



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

**“EVALUACIÓN DE LAS PERCEPCIONES DE LAS COMPETENCIAS
DOCENTES COMO PILAR EN LA FORMACIÓN POLICIAL CASO IES-
ANSP”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR
JOSÉ JAIME RIVAS MENJIVAR**

**ASESOR
Msc. FRANCISCO JAVIER VILLALTA PINO**

AGOSTO 2021

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN
RECTOR**

**INGENIERO OSCAR GIOVANNI DURÁN VIZCARRA
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA**

**MAESTRO JORGE ALBERTO ESCOBAR
DECANO FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA**

**DOCTOR JOSÉ HERIBERTO ERQUICIA CRUZ
DIRECTOR DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

SAN SALVADOR, AGOSTO 2021



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

**Mtra. Juana Elizabeth Villalta Iraheta
Presidente**

**Dr. Martín Ulises Aparicio Morataya
Primer Vocal**

**Mtro. Froilán González Rivas
Segundo Vocal**

**Msc. Francisco Javier Villalta Pino
Asesor**



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
"Dr. Luis Alonso Aparicio"
Facultad de Educación

Mes: MARZO

Año: DOS MIL VEINTIUNO

En la Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio" (Modalidad Virtual), a las dieciocho horas del día diecisiete de marzo del año dos mil veintiuno, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: "LA EVALUACION DE LAS PERCEPCIONES DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES COMO PILAR EN LA FORMACION POLICIAL. CASO IES-ANSP", presentado por: LIC. JOSE JAIME RIVAS MENJIVAR para optar al grado de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION. El tribunal estando presente el interesado, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**

MTRA. JUANA ELIZABETH VILLALTA DE IRAHETA
Presidente

DR. MARTIN ULISES APARICIO MORATAYA
1er. Vocal

MTRO. FROILAN GONZALEZ RIVAS
2do. Vocal

LIC. JOSE JAIME RIVAS MENJIVAR
Sustentante

DEDICATORIAS

A DIOS TODOPODEROSO: Arquitecto del universo. Por haberme mostrado el camino a seguir, dándome sabiduría, las fuerzas y el trabajo necesario para culminar con éxito esta fase tan importante en mi carrera profesional, a pesar de las barreras y obstáculos que se presentaron en el camino.

A MIS PADRES: Rafael Antonio de Jesús Rivas, (Q.D.D.G), quien siempre fue un gran ejemplo de humildad y me inspiró para ser una persona de buen provecho. a mi querida madre Ángela Antonia Menjívar, quiero agradecerle por haberme dado mis primeros años de estudios y haber sido para mí un gran ejemplo de superación.

A MI ESPOSA E HIJOS: Por el amor, cariño y el apoyo incondicional brindado sobre todo en los momentos más difíciles.

A MIS HERMANAS Y HERMANOS: Por el amor, cariño y el apoyo incondicional brindado sobre todos en los momentos más difíciles, que aun estando lejos siempre han estado conmigo apoyándome.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS: Luisa Arévalo, y Edgar Núñez, con agradecimiento por el apoyo brindado en el transcurso del desarrollo de la Maestría.

AGRADECIMIENTOS

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR, “Dr. Luis Alonso Aparicio”, por permitirme ser parte de este selecto grupo de profesionales, gracias por haberme permitido formarme y en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

AL HONORABLE JURADO EVALUADOR: Por la dedicación y comprensión en esta misión emprendida, quien, con mucho entusiasmo y sabiduría, me guiaron realizando aportes valiosísimos para fortalecer la presente investigación.

Msc. FRANCISCO JAVIER VILLALTA PINO: asesor metodológico, quien, con paciencia y dedicación, yendo más allá en la búsqueda de la calidad de la investigación; aportó de su tiempo libre para aclarar cualquier tipo de duda que me surgiera, agradecerle por la caridad y exactitud con la que me orientó.

RESUMEN

Esta investigación sobre la investigación de las percepciones de las competencias docentes en el IES-ANSP, pretende aportar aproximaciones exploratorias al lector, que orienten si el perfil de las competencias docentes establecidas en el sistema Educativo Policial Integral, son parte de las vivencias en el hecho educativo, pues de esa forma se potencia la conformación de un cuerpo docente capaz de articular un proyecto educativo que responda a las necesidades formativas de seguridad pública en El Salvador.

El proyecto ANSP, significó construir desde cero una institución educativa policial, con una filosofía distinta a la formación militar, afianzando el carácter civil que le da su identidad. Esto obligó a identificar las competencias muy particulares que debían poseer los docentes, y que se adecuaban a las necesidades de una educación propia de la función policial en un contexto civil y democrático.

Por ser una cuestión novedosa, el surgimiento de instituciones académicas policiales es un tema poco estudiado y eso orientó que, la metodología adecuada, era la de estudio de casos, pues con ella se exploran las percepciones de los informantes claves a fin de identificar deficiencias y las virtudes de las competencias del docente, las cuales serán abordadas en un plan de mejora institucional.

Palabras claves: El enfoque por competencias, modelo educativo, evaluación, competencias generales y específicas, práctica docente, percepción, brecha.

ABSTRACT

This research on the investigation of perceptions of teaching competences in the IES-ANSP, aims to provide exploratory approaches to the reader, which orient if the profile of the teaching competencies established in the Comprehensive Police Educational system, are part of the experiences in the educational fact, since in this way, the formation of a teaching body capable of articulating an educational project that responds to the training needs of public security in El Salvador is promoted.

The ANSP project meant building a police educational institution from scratch, with a philosophy different from military training, strengthening the civilian character that gives it its identity. This made it necessary to identify the very particular competencies that teachers should possess, and that they were adapted to the needs of an education proper to the police function in a civil and democratic context.

Because it is a novel issue, the emergence of police academic institutions is a subject little studied and that guided that the appropriate methodology was that of case studies, since with it the perceptions of key informants are explored in order to identify deficiencies and the virtues of the teacher's competencies, which will be addressed in an institutional improvement plan.

Keywords: The competency approach, educational model, evaluation, general and specific competences, teaching practice, perception, gap.

Contenido

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Antecedentes.....	16
1.2. Definición o planteamiento de caso	22
1.3. Objetivos.....	28
1.3.1. Objetivo general.....	28
1.3.2. Objetivos específicos.....	28
1.4. Justificación.....	28
1.5. Limitaciones del caso	31
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	32
2.1. Antecedentes.....	32
2.2. El enfoque por competencias en la formación policial en El Salvador.....	35
2.2.1. Marco legal de los planes de estudio de la ANSP.....	35
2.2.2. El Sistema Educativo Policial Integral en la Academia Nacional de Seguridad Pública.....	36
2.2.3. La evaluación de las competencias docentes.	37
2.3. Proyecto Tuning.....	43
2.3.1. Competencias en Tuning Europa.	43
2.3.2. Competencias en Tuning América Latina	46
2.4. Las competencias desde el Ministerio de Educación.	48
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	54
3.1. Procedimiento	54
3.2. Método o enfoque metodológico	54
3.3. Participantes.....	56
3.4. Muestra.....	56
3.5. Técnica de recolección de datos.....	57
3.5.1. Entrevista.....	57
3.5.2. Análisis documental.....	57
3.5.3. Observación participante.....	58
3.5.4. Grupo focal.....	58
3.6. Instrumentos de recolección de datos	58

3.6.1. Guía de entrevista para informantes claves.	59
3.6.2. Ficha de registro de datos de análisis documental.....	59
3.6.3. Guía de observación.	59
3.6.4. Guía de entrevista para grupo focal.....	60
3.7. Estrategia de análisis de datos.	60
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	63
4.1. Planteamiento del logro de los objetivos.....	64
4.2. Integración de resultados de entrevista de coordinación docente.	64
4.3. Integración de resultados de entrevista de experto en investigación y proyección social.	67
4.4. Integración de resultados de Observación Participante.	70
4.5. Brecha entre las competencias del SEPI y los hallazgos identificados en la investigación.....	79
4.6. Logro de los objetivos.....	86
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
5.1. CONCLUSIONES	88
5.2. RECOMENDACIONES	89
5.3. PLAN DE MEJORA.....	91
1. GENERALIDADES	93
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	94
3. OBJETIVOS	95
3.1. OBJETIVO GENERAL	95
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	95
4. METAS	95
5. ÁREAS A ATENDER Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO.....	96
5.1.1. Trámites administrativos	96
5.1.2. Producción de propuestas.	96
1. Propuesta de docentes para la creación de Junta Docente.	96
2. Elaboración de guías y procedimientos para el funcionamiento del organismo consultivo y de la junta docente.....	96
5.1.3. Validación de propuestas.	96
5.1.4. Entrega de propuestas.	96
6. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS	96

6.1.1. Recursos humanos	96
6.1.2. Recursos Materiales.....	97
6.1.3. Recursos Financieros Aproximados \$3,678 Dólares Americanos en 20 semanas.....	97
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	98
8. BIBLIOGRAFÍA.	99
ANEXOS 1	105
PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	105

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Ingresos y graduados. 1992-2019. Fuente: Estadísticas ANSP</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 2 Gran total de Ingresos y graduados. Elaboración propia con base en estadísticas ANSP.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 3 Personal docente a 2019. Tomado de: Plan Implementación la carrera de Licenciatura en Ciencias Policiales, p. 16</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 4 tabla docente- especialidad,Fuente: Elaboración del investigador</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 5 Relación fuente, tecnica e intrumentos Fuente: Elaboración propia</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 6 Evidencia física. Fuente: Elaboración propia.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 7 Tabla de frecuencias de observación participante, diseño propio.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 8 Resultado evaluación desempeño docente 2017</i>	<i>80</i>

Ilustraciones

<i>Ilustración 1 Evaluación del desempeño docente Ciclo II, IES-ANSP. Fuente: IES-ANSP.</i>	<i>25</i>
<i>Ilustración 2Fuente. Diseño propio.....</i>	<i>34</i>
<i>Ilustración 3 Fuente: Renato Noyola, conferencia dictada en la ANSP, mayo 2012.....</i>	<i>39</i>
<i>Ilustración 4 Fuente: Líneas de acción de proyecto Tuning</i>	<i>45</i>
<i>Ilustración 5 Los objetivos como base del análisis e interpretación de resultados. Elaboración propia.....</i>	<i>64</i>
<i>Ilustración 6 competencias observadas. Fuente: elaboración por el investigador</i>	<i>78</i>

PRESENTACIÓN

Este esfuerzo valioso de comprender la necesidad que, la sociedad salvadoreña tiene de una policía preparada, profesional y capacitada para servirle y protegerla, se inicia con los esfuerzos del personal docente. Por eso, este trabajo se propuso indagar sobre “Percepción de las competencias docentes como pilar en la formación policial caso IES-ANSP”.

Los docentes de la ANSP cuentan en su mayoría con las competencias normadas en el Sistema Educativo Policial Integral, sin embargo se requiere profundizar en el proceso de evaluación de los aprendizajes, siendo una línea posible, la profundización del proceso de supervisión y de articular la evaluación del desempeño docente con un plan de mejora personal, incentivando proyectos de investigación acción a partir de su propia práctica, con propuestas de que eleven el desempeño a partir de superar constantemente sus niveles de desempeño.

Eso impactará en el mejoramiento y actualización del personal que educa, desde su práctica de aula hasta sus contribuciones de conocimiento, mejoramiento de las prácticas y procedimientos hasta su motivación e involucramiento con la calidad educativa.

Que este trabajo sirva a tal propósito.

INTRODUCCIÓN

La Academia Nacional de Seguridad Pública, es una institución que nació de los acuerdos de paz firmados en 1992 entre el gobierno de la república y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional, los referidos acuerdos, establecían que los nuevos integrantes de la Policía Nacional Civil, debían de poseer vocación de servicio a la comunidad, capacidad de relaciones humanas y madurez emocional, así como las condiciones físicas, morales e intelectuales necesarias para desempeñarse en la policía.

Bajo ese mandato la institución académica, se organiza para el cumplimiento de sus fines, siendo así que en sus inicios contó con un cuerpo docente principalmente extranjero que pertenecían a las diferentes academias de policías cooperantes.

Aunado a lo anterior, la fuerte presión por conformar la Policía Nacional Civil (PNC), demandando la formación de miles de policías en plazos sumamente cortos, a fin sustituir paulatinamente a los antiguos cuerpos de seguridad, lo que fue postergando, el desarrollo como institución educativa e impidió un debate serio sobre la mejor manera de cumplir con el propósito misional de la ANSP, que consiste en “formar profesionalmente a los integrantes de la PNC.

En el año 2010 la ANSP, inició un proceso a fin de corregir las deficiencias iniciales que no fueron tratadas en su oportunidad, ya que la formación como se afirmaba era parte del apoyo que daba la cooperación internacional, es así, como se definió el Sistema Educativo Policial Integral, el que establece dentro de diferentes componentes del sistema, el Modelo educativo denominado “Constructivista Social, con enfoque por competencias”.

El SEPI, establece las competencias generales que el personal docente debe de poseer, a fin de dar cumplimiento a la misión institucional de formar a los nuevos integrantes de la Policía Nacional Civil, impregnando procesos uniformes de planificación y secuenciación didáctica.

La presente investigación se realizó con el propósito de, conocer sobre las percepciones que la comunidad educativa tiene sobre las competencias del personal docentes; y si estas, están acordes al sistema educativo policial Integral. Especial

interés reviste identificar cuáles de las referidas competencias es necesario fortalecer en el claustro docente, para ello, la investigación presenta una brecha que debe de ser superada mediante un plan de mejora institucional.

Para el desarrollo de la presente investigación, se optó por el estudio de caso dadas las particularidades que representa la institución académica en El Salvador, ya que, al ser una institución de Derecho Público monopólica de la formación policial; no existe referente nacional en el ámbito formativo. Por lo que se recogieron las percepciones que la comunidad educativa tiene, sobre el fenómeno estudiado.

La estructura del presente trabajo es según se describe; CAPITULO I, se hace un recorrido histórico, que ilustra las diferentes etapas que ha pasado la Academia Nacional de seguridad Pública, a partir de su creación, donde se deja ver el proceso formativo realizado por personal de instructores extranjeros; cada uno de ellos con las metodologías de formación imperantes en sus respectivas academias de policía, hasta llegar a la conformación de un cuerpo docente nacional capaz de articular una visión de futuro y dibujar el Sistema Educativo Policial Integral, en el que se establecen las competencias observables en el claustro docente

Cumplir con este reto en El Salvador de la post-guerra, significaba construir desde cero una institución educativa, que no tuviera vínculos con la formación militar, por ser formadora de una policía de naturaleza civil. Esto trajo consigo, el hecho de identificar competencias muy particulares que debían poseer los docentes, y que se adecuaban a las necesidades de una educación propia de la función policial en un contexto civil y democrático.

En el CAPITULO II, referido al marco teórico, se hace un recorrido sobre las competencias docentes, primeramente, desde el punto de vistas etimológico y posteriormente en el ámbito de la formación policial, como en las directrices emanadas del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) y el proyecto Tuning, pasando por la postura de diferentes autores.

En el CAPITULO III, se describe la metodología para desarrollar la investigación bajo el enfoque de estudio de caso en la que Eisenhardt concibe “un estudio de caso contemporáneo como “una estrategia de investigación dirigida a

comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”. (Eisenhardt, 1989, citado por Martínez Carazo, 2006).

Asimismo, por su profundidad es descriptiva pues busca obtener un contexto de la práctica educativa, de las formas particulares en las que desarrollan sus procesos formativos, actividades y tareas; secuencias didácticas, evaluación de los aprendizajes entre otros ejecutados por los docentes e instructores del IES- ANSP.

Por su alcance temporal el presente estudio es exploratorio, ya que se pretende conocer o examinar el tema de las percepciones de las competencias docentes del IES-ANSP, por ser un tema nuevo en instituciones académicas policiales el cual ha sido poco estudiado, y se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes ya que tanto el objeto como el sujeto de estudio tienen un impacto significativo en los procesos de enseñanza aprendizaje y perduran en el tiempo, puesto que impacta positiva o negativamente en la función misional de la institución, en ella la investigación de la percepción de las competencias docentes se hará basada en el establecimiento de criterios, que orienten la investigación.

El CAPITULO IV, referido al análisis y descripción de resultados, por su parte incorpora todo el trabajo de campo, y busca sintetizar la comprensión de los diferentes actores involucrados sobre el fenómeno estudiado, así como el análisis documental y de los diferentes hallazgos identificados en la investigación desde los aportes de los grupos focales hasta las entrevistas de los informantes claves vinculados al proceso de formación en el IES-ANSP.

En el CAPITULO V, se presenta las conclusiones y recomendaciones, así como el plan de mejora resultante de la identificación de la brecha en las percepciones de las competencias docentes, los cuales responden a los objetivos planteados en la investigación y a las preguntas generadoras que sirvieron como base en los diferentes instrumentos de investigación.

Finalmente se presenta el Plan de Mora para el IES-ANSP, a fin de ser entregado a las autoridades institucionales, en el cual incorpora procesos de formación que superan las deficiencias encontradas.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

Los acuerdos de paz representaron un hito importante en la historia moderna de El Salvador, dado que de él subyace la creación de la Policía Nacional Civil y la Academia Nacional de Seguridad Pública, el 16 de enero de 1992 se firmó en el Castillo de Chapultepec, en la Ciudad de México, el acuerdo de paz que puso fin al conflicto armado que enfrentaba al Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional y a las Fuerzas Armadas de El Salvador, en dichos acuerdos se establece que la Policía Nacional Civil, se encargará de garantizar la seguridad pública tanto en el ámbito urbano como rural, con el objeto de resguardar la paz, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública. En el capítulo II del mismo acuerdo se establece que la institución policial será un cuerpo nuevo, con una nueva organización, nuevos cuadros, nuevos mecanismos de formación y adiestramiento y nueva doctrina. Por lo que, tanto el régimen legal, las líneas organizativas, y la formación del personal se enmarcaran dentro de los principios democráticos, donde la noción de la seguridad pública es entendida como un servicio del Estado a la ciudadanía.

Dentro del perfil que el personal de la Policía Nacional Civil debe cumplir, según la Ley de la Carrera Policial, en su Art. 20, numeral 1. Está: “Poseer vocación de servicio a la Comunidad, capacidad para las relaciones humanas y madurez emocional, así como las condiciones físicas, morales e intelectuales necesarias para desempeñarse como policía”. (Ley de la Carrera Policial Art. 20, 1996, p.6).

Por lo que la Academia Nacional de Seguridad Pública, al ser designada como la institución responsable de la formación policial, debe organizarse para el cumplimiento de sus fines. Para Antúnez (2004), toda institución desarrolla su proceso misional conforme a la tipología, características propias y a las respuestas organizativas que se construyen en ellas dentro del marco de acción institucional preestablecido. Por tanto, el proceso de formación para los nuevos miembros de la Policía Nacional Civil, pasa por contar con una plantilla docente, capaz de asumir el reto de formar a sus integrantes con altos niveles de profesionalismo, propio de una institución democrática para la vivencia plena en un Estado de derecho.

En el último lustro, la sociedad mundial se encuentra en constante cambio lo que ejerce presión a las instituciones educativas para mejorar la calidad de su oferta educativa, profesionalizar a su personal académico y el diseño de una organización inteligente, en constante aprendizaje para que se desarrolle según las demandas del entorno social. (Pozner, 2000; Garbanzo-Vargas, 2015). Situación a la que no escapa la Academia Nacional de Seguridad Pública ANSP, como institución monopólica de la educación policial en El Salvador, debiendo abrirse a una nueva concepción organizacional desde una visión sistémica e innovadora, que permita desarrollar procesos educativos policiales que garanticen una respuesta pertinente a las demandas de seguridad de la sociedad actual con estricto respeto a los derechos humanos, tanto en lo local, como lo nacional e internacional.

Se requiere, para cumplir dicho cometido, una plantilla docente que cumpla con un conjunto de competencias que vayan en consonancia con ese ideario nacional de contar con una institución policial de corte democrático y comprenda la función que deben ejecutar los aspirantes a la Policía Nacional Civil y orientar desde la formación teórica-práctica para acercar al estudiante a un proceso reflexivo que disminuya la brecha que separa la formación y se encamine a un proceso más vivencial del quehacer policial.

Durante sus primeros cinco años de fundación, la ANSP alcanzó logros impresionantes, entregando a más de 18 mil policías al país, lo que incluyó 90 Subcomisionados, 269 subinspectores y el resto agentes del nivel básico¹, para hacerse cargo de la seguridad interna, mediante un esfuerzo titánico y sostenido de administración escolar tradicional.

La velocidad de los cambios tecnológicos y sociales desde el año 1992 a la fecha, han sido marcados por el multiculturalismo, la brecha en la educación entre norte-sur y la desigualdad social al interior de los países, el crimen organizado transnacional que ha logrado infiltrar diferentes esferas del Estado, junto al asedio de las denominadas “maras” y otras pandillas delincuenciales, el narcotráfico y la

¹ Prorrateso con base en: Estadísticas sobre Ingresos, Graduaciones de Formación Inicial, Cursos de Ascenso, Cursos de Actualización y Especialidades, Técnico en Ciencias Policiales y otros cursos. 2019

extorsión. Tal situación demanda procesos formativos de calidad afincados en talento humano que reúna un conjunto de competencias, capaz de guiar y facilitar esa transición de una formación tradicional a una formación basada en competencias.

Sin embargo, el nacimiento “sui géneris” de la ANSP, como producto de un acuerdo político y la participación de expertos europeos en educación policial de la Organización de Naciones Unidas (ONU), imprimieron en su diseño un modelo anglosajón de educación policial fundamentada en la denominada filosofía de policía comunitaria, donde se retomaron, aspectos destacables del funcionamiento de la ex-guerrilla salvadoreña en las zonas de control y otras bondades del desarrollo técnico de los ex cuerpos de seguridad (CUSEP). Elementos, que en sus inicios significaron avances, en la actualidad pueden ser considerados como los principales obstáculos hacia la identidad y madurez profesional de la institución educativa.

Para el caso, siendo de vital importancia para el Acuerdo de Paz la creación de una nueva policía respetuosa y garante de los derechos humanos, la ANSP se encontró durante los primeros años doblemente tutelada, por los organismos internacionales y por la Comisión para la Paz (COPAZ) constituida por las principales fuerzas políticas del país. El primer Director General de la institución, fue supervisado por un Asesor Técnico Principal designado por la misión de observadores de Naciones Unidas para El Salvador (ONUSAL), y por el Consejo Académico, conformado por políticos nombrados por COPAZ, quienes compartieron la toma de decisiones durante este importante periodo, fundamentadas principalmente en criterios políticos y no académicos.

Aunado a lo anterior, la fuerte presión por conformar la Policía Nacional Civil (PNC), demandó la formación de miles de policías en plazos sumamente cortos, a fin sustituir paulatinamente a los antiguos cuerpos de seguridad, lo que fue postergando, el desarrollo como institución educativa e impidió un debate serio sobre la mejor manera de cumplir con el propósito misional de la ANSP, que consiste en “formar profesionalmente a los integrantes de la PNC, con una conciencia cívica acorde a las funciones a desempeñar en la sociedad, el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad de servidores públicos” (Ley Orgánica de la ANSP Art. 3, 1992, p.2).

(Guzmán, J. & Ruiz, N. 2018, p. 26), en su investigación sobre la aplicación de la didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los instructores policiales del Instituto Especializado de Nivel Superior, Academia Nacional de Seguridad Pública, IES-ANSP, en el período comprendido de febrero a junio de 2017. Afirma que la ANSP desde su fundación “Se ha orientado a satisfacer la demanda de la PNC en cuanto al número de policías que requiere, formando en los niveles de la carrera policial (básica, ejecutiva y superior), “estableciendo planes de estudios y haciendo cambios curriculares para cumplir con los requerimientos académicos”.

El Acuerdo de Chapultepec, establece que la Policía Nacional Civil (PNC) sería la institución encargada de la seguridad pública con estricto apego a los derechos humanos, constituida como un “cuerpo nuevo, con nueva organización, nuevos cuadros, nuevos mecanismos de formación y adiestramiento y nueva doctrina”, (Acuerdo de Paz, 1992, Acuerdo 6, B. p. 10), cuya formación profesional estaría a cargo de la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), la que brindaría una formación integral al educando, logrando así que “la transmisión del sistema de valores y actitudes para el cumplimiento de los deberes policiales y convertirse en un modelo social”, (Arévalo, L. 2014).

Para Aguilar, J. (2012, p.3), para el caso en concreto de la construcción de la propuesta de perfil de competencias, “si bien se contó con aportes valiosos de los participantes, en este proceso, se presentó la limitante de la falta de claridad de las funciones correspondiente a cada categoría policial. Tanto al personal de la ANSP, PNC, como a los especialistas, se les dificultó precisar competencias para cada categoría”, todo en el marco para la Evaluación anual de La PNC, 2011.

