrado para el desarrollo de las labores de docencia, investigación y proyección social. Se asumió, entonces, esta forma organizacional con unidades directivas y transversales que permitan acciones integrales y efectivas en todas las funciones sustantivas de interés.

Líneas de acción generales

Finalmente, se plantearon algunas líneas de acción de avance para la Facultad, entendidas como un inicio de desarrollo de la etapa 4 —de cara a la metodología prospectiva— y como los activos innegociables que debe capitalizar la unidad —de cara a un cumplimiento exitoso de su misión y visión:

- Desarrollar una cultura de la calidad en sus procesos, con apoyo en los de autoevaluación.
- Promover el desarrollo de la carrera docente.
- Desarrollar programas académicos pertinentes.
- Que la educación en el campo pedagógico y disciplinar propenda por la potenciación del conocimiento y la formación integral.
- Fomentar el desarrollo y la pertinencia de la investigación, mediante un Sistema Institucional de Ciencia, Tecnología e Innovación Policial.
- Promover la proyección social como una función esencial en el desarrollo de la gestión académica de la facultad.
- Aplicar como procedimiento básico e insumo de mejora continua el seguimiento a los egresados.
- Promover el bienestar, el desarrollo humano y la calidad de vida de la comunidad educativa.

- Promover como estrategia de calidad y posicionamiento de la educación policial la internacionalización educativa.

Conclusiones

La aplicación de la metodología prospectiva para el desarrollo de la investigación se convirtió en una herramienta útil que aportó de manera significativa, desde el análisis de la situación actual hasta la aproximación a escenarios futuribles, lo que se tradujo en la fundamentación de la Facultad de Educación para la Policía Nacional.

El uso de esta metodología implica tener claro conocimiento de sus posibilidades y generar herramientas para lograr altos niveles de confiabilidad en los análisis de situaciones que requieren propuestas de mejoramiento complejas.

La creación de unidades académicas con la denominación de facultades debe obedecer a un rigor investigativo y metodológico sólido, de modo que permita consolidar el proyecto educativo en sus diferentes líneas de acción, así como canalizar las necesidades del servicio educativo.

En la generación de unidades académicas que agotan los esfuerzos para articularse adecuadamente en virtud de su misión, estas visibilizan como fuertes y perdurables en el contexto en el que se insertan y ello se traduce en la existencia de un pensamiento y un estilo asumido y sentido.

El diseño y creación de unidades académicas debe obedecer a la identificación y desarrollo de lineamientos epistemológicos pertinentes a la disciplina que se constituya como su objeto de estudio, de modo que aglutinen las propuestas educativas derivadas, les den un norte y promuevan un sello y estilo propios que sean asumidos por toda la comunidad.

Referencias

- Escotet, M. Á. (2005). Formas contemporáneas de gobierno y administración universitaria: visión histórica y prospectiva. *Perfiles Educativos*, 27 (107), 134-148. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Flórez Ochoa, R. (2004). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Fuerzas Militares de Colombia (2003). *Historia de las Fuerzas Armadas de Colombia*. Tomo I. Bogotá: Planeta.
- Luck, H. (2004). A evolução da gestão educacional, a partir de mudança paradigmática. Recuperado el 14 de junio de 2012 de: http://cedhap.com.br/publico/ge_GestaoEscolar_o2.pdf
- Miklos, T. y Tello, M. E. (1997). *Planeación prospectiva*. 7 reimp. México: Limusa-Noriega.
- Mojica, F. J. (2002). *Teoría y aplicación de la prospectiva: el futuro del comercio de flores colombianas en los Estados Unidos*. Bogotá.
- PNC - Policía Nacional de Colombia (2006). Resolución 03504 de 13 junio de 2006 “Por la cual se expide el Reglamento para la consolidación del Sistema Institucional de Ciencia y Tecnología de la Policía Nacional”. Bogotá.
- PNC - Policía Nacional de Colombia (2007). Política estratégica educativa – Sistema educativo policial. Bogotá.
- PNC (2009a). Resolución 03856 de 07 de diciembre de 2009 “Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección Nacional de Escuelas”. Bogotá.
- PNC (2009b, diciembre). Informe de capacitaciones Oficina de Asuntos Internacionales Dinae. Bogotá.
- PNC, Dirección de Talento Humano (2009c, octubre). Estudio demográfico sobre la situación del personal de la Policía Nacional. Bogotá.
- PNC, Dirección de Talento Humano (2009d). Manual de conceptualización del modelo de gestión humana fundamentado en competencias. Bogotá.
- PNC, Oficina de Comunicaciones Estratégicas (2009e, diciembre). Estudio de imagen institucional. Bogotá.
- PNC, Dirección Nacional de Escuelas (2009f, diciembre). Informe Junta Administrativa. Oficina de Planeación, Bogotá.
- Rada, A. (2004). Del desarrollo local al renacimiento rural. En Carosio, N. L. (ed.), *Aportes al desarrollo rural sustentable*. Buenos Aires: INTA.
- Serafin Antúnez, M. y Imbernón Muñoz, F. (2004). *La formación del profesorado: evaluación y calidad*. Barcelona: Morata.
- Vasco, C. (1993, julio). Currículo, pedagogía y calidad de la educación. *Revista Educación y Cultura*, 30.
- Zabalza, M. Á. (2004). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. 2 ed. Madrid: Narcea.