Pero la creación de un marco educativo policial, sin precedentes, se expresaba, en un cuerpo docente también sin precedentes. De ahí que las competencias que la ANSP requería, no eran las mismas exigidas por el MINEDUCYT, ya que la profesión policial demandaba formar “con una conciencia cívica acorde a las funciones a desempeñar en la sociedad, el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad de servidores público”. (Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública, 1992, Art. 3, d).

Para Argueta, J & Cruz, V. (2018, p.20) la institución académica “se encuentra en su etapa de consolidación con proyección a fortalecer la calidad académica como Instituto Especializado de Nivel Superior en la formación de policías salvadoreños; ante esto tendrá que asumir el reto de transformar los paradigmas, superar obstáculos y deficiencias”

Cumplir con este reto en El Salvador de la post-guerra, significaba construir desde cero una institución educativa, que no tuviera vínculos con la formación militar, por ser formadora de una policía de naturaleza civil. Esto trajo consigo, el hecho de identificar competencias muy particulares que debían poseer los docentes, y que se adecuaban a las necesidades de una educación propia de la función policial en un contexto civil y democrático. De aquí la necesidad de evaluación del personal docente e instructor para conocer si cuenta con las competencias generales y específicas para la formación en instituciones policiales.

Contrario a esto, la ANSP se decantó por una visión simplista de lo educativo, con una modalidad de control externo y formal de lo técnico cuantitativo, esforzándose por asegurar un funcionamiento regular y previsible, ejecutor de políticas y metas cuantitativas diseñadas de forma externa, debido a la necesidad creciente de cumplir con la plantilla que demandaba la Policía Nacional Civil, lo anterior dejó de lado el fortalecimiento de las competencias del personal docente y de instructores policiales, como uno de los pilares fundamentales para brindar servicios formativos de calidad, de cara a las necesidades que demandaba la institución policial y la sociedad salvadoreña.

Para varios especialistas, (Casanova, 2012; Frade Rubio, 2012) la calidad educativa es la capacidad de una sociedad, a través de su sistema educativo, para responder a las necesidades educativas de las nuevas generaciones para adaptarse al medio ambiente social, cultural, económico y político que les tocará vivir.

Dicho modelo, no puede estar en contraposición con el ideario institucional de formar a los aspirantes a la Policía Nacional Civil, de manera integral para servir a la sociedad, evidenciando así, que los estudiantes puedan contar con competencias las cuales son abordadas como capacidades fundamentales para que le permitan en su

interacción social hacer uso del conocimiento, buscando siempre el perfeccionamiento de sus habilidades en el manejo y utilización de estrategias cognitivas que le desarrollen su capacidad de aprendizaje, y el manejo aplicado del conocimiento para desempeñarse adecuadamente en los nuevos ambientes, tal como lo señala Correa, (2007. p. 9)

En este contexto, es de aclarar que, en Latinoamérica, durante décadas, no se concibió que era necesario para el desarrollo y consolidación de la democracia como sistema político, concederle la debida importancia a las instituciones policiales y a la formación de su personal, pues lo que interesaba era fortalecer a los organismos militares y policiales en la lógica de la Guerra Fría, (Leal Buitrago, F. 2003. p. 85).

Como un mecanismo de control inicial, que filtra el ingreso de personas con las cualidades y competencias para el desempeño de esa función vital que permite el goce de los derechos humanos de los habitantes de un país. Más bien, se concebía a sus integrantes, como soldados de un ejército privado al servicio de las élites y del gobierno en turno, generalmente militares; por lo que, su preparación se limitaba a un entrenamiento militar, como hombres de armas que no requería ningún tipo de educación adicional, más que medianamente saber leer y escribir, cumplir órdenes y utilizar las armas de fuego.

En la última década, se ha observado una serie de cambios donde las tradicionales academias de entrenamiento policial se han convertido en verdaderas instituciones educativas policiales, institutos especializados de nivel superior (IES), que ofrecen grados académicos con la finalidad de mejorar el desempeño de las policías. En la subregión centroamericana se cuenta con IES policiales que conceden grados académicos a los integrantes de las fuerzas policiales como en Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y desde 2015, en El Salvador.

La mayoría de policías ya se conciben como hombres y mujeres que brindan un servicio público profesional, especialistas en la seguridad de las personas y sus bienes, con una función más preventiva que coercitiva del delito, buscando reducir o evitar la existencia de conflictos que impiden la convivencia armónica y cuando esta es transgredida, tienen la capacidad de llevar al transgresor frente a las autoridades

judiciales; ciudadanos que asumen una disciplina consciente de la misión constitucional que cumplen en la sociedad y aprehenden una doctrina basada en ética, la dignidad humana y los principios de los derechos humanos, con capacidad crítica para aplicar el uso de la fuerza policial, incluso la letal, adecuada a la diversidad de contextos que enfrenta cotidianamente, con carácter integrador de conocimientos, habilidades, emociones, valores y actitudes (IES-ANSP, 2015).

En este contexto, la ANSP ha dado un paso importante hacia su madurez institucional al adquirir la autorización del Ministerio de Educación para funcionar como un instituto especializado del nivel superior, iniciando su oferta académica con el grado de técnico en ciencias policiales. Este importante acontecimiento para el beneficio de la sociedad salvadoreña, como todo cambio, es necesario acompañarlo con una minuciosa supervisión y constante capacitación, para luego de ser necesario sugerir y renovar renovación al personal docente que no logre adaptarse a la nueva realidad institucional y la cultura organizacional donde el principio de colaboración ocupe un lugar central, para que el esfuerzo no se convierta en un cambio cosmético sin impactar la calidad educativa, fin último del proceso educativo.

1.2. Definición o planteamiento de caso

Desde el surgimiento de la ANSP el 11 de marzo de 1992, hasta el año 2008, la institución se caracterizó por realizar procesos formativos con la apremiante necesidad de fortalecer la plantilla policial, para que la Policía Nacional Civil, pueda dar total cobertura territorial, dicho cometido traía consigo la exigencia de la cantidad de graduados sin importar la calidad académica, (ANSP, 2013, p. 15), prevaleciendo un estilo muy conductista de la formación. Schunk describe a la perfección esa etapa cuando plantea que: “Las teorías conductuales implican que los profesores deben organizar el ambiente de modo que los estudiantes puedan responder de manera apropiada a los estímulos... (Pues ve) el aprendizaje en términos de fenómenos observables.” (Schunk, D. 2012, p. 22)

El proceso en su inicio, descansaba en instructores extranjeros principalmente para impartir asignaturas propias de la función policial y derechos humanos, con la finalidad de formar a los aspirantes a la PNC con una nueva filosofía de actuación,

propia de una policía democrática y respetuosa de los derechos humanos y docentes e instructores salvadoreños que acompañaron dicho proceso impartiendo asignaturas del área jurídica, acondicionamiento físico, mecanografía entre otras; pero que no abordaban aspectos doctrinarios, los cuales estaban reservados al cuerpo docente extranjero.

Aun así, se realizó un intenso esfuerzo de formación, como se observa en el cuadro siguiente:

Tabla 1 Ingresos y graduados. 1992-2019. Fuente: Estadísticas ANSP²

Nivel	Ingresos	Mujeres	%	Hombres	%
Nivel Básico	46,161	5,764	12%	40,397	88%
Nivel Ejecutivo,	676	70	10%	606	90%
Nivel Superior,	94	12	13%	82	87%

Nivel	Graduados	Mujeres	%	Hombres	%
Nivel Básico	35,088	3,824	11%	31,264	89%
Nivel Ejecutivo,	621	60	10%	561	90%
Nivel Superior,	90	11	12%	79	88%

Total de Ingresos y graduados desde 1992 hasta junio de 2019, según género

Tabla 2 Gran total de Ingresos y graduados. Elaboración propia con base en estadísticas ANSP

INGRESOS				GRADUADOS			
Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
5,764	11%	40,397	89%	3,824	10%	31,264	90%
GRAN TOTAL		46,161		GRAN TOTAL		35,088	

DIFERENCIA INGRESOS-GRADUADOS	11,073
% DE PROMOVIDOS	76%

Paulatinamente la ANSP, fue asumiendo completamente la responsabilidad en la formación de los nuevos integrantes de la Policía Nacional Civil, con personal docente salvadoreño, en la medida que la misión de Naciones Unidas para El Salvador ONUSAL, finalizaba su mandato y retiraba a los expertos internacionales asignados en la función académica; dicho proceso dio inicio en 1996, al permitirse una transición institucional orientada a ir sustituyendo paulatinamente la plantilla docente ocupada por expertos internacionales por docentes e instructores salvadoreños que asumieran el reto de formar a las nuevas generaciones de policías, con igual o mejor desempeño

² <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/ansp/documents/307083/download>

profesional; es así como en ese contexto, la realización de la primera convocatoria para el curso de formación docentes que duraría un año para oficiales de carrera, cumplían un perfil riguroso para su ingreso.

El referido curso contó con tutores españoles, suecos, noruegos y de Estados Unidos graduando a los primeros 6 oficiales de la Policía Nacional Civil para impartir las asignaturas propias de la función policial.

El programa fue marcadamente tradicional, con una planificación por objetivos de estudios, en sus inicios, Por ejemplo, en el Plan de Estudios Nivel Básico, Categoría agente de 2003, cuando se había logrado ya, un cierto grado de estabilidad en la formación policial, plantea como Objetivos Generales, lo siguiente:

Formar en los alumnos los conocimientos, habilidades y destrezas, a través del estudio y aplicación práctica de técnicas y procedimientos con el fin de que los alumnos realicen eficazmente la intervención en forma directa e inmediata en la ejecución de los servicios policiales. (ANSP, 2003, p. 9)

Es decir, el estudiante es considerado como mero receptor de in formación. Por otro lado, se realizó la contratación de docentes para hacerse cargo de la formación humanística, jurídica y para el acondicionamiento físico que demandaba la formación policial.

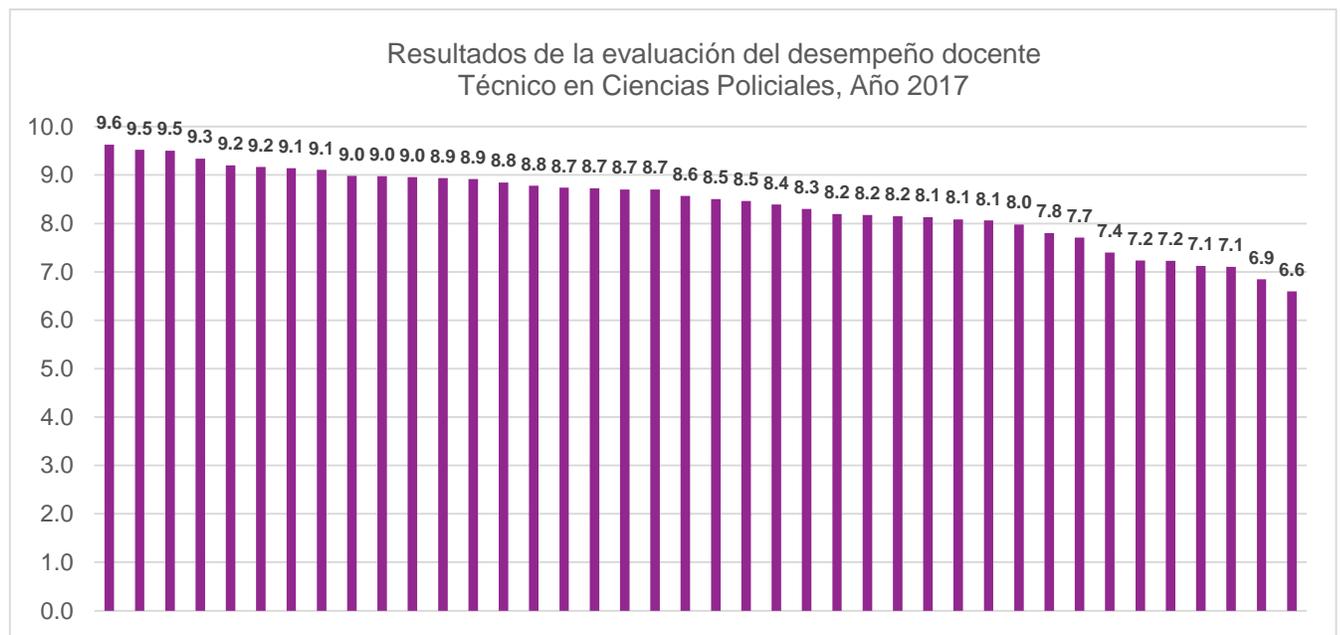
Hasta 2008, la plantilla docente y de instructores, únicamente cumplía un perfil profesional, bastaba conocer la asignatura del área de formación, sea esta humanística, jurídica, policial, técnico profesional o de acondicionamiento físico para ser designado docente de asignatura, para lo cual se sometía a un curso de la referida asignatura, otros se incorporaban al cuerpo docente de una sola vez al ser referidos por terceras personas.

Tabla 3 Personal docente a 2019. Tomado de: Plan Implementación la carrera de Licenciatura en Ciencias Policiales, p. 16

Grado académico	cantidad
Maestría en Docencia Superior	14
Maestría en Investigación y aplicaciones en Psicología	1
Maestría en Derechos Humanos	2

Grado académico	cantidad
Maestría en Ciencias Forenses	1
Maestría en Didáctica para la Formación Docente	1
Maestría en Gerencia Sanitaria	1
Licenciatura en Administración Empresas	2
Licenciatura en Administración Empresas Turísticas	1
Licenciatura en Ciencias de la Computación	1
Licenciatura en Ciencias de la Educación	3
Licenciatura en Ciencias Jurídicas	6
Licenciatura en Psicología	2
Licenciatura en Letras	1
Total	36

Ilustración 1 Evaluación del desempeño docente Ciclo II, IES-ANSP. Fuente: IES-ANSP.



En 2009 se establecen los Fundamentos del Sistema Educativo Policial y, en el 2011 se adopta un modelo educativo constructivista social con enfoque por competencias, siendo este, un enfoque curricular el cual se define: “como la articulación de conocimientos, habilidades de pensamiento, actitudes, valores y destrezas para la resolución de problemas que se presentan en el campo de la seguridad. (ANSP, 2013, p. 12)

En el referido documento norma las competencias que el personal docente debe poseer; pero esto trajo consigo aproximaciones teóricas diversas del personal académico para la adopción de dicho modelo, habida cuenta de la necesidad de un plan de formación institucional que permitiera la asimilación no solo en el ámbito conceptual sino en el aspecto metodológico para el diseño curricular, así como en la planificación del hecho educativo y evaluación de los aprendizajes.

Cómo plantea Ander-Egg, se debió considerar que el modelo es también dialéctico, “en cuanto procura captar el movimiento mismo de la realidad, cuyas partes están en relación activa causada por el choque de los contrarios.” (Aguilar Idáñez, M.J., Ander-Egg, E., 1999, p.27)

En el mismo año con el auspicio de la Fundación Friedrich Ebert en El Salvador dio inicio un seminario denominado “Evaluación y Perspectivas de Desarrollo de la División de Estudios”, (ANSP, 2017, p. 15) con el objeto de revisar la situación actual de la Academia con respecto a la formación profesional de los miembros de la Policía Nacional Civil, y con los aportes de todos los participantes se pudieran identificar las estrategias a seguir por parte de la gestión institucional, en el corto, mediano y largo plazo para el desarrollo de la ANSP, que entre otros contó con:

- Presentaciones introductorias y conceptuales sobre el análisis de problemas existentes en la institución y sugerencias para el cambio,
- Reuniones en pequeños grupos para debatir y proponer sobre el proceso de selección del aspirante
- Exposiciones generales sobre los trabajos de grupo y
- Trabajo de síntesis y debate general.

Desde esta experiencia de evaluación a nivel institucional, no es hasta 2017, que inició un proceso para la evaluación del desempeño docente, dirigido por la Sección de Seguimiento y Evaluación del Departamento de Desarrollo Académico, cuyo alcance fue el cumplimiento de actividades formales del docente referidas a hora de entrada y salida de aulas de clase, vestimenta utilizada, jornalización de actividades así como la apreciación que tenga el jefe inmediato del docente, en una co-evaluación, hetero-evaluación y autoevaluación, considerada como un cumplimiento de

formalidad. De aquí la necesidad de evaluación del personal docente e instructor para conocer si cuenta con las competencias generales y específicas para la formación en instituciones policiales.

En este sentido, es válido preguntar:

- ¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?
- ¿Conocen los docentes e instructores policiales, cuáles son las competencias generales y específicas adoptadas en los Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral?
- ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Evaluar las percepciones de las competencias de los docentes del IES-ANSP para determinar las deficiencias y aciertos que permitan diseñar un plan de mejora.

1.3.2. Objetivos específicos.

- a) Valorar las percepciones de las competencias de los docentes de acuerdo al Sistema Educativo Policial Integral.
- b) Establecer las percepciones de la brecha de competencias del personal docente e instructores respecto a las competencias adoptadas en los fundamentos del Sistema educativo Policial Integral
- c) Elaborar un plan de mejora institucional que eleve las competencias docentes y potencie el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.4. Justificación

Como producto de un esfuerzo colectivo de análisis, reflexión y trabajo grupal del área académica, en el año 2009, la ANSP planteó convertirse en una institución educativa de nivel superior, facultada para impartir grados académicos al personal policial con el fin último de mejorar el desempeño de la Policía Nacional Civil en beneficio de la seguridad de todos los habitantes de El Salvador.

En pos de ese cometido, en el año 2013 se logra diseñar el proyecto educativo institucional denominado “Sistema Educativo Policial Integral” (SEPI) con el propósito de fundamentar filosóficamente el quehacer educativo de la institución y orientar las funciones docentes y los procesos de formación policial, articulando los componentes y las líneas filosóficas, educativas, administrativas, de seguimiento y evaluación para formar profesionales en las ciencias policiales y la seguridad pública con conciencia cívica y calidad educativa acorde con las funciones que desempeñan en la sociedad (ANSP, 2013).

De acuerdo a la documentación interna, la ANSP concibe al SEPI como el conjunto de actores, medios, procedimientos y actos pedagógicos, que explican, orientan y fundamentan el proceso educativo que brinda a los policías (ANSP, 2013).

En dicha documentación, la ANSP describe las perspectivas de desarrollo próximo y la organización curricular que configurará las carreras de la formación policial ligadas a los grados académicos reconocidos por la Ley de Educación Superior.

En diciembre de 2015 obtiene la autorización para impartir la carrera de Técnico en Ciencias Policiales, fundamentando su plan de estudio en el hecho que:

“las personas que integren el cuerpo policial deben recibir una formación adecuada y actualizada que les ayude a hacer frente a esa complejidad de un servicio policial comunitario y, a su vez, contemple los avances tecnológicos, científicos y sociales, adelantándose a cualquier imprevisto que pudiera afectar a la seguridad ciudadana.” (IES-ANSP. 2015. p. 9)

La formación policial, concebida desde el ámbito de las competencias, debe hacer énfasis en:

- a) El conocimiento, pues el policía debe adquirir todos aquellos conocimientos que están a la base de una actuación profesional, el “saber”;
- b) Las habilidades profesionales, donde el policía debe “saber-hacer” o aplicar una serie de técnicas y tácticas propias de la función policial; y
- c) Las actitudes y de los valores necesarios para el desempeño de las funciones policiales, “saber ser y saber convivir”, sean asumidos, individual y colectivamente, lo cual es propio de un policía que se precia de realizar la función de cara a la ciudadanía.

Precisamente, destaca el plan, uno de los elementos que le da valor a la labor policial es que cada uno de sus integrantes como la organización en su conjunto, se comporten ética y lícitamente. Se debe ser eficiente respetando la ley, la dignidad humana y los derechos humanos, como una triada indisoluble (Rodríguez Rescia, 2012).

Entre asumir esta concepción establecida en el plan de estudio y su ejecución práctica puede existir una distancia considerable, sobre todo, en un país donde tradicionalmente se consideró a los policías como meros soldados, es decir, que posiblemente se enfrenten problemas y efectos de las decisiones administrativas pasadas. Senge et. al. (2006) establecen que el mayor potencial o restricción para el

cambio se encuentra en los intangibles, como las actitudes y creencias de las personas, por lo que es importante conocer las áreas de mayor apalancamiento, que son las menos obvias, para potenciar el proceso formativo.

En este sentido, el estudio analítico de la evaluación de las percepciones de las competencias de docentes e instructores de la ANSP permitirá conocer la situación actual del personal académico, de cara al mejoramiento de la calidad educativa, ya que vuelve visible las fortalezas y debilidades de los sujetos y las instituciones educativas, generando una fuente importante de reflexión e innovación pedagógica dentro del proceso de formación tal como lo señala (Celis y Gómez, 2005, como se citó en Correa, 2007. p.6)

El por ello que, en esta investigación se pretende determinar la percepción de las competencias que poseen los docentes, y si estas están acordes con el Sistema Educativo Policial logrando de esa manera establecer la brecha entre el ser y el deber ser y orientará para recomendar las acciones de mejora. Impactando positivamente en la calidad académica de la institución.

Lo anterior permitirá diseñar estrategias sobre los cuales apalancar la visión de futuro, que la sociedad salvadoreña espera de la Academia Nacional de Seguridad Pública, hoy IES-ANSP, de cara a formar integralmente y de manera profesional al personal de la Policía Nacional Civil.

De esta manera, los aportes identificados, contribuirán en el contexto nacional, al desarrollo de país, consideran que en el contexto institucional. Se debe enfrentar el hecho que, en El Salvador, el costo de la violencia equivale al 10.8% del Producto Interno Bruto (PIB), el más alto de Centro América tal como lo señala Acevedo, C. (2008).

Por la afectación a la seguridad de todos los salvadoreños, se considera que, la profesionalización, de alto nivel para los Policías, es una condición de desarrollo del país; que se puede ver favorecida si se eleva el nivel académico del recurso humano del país, que para su desarrollo requiere que existan los tramos de formación superior que formen especialistas en los campos prioritarios que la sociedad demanda, como es el caso de la seguridad pública. También impacta el desarrollo económico y social,

en la medida que su función es parte de políticas nacionales y acuerdos internacionales en materia de seguridad que favorecen el desarrollo de la nación, y los planes de crecimiento económico.

La Academia Nacional de Seguridad Pública”, ahora como Instituto Especializado de Nivel Superior y la Policía Nacional Civil, pueden verse favorecidos como resultado del impacto del proyecto de mejora, al articular a la comunidad educativa en pro de fortalecer las competencias docentes como pilar fundamental en los procesos de enseñanza aprendizaje de calidad.

1.5. Limitaciones del caso

Una de limitaciones en la investigación, es la falta de cooperación de las autoridades institucionales para suministrar información, o para implementar la propuesta de mejora debido al próximo cambio de autoridades.

Debido al cambio de Gobierno y nuevas autoridades, surgieron cambios en los estilos de liderazgo y en concepción del proceso de formación; no se logró capitalizar la experiencia como punto de partida para adaptaciones curriculares, reforma de estructura organizacional y mejoramiento institucional, la falta de experiencia de las nuevas autoridades, demandó un periodo de adaptación y aprendizaje para conocer los pormenores de la dinámica educativa.

Otra de las limitantes para profundizar en la contextualización de la situación planteada en los objetivos de la investigación, está referida a la carga laboral que representa la finalización y cierre del quinquenio, que demanda energía y tiempo para la transición de autoridades; lo cual reduce la disponibilidad de las personas para apoyar en la investigación.

Finalmente, otra limitación importante que podría surgir, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo que contraviene esquemas y concepciones de la educación policial y la función docente, es identificar la investigación como una amenaza a la posición dominante del docente.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

La palabra “competencia” desde el punto de vista etimológico se deriva del verbo competir, viene del griego agón, agón/síes, que significa “ir al encuentro de otra cosa, encontrarse, para responder, rivalizar, enfrenarse para ganar, salir victorioso de” haciendo alusión a las competencias olímpicas que se jugaban en Grecia antigua, otra acepción viene del latín, “competere”, que quiere decir: te compete, eres responsable de hacer algo.

Existen variadas definiciones sobre el termino competencia, así el diccionario de la RAE (2018) se refiere a “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. Según, Corominas (1987, p.60 citado por Benítez de Villegas et al):

“Para el siglo XV aparece este término en castellano de la raíz latina competere que significa pugnar, rivalizar, con este término se generaron otros sustantivos como competición, competencia, competidor, competitividad y el adjetivo competitivo”.

Para Gonczi (1997, p.161)

“La competencia de los individuos se deriva de la posesión de una serie de atributos (conocimiento, valores, habilidades y actitudes) que se utilizan en diversas combinaciones para llevar a cabo tareas ocupacionales.”

Es de considerar entonces que, la persona competente se define por los atributos de conocimiento, valores, habilidades y actitudes que posee para el correcto desempeño del trabajo bajo las normas apropiadas. Dado que las competencias están orientadas a la solución de los problemas emergentes, llevan implícitas la movilización de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes.

En la reunión de Directores nacionales y asesores técnicos principales de las Escuelas Normales que recibieron asistencia técnica del PNUD de septiembre de 1973, se abordó la formación del personal docente basada en la competencia, en ella se identificaron los progresos realizados en la materia, así como los problemas

planteados y las perspectivas futuras; uno de los inconvenientes que se identificaron fue la escuela inmovilista ya que señala que en la evolución se ve como anomalía puesto el proceso de adaptación a los constantes cambios sociales es demasiado lento y pueden verse como que han dejado de funcionar o han pasado a ser disfuncionales.

En ese contexto, pareciera ser que se ven escuelas y docentes del siglo pasado y competencias que deben de irse adaptando, en la medida que vayan aconteciendo los cambios en la sociedad

Otro de los inconvenientes estudiados fue la idoneidad de los sistemas escolares, así como la formación del personal docente, ante ello señalan la apremiante necesidad que ambos eslabones engranen su existencia en la vida real, llevando sus procesos a ser eficaces, pero en consonancia con los cambios sociales y los cambios en otros campos.

En relación al personal docente señalaron que se deposita en ellos una confianza excesiva, si bien necesaria en su papel, pero que en la medida que las nuevas perspectivas educativas vayan surgiendo, nuevos planes de estudio, y nuevas tecnologías con mayor eficacia se abrirían nuevos mundos de posibilidades.

Concluyen que una de las consecuencias de la instrucción basada en la competencia es que un elemento fundamental para la evaluación es el hecho que el sujeto alcance un determinado conjunto de objetivos y la otra es que el papel principal ya no corresponderá al profesor y al proceso docente sino al alumno y al proceso discente y en los logros del propio alumno.

(Perrenoud, 2004) sugiere que la solución de problemas lleva consigo la comprensión y transferencia de conocimiento de manera vivencial para acercar a las situaciones de la vida real por lo que exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar y aplicar a la solución de problemas, no únicamente llevar a la práctica a los estudiantes, por lo que se debe de intervenir en la realidad, promoviendo la acción, así como atender sus contingencias.

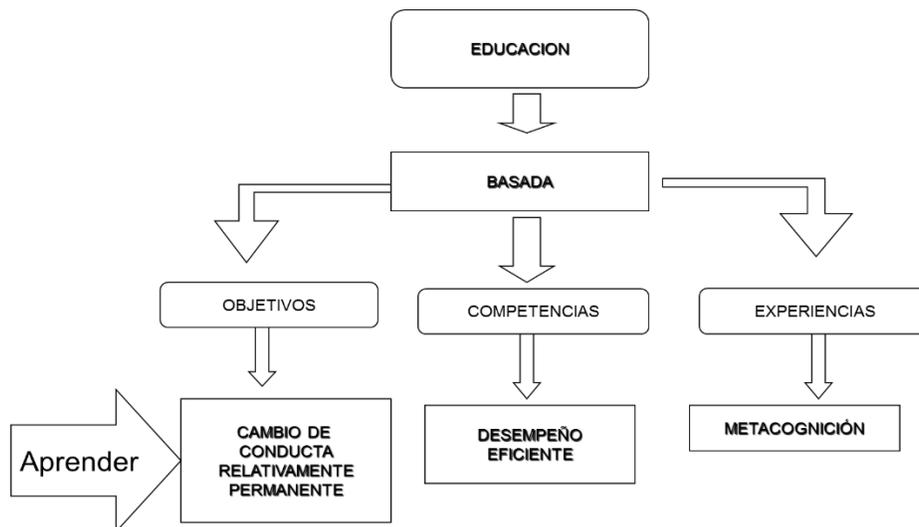
Cuando se dice que la formación de competencias del ser humano debe de considerarse no como un ser codificado sino como un ser integral, hace referencia a la necesidad de que éste siendo un ser bio-psico social debe ser visto como se

describe en <https://sites.google.com/edgardolugo4/home/representacion-legal-de-gente/facil/facilitador-de-iutembi/el-hombre-biopsicosocial>

“el ser humano en general(ambos sexos) es un ser vivo y un organismo complejo y con una mentalidad muy compleja basada en muchos aspectos, valores, conciencia, ética, motivaciones, deseos, personalidad etc., los cuales le permiten estar en una organización social(familia, amistades, comunidad, municipio, nación, grupos sociales) y comportarse de acuerdo a sus intereses psicológicos y a los límites que le presenta su cuerpo y su aprendizaje” en ese orden de ideas (Morín, 2000, p. 63) afirma que el ser humano se constituye como tal por y en la cultura, ya que no hay cultura sin cerebro humano, llevando en si una dualidad originaria.”

De lo anteriormente señalado se colige que las competencias pueden ser consideradas como parte del proceso adaptativo, cognitivo y conductual que realiza el ser humano, como condición “sine qua non” para responder a las condiciones que le presenta la vida en su desarrollo socio histórico y cultural tal como lo apunta (Frade, 2009)

Ilustración 2 Fuente. Diseño propio.



En El Salvador, el marco de las competencias ingresa por medio de la formación laboral, con la Ley de Formación Profesional, Decreto Legislativo n° 554 del 29 de julio 1993, al crearse el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

(INSAFORP). Esta institución fue la encargada de coordinar el sistema de formación profesional, que se propuso como tarea, formar los recursos humanos calificados que demanda el desarrollo económico y social del país, pero al mismo tiempo se propuso mejorar, por medio de la formación laboral, condiciones favorables que impactaran la vida de los trabajadores.

2.2. El enfoque por competencias en la formación policial en El Salvador

2.2.1. Marco legal de los planes de estudio de la ANSP.

La ley orgánica de la ANSP expresa en el artículo 3 literal e) lo siguiente: “la Academia proporcionará el apoyo correspondiente a los ciclos de formación que se organicen para la Policía Nacional Civil de acuerdo con los planes de estudio que se establezcan.”

En la misma ley en su artículo 10 reza “Son atribuciones del Director de la Academia: literal j) Dirigir la ejecución de los planes de formación y selección”; y artículo 12 Son atribuciones del Consejo Académico: literal b) Aprobar los planes estudio de la Academia.

En la ley de la carrera policial, el artículo 22 expresa: Una vez ingresado a la ANSP, el aspirante deberá aprobar los cursos correspondientes a cada nivel y categoría. Dichos cursos serán del más alto nivel académico y técnico, de acuerdo al pensum y plan de trabajo establecido por el Consejo Académico de la ANSP, en coordinación con el Director General de la PNC.

Por Decreto Legislativo N° 522³, se emitió la Ley de Educación Superior; con el propósito de velar por el funcionamiento democrático y adecuado nivel académico de las instituciones de educación superior; garantizando que éstas contribuyan al desarrollo integral de la persona humana, presten un servicio social, y se constituyan en centros de conservación, investigación, fomento y difusión de la cultura, para coadyuvar con la difusión crítica del saber universal, poniéndolo al alcance y al servicio

³ Emitido en fecha 30 de noviembre de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 236, Tomo N° 329, del 20 de diciembre del mismo año.

del pueblo salvadoreño. La referida ley en su Artículo 22 establece que son Institutos de Nivel Superior, los dedicados a formar profesionales en un área de la ciencia, la técnica o el arte.

La ley General de Educación establece que son objetivos de la educación nacional Art. 3 literal e) de Sistematizar el dominio de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, los hábitos y las actitudes del educando, en función de la eficiencia para el trabajo, como base para elevar la calidad de vida de los salvadoreños; Por lo que el IES-ANSP, se encuentra directamente vinculado al quehacer educativo, al dedicarse a la formación de aspirantes a la Policía Nacional Civil todo de conformidad al decreto ejecutivo 151 en el Ramo de educación.

2.2.2. El Sistema Educativo Policial Integral en la Academia Nacional de Seguridad Pública.

Nace como una necesidad institucional para guiar filosóficamente el quehacer educativo con el pensamiento estratégico, con los procesos de formación policial y el componente administrativo, las funciones docentes, el seguimiento y evaluación de los aprendizajes con el propósito de brindar a la ciudadanía salvadoreña profesionales en seguridad pública con un conjunto de competencias propias de la función a desempeñar, de allí que el Sistema Educativo Policial se concibe como “un conjunto de actores, medios, procedimientos y actos pedagógicos, que explican, orientan y fundamentan el proceso educativo en la Academia Nacional de Seguridad Pública.” (ANSP, 2013, P.7)

El mandato legal de prevenir y combatir toda clase de delitos, tanto en el ámbito urbano como rural, así como la colaboración en el procedimiento para la investigación de delitos, mantener la paz interna, la tranquilidad pública siempre con estricto respeto a los derechos humanos, no sería más que una mera afirmación doctrinaria para la PNC, de no ser por el esfuerzo institucional de la ANSP por formar integralmente al personal para que la policía cumpla su misión.

De suyo incorpora titulaciones y campos de desempeño sobre la base de perfiles de competencias y ligados al desarrollo de la carrera policial en un modelo que articula la educación técnica y tecnológica, con la superior; facilitando los elementos

cognitivos, procedimentales y actitudinales necesarios para insertarse al mundo laboral en el desempeño de la función policial, todo como producto de la mediación docente y los recursos que pone la academia a disposición del estudiante para resolver no solo los problemas de la vida, sino del mundo laboral al que se verán incorporados.

“En este marco de la gestión integral, la formación por competencias vincula la gestión del talento humano, integrando las competencias específicas que nacen de la práctica en la ejecución de la función policial, pero también competencias claves o de tipo humano social, las cuales refiere a los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores para el desempeño exitoso, ser ciudadano responsable, sujeto de derechos y obligaciones ; como también las meta competencias o competencias meta cognitivas, relacionadas con la capacidad de evaluar lo que sabemos hacer y lo que nos falta, es decir el análisis y reflexión interna sobre el conocimiento propio...”(ANSP, 2013, p. 32)

2.2.3. La evaluación de las competencias docentes.

Trae consigo la delimitación de un conjunto de criterios, los cuales deben de permitir medir el desempeño real del docente respecto al desempeño esperado en un momento determinado; por ello los criterios de desempeño requieren una ardua labor para el evaluador ya que, estos deben de estar definidos como el estándar o la calidad de la ejecución de la competencia.

De lo anterior se colige que, al evaluar de competencias, estamos hablando de los dominios que debe de tener el docente en los ámbitos cognitivos, procedimentales y actitudinales, y, por lo tanto, establecer para cada competencia los referidos criterios tanto general y específica propia de la profesión, así como definir los criterios del buen desempeño docente.

Al delimitar los objetivos del desempeño, se hace necesario establecer lo que el docente debe ejecutar en forma precisa; es decir la descripción de la competencia.

Por su parte, en las condiciones de desempeño, debe establecerse las circunstancias bajo las cuales la competencia debe de ser ejecutada, de lo anterior nacen los criterios, los cuales establecen el grado de eficiencia o nivel mínimo de dominio que deben de demostrar el docente en el desempeño de la competencia; los

cuales expresan los niveles de exigencia mínima para lograr el nivel de calidad requerido al docente.

A manera de ejemplo una de las competencias establecidas en el Sistema Educativo Policial Integral para los docentes es la competencia Diagnostica, para ello es necesario identificar, si el docente detecta las necesidades de aprendizaje de la profesión policial del momento histórico que se vive, es decir la pertinencia de lo que el aprendiente necesita. Esto que necesita debe estar intrínsecamente relacionado con los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente y en el futuro.

Realiza un diagnóstico sobre dichas necesidades educativas para elaborar un programa de estudios, evalúa si el diagnóstico anterior responde a las necesidades educativas del momento.

Identifica las necesidades de cambio, así como las propuestas didácticas que requiere para responder a las nuevas situaciones que se presentan.

Ahora bien, la evaluación parte del perfil de docente, el cual está establecido en el SEPI, por lo que los criterios para evaluar cada competencia son recogidos en una rúbrica de observación “in situ” por parte de los pares evaluadores en la co-evaluación, así como en la heteroevaluación de los estudiantes y autoevaluación.

Desarrollo integral de competencias.

Ilustración 3 Fuente: Renato Noyola, conferencia dictada en la ANSP, mayo 2012



Los conflictos cognitivos surgidos producto de las estrategias metodológicas, deben motivar el interés del estudiante, poniendo sus recursos en función de su realización mediante un plan de acción que genere el proceso de aprendizaje, de allí la necesidad que el personal docente y de instructores cuenten con un conjunto de competencias propias de la función a desempeñar entre ellas, según lo plantea el Cuaderno de estudio No. 5: de los Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral, en el referido documento plantea que las competencias requeridas para el docente o profesor son:

- a. Competencia diagnóstica: Detecta las necesidades de aprendizaje de la profesión policial del momento histórico que se vive.
 - Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente y en el futuro.
 - Realiza un diagnóstico sobre dichas necesidades educativas para elaborar un programa de estudios

- Evalúa si el diagnóstico anterior responde a las necesidades educativas del momento.
 - Identifica las necesidades de cambio, así como las propuestas didácticas que requiere para responder a las nuevas situaciones que se presentan.
- b. Competencia cognitiva: Obtiene y domina el conocimiento necesario de su profesión y se actualiza constantemente con el objetivo de transmitirlo a los estudiantes que deseen aprender la tarea que se desempeña.
- Domina los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que adquirirá el educando con el que trabaja.
 - Detecta sus propias necesidades de aprendizaje y las satisface mediante un plan de superación propio.
 - Identifica las habilidades de pensamiento que requiere desarrollar
 - Analiza los problemas, situaciones, teorías, procedimientos desde una visión compleja.
 - Se actualiza permanentemente, siendo consciente de que la educación en la globalización se modifica al incorporar nuevos hallazgos.
- c. Competencia lógica: Organiza el contenido de enseñanza según las necesidades de aprendizaje del educando policial.
- Elige los contenidos adecuados a los requerimientos de aprendizaje detectados
 - Ordena, organiza y jerarquiza los contenidos conforme a las necesidades de aprendizaje, afectivas, cognitivas, psicomotrices y neurológicas de quien aprende.
 - Selecciona las teorías de diseño curricular y aprendizaje que más conviene al sujeto de aprendizaje según el contenido que se quiere transmitir

- Elabora planes y programas educativos de acuerdo a su época y a las necesidades del estudiante según su edad, género, nivel, categoría de manera que desarrolle sus competencias
- d. Competencia comunicativa: Establece una relación de comunicación con el educando policial por diferentes vías y utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Establece comunicación efectiva con el estudiante al explicarse claramente y lograr que éste ejecute lo que se le solicita
 - Escucha atentamente los intereses y motivaciones de sus alumnos y los utiliza para mejorar sus habilidades comunicativas.
 - Evalúa su propia capacidad para comunicarse e identifica aciertos y errores con miras a superarlos.
 - Establece relaciones de colaboración y de trabajo común con los docentes de su institución; así, crea equipos de trabajo dinámicos que responden al cambio.
- e. Competencia empática: Detecta todas las necesidades del educando policial, entre ellas las psicomotrices, afectivas y cognitivas.
- Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables que afectan su aprendizaje: edad, nivel de maduración, género, condición social y socioeconómica, y otros.
 - Establece una relación empática con el estudiante de manera que es capaz de comprender lo que necesita y quiere, con miras a mejorar en su proceso educativo.
 - Valora y respeta la diversidad y la multiculturalidad.
 - Evalúa su capacidad para establecer empatía identificando sus aciertos y sus errores.
- f. Competencia lúdico-didáctica: Diseña diversas manifestaciones simbólicas que permiten al estudiante construir el conocimiento.

- Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando
 - Diseña y aplica espacios de aprendizaje considerando los principios de aprendizaje y de seguridad física de los estudiantes
 - Establece ambientes psico-afectivos estables que brinden al estudiante seguridad para participar y actuar
 - Instaura relaciones de aprendizaje que dan prioridad a la adquisición de conocimientos
 - Instituye un diálogo de aprendizaje en el que constantemente se realizan preguntas a fin de que el estudiante interiorice conocimientos y habilidades.
 - Desarrolla sus propias capacidades tecnológicas al usar cualquier juego o material electrónico.
 - Identifica el valor educativo de los medios electrónicos en el aprendizaje.
 - Evalúa su capacidad para diseñar y aplicar modelos, materiales, herramientas y metodologías identificando aciertos y errores.
- g. Competencia ética: Toma decisiones conscientes sobre un determinado proceso de enseñanza – aprendizaje al elegir el contenido que garantiza el mejoramiento de la calidad de vida para los sujetos que aprenden y realiza su labor de manera ética.
- Define los valores universales sobre los que regirá su conducta
 - Establece una escala de valores que puede ser transmitida a otras generaciones sobre la base del respeto y tolerancia.
 - Toma decisiones éticas sobre el contenido de los planes y programas de estudio que aplicará con sus alumnos y alumnas.

- Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica diariamente en su labor docente.
- h. Competencia meta cognitiva de la educación: Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño.
- Tiene claros los aciertos de sus insumos, proceso, resultado e impactos para no repetirlos y reproducirlos; al mismo tiempo que observa los errores para evitarlos
 - Identifica la intención de su mediación y la reciprocidad que genera
 - Evalúa lo que sabe hacer y lo que no en el proceso educativo, así diseña su plan personal de superación como educador
 - Enfrenta los problemas detectados en el colectivo escolar y asume el compromiso de superarlos proactivamente,
 - Examina su propia inteligencia educativa al identificar con que habilidades cuenta en cada competencia de las anteriores.

2.3. Proyecto Tuning

2.3.1. Competencias en Tuning Europa.

El proyecto Tuning como se denomina tuvo sus inicios a partir del proceso reflexivo que se desarrolló del contexto de la educación superior en Europa, en el que entre otros como consecuencia de los cambios sociales suscitados, ante ellos los gobiernos locales aspiran a crear un área común o educación superior integrada en Europa teniendo como punto de referencia el área económica europea; donde lo que se busca con el proyecto es crear mecanismos de compatibilidad, comparabilidad y competitividad de la educación superior en toda Europa, facilitando con ello, procesos de movilidad de estudiantes en la eurozona al brindar información confiable, oportuna y objetiva sobre la oferta educativa, así como la desburocratización de trámites para ser visto como nacionales en el resto de países, otro elemento de análisis fue el punto

de vista de los empleadores dentro y fuera de la zona, que requieren información confiable sobre las titulaciones. Ante ello se requiere que una zona económica y social debe ir de la mano de un área de educación superior.

En sus antecedentes, el 25 de mayo de 1998, los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron en la Sorbona una Declaración instando al desarrollo de un "Espacio Europeo de Educación Superior"; estableciendo un proceso de seguimiento en 1999, teniendo en cuenta que la Declaración de la Sorbona se concibió como un primer paso de un proceso político de cambio a largo plazo de la enseñanza superior en Europa.

En la reunión de seguimiento en una nueva Conferencia, que dio lugar a la Declaración de Bolonia el 19 de junio de 1999, contó con una mayor participación de países que la anterior, siendo suscrita por 29 Estados europeos.

En torno a los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad fueron sobre los que esta declaración sentó las bases para la construcción de un "Espacio Europeo de Educación Superior", tomando como referencia la consecución de otros dos objetivos estratégicos: el incremento del empleo en la Unión Europea y la conversión del sistema Europeo de Formación Superior en un polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

Se señalan los seis objetivos recogidos en la Declaración de Bolonia

(1999, p.3):

1. La adopción de un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones, mediante la implantación, entre otras cuestiones, de un Suplemento al Diploma.
2. La adopción de un sistema basado, fundamentalmente, en dos ciclos principales.
3. El establecimiento de un sistema de créditos, como el sistema ECTS.
4. La promoción de la cooperación europea para asegurar un nivel de calidad para el desarrollo de criterios y metodologías comparables.

5. La promoción de una necesaria dimensión europea en la educación superior con particular énfasis en el desarrollo curricular.
6. La promoción de la movilidad y remoción de obstáculos para el ejercicio libre de la misma por los estudiantes, profesores y personal administrativo de las universidades y otras Instituciones de enseñanza superior europea.

Ante estos objetivos vale preguntarse qué es y qué no es el Proyecto Tuning; en él se pretende afinar las estructuras educativas de Europa orientada a identificar e intercambiar información, así como la inter-colaboración en la eurozona a fin de potenciar la calidad, efectividad y transparencia.

Lo anterior no implica la creación de especificaciones de cómo deben de ser las asignaturas, ya que lo ven como contraproducente puesto que limita la riqueza educativa de cada uno de los países, por lo tanto, no se buscaba crear un direccionamiento educativo, ni restringir a los académicos y especialistas o perjudicar la autonomía de los países.

Ilustración 4 Fuente: Líneas de acción de proyecto Tuning



A partir de la declaración de Bolonia, y por decisión política de los ministros de educación, se realizaron un conjunto de cambios y transformaciones en los sistemas educativos de la mayoría de países europeos de realizar un proceso de convergencia; lo que puede suponer a posteriori la sintonización en términos de estructuras, programas y de la enseñanza propiamente dicha.

Como parte de la metodología de implementación del proyecto Tuning, se introdujo el concepto de resultados de aprendizaje y competencias, los cuales se vuelven el punto de referencia todo con el objeto de permitir la comprensión y comparabilidad del currículo.

Cuando se habla de resultados de aprendizaje se hace referencia al conjunto de competencias que incluyen conocimiento, comprensión y habilidades que debe el estudiante dominar, comprender, lo que lleva implícito demostrar después del proceso de enseñanza aprendizaje

Para (Leboyer, 1997) el análisis de competencias parte del estudio de las competencias personales, de quienes están imbuidos en los diferentes roles o puestos de trabajo dejando entrever que se refieren a diferentes niveles de cualificación, por lo que deben de tener pericia y experto (experiencia) en asuntos culturales.

El proyecto Tuning divide las competencias en dos partes: competencias genéricas entendidas como independientes del área de estudio y competencias específicas que son propias de cada área temática.

(Zabalza, 1993), visualiza a la escuela como escenario de operaciones didácticas y al docente como planificador; la escuela juega un papel dominante convirtiéndose en la unidad funcional, social y organizativa de referencia y el docente en la unidad operativa.

A manera de conclusión, se puede afirmar que además de fomentar la transparencia en los perfiles profesionales y académicos de las instituciones y programas de estudio, haciendo un énfasis mayor en los resultados, también ha desarrollado un nuevo paradigma de la educación centrada en el estudiante y la necesidad de encausarse hacia la gestión del conocimiento, es decir no centrada en la enseñanza sino en el aprendizaje, del conocimiento (input) a los resultados (output).

2.3.2. Competencias en Tuning América Latina

Uno de los objetivos del proyecto Tuning en América Latina, es el de identificar las competencias propias de cada una de las áreas temáticas, en ese sentido se analizaron en un primer momento las competencias de Administración de Empresa, Educación, Historia y Matemáticas; posteriormente se incorporaron al estudio las áreas temáticas de Medicina, Química, Ingeniería Civil, Geología, Arquitectura, Física y por último Derecho, todo el marco de la Primera Reunión General del Proyecto que se llevó a cabo en Buenos Aires, Argentina, en marzo de 2005, en el que se elaboró la

lista de las competencias genéricas a consultar con académicos, estudiantes graduados y empleadores de sus respectivos países.

En el mismo año se desarrolló la segunda Reunión del Proyecto en la Ciudad de Belo Horizonte, Brasil, que entre otras cosas se abordó el informe de la consulta realizada sobre las competencias genéricas, producto del compromiso de la primera reunión; otro elemento de análisis fue las competencias específicas las cuales quedaron definidas para Administración de Empresas, Educación, Historia y matemáticas. En el 2006 en la ciudad de San José Costa Rica, se tuvo en la mesa de discusión los insumos de cada equipo de trabajo y el análisis de la consulta realizada.

En la cuarta reunión desarrollada en Bruselas, Bélgica en el año 2006 se abordaron las competencias específicas de los que no completaron en San José Costa Rica para dejar para la quinta reunión en México, 2007 el informe final.

Del informe final derivan las competencias Genéricas siguientes para los docentes:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad de organizar y planificar el tiempo.
- Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- Capacidad de investigación.
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.

- Capacidad para actuar en nuevas situaciones capacidad creativa.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir a metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Compromiso con el medio socio-cultural.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad de trabajar en contextos internacionales.
- Habilidad de trabajar en forma autónoma.
- Capacidad de formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Compromiso con la calidad.

2.4. Las competencias desde el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de El Salvador, considera que el personal docente debe de contar con un proceso formativo del más alto nivel, con un conjunto de competencias y especialización, tratando de asegurar la educación de calidad. En ese sentido, instituye el Sistema Nacional de Formación y Certificación SNFC, como la instancia del Instituto Nacional de Formación Docente, que articula las normas, procesos y desarrollo del currículo en la formación inicial docente a través de la actualización y evaluación permanente de la planta docente, buscando asegurar la correspondencia con lo que el sistema educativo demanda.

El Plan El Salvador Educado, consideró al docente como uno de los pilares fundamentales de la educación ya que de ello deviene en un mejor aprendizaje del educando. En el desafío 2 del referido Plan: “Docentes de Calidad” se afirma que:

Este plan concibe al docente como el eje central para una educación de calidad. Aunque el principal predictor del aprendizaje de los estudiantes sea el historial familiar (la educación de los padres, el nivel socioeconómico y las condiciones en la casa), una vez en la escuela, ningún otro factor resulta tan determinante para el estudiante como la calidad de los docentes. (Plan El Salvador Educado, 2016, p.45)

La evaluación permite averiguar el grado de aprendizaje adquirido en los distintos contenidos de aprendizaje que configuran la competencia. Para ello el docente debe tener claridad sobre qué es lo importante que los estudiantes deben aprender en función de las competencias definidas.

Es común ver criterios de evaluación referidos a un documento escrito así: Carátula con todos los datos (10%), Desarrollo completo de los temas (50%), Limpieza (10%)

Estos criterios han sido seleccionados porque se consideran como las características más importantes del producto esperado, lo que orientará la emisión de un juicio y la nota, claro no quiere decir que no sea importante.

El docente debe de medir, si esos criterios de evaluación responden a las competencias esperadas del estudiante, de ello se puede afirmar que la labor del docente es compleja porque debe de comparar si lo que está evaluando es realmente lo que necesita conocer el estudiante y a partir de allí reflexionar sobre su propia práctica docente y diseñar su propio plan de mejora, de lo anterior, resulta que la función de evaluación de la competencia es una actuación compleja, por ello, los criterios para evaluarla deben analizarse con sumo cuidado, por lo que parecería más importante si se incorporan aspectos como: coherencia de los planteamientos, utilización de estrategias, aplicación de los conceptos, y las adaptaciones curriculares de acuerdo a las características de los educandos. Los criterios por sí mismos, suelen ser complejos para definir una ponderación, para el caso ¿Cómo identifico la coherencia? ¿En qué se manifiesta el orden?

Para determinar el grado de aprendizaje esperado se han definido indicadores de logro para cada grado y asignatura. Por lo que de tener las condiciones que apunten a mayores niveles de calidad en la educación se debe buscar superar las deficiencias

identificadas en el diagnóstico de la profesión docente, los cuales están referidos a la poca valoración de la profesión por parte de la sociedad salvadoreña, bajos niveles de salarios e incentivos y formación, poco apoyo de jefaturas y la violencia que impera en el sector educativo.

En este apartado se han identificado 3 Líneas Estratégicas, una referida a la dignificación del magisterio, en la que se visualizan las siguientes acciones:

Diagnóstico sobre las necesidades de los docentes en las distintas áreas curriculares de acuerdo con la demanda educativa, Sistema de evaluación y certificación de los programas de formación inicial docente de acuerdo con los perfiles requeridos, sistema de evaluación y certificación de formadores de docentes, de acuerdo con las prioridades nacionales, Sistema de monitoreo y evaluación del proceso de formación inicial docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) por parte del MINED, y un Programa de desarrollo de competencias disciplinares y pedagógicas de acuerdo con el perfil requerido. En la Línea Estratégica dos, orientada a contratar a los mejores de docentes se conciben las siguientes acciones: sistema de incentivos al desempeño docente y a los directivos con opciones de formación, pasantías, difusión de buenas prácticas pedagógicas, intercambios, proyectos educativos y de investigación, movilidad territorial, entre otras posibilidades, Sistema de asistencia técnica pedagógica y supervisión educativa, Sistema de recertificación permanente de los docentes para garantizar su desarrollo profesional, sistema de evaluación del desempeño docente y directivo, Propuestas de estructura y mejora salarial, reguladas en la Ley de la Carrera Docente.

Línea estratégica 3, identifica las siguientes acciones estratégicas: directores y subdirectores, capacitados en gestión administrativa y pedagógica y desarrollo de curso de acreditación de los directores y los subdirectores en gestión administrativa y pedagógica en las IES. Por lo que implementar un sistema de calidad docente implicaría para una década la cantidad de \$3,759,426,258.48 según datos del plan El Salvador educado, tomado el 9 de abril de 2019.

- De la implementación del Plan de Formación Docente, se espera como resultado el fortalecimiento de competencias disciplinares,

metodológicas y didácticas en 26,000 docentes en las diferentes especialidades del currículo y niveles del sistema educativo, 17 641 son docentes y 8 354 son especialistas, que han recibido entre 1 y 8 módulos de formación. Es decir, el 60% de los docentes del sector público, quienes atienden a un promedio de 804,000 estudiantes, certificación de 932 especialistas de educación básica y educación media en 10 especialidades que terminaron su formación de 8 módulos en octubre de 2017.

- Estos especialistas están distribuidos en todo el territorio nacional y son una plataforma profesional en apoyo a los procesos clave del sistema educativo, diseño e implementación de módulos para el desarrollo de capacidades ciudadanas: cambio climático, medio ambiente, uso de materiales curriculares de matemática, educación financiera, educación en género, otros.
- Estos módulos pretenden seguir formando a los especialistas certificados en áreas complementarias o transversales, diseño y desarrollo de 112 cursos virtuales para ofrecer la oportunidad a especialistas de completar cursos no finalizados o reprobados. Esta virtualización de cursos ha permitido el desarrollo de capacidades dentro del Ministerio de Educación y de los núcleos de especialistas, lo cual permitirá en un futuro diseñar o rediseñar más cursos para la capacitación de los docentes, se tiene capacidad instalada de núcleos de expertos y especialistas para atender de forma simultánea 15,000 docentes de primera infancia y parvulario, básica, media, organizados en 500 secciones a nivel de país. En los 14 departamentos del país, se cuenta con redes docentes conformadas por especialistas y docentes quienes realizan asistencia técnica disciplinar y acciones de capacitación, entrega de certificación a 2,000 docentes de Educación Media en las especialidades de Química, Física, Biología, Ciencias Sociales, Lenguaje y Matemática que finalizaron el estudio de 8 módulos. La entrega está programada para noviembre de 2018, los

núcleos de expertos y especialistas participan en acciones clave del Ministerio de Educación: formación docente, investigación, elaboración de pruebas de los aprendizajes, elaboración de materiales curriculares y programas de estudio. Por ejemplo:

- Especialistas de Estudios Sociales contribuyeron a elaborar el Programa de Moral, Urbanidad y Cívica. Capacitarán a docentes en el uso del programa y guías metodológicas.
- Especialistas de Matemática capacitaron a docentes en el uso de Libros de Matemática ESMATE III Ciclo a nivel nacional,
- Especialistas participando en la elaboración y codificación de prueba PAES y pruebas trimestrales.
- Especialistas y docentes participarán en Escuelas Abiertas en el marco del Plan El Salvador Seguro los fines de semana.
- Especialistas de Estudios Sociales y Lenguaje participando en Foros y Conferencias acerca de Cultura de Paz.
- Especialistas de Lenguaje capacitando a cerca de 15,000 docentes en alfabetización inicial a nivel nacional.
- Especialistas certificados y expertos contratados por FOMILENIO II (2018- 2019) en diversas áreas: formación docente, elaboración de materiales, coordinando equipos, asistencia técnica y otras. 932 especialistas certificados participando en la elaboración de 10 propuestas de temas clave del Sistema Educativo:
- Rediseño de los programas de Estudio de Educación Básica y Media, Programas de la Formación Inicial Docente o Formación de formadores de las IES.
- Evaluación de los aprendizajes. o Evaluación del desempeño docente y directivo.
- Inducción a docentes de nuevo ingreso (docente novel).

- Asistencia técnica y pedagógica por disciplina.
- Uso de las tecnologías en los procesos educativos en las áreas curriculares.
- Ethos docente y su aplicación en el aula y el centro educativo.
- Alfabetización inicial desde la práctica docente.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

Para la presente investigación, resultó fundamental identificar las vertientes epistemológicas relacionadas en el capítulo anterior de este documento, “marco teórico”. De tal manera que al identificar la gestión pedagógica y particularmente las percepciones que se tienen, de si el cuerpo docente, posee las competencias necesarias que permitan, desde esta perspectiva, saber si están siendo el soporte o pilar principal de la formación de calidad que debe existir en la ANSP; tomando además como base, los criterios de factibilidad, precisión, utilidad y ética que debe contener este estudio.

3.1. Procedimiento

Para el presente estudio, inicialmente se le expuso al Director de Investigación y Proyección Social, por ser ésta el área directamente vinculada con cualquier proceso investigativo, los objetivos del estudio, sus alcances, metodología a utilizar, así como el beneficio que obtendría la institución educativa. Una vez que se contó con dicha autorización se gestionó la aplicación de los instrumentos a los informantes claves, realizando las actividades siguientes: (1) entrevista al Coordinador docente, (2) entrevista a Jefe de Desarrollo Académico (3) Entrevista Director de Investigación y Proyección Social.

Entrevistas focalizadas a grupos, uno dirigido a docentes, otro a personal policial asignado como instructor; y dos a personal de tutores y gabinete psicopedagógico respectivamente y por último a estudiantes con función de jefes y subjefes de curso y de disciplina (3). Paralelamente a estas actividades se efectuó el análisis documental revisando el perfil de contratación docente, el Convenio para la prestación de servicios ANSP-PNC; Instructivo General para el Entrenamiento en el Servicio Policial, y Guía para la selección de personal en Comisión de Servicio de la PNC en ANSP y otra documentación facilitada por el IES-ANSP.

3.2. Método o enfoque metodológico

Bajo el enfoque de un estudio de caso, se partió del modelo interpretativo y de la metodología inductiva constructivista pues se buscaba lograr una visión de conjunto, con sus símbolos y significados a partir de la práctica efectiva de las personas en el

IES-ANSP, siendo por su naturaleza un enfoque cualitativo, el cual buscaba explicar el conjunto de relaciones humanas, complejas, articuladas de la comunidad educativa en donde intervienen factores subjetivos que debían ser comprendidos en su contexto.

Eisenhardt concibe “un estudio de caso contemporáneo como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”. (Eisenhardt, 1989, citado por Martínez Carazo, 2006)

Asimismo, por su profundidad fue descriptiva pues buscaba obtener un contexto de la práctica educativa, de las formas particulares en las que desarrollan sus procesos formativos, actividades y tareas; secuencias didácticas, evaluación de los aprendizajes entre otros ejecutados por los docentes e instructores del IES- ANSP.

Es dialéctica, pues se retroalimenta del estudio de los procesos de cambio social, de la dinámica que se genera en la Policía Nacional Civil, producto del análisis de la incidencia delictiva que motiva a la transformación y adaptación institucional, en el contexto de las contradicciones de la vida y las soluciones posibles a los conflictos, lo que impacta directamente en la comunidad académica.

Por su alcance temporal, el presente estudio fue exploratorio, ya que se pretendía conocer o examinar el tema de las percepciones de las competencias docentes del IES-ANSP, por ser un tema nuevo en instituciones académicas policiales el cual ha sido poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes ya que tanto el objeto como el sujeto de estudio tienen un impacto significativo en los procesos de enseñanza aprendizaje y perduran en el tiempo, puesto que impacta positiva o negativamente en la función misional de la institución.

Es inductivo, ya que pretende aportar conclusiones generales a partir de la observación del investigador, yendo del análisis de lo particular a lo general.

La evaluación de las percepciones de las competencias docentes se realizó basada en el establecimiento de criterios, que orientaron el cumplimiento de cada una de ellas.

3.3. Participantes

La población de la ANSP está constituida por 462 empleados no uniformados, 178 uniformados (policías) y 1,183 estudiantes. De ellos sobresalen 48 docentes, 26 instructores, 13 tutores académicos y 11 del personal del Gabinete Psicopedagógico, Los informantes claves se eligieron en función de su relación con el trabajo educativo de la siguiente forma: docentes, Instructores, gabinete Psicopedagógico y población estudiantil.

Tabla 4 tabla docente- especialidad,Fuente: Elaboración del investigador

Grado académico	cantidad
Licenciatura en Psicología	8
Maestría en Investigación y aplicaciones en Psicología	1
Maestría en Derechos Humanos	2
Maestría en Didáctica para la Formación Docente	8
Maestría en Gerencia Sanitaria	1
Licenciatura en Administración Empresas	1
Licenciatura en Ciencias de la Educación	3
Licenciatura en Ciencias Jurídicas	3
Instructores policiales	7
Estudiantes bachilleres	8
Total	42

3.4. Muestra.

La muestra fue propositiva, no aleatoria no hubo grupo de control, por lo que se definieron las características de selección en base a su compromiso y función que desempeñan, opinión formada y comprometida lo cual fue clave para entender y ejercer un nivel de influencia sobre el objeto de estudio.

Los criterios para la selección de participantes fueron: informantes claves por su directa vinculación con el ejercicio docente con carga académica, instructores, tutores y del Gabinete Psicopedagógico, de esta manera se consideró un grupo de 8 docentes, 7 instructores, 8 tutores y 8 psicólogos,8 estudiantes a nivel de jefes de curso y jefes de disciplina así como 3 personas con funciones directivas siendo en total 42 personas relacionadas con el fin de profundizar sobre la percepción sobre el conocimiento de las competencias necesarias para el desempeño docente.

Debido a que el personal de estudiantes seleccionados como jefes de curso, subjefes de curso y jefes de disciplina, desarrollan un papel importante dentro de la dinámica estudiantil, se considera recoger de ellos en un grupo focal, las apreciaciones que orienten el sentir y pensar del resto de estudiantes ya que mantienen un contacto estrecho con la estructura formal, tanto de tutores académicos, como de supervisión docente para el cumplimiento de las actividades académicas.

Los estudiantes fueron seleccionados porque ejercen liderazgo con el resto de estudiantes y además son reconocidos por éstos como tales, logrando de esta manera legitimidad, al volverse los portavoces de los estudiantes ante las instancias administrativas.

3.5. Técnica de recolección de datos

3.5.1. Entrevista.

En ella se buscó la interacción entre los interlocutores de grupo focal o informantes claves en el proceso de investigación, por estar directamente vinculados en el estudio de caso con el investigador.

El tipo de entrevista por objetivo, en el campo de la entrevista psicopedagógica o psicoeducativa, tiene por función determinar las posibles interferencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, además de localizar sus causas e influir en su solución.

Para efectos metodológicos Aragón (2002) Define la entrevista como “Una forma de encuentro, comunicación e interacción humana de carácter interpersonal (de dos o más personas) que se establece con la finalidad de intercambiar experiencias e información, mediante el dialogo, la expresión de puntos de vista basados en la experiencia y en el razonamiento”, (Aragón, 2002, citado por Morga Rodríguez, L.E. 2012), P.11

3.5.2. Análisis documental.

La documentación procedió de fuentes primarias de información es decir perfiles de contratación de docentes, guía para la selección de instructores policiales en comisión de servicio de PNC, así como el convenio para la prestación de servicios

de la Policía Nacional Civil y la Academia Nacional de Seguridad Pública., la información pertinente se vació en matriz de análisis documental.

3.5.3. Observación participante.

Es un proceso que se construye mediante la interacción del observador, con el contexto, siendo éste la principal fuente de recolección de información y el observado. El investigador fue parte del personal clave en la gestión académica en el estudio de caso.

(Green 1990: 166) afirma que Cushing identificó el “método recíproco” donde introducía a sus sujetos a su propia cultura lo que al final fue conocido como la observación participante en sus estudios antropológicos.

3.5.4. Grupo focal.

Para Mella, (2000) “los grupos focales responden a la necesidad de información cualitativa que aporte profundidad y contexto”, se trata de una técnica de investigación cualitativa en la que se emplea la discusión grupal como medio para generar entendimiento de las experiencias y creencias de los participantes, por ello se deben de planificar en base a los elementos constitutivos de toda investigación, es decir; exploración y descubrimiento, contexto y profundidad e interpretación.

Se busca captar el sentir y pensar y la parte vivencial de los docentes, instructores, tutores académicos; así como los estudiantes e informantes claves, los cuales conocen la dinámica educativa y el proyecto educativo del Instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública”.

3.6. Instrumentos de recolección de datos

Para conocer la percepción sobre las competencias del personal docente, instructores, tutores académicos y gabinete psicopedagógico, se aplicaron las guías de discusión para grupo focal y las guías o cuestionario de entrevistas para informantes claves. Todos los instrumentos fueron elaborados en torno a la perspectiva que orientaron la investigación acerca de la percepción de las competencias docentes del IES-ANSP.

Se validaron los instrumentos con los informantes claves concedores del proceso. Todo instrumento de recolección debe reunir tres requisitos esenciales, confiabilidad, objetividad y validez.

3.6.1. Guía de entrevista para informantes claves.

Los guiones o cuestionarios de la entrevista fueron utilizados, tanto para las entrevistas individuales, como para los grupos focales.

El cuestionario es un instrumento compuesto, por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de estudio, que permitió recabar información de cada unidad de análisis objeto de estudio.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir... El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide.

Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas.

(Hernández Sampieri, R., 1994, p. 217)

3.6.2. Ficha de registro de datos de análisis documental

Se recolectaron datos de los diferentes documentos oficiales que obran en poder del Instituto Especializado de Nivel Superior "Academia Nacional de Seguridad Pública, y que regulan la función docente.

3.6.3. Guía de observación.

La guía de observación, es un instrumento que se basa en la elección de un conjunto de indicadores o criterios afines que pueden redactarse como preguntas o afirmaciones, y sirven de orientación al trabajo de observación, lo que permite sistematizar posteriormente dichas afirmaciones.

Tal como lo señala Bunge (2007) al afirmar que la observación es el procedimiento empírico elemental de la ciencia que tiene como objeto de estudio uno o varios hechos, objetos o fenómenos de la realidad actual.

La observación se realizó sobre la base de las competencias identificadas en el Sistema Educativo Policial Integral y de cómo cada una de ellas, son practicadas por el docente en el hecho educativo.

3.6.4. Guía de entrevista para grupo focal

Entrevista semi-estructurada, ofrecen al investigador un margen de maniobra considerable para sondear a los entrevistados en cuanto a los objetivos de la información que se quiere lograr.

Estudio de caso es un instrumento de investigación que se enfoca en un caso en específico de una persona o grupo, el cual es exclusivo y particular.

3.7. Estrategia de análisis de datos.

Se utilizó la técnica de la triangulación metodológica a partir de las perspectivas identificadas: Análisis documental, Informante claves y grupos focales.

Denzin define la triangulación en investigación como “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular (Denzin, 1970), la que puede ser, triangulación de investigador, de fuente de datos, triangulación teórica o triangulación metodológica.

Las fuentes de datos para contrastar los resultados fueron las entrevistas, el cuestionario y el análisis documental de la evidencia física como aproximaciones cualitativas.

Los datos de las entrevistas y de la evidencia física documental se vaciaron en matrices separadas, posteriormente se compararon poniendo atención en las similitudes y discrepancias entre, lo expresado por los informantes entrevistados y la documentación relativa a las perspectivas del estudio, como forma de validar los hallazgos.

El propósito de aplicar una triangulación es controlar el sesgo personal de los investigadores y a la vez, incrementar la validez de los resultados.

Como se observa en las tablas siguientes, existió una correlación entre las técnicas de recolección de datos y los instrumentos utilizados, de tal manera que al

recoger, validar y analizar la información pudieron lograrse los objetivos de la investigación.

De lo que se trató, fue de recoger de la manera más genuina la opinión de los informantes claves, por tal razón se utilizó la misma técnica, lo que permitió realizar las comparaciones que expresaron la diferencia de valoraciones que existen entre los diferentes informantes claves, lo que enriqueció los resultados, por esa misma razón resultó conveniente utilizar una entrevista semi-estructurada

Tabla 5 Relación fuente, técnica e instrumentos Fuente: Elaboración propia

Relación entre técnica e instrumentos			
Informantes claves	Técnica	Instrumentos	Interés de conocimiento de la investigación.
Docentes	Grupo focal	Cuestionario	Primer nivel de complejidad. Se planta la línea base, de la investigación que fundamenta a los docentes como uno de los actores claves en la práctica de aula.
Psicólogos	Grupo focal	Cuestionario	Segundo nivel de complejidad. Una mirada con criterio, desde fuera de la práctica de aula
Tutores	Grupo focal	cuestionario	Cumplen un papel clave en la generación de opinión sobre lo que sucede en aula
Estudiantes	Grupo focal	Cuestionario	Sujeto clave, por cuanto representa la conexión directa con el desempeño del docente en su práctica de aula
coordinación docente, Dirección de Investigación y Proyección Social,	Entrevista	Cuestionario	Tercer nivel de complejidad. Estos informantes poseen una visión de conjunto, de la realidad, en donde se insertan los docentes.

Las referencias documentales utilizadas, que constituyen la evidencia física, consistieron en material de estudio y documentos internos de la ANSP, tales como programas de estudios, planes de implementación y los Fundamentos del Sistema Educativo Institucional. También se incluyen las guías para establecer la correspondencia de la evidencia, las técnicas propuestas y los instrumentos de trabajo, los que se relacionan en la tabla siguiente:

Tabla 6 Evidencia física. Fuente: Elaboración propia

Relación entre técnica e instrumentos		
Evidencia física documental	Técnica	Instrumentos
Documentos oficiales	Análisis documental	Lista de cotejo
Prácticas en aula	Observación participante	Guía de observación y anotación libre
Informantes claves	Entrevista semi estructurada	Cuestionario
Informantes	Grupo focal	Cuestionario

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

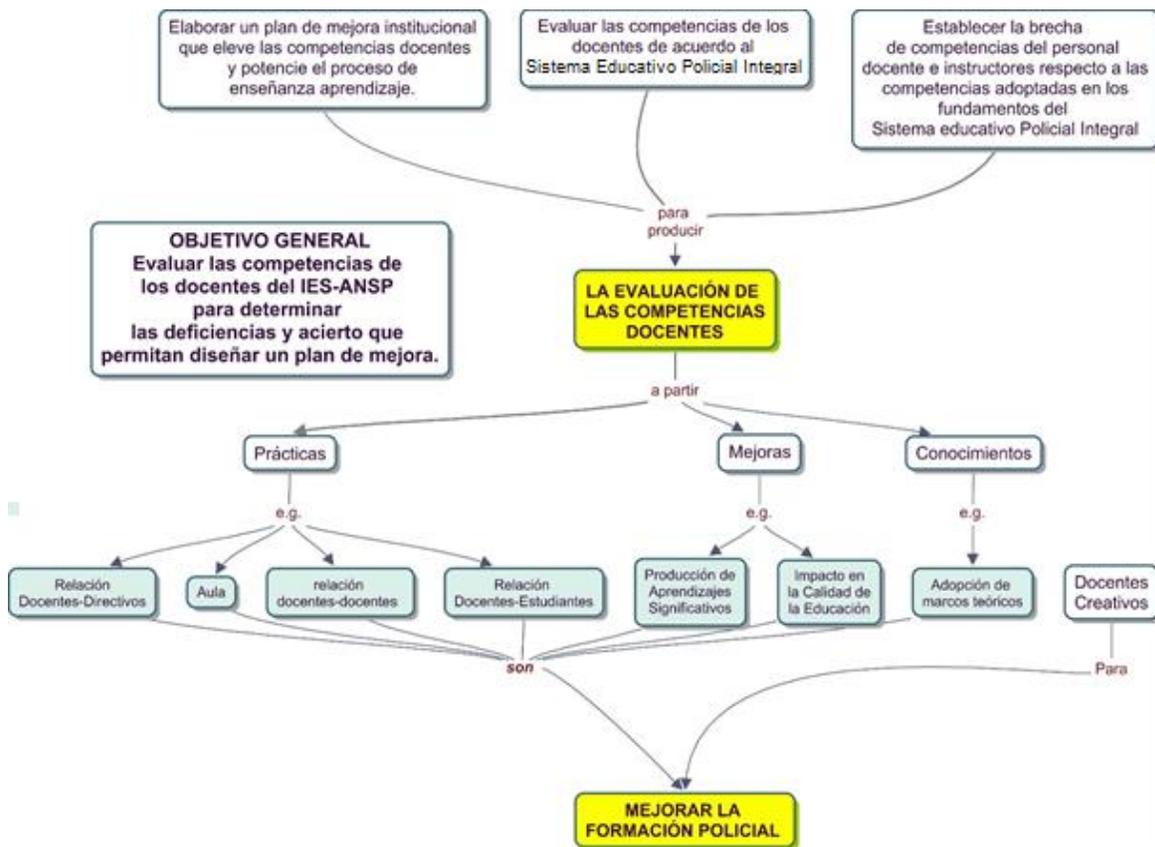
FUENTES CATEGORÍAS	DIRECTIVOS	DOCENTES Y PSICÓLOGOS	ESTUDIANTES	ANÁLISIS DOCUMENTAL
¿Cuentan los docentes con competencias para la formación policial?	Cumple perfil	Cumple perfil	Algunas veces cumple perfil	Perfil de desempeño acorde a función
¿Aplican los profesores las competencias generales y específicas?	La mayoría de veces	siempre	Algunas veces tienen dudas	Define las competencias docentes
¿Han recibido capacitación en torno al SEPI	Siempre	siempre	Casi siempre	Pausa pedagógica
¿Identifica el docente qué necesita aprender el estudiante?	Guías didácticas adaptadas a necesidades de estudiantes	siempre	Casi siempre	Carta didáctica.
¿Considera que el docente tiene dominio y se actualiza?	Resultado favorable en coevaluación	Evaluación del desempeño	Casi siempre puesto que algunas veces dudan	Plan de capacitación pausa pedagógica.
¿Organiza el contenido de manera secuenciada para favorecer el aprendizaje	Diseña la carta didáctica	Elabora Jornalización para carta didáctica	Se aprende progresivamente	Carta didáctica y Jornalización
¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando?	Hetero evaluación y coevaluación resultados positivos	siempre	Explican de manera dinámica	
¿Detecta y comprende los requerimientos considerando: edad, genero, madurez emocional	Evaluación cualitativa por parte de estudiantes.	Ejes transversales	Poca comprensión por incapacitados	Ejes transversales de la formación.
¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de aprendizaje?	Utilizan estrategias y técnicas de aprendizaje.	siempre	Casi siempre, no todos son dinámicos	Carta didáctica.
¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño en su labor docente?	Resultados favorables en evaluación.	siempre	Casi siempre, algunos son enojados.	
¿Evalúa el proceso de enseñanza desde el rol que cumplió como mediador?	Hay aspectos a mejorar.	siempre	Algunas veces dejan dudas.	Evaluación desempeño docente.

4.1. Planteamiento del logro de los objetivos

Los objetivos de la presente investigación se concretaron en los resultados de la investigación de las condiciones reales, comprendidas a partir de la práctica de los sujetos claves que aportaron la información sobre el contexto indagado.

Como se muestra en el siguiente cuadro.

Ilustración 5 Los objetivos como base del análisis e interpretación de resultados. Elaboración propia.



4.2. Integración de resultados de entrevista de coordinación docente.

En entrevista realizada al coordinador docente⁴ sobre si los docentes e instructores policiales cuentan con las competencias necesarias para la formación

⁴ Esta es una figura organizativa. Se refiere a la Unidad y al responsable de coordinar a todos los docentes, asignarles grupos de clases, organizar horarios y distribuir la carga horaria. Es una persona que maneja información puntual sobre la ejecución del programa de estudios.

policial, éste explicó que, tanto para ser contratado como docente, como para que un policía sea destacado en comisión de servicio para servir de instructor y facilitador policial, se requiere del cumplimiento de un perfil definido, que demanda no solo la experiencia docente, sino además amplio conocimiento del trabajo que la Policía Nacional Civil ejerce, enmarcado en la filosofía de policía comunitaria. Además, durante el desarrollo de su función mediadora del aprendizaje, la capacitación y actualización es permanente.

En cuanto a si los docentes e instructores han recibido capacitaciones en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial Integral, afirmó que, desde los inicios de su implantación, ha sido un tema recurrente de muchas capacitaciones a nivel nacional e internacional, siendo la última, la desarrollada en la pausa pedagógica en febrero de 2019.

Afirmó que los profesores aplican las competencias generales y específicas en su práctica, ya que esto es comprobable en los resultados favorables obtenidos durante la coevaluación, donde pares evaluadores mediante la observación en el aula o en el entorno educativo, hacen valoraciones que han resultado muy positivas respecto al desempeño de docentes e instructores. La Hetero-evaluación arroja resultados muy oportunos de considerar en cuanto que son los estudiantes quienes finalmente son los que comparten los conocimientos con ellos, expresando el alto perfil y profesionalismo con que desarrollan su labor los docentes e instructores policiales.

Respecto a si identificó qué es lo que el estudiante necesita aprender con base en los requerimientos de seguridad en que se desempeñará al prestar sus servicios en la Policía Nacional Civil, señaló que en las mesas de trabajo los docentes e instructores policiales trabajan las guías didácticas a efectos de adaptarlas al constante cambio que se observan en algunos temas conforme al desarrollo de la sociedad, permitiendo hacer más ágil la reforma a la Malla Curricular y sus contenidos, cuando por ley se mande su revisión.

Por su parte, afirmó que el dominio técnico y científico del personal de docentes e instructores se observa en la obtención de los resultados de la evaluación del desempeño, donde pares evaluadores, así como jefaturas vinculadas a la tarea

educativa, así lo demuestran los estudiantes y el mismo docente e instructor cuando integra y consolida, pondera sistemáticamente la evaluación. Al integrar los cuatro resultados, brinda información para la toma de decisiones en torno a la formulación del programa de capacitación del personal académico, el cual se programa en las pausas pedagógicas. El docente e instructor organiza el contenido de manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando, para tal efecto desarrolla las guías didácticas bajo esa modalidad permitiendo la integración de los diferentes contenidos.

Respecto si el docente o instructor establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, apuntó que, tanto la hetero-evaluación como en la coevaluación se establece ese supuesto obteniendo resultados positivos. Los pares evaluadores por su parte han podido constatar el uso de herramientas de aprendizaje que aportan a la comunicación asertiva dentro del aula de clases.

En cuanto a si el docente o instructor detecta y comprende los requerimientos de los estudiantes según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social, explicó que se han sondeado estos supuestos en la evaluación del desempeño en el sentido de verificar si usa el lenguaje apropiado principalmente al presentar la asignatura y lo que se quiere lograr, a esto se agrega la evaluación cualitativa que es el espacio donde los estudiantes tienen la oportunidad de expresar su punto de vista en cuanto al desarrollo del desempeño docente e instructor en el aula.

Al indagar al docente en los instrumentos de evaluación, se determinó que utilizan estrategias y técnicas de aprendizaje que favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje, además promueven la construcción de aprendizajes para la vida, así como la creatividad el razonamiento y el pensamiento crítico.

Sobre las decisiones éticas de los docentes e instructores en el desempeño señaló que, en las evaluaciones, tanto de autoevaluación como de coevaluación, se han logrado resultados favorables.

Respecto a si el docente o instructor evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje desde el rol que cumple como mediador, reconoce el esfuerzo que realiza

para no repetir los errores, logrando así una mejora continua en su desempeño. La evaluación del desempeño docente ha brindado resultados favorecedores en términos generales.

En la heteroevaluación los estudiantes han señalado algunos aspectos que los docentes deben mejorar, mientras que las jefaturas vinculadas a la tarea educativa, han observado y realizado señalamientos puntuales. Por otra parte, los pares evaluadores expusieron algunos factores a mejorar e incluso, al autoevaluarse han expresado que requieren de una mejora constante.

4.3. Integración de resultados de entrevista de experto en investigación y proyección social.

En entrevista realizada al Jefe⁵ de la Dirección de Investigación y Proyección Social, consideró que tanto los docentes de las diferentes asignaturas como los instructores, cuentan con las competencias necesarias para la formación policial; ya que por parte de IES-ANSP, han sido enviados a recibir capacitaciones con diferentes especialistas tanto nacionales como extranjeros; ya sea mediante la aplicación de convenios con otras universidades, Ministerio de Educación o mediante la contratación de consultorías para fortalecer las competencias en el personal docente e instructores.

Mediante la contratación de expertos extranjeros y convenios de cooperación con otros centros de estudios policiales se logró realizar pasantías de referenciación en las escuelas de policías de Colombia por parte de docentes e instructores policiales, además la institución académica ha dedicado más de 10 años a la formación profesional.

Al preguntar si los docentes e instructores han recibido capacitación en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial Integral, explicó que sí, y se evidenció que aunque no todos, pero la mayoría participó en la construcción del SEPI, en el que se diseñó un modelo Educativo que, para su aprobación pasó por tamizajes y discusiones de diferentes grupos, expertos. Primero se constituyó el equipo conductor, enseguida se planificaron los talleres con los docentes e instructores, luego se

⁵ Es la Unidad y la persona responsable de coordinar esfuerzos tanto de investigación como de proyección social, involucrando a los alumnos en actividades en las comunidades.

sistematizaron todas las experiencias, aprobando el Consejo Académico su estructura final así como el proceso de socialización con la comunidad educativa y personal administrativo.

Respecto si aplican las competencias generales y específicas en la práctica docente, manifestó que “algunas veces”, ya que el problema no es la falta de conocimiento, ni de preparación, sino de confort de los docentes que no se han desprendido del sistema de enseñanza tradicional. Para aplicar competencias se requiere preparación, dedicación y un espacio para dar atención personalizada al estudiante pues no es lo mismo enseñar competencias en grupo que individualmente, es decir si se va a aplicar no es solo en el aula, ni las prácticas, sino atención en el cubículo, el cual ayuda mucho a dar orientación sobre las debilidades y fortalezas de las competencias.

El docente, con base a los requerimientos sociales en los cuales se desempeñará el estudiante, además del entorno social y familiar en donde se relaciona y participa, identifica qué es lo que éste necesita aprender.

Todos los temas son percibidos por él, sea como actor o espectador. A manera de guisa, se encuentran temas de psicología comunitaria, derechos humanos, sociales, entre otros, que son conocidos por él y, que la competencia que él necesita y que adquirirá en su aprendizaje, solamente requiere de métodos didácticos de apropiación.

Consideró que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente, afirmó que: sí les ha estado capacitando en las distintas temáticas que enseñan, además de otros temas, como lo son los ejes transversales, y que manejan adecuadamente.

Al preguntarle si organizan el contenido de manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando, afirmó que algunas veces, ya que inconsciente o voluntariamente no ha salido de su zona de confort, sin embargo, el docente e instructor del IES-ANSP está preparado para organizar los contenidos como debe ser.

Respecto a si establece una comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza

aprendizaje. Afirmó que sí, pero lo que les falta es buscar el acercamiento individual con el estudiante. Es decir, debería de dar más tiempo a consultas en el cubículo.

Al preguntarle si el docente o instructor detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, sexo, genero, madurez emocional y condición social; afirmó que el docente es humanista y maneja los ejes transversales, sabe diferenciar entre género y sexo, así como madurez emocional. Apuntó, además, que en el caso de los estudiantes que oscilan entre los 18 y 24 años es difícil establecer diferencias abismales.

Respecto a si diseñan materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando, manifestó que algunas veces y cuando es necesario, ya que cada temática requiere de estrategias pedagógicas diferentes. El docente debe de tener la capacidad y un banco de pericias didácticas para desarrollar cómodamente su clase y para que el estudiante asimile la temática fácilmente.

Al preguntar al entrevistado sobre la toma de decisiones éticas que hace el docente sobre su desempeño y si las aplica directamente en su labor; manifestó que se considera este principio cuando preparan sus clases y además tienen como guía principal la carta didáctica y la Jornalización del programa que desarrollan.

Respecto a si están evaluando el proceso de enseñanza aprendizaje desde el rol como mediador, reconociendo los aciertos para repetirlos y los errores para evitarlos logrando una mejora continua, continuó afirmando que, si la pregunta es para él, no le ha tocado dar ese paso, pero si es para docentes no tiene insumos para contestar ya que no ha conocido personalmente los resultados de las evaluaciones que se les hacen a los docentes y no sabe si se les dan seguimiento a dichas evaluaciones.

4.4. Integración de resultados de Observación Participante.

Competencias del personal docente

Se sitúa el presente registro en las anotaciones de la observación del investigador al estar directamente vinculado con el proceso de gestión académica del IES-ANSP en el año 2018, particularmente con estudiantes del técnico en ciencias policiales de las promociones 118 y 119 y 120 cuyo objetivo fue identificar en el hecho educativo, la puesta en práctica de los enunciados en el Sistema Educativo Policial Integral, referente a las competencias requeridas para el docente, lo que se realiza mediante el uso del registro anecdótico de lo observado.

El sistema Educativo Policial integral, describe las competencias que el docente del Instituto Especializado de Nivel Superior IES-ANSP, debe tener para brindar servicios formativos de calidad en la institución (ANSP, 2013, P.7)

El docente es retroalimentado en el proceso de evaluación académica constantemente, a fin de que estas reflejen los elementos de competencias cognitivos, procedimentales y actitudinales que la carta didáctica establece.

Se elabora una rúbrica para ser pasada al azar en las visitas de observación sin previo aviso a los docentes en el aula, las cuales son vaciadas en una matriz de observaciones.

Las siguientes categorías observadas están en relación a cada una de las competencias docentes descrita en el Sistema Educativo Policial Integral.

Tabla 7 Tabla de frecuencias de observación participante, diseño propio.

TABLA DE FRECUENCIA DE OBSERVACIÓN DOCENTE			
	CUANTAS VECES	FRECUENCIA	TIEMPO OBSERVADO
Docente AFP1 1	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente AFP2 2	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente EAFP1 3	4	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente EAFP1 4	1	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TEOE1 5	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TEOE1 6	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
DocenteDH1 7	1	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente DH2 8	1	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente CSA 9	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente CSA 10	1	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PSC 11	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PSC 12	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PSC 13	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPI 14	4	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPI 15	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPI 16	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPI 17	10	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPI 18	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPII 19	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPII 20	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPII 21	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPII 22	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPII 23	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPIII 24	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPIII 25	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPIV 26	6	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TIPIV 27	6	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente ET1 28	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente ETI 29	1	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente CR 30	4	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente CR 31	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente IP I 32	10	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente IP I 33	10	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente IT I 34	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente IT I 35	2	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PIPI 36	10	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PIPI 37	10	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PDF 38	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente PMAFP 39	2	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente DDP 40	4	2CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
Docente TTO Y SV 41	4	2 CICLOS ACADEMICOS	50 MINUTOS POR VEZ
	TOTAL 135		

Competencia diagnóstica:

En el inicio del ciclo, los docentes observados, hacen un proceso reflexivo al presentar los contenidos de la asignatura y contextualizan las implicaciones cognitivas de los estudiantes en el ejercicio de la función policial.

Exploran pre saberes del educando, tendientes a identificar conocimientos previos acerca de la temática en estudio, algunas veces salen a relucir técnicas y tácticas militares de personal de estudiantes; que antes de su ingreso en el IES-ANSP, pertenecieron a la Fuerza Armada.

Se contextualiza el riesgo implícito para los integrantes del talento humano en la función policial, lo cual requiere vocación de servicio y sacrificio, ya que su vida cambiará a partir de asumir su nuevo rol.

A veces se observa del docente, un marcado apoyo del estudiante en el que se ha identificado con alguna competencia adquirida en el estamento militar, ya que ello le facilita para la organización en el aula.

Se observa en el personal de tutores académicos, la tendencia a designar como jefes y subjefes de curso, y de disciplina, a estudiantes que previamente han tenido experiencia militar, al facilitar el desarrollo de la asignatura de doctrina policial y por consiguiente la conducción de las secciones de promoción a las diferentes actividades curriculares.

Competencia cognitiva:

La institución académica como parte de las exigencias del Ministerio de Educación, de contar con una plantilla docente acorde a las necesidades de formación que requiere la Policía Nacional Civil, suscribió diferentes convenios de cooperación con universidades y particularmente con la Facultad Multidisciplinaria de Occidente adscrita a la Universidad de El Salvador; en ella los docentes seleccionados cursarían la Maestría en profesionalización de la Docencia Superior.(18 personas de la ANSP lograron recibir el título de maestro de los cuales únicamente 12 eran docentes)

Se observa la tendencia del docente a externar que la actualización contante del talento humano, es una obligación de la institución académica, no así de ellos

mismos; existen algunos casos aislados que por su propio medio buscan actualizarse en temáticas afines a su desempeño, o inscribirse a procesos formativos en universidades de su elección.

Indistintamente como obtuvo su formación, el docente tiene algunos dominios cognitivos necesario de su profesión y se actualiza constantemente con el objetivo de transmitirlo a los estudiantes que deseen aprehender la tarea en que se desempeñarán. Por lo que domina los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que adquirirá el educando con el que trabaja.

Ante las preguntas de los estudiantes, suelen ceñirse con lo que establece la carta didáctica, pocos se aventuran a explorar respuestas o contextualizar en la función policial ya que, salvo el personal policial con funciones de instructores; algunos casos las vivencias han sido las observadas en las dos pasantías realizadas por el personal docente en sede policial.

Debido a que en el proceso de formación en la institución académica, están normadas las prácticas para el entrenamiento en el servicio policial, en la que se debe de nombrar un equipo de supervisión de prácticas policiales; el mismo debe de estar conformado por personal docente, de las áreas jurídico-normativo, humanístico y personal policial; se observa que el personal docente involucrado en la supervisión, desarrolla el hecho educativo, con mayor empatía hacia el estudiante al vincular su proceso de formación con la función policial, ejemplifica algunas veces lo observado en dicha supervisión con los errores que deben corregirse desde el proceso de enseñanza -aprendizaje.

Docentes relacionan las competencias específicas de su asignatura en un contexto más vivencial, pasando de la teoría académica al ejercicio de la función policial;

Un grupo considerable de docentes no participó del equipo de supervisión, observando en ellos la tendencia a ceñirse más a su carta didáctica y guía de docente, se evidencia poca vinculación de su clase con ejemplos vivenciales observados en la función de supervisión den entrenamiento en el servicio.

Detecta sus propias necesidades de aprendizaje, identifica las habilidades de pensamiento que requiere desarrollar, pero no lo satisface mediante un plan de superación propio; es capaz de analizar los problemas, situaciones, teorías, procedimientos desde una visión compleja.

Competencia lógica.

Es de hacer notar que esta competencia está relacionada a organizar el contenido de enseñanza según las necesidades de aprendizaje del educando policial, no obstante, dicho proceso en la ANSP, ha sido diseñado de manera centralizado por un claustro docente de cada una de las asignaturas, es decir se define para cada ciclo académico la Jurnalización que contiene toda la secuencia didáctica a cumplir por el docente.

El coordinador de asignatura y sus docentes elaboran la jurnalización que le dará cumplimiento a la carta didáctica, la cual se ha establecido de manera que los contenidos engranen de manera secuenciada y lógica a fin de facilitar que los estudiantes logren las competencias esperadas.

El docente dada su libertad de cátedra contextualiza, según su experiencia y, lleva a los estudiantes al desarrollo de una clase vivencial que le permita medir los indicadores de logros. Ello trae consigo que el docente debe Ordenar, organizar y jerarquizar los contenidos conforme a las necesidades de aprendizaje, afectivas, cognitivas, psicomotrices y neurológicas de quien aprende.

Se observa que algunos docentes elaboran planes y programas educativos de acuerdo a las necesidades del estudiante según su edad, género, nivel, categoría de manera que desarrolle sus competencias.

Se evidencia poca tendencia a elaborar un programa de nivelación para aquellos estudiantes menos aventajados.

Cuando la coordinación docente observa que un número considerable de estudiantes que han suspendido la asignatura, trata de identificar las causas de dicha

suspensión, y dependiendo de ello, interactúa con el docente para elaborar un plan de retroalimentación con los estudiantes.

Competencia comunicativa.

Se observa que el docente establece una relación de comunicación con el educando, por diferentes vías y utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Otros por su parte, desarrollan una comunicación plana con poca motivación, no ponen énfasis en aspectos centrales de los contenidos, hacen lecturas dirigidas y se limitan a explicar el contenido, según la guía del docente. La evaluación de los aprendizajes queda reducida a una batería de preguntas que el estudiante debe de responder.

Otro grupo de docentes observados, establecen una comunicación efectiva con el estudiante al explicar claramente y escuchados sus intereses y motivaciones e inquietudes sobre los contenidos. Al final de la clase evalúa su propia capacidad para comunicarse e identifica aciertos y errores con miras a superarlos y verifica si los estudiantes han adquirido las competencias establecidas.

Competencia empática.

Detecta todas las necesidades del educando, entre ellas las psicomotrices, afectivas y cognitivas y mediar los contenidos, de tal manera de facilitar su asimilación para que el estudiante descubra la competencia requerida

La mayoría de docentes detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables que afectan su aprendizaje: edad, nivel de Maduración, género, condición social y socioeconómica, y otros. Conoce y desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje tomando en consideración los diferentes ejes transversales establecidos curricularmente en la academia y los establecidos por el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología para las instituciones de educación formal.

No se ha observado que el docente haga distinción, por razón de diversidad y la multiculturalidad. Salvo un caso aislado donde el docente valiéndose de superioridad física agredió a un estudiante, lo cual ameritó una sanción disciplinaria.

Sin embargo, se observa que algunos docentes, manejan un ambiente de temor hacia el estudiante, en el sentido que estudiar es lo único que hacen y por lo tanto, quien no apruebe su asignatura se irá para su casa, ya que es mejor que se vuelva a su casa y no muera en un procedimiento policial por mala aplicación de la ley; o una técnica policial no acorde a la situación planteada.

Competencia lúdico-didáctica.

Se observa que los docentes de las asignaturas principalmente policiales y de psicología comunitaria hacen uso de juego de roles, socio dramas y otras herramientas para facilitar el logro de fines académicos.

Algunos docentes construyen representaciones simbólicas que permiten al estudiante construir el conocimiento, diseñan juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando.

Los profesores principalmente del área jurídica normativa hacen lecturas dirigidas, y estos explican las implicaciones jurídicas en las intervenciones policiales.

Establecen ambientes psico-afectivos estables que brinden al estudiante seguridad para participar y actuar.

Competencia ética.

La mayoría de docentes definen los valores universales sobre los que regirá su conducta y además establecen una escala de valores que puede ser transmitida a otras personas.

Un reducido número de docentes tienen en el colectivo estudiantil, mala imagen y son identificados como personas poco éticas.

En su mayoría, los docentes desarrollan el proceso de enseñanza-aprendizaje sobre la base del respeto y tolerancia.

Se observó un exceso de modelaje de conductas impropias que el personal policial debe perseguir personalmente, al designar juego de roles de persona buena (policía) y persona mala (delincuente). El estudiantado interioriza y se imbuye en el papel de delincuente; cuando el docente no corrige los excesos.

Competencia meta cognitiva de la educación.

Existe la tendencia que el docente es el que sabe y el estudiante es una página en blanco que se nutre del proceso de enseñanza-aprendizaje. Hay poca reflexión del docente respecto al rol que cumplió como mediador, se tiende a culpar a la administración por las fallas que se generan por la falta de cumplimiento de la carta didáctica y su jornalización muy poco se reconocen los aciertos para repetirlos y los errores para evitarlos.

No se ha logrado instaurar un círculo virtuoso de aprendizaje que institucionalice la mejora continua en el desempeño docente.

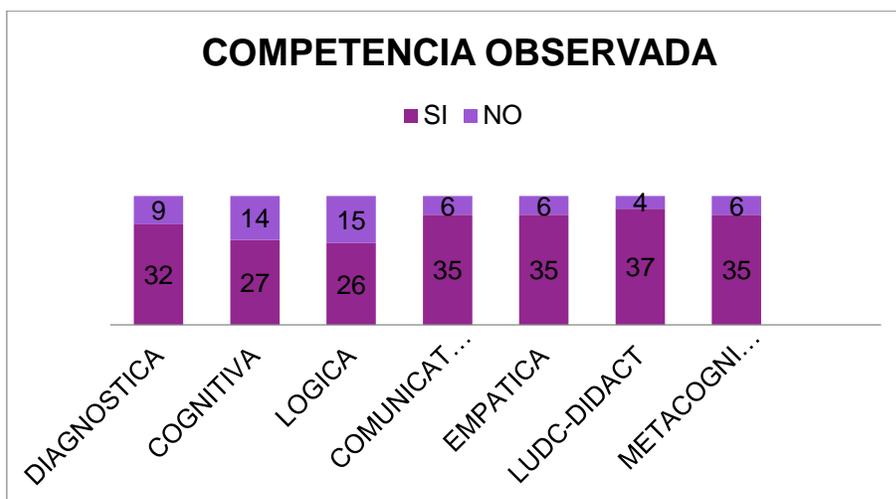
Escasamente se observan docentes que diseñen su propio plan de superación personal de deficiencias auto-detectadas.

Un reducido grupo de docentes ve en las evaluaciones sumativas el filtro por excelencia para enfrentar los problemas detectados en el colectivo escolar y no se observa que asuma el compromiso de superarlos proactivamente.

Las competencias establecidas en el Sistema Educativo Policial Integral, corresponden a las Competencias genéricas acordadas para América Latina para los profesionales en Tunning América Latina (ANSP, 2013., PAG.49).

Al buscar una comprensión general sobre lo observado, con respecto a las competencias antes referidas, se puede observar que los docentes tienen o no tienen las competencias establecidas en el Sistema educativo Policial Integral, utilizando la siguiente tabla, que contiene la percepción del investigador sobre la práctica docente.

Ilustración 6 competencias observadas. Fuente: elaboración por el investigador



Evaluación de los aprendizajes por parte del docente.

La evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes, requiere un mayor esfuerzo por parte de ellos ya que no obstante tener las competencias requeridas, al momento de hacerlo, lo hacen en su mayoría a la usanza tradicional, pasando un conjunto de preguntas que el estudiante debe de responder; para ello se requiere que el docente evalúe con base a un conjunto de criterios, a efecto de que pueda comparar el desempeño real actual de las competencias de un estudiantes en un momento determinado, con su criterio de desempeño fijado con anterioridad.

Por ello al evaluar, los docentes deben considerar todos los dominios, es decir los conocimientos, las habilidades, destrezas y las actitudes del estudiante en el logro de una competencia.

Al revisar la carta didáctica y la guía del docente, se observa que las mismas han sido diseñadas bajo enfoque por competencias, ya que contempla lo que se espera del estudiante en conocimientos, procedimientos y actitudes.

Se puede afirmar que la evaluación por competencias únicamente se observa que es realizada por el personal de docentes policiales, los cuales representan el 50 % de la malla curricular, ellos cuentan con instrumentos de evaluación tales como listas de cotejo y rúbricas de evaluación, en las que se explican detalladamente la

competencia a lograr por estudiante así como los indicadores de logros y los criterios de evaluación de lo que se espera que el estudiante logre en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La malla curricular del nivel básico para la categoría agente se divide en 17 asignaturas, 2 son del área jurídica normativa, 2 del área Deontológica y Derechos, 6 de área de Formación General y 6 del área técnico policial. Adicionalmente cursan 5 asignaturas propias de la función Policial, distribuidas en los cuatro ciclos de formación: Entre ellas se tienen: prácticas de Intervención Policial, Prácticas de Defensa Personal Policial, Prácticas de Armas de Fuego y Tiro, Acondicionamiento Físico para la Función Policial y Desarrollo de la Disciplina Policial.

4.5. Brecha entre las competencias del SEPI y los hallazgos identificados en la investigación

Si bien las matrices de las evaluaciones del desempeño docente, muestran una radiografía de la situación del docente al momento de realizar la investigación, las mismas no evalúan competencias en el sentido estricto como lo prescribe el Sistema Educativo Policial Integral.

La metodología de la evaluación del desempeño docente, estuvo orientada a obtener mediante los instrumentos de cuestionarios la opinión de los estudiantes sobre el desempeño docente, principalmente en 5 componentes relacionados a dominio de la asignatura, estrategias, métodos y técnicas, motivación, evaluación y comunicación, exploro la intervención didáctica y la utilización de técnicas de evaluación integral. Respecto a la intervención didáctica se evaluaron aspectos tales como la utilidad o pertinencia de los contenidos teóricos y prácticos, desarrollo de todo el programa, si presenta los temas de manera organizada y estructurada.

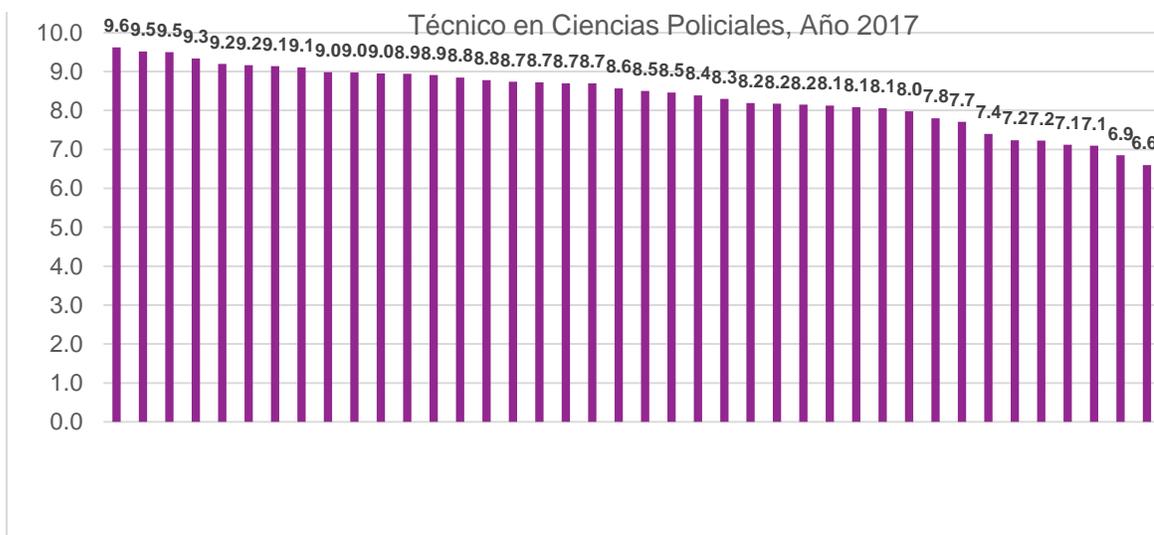
En la autoevaluación se exploraron las categorías de responsabilidad y puntualidad, empleo de métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje, relaciones interpersonales, sistemas de evaluación utilizados y por ultimo nivel de coherencia y fluidez en su expresión.

La evaluación por parte de la coordinación docente, sondeó temas como el respeto, puntualidad y responsabilidad en el desempeño de su labor, interés de los

docentes en participar en dos actividades sustantivas de la docencia que es la investigación y proyección social, solución de conflictos, relaciones interpersonales.

Los pares evaluadores identificaron dos dimensiones una referida al aspecto normativo y otro relacionada a la comunicación, el primero relacionado al cartapacio docente y su contenido y el segundo se consideró aspectos como tono de voz, postura y vestimenta correcta, respeto al dirigirse al estudiante.

Tabla 8 Resultado evaluación desempeño docente 2017



El sistema educativo policial establece las siguientes competencias docentes:

- Competencia diagnóstica.
- Competencia cognitiva
- Competencia lógica
- Competencia comunicativa
- Competencia empática
- Competencia lúdica didáctica.
- Competencia ética
- Competencia Meta cognitiva de la educación.

A simple inspección de los resultados de la evaluación del desempeño docente del Técnico en Ciencias Policiales para los años 2017 Y 2018, son alentadores; estos, sin embargo, por las categorías evaluadas y apuntadas anteriormente, no reflejan en su totalidad el dominio de las competencias establecidas en el Sistema Educativo Policial, en dichas evaluaciones, únicamente se ven reflejadas las competencias cognitivas, lógica, lúdica didáctica, comunicativa, pero de manera superficial. A manera de guisa, si se quiere evaluar competencia cognitiva la cual está referida a si el docente obtiene y domina el conocimiento necesario de su profesión y se actualiza constantemente con el objetivo de transmitirlo a los estudiantes que deseen aprender la tarea que se desempeña, se pueden incorporar criterios tales como.

- Domina los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que adquirirá el educando con el que trabaja.
- Detecta sus propias necesidades de aprendizaje y las satisface mediante un plan de superación propio.
- Identifica las habilidades de pensamiento que requiere desarrollar
- Analiza los problemas, situaciones, teorías, procedimientos desde una visión compleja.
- Se actualiza permanentemente, siendo consciente de que la educación en la globalización se modifica al incorporar nuevos hallazgos.

Los anteriores criterios, de manera puntual no se ven reflejados, únicamente se deduce de manera general ya que no desarrolla cada uno de ellos.

Las evaluaciones solo reflejan puntajes promedios obtenidos de cada una de las categorías investigadas; situación que no permite al docente identificar, cuales son áreas personales que necesitan apalancamiento personal o institucional.

A simple inspección según los resultados de evaluación, el solo resultado obtenido muestra la necesidad académica de que la toma de decisión institucional,

debe de diseñar un plan de capacitación docente, o diagnostique apropiadamente las áreas de mejora para ofrecer educación de calidad.

Si a los resultados anteriores se incorporan las percepciones de los informante claves y de los diferentes grupos focales, se puede llegar a aproximaciones teóricas en el sentido de afirmar que los docentes cuentan con las competencias para la formación policial, no obstante identificar que la brecha de competencias se puede encontrar en el “hacer”, lo anterior debido a que las respuestas vertidas en los diferentes instrumentos señalan que la mayoría de veces según la apreciación de directivos, pero en la medida en que los destinatarios de los procesos formativo “estudiantes” afirman que algunas veces tienen dudas al aplicar las competencias.

De lo anterior se puede colegir que es un problema del hacer y según observaciones puntuales del proceso de evaluación, influyen las actitudes individuales de los docentes al no salir de la comodidad de la formación tradicional donde creen saber todo y el estudiante es un mero receptor de información.

Tarea importante es para el docente realizar un diagnóstico apropiado para auscultar las necesidades de los estudiantes de manera particular y la sociedad de manera general al respecto se evidencia que la principal fortaleza dentro de los documentos de apoyo es la carta didáctica, pues en caso de duda, éste consulta la misma, pero que el estudiante señala que, “casi siempre” realiza diagnósticos, lo cual demuestra que no es la excepción si no la regla de manera general en el aula; pero qué implica esta tarea:

- Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente y en el futuro.
- Realiza un diagnóstico sobre dichas necesidades educativas para elaborar un programa de estudios
- Evalúa si el diagnóstico anterior responde a las necesidades educativas del momento.

- Identifica las necesidades de cambio, así como las propuestas didácticas que requiere para responder a las nuevas situaciones que se presentan.

Los anteriores criterios servirían al docente para reorientar la formación según necesidades específicas, considerando las características y cualidades de los estudiantes, perfil psicológico, origen geográfico, centros de estudio de procedencia, nivel económico, y por último el entorno social y familiar en que viven; este proceso es superficial.

En la revisión de instrumentos y documentos consultados, el Instituto Especializado de Nivel superior tiene normado el conjunto de competencias que el docente debe de poseer, en primer lugar, el Sistema educativo Policial Integral, en segundo lugar, el perfil de contratación docente, pero que estos documentos lo señalen no implica que los docentes tengan cada una de ellas, o las ejecuten adecuadamente en el proceso de mediación pedagógica.

Así la competencia cognitiva, trae consigo que el docente obtiene y domina el conocimiento necesario de su profesión y se actualiza constantemente con el objetivo de transmitirlo a los estudiantes que deseen aprender la tarea que se desempeña, domina los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que adquirirá el educando con el que trabaja; pero debe detectar sus propias necesidades de aprendizaje y las debería de satisfacer mediante un plan de superación propio, situación que no es requisito institucional como exigencia en la evaluación del desempeño.

Además Identifica las habilidades de pensamiento que requiere desarrollar, analiza los problemas, situaciones, teorías, procedimientos desde una visión compleja y quizá no menos importante debe de actualizarse permanentemente, siendo consciente de que la educación en la globalización se modifica al incorporar nuevos hallazgos.

Los informantes claves se refieren a los resultados favorables en la coevaluación, pero los estudiantes manifiestan que casi siempre, porque tienen dudas, aunque se realizan procesos aislados de capacitación en las pausas pedagógicas, sin

que implique, que su realización depende de los resultados obtenidos en un proceso sistémico de evaluación de las competencias docente.

Respecto a la competencia lógica si el docente organiza el contenido de manera secuenciada para favorecer el aprendizaje, es concluyente ya que ciñe su práctica en la carta didáctica, la cual contiene la jornalización a realizar en el ciclo académico; en igual situación de aborda la competencia comunicativa ya que los estudiantes y las fuentes consultadas fueron unánimes en afirmar que siempre los docentes se comunican de manera dinámica, salvo casos aislados identificados que no influyen en la percepción general, según observaciones realizadas en la evaluación del desempeño de algunos docente.

Respecto a la competencia empática, no obstante estar normado como eje transversal en el proceso de formación, los estudiantes identifican que hay poca comprensión de parte de los docentes hacia los incapacitados, y en tal situación no hacen una diferenciación de las capacidades estudiantiles ya que cada estudiante tiene su propio ritmo de aprendizaje.

Hacer del hecho educativo un juego vivencial, evidenciaría que los docentes tienen la competencia lúdica didáctica pero la práctica señalada por los estudiantes demuestra que no todos son dinámicos en sus clases.

Si se pregunta el lector, porqué sale bien el docente en las evaluaciones, se puede inferir sin que sea cuantitativa la investigación, que el docente se prepara para el proceso, ya que la misma no es ni aleatoria, ni realizada de manera sorpresiva, ya que el docente sabe cuándo será evaluado.

Casi siempre, y algunos docentes son enojados, es la respuesta promedio delos estudiantes respecto a si estos, toman decisiones éticas, aunque la práctica ha demostrado por investigaciones disciplinarias que algunos cometen actos contrarios al deber ético de actuación.

Respecto a la competencia meta cognitiva de la educación, se puede decir a partir de las aseveraciones de las fuentes consultadas que, los docentes dejan dudas en los estudiantes, deberían reconocer los acierto y los errores posibilitando la mejora continua, asume el compromiso educativo para superar deficiencias de manera

proactiva, y no menos importante debería de examinar su propia inteligencia educativa para identificar con que habilidades cuenta en cada competencia, de las establecida en el Sistema Educativo Policial Integral.

Se puede colegir entonces si se triangulan los resultados de los grupos focales, con las anotaciones en la observación participante y las percepciones de los informantes claves, que el claustro docente debe de estar en constante actualización para fortalecer las competencias generales del docente, pero sin dejar de lado las competencias específicas propias de su profesión, de lo anterior se infiere la brecha existente entre lo normado en el SEPI, es decir entre el ser y el deber ser.

4.6. Logro de los objetivos

OBJETIVO GENERAL		
Investigar las percepciones de las competencias de los docentes del IES-ANSP para determinar las deficiencias y aciertos que permitan diseñar un plan de mejora.		
Objetivo	Nivel de logro	Evidencias
Identificar las percepciones de las competencias de los docentes de acuerdo al Sistema educativo policial Integral.	Se logra identificar las percepciones de las competencias que tiene cada uno de los docentes por parte de los informantes claves.	Se incorpora las percepciones de los informantes claves, y de la observación participante en el hecho educativo.
Establecer las percepciones de la brecha de competencias del personal docente e instructores respecto a las competencias adoptadas en los fundamentos del Sistema educativo Policial Integral	Se identifica la brecha de competencias entre lo prescrito en el sistema educativo policial integral y las competencias que cada docente tiene.	Se incorpora las percepciones de los informantes claves, y de la observación participante en el hecho educativo, y se incorpora brecha identificada.
Elaborar un plan de mejora institucional que eleve las competencias docentes y potencie el proceso de enseñanza aprendizaje.	Se identifican las debilidades que pueden ser atendidas por medio de plan de mejora	Plan de mejora propuesta

La investigación logró dar respuestas a las interrogantes, por cuanto ha permitido identificar que en términos de las capacidades y cualidades individuales para la tarea educativa, los docentes e instructores policiales cuentan con las competencias necesarias que requiere la formación policial, al mismo tiempo que estos conocen aceptablemente cuáles son las competencias generales y específicas adoptadas en los Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral, sin embargo se descubre que

existe una brecha entre estas condiciones presentes en los profesores, respecto de las prácticas de aula, y que tal situación se relaciona con la estructura educativa, que no ayuda a superarla.. Tal situación se relaciona en el Plan de Mejora, pues implica el desarrollo de las condiciones que permitan una plena participación de los docentes en la configuración de la institución, y la introducción de procesos curriculares que partan de las mejores prácticas.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Las valoraciones sobre las percepciones que tienen los docentes del IES-ANSP acerca del marco de competencias establecidas en el SEPI, en conexión con su práctica efectiva, resulta clave para diseñar un plan de mejora, que incluya, la superación de las deficiencias que se encuentran en el proceso formativo, y la identificación de las buenas prácticas, que suman a este esfuerzo. Así, se puede elaborar el plan de mejora, elevando las competencias docentes y afectando positivamente el proceso de enseñanza aprendizaje, para lograr el desarrollo intelectual y moral de los estudiantes, que es el fin de la educación.

En tal sentido, encontrar las respuestas a las preguntas que dan origen a la presente investigación, requirió una metodología que buscara en la experiencia vivida, los puntos de vista de las personas que viven la realidad educativa de la IES-ANSP desde dentro. Al optar por una investigación cualitativa se priorizó escuchar lo que la gente dice y hace en su entorno social, laboral, educativo y cultural, lo que permite plantear, como resultado las siguientes conclusiones:

- a) La investigación identifica que, mayoritariamente los docentes cuentan con las competencias generales y específicas de su asignatura, las cuales están normadas en el Sistema Educativo Policial Integral.

Mientras que, un grupo reducido de docentes fue separado, pues a pesar de contar con las competencias generales, no poseían un título universitario, por lo que fue asignado a funciones administrativas, en momentos que el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología, autorizó al instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública” a funcionar como una institución de educación superior.

- b) Se identifica una brecha entre la práctica docente y las competencias normadas en el Sistema Educativo policial Integral, así como en la evaluación de los aprendizajes, pues dentro de un enfoque por competencias, el docente tiene

que evaluar el desempeño, a partir del perfil de competencias establecido en el Sistema Educativo Policial Integral. En la evaluación que realiza el docente, no consta el dominio de las competencias logradas por el estudiante, como un mecanismo para comprobar el cumplimiento de los fines educativos de la institución académica; ni para medir los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

- c) La supervisión del entrenamiento en el servicio policial, mejora las competencias docentes al nutrirse de los procedimientos policiales de los cuales tiene conocimiento “in situ”, pues el Instructivo para el Entrenamiento en el Servicio Policial establece el Método de Observación Directa, con el listado de indicadores con los que el aspirante “es evaluado por el Policía Formador de alumnos”. (ANSP, 2009, P.142) Cuando el estudiante vuelve a la última fase formativa, donde ya puede compartir sobre los procedimientos en los que participó; y contrastar con los conocimientos logrados en la academia y los pone en práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- d) Se observa la carencia de un plan de formación que responda a las deficiencias identificadas en la evaluación anual del desempeño docente. En su lugar se realizan capacitaciones en los periodos de las pausas académicas, pero este esfuerzo debiera ser vinculado a superar las deficiencias, y no convertirse en meros espacios formativos de carácter general

5.2. RECOMENDACIONES

- a) Si bien el personal docente cuenta mayoritariamente con las competencias docentes normadas en el Sistema Educativo Policial Integral, las mismas no se ven reflejadas en el proceso de evaluación de los aprendizajes, por lo que se recomienda a la Subdirección Académica profundice en el proceso de supervisión y articule la evaluación del desempeño docente con un plan de mejora personal, incentivando al claustro docente, a realizar investigación acción a partir de su propia práctica, en el que anualmente se pongan metas

relacionadas a superar sus propias deficiencias cognitivas, actitudinales y procedimentales.

- b) La brecha identificada entre las competencias normadas en el Sistema Educativo Policial Integral y las prácticas docentes, deben verse reflejadas en un plan de formación docente, por lo que se recomienda a la subdirección Académica que, en los planes de formación dirigidos al mejoramiento y actualización de su talento humano, se considere nuevos niveles de desempeño establecidos conjuntamente con los docentes, a partir del conocimiento de aula que estos poseen
- c) Debe favorecerse la práctica de un plan de mejora continua e incentivar al claustro docente a realizar investigación-acción a partir de su propia práctica docente, donde identifique sus aciertos y desaciertos en el ejercicio de mediador.
- d) Que la ANSP implemente el plan de mejora presentado en la presente investigación a fin de superar las deficiencias identificadas, y como un aporte al plan institucional de formación docente.

5.3. PLAN DE MEJORA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PROPUESTA DE MEJORA

NOMBRE DEL PROYECTO

Fortalecimiento de las competencias de los docentes en el IES-ANSP

MAESTRANTE

JOSÉ JAIME RIVAS MENJIVAR

AGOSTO 2021

ÍNDICE

1. GENERALIDADES	93
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	94
3. OBJETIVOS.....	95
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	95
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 	95
4. METAS	95
5. ÁREAS A ATENDER Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO	96
6. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS.....	96
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	98

1. GENERALIDADES

Nombre del Proyecto:	FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES ASEGURAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL IES-ANSP
Nombre del Maestrante:	JOSÉ JAIME RIVAS MENJIVAR
Maestría en:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Ciclo:	TRABAJO FINAL DE TESIS
Institución Beneficiaria:	INSTITUTO ESPECIALIZADO DE NIVEL SUPERIOR “ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA” (IES-ANSP)
Responsable Institucional:	PABLO DE JESUS ESCOBAR BAÑOS
Cargo y Teléfono:	DIRECTOR GENERAL

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto parte del planteamiento que la brecha existente, entre las competencias docentes normadas en el Sistema Educativo Policial Integral SEPI y las competencias identificadas en el estudio denominado “Percepción de las competencias docentes como pilar en la formación Policial caso IES-ANSP” deben ser superadas mediante un proyecto de mejora que permita, no solo brindar una educación de calidad sino una gestión curricular muy bien pensada, es el único medio para asegurar la calidad educativa en el IES-ANSP. Apropósito, se plantean dos condiciones importantes a considerar:

1. Una adecuada gestión curricular implica que, los diferentes niveles institucionales involucrados, manejan una concepción unitaria acerca de qué se debe enseñar y qué se debe aprender al momento de llevar a su concreción el proyecto pedagógico de la institución; de esta manera se aporta a garantizar que los cambios sean exitosos. Implica además que se deben organizar, ejecutar y evaluar los planes que sean efectivamente los acordados, lo que garantiza que, puedan realizarse con una conveniente calidad educativa, situación que ineludiblemente pasa por contar con una plantilla docente que tenga las competencias generales y específicas planteadas en el proyecto educativo institucional.
2. El ejercicio profesional del personal docente y la constante actualización, pasa por establecer un compromiso institucional para articular una gestión pedagógica del nivel superior, estrechamente vinculada a las competencias esperadas de los estudiantes se convierte en un factor clave como pilar en la formación policial y que cumpla las expectativas de la ciudadanía.

Con base en estos elementos, el presente proyecto busca allanar el camino para que la ciudadanía pueda contar con personal policial con alto nivel de formación, capaz de responder a las necesidades estudiantes, promoviendo que, dentro de la estructura organizativa de la institución, se garantice la participación docente en procesos de formación que eleven el nivel académico de los mismos, lo cual ayudará

a disminuir la brecha entre las competencias docentes normadas en el Sistema Educativo Policial Integral y las observadas en las prácticas docentes.

Se requiere además que los docentes participen en intercambios con otras universidades policiales o institutos de Nivel Superior, a fin de referenciar procesos de formación similar y, que ello nutra experiencias y practica docentes, y que sea una parte activa en el diseño de los procedimientos de evaluación institucional, con lo cual se puede avanzar en el mejoramiento y aseguramiento de la calidad educativa.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover un salto de calidad en el proceso de formación de docente de todos los niveles del IES-ANSP, mediante la participación activa de la alta dirección, para generar cambios significativos que permitan alcanzar nuevos y mejores niveles de calidad educativa en el aprendizaje de los estudiantes de policía.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Asegurar la participación Docente en los procesos de formación, en concordancia con el modelo educativo y de formación curricular propuesto en el Sistema Educativo Policial Institucional, SEPI.
- 2) Mejorar la calidad y pertinencia de los procesos formativos docentes, para disminuir la brecha entre lo prescrito en el modelo educativo y las prácticas docentes, apoyando las experiencias curriculares innovadoras y exitosas en el aula.

4. METAS

- 1) Diseñar un cronograma institucional para la participación docentes en pasantías en la Policía Nacional Civil, a fin de vivenciar de primera mano el desempeño policial.
- 2) Proponer acciones formativas orientadas al mejoramiento de las competencias docentes, para exitosas concreciones curriculares en el aula.

- 3) Generar procesos investigación Acción para que docentes ausculten su propia práctica, y presenten plan de mejora de su práctica.
- 4) Diseñar guías y procedimientos de evaluación docente, con el compromiso de superar deficiencias a nivel individual.

5. ÁREAS A ATENDER Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO

5.1.1. Trámites administrativos

Consiste en el entramado de actividades orientadas a generar las condiciones para realizar el proyecto, el cumplimiento de los parámetros establecidos por la Universidad y ejercer un control efectivo de la ejecución de actividades.

5.1.2. Producción de propuestas.

Consiste en las actividades para producir y diseñar documentos guías que orienten las acciones curriculares:

1. Propuesta de docentes para la creación de Junta Docente.
2. Elaboración de guías y procedimientos para el funcionamiento del organismo consultivo y de la junta docente

5.1.3. Validación de propuestas.

Consiste en fundamentar el carácter práctico de la propuesta mediante el análisis de su aplicabilidad y conexión con la gestión curricular, respetando su apego a la norma interna y a las necesidades de avanzar en la calidad.

5.1.4. Entrega de propuestas.

Consiste en la entrega a la Rectoría de la propuesta de mejora del IES-ANSP.

6. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS

6.1.1. Recursos humanos

12 docentes con grado de Maestro del IES-ANSP para validar las propuestas

6.1.2. Recursos Materiales

Aula

Laptop

Proyector multimedia

Cámara fotográfica

Impresora

Refrigerios

Materiales y útiles de apoyo

Transporte y combustible

6.1.3. Recursos Financieros Aproximados \$3,678 Dólares Americanos en 20 semanas.

	Actividades	\$	%
1	Recursos humanos	\$840	23%
2	Gastos de operación	\$138	4%
3	Mobiliario y equipo	\$900	24%
4	Actividades	\$1,800	49%
	Totales.....	\$3,678	100%

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		NUMERO DE SEMANAS DESDE INICIO DE CICLO ACADEMICO 2021																			
ACTIVIDADES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Trámites administrativos	■	■																		
2	Producción de propuesta			■																	
3	Propuesta de docentes para creación junta docente.				■	■	■	■													
4	Socialización de propuesta de la junta Docente								■												
5	Acciones formativas para mejorar competencias docentes	■	■																		
5.1	Estudio teórico modelo educativo	■	■																		
5.2	Talleres planeación didáctica	■	■																		
5.3	Taller de estrategias lúdicas participativas	■	■																		
5.3	Escucha empática	■	■																		
5.4	Evaluación por competencias	■	■																		
6	Ejecución de pasantía docente en Policía Nacional Civil.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Sistematización de buenas prácticas en la PNC																			■	■
8	Premiación de buenas practicas																				■
9	Investigación Acción en el aula por parte de Docentes.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
10	Socialización de investigaciones																				■
11	Propuesta de plan de mejora de docentes.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Acevedo, C. (2008). Los costos económicos de la violencia en El Salvador América Latina Hoy, vol. 50, diciembre, 2008, pp. 71-88 Universidad de Salamanca, Salamanca, España
- Aguilar Idáñez, M.J., Ander-Egg, E., (1999). Diagnóstico social. Conceptos y metodología. Lumen Hvmanitas, Buenos Aires-México
- ANDER-EGG, E. (2003) Métodos y Técnicas de investigación Social. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.
- ANSP. (2003). Plan de Estudios Nivel Básico, Categoría Agente. San Luis Talpa, La Paz.
- ANSP. (2009). Instructivo General para el Entrenamiento en el Servicio Policial.
- ANSP. (2013). Cuaderno de Estudio N°. 5, Fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral. San Luís Talpa.
- ANSP. (2017). Reseña Histórica de la Academia Nacional de Seguridad Pública. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/ansp/documents/209606/download>.
- ANSP.(2018). Plan de Implementación de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Policiales.
- ANSP.(2019) Estadísticas sobre Ingresos, Graduaciones de Formación Inicial, Cursos de Ascenso, Cursos de Actualización y Especialidades, Técnico en Ciencias Policiales y otros cursos. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/ansp/documents/307083/download>
- Antúñez, S. (2004). Organización escolar y acción directiva. Ciudad de México: Secretaria de Educación Pública (SEP)
- Aragón, L. (2002), Fundamentos teóricos de la evaluación psicológica, pp. 180 y 181.
- Arce Navarro, M. G. (2007) La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v32i1.522>

- Arcia Valencia, M.M. (1999). La triangulación metodológica: sus principios alcances y limitaciones. Extraído el 09 de mayo de 2018 de <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf>
- Arévalo Herrera, L. (2014). La formación policial en El Salvador: desafíos y oportunidades para impulsar un modelo de policía comunitaria. *Revista Policía Y Seguridad Pública*, 1(1), 143-164. <https://doi.org/10.5377/rpsp.v1i1.1390>
- Argueta, J & Cruz, V. (2017) Evaluación de las Actitudes en la formación policial, (tesis de postgrado). Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, El Salvador.
- Benítez de Villegas, S.L., López Morales B.S., López Vásquez, V.L. “Incidencia de las competencias docentes en el desarrollo integral de las niñas y niños de educación parvulario seis, pertenecientes al sector público de El Salvador, en el año 2016.”, Seminario de Graduación, UES.
- Bravo Salinas, Néstor H. Competencias Proyecto Tuning-Europa, Tuning.- América Latina. Disponible en: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbc_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf
- Bunge, M. (2007). *La investigación científica*. México, Siglo XXI
- Casanova, Ma. A. (2012). El Diseño Curricular como Factor de Calidad Educativa. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (4), pp. 6-20.
- Colás Peris, J. M. (2011) *La función Policial como elemento fundamental en el desarrollo humano*.
- Consejo Nacional de Educación (CONED, 2016). *Plan El Salvador Educado. Por el derecho a una educación de calidad*. Segunda Edición. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 2016.
- Correa, J.E.(2007). *Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencia en el contexto educativo*. Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Crespín, E. (2015). *Indicadores de la calidad académica de las universidades de El Salvador (2009 - 2013) y su impacto en el desarrollo económico*.

- Resumen, Bloque 6 (Conferencia 4), 1-52. Recuperado de: http://oferta.ufg.edu.sv/does/doc/DOES_2015_bloque_6-conferencia_4.pdf
- Daza, J. (2010). Desafíos y recomendaciones a la planeación estratégica en universidades. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado el 02 de abril de 2017 de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3994Daza.pdf>
 - Denzin, N.K (1970). The research act. Chicago, IL: Aldine.
 - Deslauriers, Jean-Pierre, (2004). Investigación Cualitativa. Guía práctica. Papiro Pereira. Colombia.
 - Declaración de Bolonia. (1999). Disponible en: <http://eees.umh.es/contenidos/Documentos/DeclaracionBolonia.pdf>
 - Doherty, G.D. (1997). Desarrollo de sistemas de calidad en la educación. Madrid: Editorial La Muralla.
 - Echeverri, R. y Franco, L. (2015). Pensamiento Sistémico: un enfoque práctico. Bogotá: Alfa omega.
 - Frade Rubio, L. (2012). Competencias en el aula. Conceptos básicos, planeación y evaluación. Ciudad de México: Inteligencia Educativa.
 - Garbanzo-Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educación. San José: Universidad de Costa Rica. Recuperado el 27/02/2018 de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/22534/22914>
 - Gestión Escolar Efectiva. (2008). San Salvador:
 - Goleman, D. y Senge, P. (2016) Triple Focus. Un nuevo acercamiento a la educación. Barcelona: Programas Educativos S.A. de C.V.
 - Gonczi, A. (1997). Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico. Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, 1, Guanajuato, México, 1996.
 - Green, Jesse (1990): Cushing en Zuni: la correspondencia y los diarios de Frank Hamilton Cushing 1879-1893. Prensa de la Universidad de Nuevo México, Albuquerque.

- Guzmán, J, & Ruiz, N. (2018). La aplicación de la didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los instructores policiales del Instituto Especializado de nivel superior, Academia Nacional de Seguridad Pública, IES-ANSP, en el período comprendido de febrero a junio de 2017. (tesis de postgrado). Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, El Salvador.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C., Baptista Lucio, P. (1994). Metodología de la investigación, MCGRAW-HILL. México.
- Herrera, R. (2007). Sistema y lo sistémico en el pensamiento contemporáneo. Ingeniería, 17(2), 47. DOI: <https://doi.org/10.15517/ring.v17i2.7745>
- IES-ANSP. (2015). Plan de estudio de Técnico en Ciencias Policiales. San Luis Talpa, El Salvador.
- Instrumentos del Subsistema de Evaluación. (2014) San Salvador.
- Leal Buitrago, F. (2003). La doctrina de seguridad nacional: materialización de la Guerra Fría en América del Sur. Disponible en <https://doi.org/10.7440/res15.2003.05>
- Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas y como desarrollarlas. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.
- Ley de Educación Superior. Decreto Legislativo No. 468, de fecha 14 de octubre de 2004, publicado en el Diario Oficial No. 216, Tomo No. 365, del 19 de noviembre de 2004
- Ley de la Carrera Policial, Decreto Legislativo No. 773, de fecha 18 julio 1996, publicado en el Diario Oficial No.144, Tomo No. 332, del 07 de agosto de 1996.
- Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública, Decreto Legislativo N° 195, del 27 de febrero de 1992, publicado en el Diario Oficial N° 42, Tomo 314, de 03 de marzo de 1992.
- Ley General de Educación, Decreto Legislativo N° 917, de fecha 19 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial N° 242, Tomo N° 333
- Loera Varela, A., Cázares Delgado, O. y García Hernández, E. (2011). Gestión Pedagógica Centrada En El Aprendizaje. Chihuahua: Fundación de Empresarios por la Educación Básica de México.

- Martínez Carazo, P.C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, núm. 20, julio, 2006, pp. 165-193. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>
- Mella, O. (2000). Grupos focales (“focus groups”). Técnica de investigación cualitativa. Documento de Trabajo N° 3, CIDE, Santiago, Chile, 2000. Disponible: <http://files.palénque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos Focales de Investigación.pdf>
- Ministerio de Educación (MINED, 2015). Ejes estratégicos del Plan Nacional de Educación en Función de la Nación. Educar para el desarrollo de capacidades productivas y ciudadanas. San Salvador, El Salvador. - Ministerio de Educación (MINED, 2014).
- Ministerio de Educación (s.f.). Historia y Reforma de la Educación Superior en El Salvador. Recuperado de www.oei.es/historico/quipu/salvador/mas_ed_superior.pdf
- Montero, I. y León, O. G. (2005). Clasificación de las metodologías. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 5, N°1, pp 115-127
- Morga Rodríguez, L.E. (2012). Teoría y técnica de la entrevista. Red Tercer Milenio S.C. México. Disponible: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/salud/Teoria_y_tecnica_de_la_entrevista.pdf
- Paradeise, C. y Thoening, J-C. (2017). En busca de la calidad académica. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Perrenoud, p. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar; invitación al viaje (1a. Ed.). Barcelona: GRAO.
- Plan El Salvador Educado Por el derecho a una educación de calidad. (2016) Consejo Nacional de Educación (CONED). San Salvador. MINED
- Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público 2014-2019. San Salvador, El Salvador. Plan El Salvador Educado. Disponible en: https://www.mined.gob.sv/jdownloads/Institucional/Plan_El_Salvador_Educado.compressed.pdf

- Resultados de la Información Estadística de Instituciones de Educación Superior 2016. (2017). Recuperado de <http://www.mined.gob.sv/index.php/2015-05-12-15-29-13>
- Pozner, P. (2000). Gestión educativa estratégica. Buenos Aires: IIPE Buenos Aires-
- Rodés, Antony, Mayorca y otros. (1991) Informe de la Misión de las Naciones Unidas para la creación de la Policía Nacional Civil
- Rodríguez Rescia, Víctor (2012). Transversalidad de Grupos en Condición de Vulnerabilidad con énfasis en enfoque de género y niñez en conflicto con la ley penal. Manual de Contenidos para el Docente. El Salvador: Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Academia Nacional de Seguridad Pública.
- Sampieri, R.(et al.). (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw Hill. México. -pp 394
- Schunk. D., Teorías del aprendizaje. (2012) Una perspectiva educativa. PEARSON EDUCACIÓN, México
- Senge, P., Roberts, Ch., Ross, R., Smith, B. y Kleiner, A. (2006). La quinta disciplina en la práctica. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Silva Ruiz, J., (2013). La educación superior desde la teoría de los bienes públicos: ¿con o sin ánimo de lucro. Sophia, Vol. (9), 123-140.
- Ticas, P. (2015). Atlas de la Educación en El Salvador: un estudio de aproximación cuantitativa, Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio”, Pág. 22
- UNESCO 1997). Los Sistemas de medición y evaluación de la calidad de la educación. Ginebra: Autor.
- Valenzuela González, J.R. (2004). Evaluación de instituciones educativas. Ciudad de México: Editorial Trillas.
- Zabalza, M. A.: Diseño y Desarrollo curricular 5ª. ed. 1993, 48 pág. <http://www.eees.es/es/eees-desarrollo-cronologico>

ANEXOS 1

PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El método de investigación utilizado es el estudio de casos simple de diseño holístico, pues se pretende comprender un solo proceso, la evaluación de las percepciones sobre las competencias del IES-ANSP.

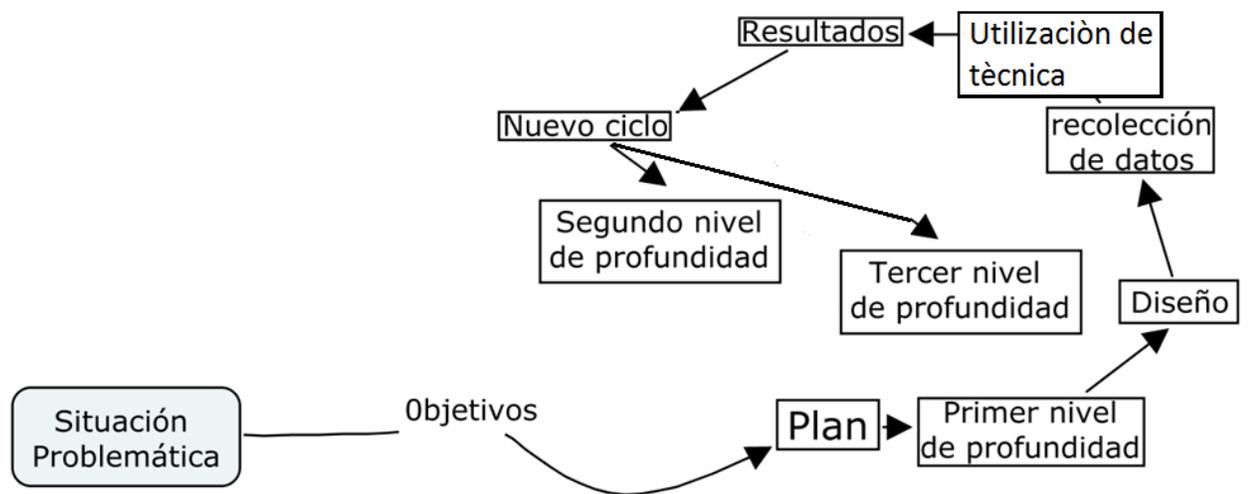
El enfoque es el descriptivo, ya que se consideró que la finalidad de la investigación consiste en diagnosticar y decidir en el terreno de las relaciones humanas.

El estudio es cualitativo (Montero y León, 2005), no estructurado referido a un caso único, de forma intrínseca, dado que el investigador se desempeñó en la institución objeto de la investigación.

Con relación a las técnicas a utilizar, se valoró el planteamiento de Sampieri (2014) cuando plantea que: “Los principales métodos para recabar datos cualitativos son la observación, la entrevista, los grupos de enfoque, la recolección de documentos y materiales, y las historias de vida”, De ese conjunto se seleccionó el focus group (grupos de enfoque) y la entrevista, pues se consideraron suficientes para los objetivos de la investigación.

Organización de la actividad

La actividad de investigación se articuló entonces a partir del estudio de casos, considerando el proceso lineal pero iterativo, que le acompaña, proponiendo el siguiente modelo de trabajo, que se estructura en niveles de profundidad:



Primer nivel de complejidad

a) Elaboración del plan

Se realizaron los contactos para un grupo formado por 8 docentes, seleccionados por la diversidad disciplinaria, teniendo el cuidado que el personal seleccionado representara a cada una de las asignaturas del pensum establecido para el primer Ciclo del Técnico en Ciencias Policiales. Se consideró que este era un grupo representativo de la opinión general de los docentes de la institución.

b) Diseño de la investigación

Se estableció que la técnica cualitativa a ser utilizada sería el focus group, pues esta permite recibir las opiniones y actitudes del grupo seleccionado, el objetivo propuesto por este medio fue. **“Identificar cual es la concepción que los docentes del IES-ANSP, respecto a si cuentan con las competencias establecidas en el Sistema Educativo Policial Integral”**, lo que representa el primer nivel de profundidad.

c) Recolección de datos:

Preguntas generadoras

- 1 ¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?

2. ¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)?

- 3 ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?

- 4¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?

5. ¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?

- 6 ¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?

- 7 ¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?

- 8 ¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social?

- 9 Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando.

- 10 ¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?

- 11 Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño.

Segundo nivel de complejidad

a) Elaboración del plan

Se convocó a un segundo grupo formado también por 8 Psicólogos, seleccionados por la su capacidad crítica, si bien este es un grupo representativo. Se estableció que el grupo seleccionado genera discusión entre ellos ya que son los encargados de desarrollar procesos de acompañamiento estudiantil, por lo cual su opinión es relevante.

b) Diseño de la investigación

La técnica cualitativa utilizada fue el focus group, pues el segundo nivel de complejidad cumplía los mismos requisitos y condiciones previamente establecidas. Este nivel se relacionó al siguiente objetivo: **“Establecer la percepción de los psicólogos acerca de las competencias docente.”**

c) Recolección de datos:

Preguntas generadoras:

- 1) ¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?
- 2) ¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)
- 3) ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?
- 4) ¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?
- 5) ¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?
- 6) ¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?

- 7) ¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?
- 8) ¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social?
- 9) ¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?
- 10) ¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?
- 11) ¿Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño?

Tercer nivel de complejidad

Para este nivel de profundidad se decidió entrevistar a 3 informantes claves, relacionados a coordinación docente, Dirección de Investigación y Proyección Social, y funcionario de desarrollo académico con experiencia de trabajo en escuelas, destacados por su conocimiento de centros escolares, gestión curricular, experiencia de aula y proyectos educativos institucionales.

Los tres poseen experiencia en niveles de decisión institucional, pero no de la alta dirección, por lo cual dispone de una visión de conjunto a partir de esta postura.

a) Diseño de la investigación

Sampieri plantea que la entrevista “Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)”. A partir de esta fundamentación, el investigador planteó que este era el mejor camino para “**Situar la evaluación de la percepción de las competencias docentes del IES-ANSP**”.

b) Recolección de datos

Preguntas generadoras:

- 1) ¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?
- 2) ¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)
- 3) ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?
- 4) ¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?
- 5) ¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?
- 6) ¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?
- 7) ¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?
- 8) ¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social?
- 9) ¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?
- 10) ¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?
- 11) ¿Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño?

ANEXO 2



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Entrevista sobre **la percepción de las competencias docentes como pilar en la formación policial caso IES-ANSP.**

Cuestionario para entrevista semi-estructurada para jefaturas vinculadas a los procesos estratégicos de gestión, Coordinación de docente e investigación y proyección social.

1. Información General

La presente entrevista ha sido elaborada con la finalidad de conocer sobre la evaluación de las competencias docentes como pilar en la formación policial, caso IES-ANSP, donde las personas a entrevistar sean autoridades directamente relacionadas con la evaluación de desempeño docente y la administración, contratación de personal docente

2. El cuestionario está elaborado de 3 interrogantes generales y por 8 específicas que vinculas cada pregunta a las 8 competencias generales de los docentes; establecidas en el sistema Educativo Policial Integral IES-ANSP.

Fecha	Hora	Lugar	
Persona que entrevista			
Persona entrevistada			
Cargo funcional		Tiempo laborado en Institución	

3. Preguntas.

1 ¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?

2. ¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)?

3 ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?

4¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?

6. ¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?

6 ¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?

7 ¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?

8¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social?

9 ¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?

10¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?

11¿Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño?

ANEXO 3



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**FICHA DE ANALIS DOCUMENTAL ESTUDIO DE CASO DE LA PERCEPCION
 SOBRE COMPETENCIAS DOCENTES IES-ANSP**

Nombre de la institución educativa.

Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública.

Documentos Revisados

Documentos	Tiene		Se revisó	
	SI	NO	SI	NO
Sistema Educativo Policial Integral SEPI	X		X	
Perfil de contratación docente.				
Guía para la selección de Aspirantes a instructores policiales.	X		X	
Convenio para la prestación de Servicios PNC-ANSP	X		X	
Convenio para la ejecución del entrenamiento en el Servicio policial	x		X	

Sobre el SEPI (propuesta pedagógica)

	SI	NO
El documento describe las competencias generales del docente	X	
El documento describe las competencias alcanzables	X	
Describe las características del docente o instructor	X	
Describe el modelo educativo institucional	X	
El enfoque por competencias del diseño curricular muestra la contribución del sistema de tutoría a la mejora de la calidad de la enseñanza aprendizaje.	X	

Sobre la contratación docente.

	SI	NO
El documento describe el perfil requerido para la contratación.	X	
Describe las características del docente o instructor	X	

Guía para la selección de Aspirantes a instructores policiales.

	SI	NO
El documento describe el perfil requerido para la función a desempeñar	X	
Describe las características del instructor	X	

Convenio para la prestación de Servicios PNC-ANSP

	SI	NO
El documento describe el perfil requerido para la función a desempeñar	X	
Describe las características del instructor	X	

Convenio para la ejecución del entrenamiento en el Servicio policial

	SI	NO
El documento describe el perfil requerido para la función a desempeñar	X	
Describe las características del instructor	X	
Evalúa el entrenamiento en el servicio policial	X	

ANEXO 4



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
GUI DE OBSERVACIÓN PARTICIPANTE PARA ESTUDIO DE CASO DE LA
PERCEPCION SOBRE COMPETENCIAS DOCENTES IES-ANSP

Nombre de la institución educativa.

Instituto Especializado de Nivel Superior Academia Nacional de Seguridad Pública.

Docente observado: _____

Criterios observados	Cumple condición			Observaciones
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	
1 ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?				
2 ¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?				
3-¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?				
4-¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?				
5¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?				
6Desarrolla su función docente de una manera empática con los estudiantes observando sus propias particularidades.				
7¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?				
8¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?				
9¿Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño?				

ANEXO 5

INFORMANTES CLAVES

ENTREVISTA A PERSONAL INFORMANTES CLAVES			
Preguntas	A	B	C
1 ¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?	Tanto para ser contratados como docentes como para ser destacados en comisión de servicio para prestar sus servicios como instructores policiales, se requiere el cumplimiento de un perfil definido, que demanda no solo la experiencia docente, sino además amplio conocimiento del trabajo que la Policía Nacional Civil ejerce, enmarcado en la filosofía de la policía comunitaria. Además, durante el desarrollo de su labor docente, la capacitación y actualización es permanente.	Sí, porque han recibido capacitación de especialista en el tema, tanto de nacionales (UES, Espíritu Santo, MINED, consultorías), así como de expertos extranjeros (Doctora Baracaldo, Colombia, Doctor Serrano, de Nicaragua, entre otros, así como de docentes de Colombia y Chile). Además, el tiempo que la institución ha dedicado a su formación profesional ha sido suficiente en el sentido que, si lo midiéramos en fechas, son más de diez años en los que se vienen tratando la temática con los docentes.	Algunos, es decir aquellos que han recibido algunas capacitaciones al respecto y aquellos con título universitario.
2 ¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)?	Desde los inicios de su implementación, el Sistema Educativo Policial ha sido el tema recurrente de muchas capacitaciones, la última se dio en la pausa pedagógica del mes de febrero del corriente año, donde a los docentes e instructores policiales se les pidió hacer aportes para una eventual reforma del Sistema	Sí, principalmente porque, si no todos, la mayoría fueron parte de la construcción del SEPI. El SEPI es el modelo educativo que para su aprobación pasó por discusiones de diferentes grupos, es decir, primero se creó el equipo conductor, enseguida se planificaron los talleres con los docentes, luego, se sistematizó todas las experiencias. Posteriormente, el Consejo Académico aprobó la estructura final. Por último, se socializó, tanto con docentes como con administrativo	Si, el SEPI es un documento muy difundido y trabajado con los mismos docentes.
3 ¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?	Desde luego, y esto es comprobable no solo en los resultados favorables obtenidos durante la Coevaluación, donde Pares Evaluadores mediante la observación en el aula o entorno educativo, hacen valoraciones que han resultado muy positivas, con respecto al desempeño de los docentes e instructores, sino además, en los resultados obtenidos en la Heteroevaluación, donde los estudiantes quienes son los que finalmente día a día comparten los conocimientos con ellos, expresan el alto perfil y profesionalismo con que desarrollan su labor los docentes e instructores policiales.	Algunas veces, ya que el problema no es la falta de conocimiento ni de preparación, sino el confort de los docentes que no se han desprendido del sistema de enseñanza tradicional. Para aplicar las competencias se requiere preparación, dedicación y un espacio para dar atención personalizada al estudiante, pues no es lo mismo enseñar competencias en grupo que individualmente, o sea, si vamos a aplicar las competencias no es sólo en el aula ni tampoco en las prácticas, sino atención en el cubículo, el cual ayuda mucho a dar orientación sobre las debilidades y fortalezas de las competencias.	De forma parcial, esto debido a que no existe un modelo pedagógico que oriente y obligue a esta aplicación
4 ¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?	Mediante mesas de trabajo, los docentes e instructores policiales, trabajan en las guías didácticas a efecto de adaptarlas al constante cambio que observan algunos temas conforme al desarrollo de la sociedad, esto permite hacer más ágil la reforma a la malla curricular, cuando por Ley mande su revisión	Sí, identifica. Además, es lo que recurrentemente vive en la realidad social, en su entorno donde se relaciona y en su hogar. Todos los temas son percibidos por él, sea como actor o espectador. Para dar un ejemplo, encontraremos temas de psicología comunitaria, derechos humanos, sociales, entre otros, que son conocidos por él y que la competencia que él necesita y que adquirirá en su aprendizaje solamente requiere de métodos didácticos de apropiación,	Si, esto se observa principalmente en los cursos de pre-ingreso
5. ¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?	El dominio técnico y científico del personal docente, se observa en la obtención de los resultados de la evaluación del desempeño docente, donde Pares Evaluadores, Jefaturas vinculadas a la tarea educativa, los estudiantes y el mismo docente e instructor, integra, consolida y pondera sistemáticamente la evaluación, y al integrar los cuatro resultados brinda la información necesaria para formular el Programa de Capacitación del Personal Académico, que será desarrollado en cada pausa pedagógica.	Sí, Siempre se les ha estado actualizando en las distintas temáticas que enseña, además de otros temas como los son los ejes transversales, que es lo que más se les enseñado y que manejan adecuadamente	Tienen dominio técnico pero no se actualiza al ritmo esperado
6 ¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el	Las guías didácticas están desarrolladas en esta modalidad, precisamente por ser parte de un sistema educativo que busca el mayor aprendizaje de los estudiantes	Algunas veces, ya que inconsciente o voluntariamente no ha salido del todo de su zona de confort. Sin embargo, el docente del IES-ANSP está preparado	Si, si la pregunta se orienta a mí en mi calidad de docente, sí

aprendizaje del educando?		para organizar los contenidos como debe ser.	
7. ¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?	Los instrumentos que utilizamos para evaluar el desempeño docente, tanto en la Heteroevaluación como en la Coevaluación, establecen este supuesto, obteniendo resultados positivos, pues al consultar si los docentes o instructores policiales están utilizando herramientas o instrumentos que favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje, las respuestas han sido favorables. Los Pares Evaluadores han podido constatar el uso de herramientas de aprendizaje que aportan a la comunicación asertiva dentro del aula de clase.	Sí. Pero le falta más una y es el acercamiento individual con el estudiante. Es decir, debería dar más tiempo a consultas en el cubículo.	Sí, principalmente la política de puertas abiertas pero también de manera electrónica se otorga todos los medios disponibles.
8 ¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social?	Hemos sondeado este supuesto mediante los instrumentos utilizados para evaluar su desempeño, con preguntas como: ¿el lenguaje utilizado por el docente o instructor es el adecuado para no dejar dudas con respecto al tema presentado?; Al explicar el docente la finalidad de la asignatura y lo que se quiere lograr ¿Cómo lo hace?, entre otras; a esto se le debe agregar los resultados obtenidos en la evaluación cualitativa, que es el espacio donde los estudiantes tienen la oportunidad de expresar su punto de vista en cuanto al desarrollo del desempeño del docente e instructor en el aula.	Sí, debido a que el docente que es humanista y maneje los ejes transversales, sabrá diferenciar entre género y madurez emocional. No menciono la edad porque todos los estudiantes o la mayoría oscilan entre 18 y 24 de edad y la condición social, sin excepción, provienen de las mismas condiciones sociales donde prevalece la pobreza.	Sí, la experiencia docente ayuda en el diagnóstico.
9 ¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?	De igual forma los instrumentos de evaluación sondean a este respecto, y determinan que los docentes e instructores utilizan estrategias y técnicas de aprendizaje que favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje, además promueven la construcción de aprendizajes para la vida. También, mediante la aplicación de los instrumentos de evaluación hemos podido determinar que el docente o instructor promueve la creatividad, el razonamiento y el pensamiento crítico.	Algunas veces y cuando se hace necesario, ya que cada tema requiere de estrategias pedagógicas diferentes. El docente debe tener la capacidad y un banco de pericias didácticas para desarrollar cómodamente su clase y para que el estudiante asimile la temática fácilmente.	Sí, pero por cuestiones de tiempo esto se orienta más que todo a dinámicas lúdicas o didácticas.
10 ¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?	Esta es una pregunta que la aplicamos en el instrumento de la Autoevaluación Docente, y la cruzamos con el instrumento desarrollado por la Jefatura vinculada a la Tarea Académica, de este proceso hemos obtenido resultados favorables	No es necesario, si hablamos de docentes éticos que preparan sus clases y además tienen como guía principal la carta didáctica y la Jornalización del programa que desarrollan	Sí, la ética debe ser y lo es, un eje trasversal en la práctica docente
11 Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño.	El proceso de evaluación del desempeño docente que hemos aplicado nos ha brindado resultados favorecedores en general, en cuanto al desempeño de nuestros docentes e instructores policiales, ya en aspectos específicos, en la Heteroevaluación los estudiantes han señalado algunos aspectos a mejorar por parte de los docentes, por su parte las jefaturas vinculadas a la tarea educativa también han hechos algunos señalamientos puntuales, los Pares Evaluadores de igual forma exponen algunos factores a mejorar e incluso al autoevaluarse los docentes han expresado que requieren de una mejora constante. Todos estos insumos nos sirven para diseñar el Plan de Capacitación Docente, donde retomamos aspectos señalados para fortalecerlos y mejorarlos.	Si la pregunta es para mí, no me ha tocado dar ese paso y si es para los docentes, tampoco puedo contestar porque no he conocido personalmente los resultados de las evaluaciones que se les hacen a los docentes y si se les dan seguimiento a dichas evaluaciones.	Sí, se trata de aplicar lo más que se puede lo pertinente a los sistemas de evaluación que se describen en las teorías educativas.

ANEXO 6

GRUPO FOCAL ESTUDIANTES

	¿Cuentan los docentes con competencias para la formación policial?	¿Aplican los profesores las competencias generales y específicas?	¿Identifica el docente que necesita aprender el estudiante?	¿Considera que el docente tiene dominio y se actualiza?	¿Organiza el contenido de manera secuenciada para favorecer el aprendizaje?	¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando?	¿Detecta y comprende los requerimientos considerando: edad, género, madurez emocional?	¿Diseña juegos y materiales educativos que apoye el proceso de aprendizaje?	¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño en su labor docente?	¿Evalúa el proceso de enseñanza desde el rol que cumplió como mediador?
1	Casi siempre, algunas veces se manifiestan dudas sobre temas	Casi siempre, no muestran su desenvolvimiento de la materia, poco actualizados	Algunas veces, algunos no preguntan si se tiene dudas	Casi siempre, la dinámica de la enseñanza no sea suficiente	Casi siempre, se aprende progresivamente	Casi siempre, los temas deben ser explicados de diferentes maneras para comprender pero no todos lo hacen	Algunas veces, poca comprensión por incapacitados, se molestan porque sacan a estudiantes del aula y no es culpa del estudiante	Casi siempre, pero no todos los docentes son dinámicos, algunos hacen uso de socio dramas, películas	Siempre, tienen clara su función en el aula	Algunas veces, solo llegan y dan su cátedra sin saber si quedaron dudas, analizar con las opiniones de los estudiantes
2	Casi siempre, en área de las materias jurídicas no aportan el conocimiento necesario	Casi siempre, en caso de instructores de intervención policial son excelentes, pero en derecho aplicado a la función policial no todos dan una clase adecuada	Algunas veces, no se dan a entender, se deben de basar en la realidad que el pueblo vive	Casi siempre, así como enseñan en intervención policial debería ser en el área jurídica.	Casi siempre, en intervención policial primero se ve la teoría y posteriormente la práctica pero en el área jurídica tenemos deficiencias	Casi siempre los docentes tienen esa técnica de explicar de manera dinámica	Algunas veces, no todos los docentes comprenden algunas situaciones de los estudiantes.	Casi siempre, aplican conocimientos metódicos y dinámicos.	Casi siempre, algunos casos hablan de cuestiones de realización de trabajo no adecuados a la clase	Algunas veces. A los docentes no se les entiende nada, en área jurídica quedan muy cortos
3	Siempre, saben de lo que están hablando y lo que afuera les sirve	Siempre, capacitan con lo que sirve afuera	Casi siempre, a veces no concuerda con lo que la sociedad busca	Casi siempre, el docente se olvida de lo que tiene que impartir no se actualiza	Siempre, van de manera secuenciada a los temas que imparte	Algunas veces, en su caso nosotros como estudiantes captamos rápido lo que está queriendo decir	Casi siempre los docentes a veces no empatizan con lo que le está pasando al estudiante, otros se ponen el zapato del estudiante	Siempre, todos los docentes lo hacen además de aprender nos relajamos un poco con lo que ellos diseñan, nos desestresamos	Siempre, para el alumno ponerlo en práctica afuera para que la autoridad sea de bien	Algunas veces, no es de todos los docentes pero cuando preguntamos no contestan y evaden para no responder
4	Casi siempre, algunos docentes desconocen cosas	Casi siempre los docentes se desempeñan de acuerdo al	Algunas veces no saben exactamente como	Siempre, todos sus libros son	Siempre, dan algo nuevo y favorecen el programa	Algunas veces, los docentes no se detienen	Algunas veces, los docentes no se ponen en el lugar	Casi siempre, realizando juegos y haciendo preguntas	Casi siempre, los docentes desempeñan su cargo	Algunas veces los docentes se toman tiempo de repetir

	sobre la carrera policial	conocimiento que poseen	impartir como impartir alguna clase	actualizados		a explicar el contenido hasta que el alumno lo entienda	del estudiante sin importar ningún tipo de condición	para realizar el aprendizaje	con ética y responsabilidad.	temas para despejar dudas.
5	Casi siempre, unos tienen dominio pero otros llegan a improvisar	Casi siempre enseñan pero a veces por el tiempo quedan a deber	Algunas veces no todos hacen un diagnóstico para saber lo que el estudiante ya conoce	Casi siempre, muchos tratan de presentar lo que saben	Casi siempre, la clase va en un orden secuencial y se dan a entender mucho	Casi siempre, la mayoría trata de establecer relaciones para enseñar en un ambiente más relajado.	Algunas veces no siempre tiene la capacidad de estudiar al estudiante, condiciones que le afectan.	Casi siempre se genera un ambiente agradable de manera creativa	Casi siempre, algunos son muy amables y respetuosos y otros te ofenden y ni cuenta te das.	Casi siempre, no todos aceptan un error pero el que lo hace se da a entender que quería
6	Casi siempre, piensan mucho para responder una pregunta a veces no están actualizados	Casi siempre, no todos las características o vocación para desarrollar su materia.	Siempre, hacen diagnóstico para conocer el grado de conocimiento que tenemos	Algunas veces no se actualizan respecto a la materia	Algunas veces, no todos los docentes organizan una buena secuencia lógica de aprendizaje	Casi siempre buscan la manera de utilizar otro medio para que podamos comprender	Algunas veces no tienen la empatía adecuada no se ponen en el lugar de los alumnos y sus necesidades	Casi siempre, hay docentes que buscan alternativas para hacer dinámicas, socio dramas	Siempre, ha visto ese valor fundamentado en los docentes	Casi siempre, hay docentes que no tienen esa capacidad de lograr esa mejora continua dejando pensamientos y preguntas sin responder
7	Casi siempre, hay docente que solo llegan a leer las presentaciones y no se ve mucho dominio del tema	Casi siempre, algunos docentes dan asignaturas que no conocen directamente esa materia	Algunas veces, no hacen el ejercicio de evaluar lo que necesita aprender el estudiante, la mayoría solo desarrolla el tema	Casi siempre, maneja su materia y se actualiza	Casi siempre, llevan un orden secuencial de los temas desarrollados para un óptimo aprendizaje	Algunas veces, no se dan a la tarea de explicar de diferentes formas un contenido para alguien que no entiende.	Casi siempre se le exige al estudiante por igual sin distinción-	Algunas veces los docentes no se apoyan de distintos materiales para la enseñanza	Algunas veces los docentes tienen preferencias en sus materias	Casi siempre los docentes no se toman las molestias de solventar dudas o si no lo mandan a investigar a uno como estudiante.
8	Casi siempre, conocen pero no algunos no se dan a entender o van muy rápido desarrollando la temática	Casi siempre, cuando desarrollan la temática dejan de aplicar sus competencias y se enfocan más en otros parámetros	Algunas veces, optan por dar únicamente su clase y muchos nos quedamos con dudas	Casi siempre conocen lo que necesitan	Siempre desarrollan los temas de manera secuencial	Casi siempre, una minoría no cuenta con esa capacidad, a veces van muy rápido	Casi siempre toman en consideración la salud del alumno	Casi siempre utilizan videos, juegos para entender la dinámica de la clase se ve más en clases de tiro, intervención policial y psicología	Siempre utilizan métodos para llamar la atención de manera ética	Algunas veces la minoría cuando uno pregunta y a veces lo desconocen y uno queda en dudas y a veces toca que pregunte a otro docente-

ANEXO 7

PERSONAL DE INSTRUCTORES

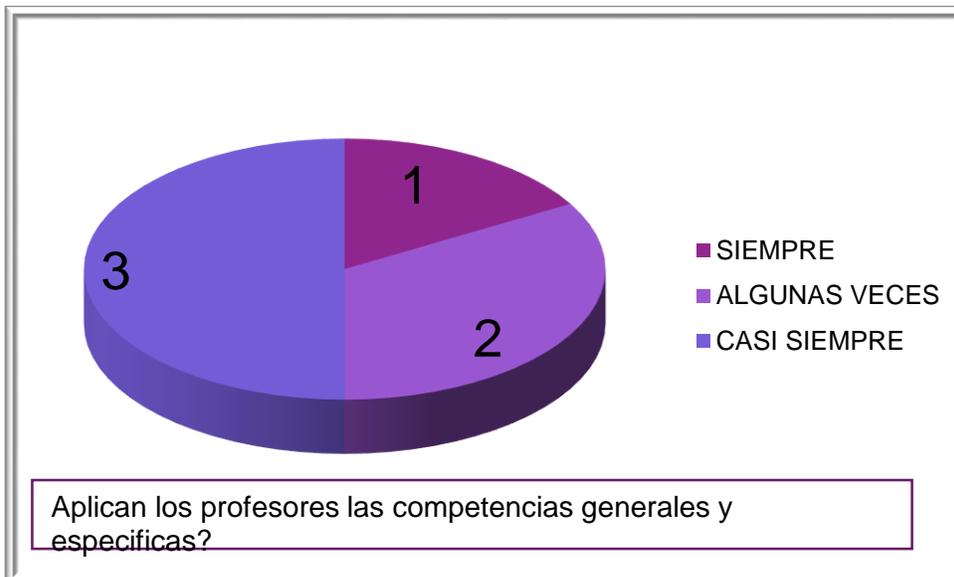
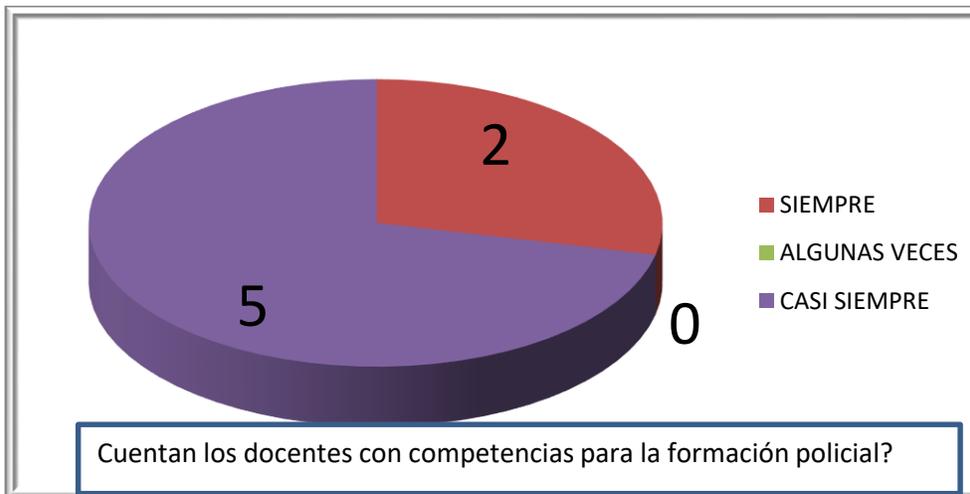
GRUPO FOCAL PERSONAL DE INSTRUCTORES							
Preguntas	PP1	PP2	PP3	PP4	Pp5	Pp6	Pp7
1¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?	Casi siempre, ya hemos tenido algunas capacitaciones al respecto	Siempre, ya que son necesarias para el buen desarrollo de la enseñanza	Casi siempre, casi todos los docentes cuentan con las competencias necesarias para la formación policial	Casi siempre, ya que necesitan fortalecerse en aspectos específicos.	Siempre, son objetivos con los objetivos de enseñanza aprendizaje, porque conocen la función policial y saben la competencia que necesita un policía para realizar el trabajo.	Casi siempre, La Formación docente debe de fortalecerse, el IES no está capacitando constantemente	Casi siempre los docentes e instructores cuentan con las competencias requeridas, los docentes en la parte policial necesitan mejoras, los instructores necesitan metodologías y estrategias docentes
2¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)?	Algunas veces, ya que nunca ha sido de manera cronológica o sistemática	Algunas veces, se les ha dado capacitaciones, para que desarrollen las competencias necesarias, pero sería importante que los docentes estén en constante capacitaciones	Casi siempre, se nos capacita para realizar las diferentes actividades del área docente	Casi siempre debido a que existe personal docente recién incorporado que no ha recibido capacitación de dicho tema	Casi siempre, la institución del IES está constantemente capacitando al personal para que tengan mejor desempeño en la formación.	Siempre se ha actualizado el personal pero se necesita más discusión y profundidad y resolución de dudas.	Nunca he recibido capacitación alguna solo he leído por interés propio
3¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?	Casi siempre, ya que los planes y programas están enfocados a competencias generales y específicas.	Casi siempre, porque se ha visto una planificación detallada de lo que van a realizar en sus clases.	Siempre el personal policial muestra su mejor actitud para desarrollar las competencias generales.	Algunas veces porque la mayoría tienen competencias generales y específicas pero no las aplican por factores internos como la falta de motivación	Algunas veces, porque otros les gusta más enfocarse en la teoría y no en la práctica	Casi siempre, existen realidades alternas donde un personal docente y policial trabaja de manera diligente por formar las competencias adecuadas y normadas y otro personal atropella el mandato de formar policías competentes.	Si casi siempre
4¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?	Casi siempre, ya que dicha profesión es demandante y el estudiante debe de ir a la vanguardia	Casi siempre, aunque es necesario que los docentes desarrollen tanto la parte teórica pero que realicen prácticas para que el estudiante vaya adquiriendo más responsabilidad y que	Siempre y en todo momento la enseñanza debe de estar acorde a la realidad, esto exige estar en constante actualización de técnicas y procedimientos.	Siempre se identifican aquellas áreas del conocimiento relacionado con la función policial que necesitan ser desarrollados en el estudiante	Siempre porque ese es el objetivo de la enseñanza que el policía conozca la normativa que debe aplicar al momento de realizar un procedimiento	Casi siempre, se ha logrado notar un compromiso adquirido por la necesidad de formar buenos policías, capaces de resolver y tomar decisiones adecuadas en su desempeño diario.	Casi siempre el compromiso es estar actualizado con reformas de leyes y procedimientos policiales por ser actores directamente relacionado

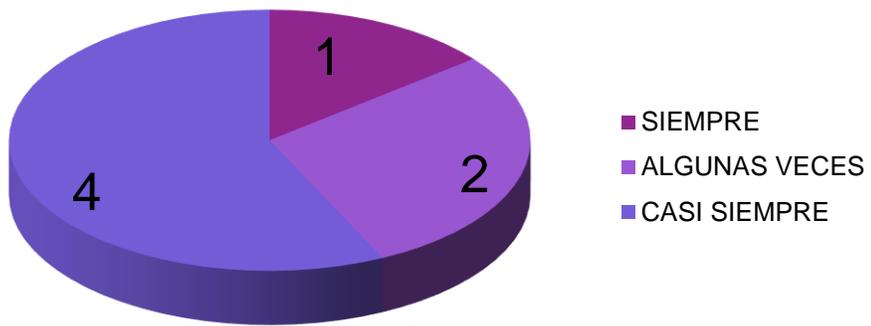
		tenga mejores conocimientos.					
5. ¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?	Algunas veces, por la carga académica no hay tiempo para dedicarse a la actualización	Casi siempre, algunos pero existen otros que salen del compromiso y no se hacen sentir que el estudiante aprenda porque tampoco ellos quieren actualizarse	Algunas veces, por aspectos ajenos o personales caen en aplicación errónea de técnicas y procedimientos,	Casi siempre, en este caso no es posible hacer una generalización ya que algunos lo hacen otros no, algunos se actualizan voluntariamente por sus medios y otros esperan que la institución prepare las capacitaciones relacionadas al tema	Algunas veces, hay docentes que no se actualizan mantienen los métodos de enseñanza tradicional.	Algunas veces, mucho personal docente y policial se auto preocupa por su actualización ya sea estudiando maestrías, cursos de fin de semana o en otras instituciones, la institución ha descuidado una actualización calificada	Algunas veces ya que hay muchos que no están actualizados en las habilidades comunicativas.
6. ¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?	Casi siempre, ya que estamos obligados a enseñar cronológicamente	casi siempre, algunos pero existen otros que tienen una buena planificación, pero a la hora de desarrollar la clase no le dan cumplimiento a lo organizado	Casi siempre, los contenidos están diseñados en orden lógico y así favorecer el proceso	Casi siempre se organiza el contenido de esta manera	Casi siempre los organizamos para los procedimientos	Siempre, existe un programa donde se organiza estructura y diseña la secuencia lógica de la guía de aprendizaje para lograr los objetivos.	Casi siempre, por eso se planifica previamente para tener un esquema de apreciación de lo que quiero lograr y luego ver como transmitir el conocimiento
7. ¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje	Casi siempre, ya que hay conciencia que la comunicación efectiva abona al aprendizaje	Casi siempre, algunos pero existen otros que no tienen esa cualidad de establecer una buena relación ya que demuestra apatía hacia la policía.	Casi siempre se buscan medios para favorecer la comunicación en pro de realizar con efectividad las distintas actividades académicas.	Casi siempre ya que la mayoría no tiene comunicación por medios modernos solo atienden al estudiante en el aula.	Siempre se busca mejorar la comunicación efectiva para fortalecer el proceso de enseñanza y que el estudiante tenga confianza	Casi siempre, debido a que se trata de adecuar lo más parecido a la realidad exigida para aplicar conocimientos y con eso mejorar los procesos	Si casi siempre ya que se explican métodos para generar un ambiente que favorezca el aprendizaje
8. ¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, género, madurez emocional y condición social?	Casi siempre, ya que la edad, género y la madurez emocional es importante para la formación	Siempre, ya que como académico el docente tiene que tener ese dominio para detectar esas cualidades de cada estudiante en formación	Algunas veces el personal tiende a mostrar indiferencia.	Algunas veces, se prepara la clase para un solo tipo de auditorio y no para la diversidad de las características que tienen los estudiantes	Casi siempre se puede observar en la clase la empatía y madurez al hacer preguntas.	Algunas veces, estas variables es difícil discriminar una aplicación genérica que aplique y se apegue a la realidad exigida.	Si casi siempre una de las tareas del docente es conocer a sus estudiantes y reorientar las técnicas de aprendizaje y enseñanza.
9. ¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?	Casi siempre, esa metodología ayuda a que el estudiante se apropie de los Pre-saberes.	Algunas veces, algunos ya que hay otros que no tienen esa cualidad de efectuar dinámicas o tal vez la tengan pero no la practican porque solo quieren salir	Algunas veces el personal docente olvida que el alumno aprende cuando está motivado lo cual exige diseñar actividades lúdicas para el contenido	Casi siempre se elaboran materiales educativos innovadores con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje	Algunas veces, porque hay docentes que son dinámicos y otros no les gusta	Siempre, existe una diversidad de recursos creados y manipulados educacionalmente para facilitar los procesos de acuerdo a las características presentadas.	Casi siempre hay que motivar al estudiante a que se empodere del conocimiento por medio de socio dramas y juegos lúdicos

		del compromiso	que se impartirá					
10	¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?	Siempre, ya que estamos obligados a ser profesionales	Casi siempre, algunos pero hay otros que pasan desapercibidos a dichas decisiones.	Casi siempre el personal toma decisiones éticas	Siempre lo hacen y evitan al máximo tomar decisiones sin el componente ético.	Casi siempre, es importante para el trato con los estudiantes pero hay docentes que no aplican de forma directa su labor.	Casi siempre. Existen situaciones donde se conoce que interviene íntegramente en la práctica docente, existe casos aislados de lo contrario.	Casi siempre las decisiones éticas van respaldadas con la normativa interna.
11	Evalúa el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el rol que cumplió como mediador, reconociendo el acierto para repetirlo y el error para evitarlo, logrando así una mejora continua en su desempeño.	Siempre ya que ese método nos ayuda a corregir errores futuros.	Casi siempre, algunos docentes pero hay otros que se quedan cortos con dicho compromiso en el desarrollo de sus funciones.	Casi siempre los docentes evalúan el proceso de enseñanza aprendizaje para prever mejora continua.	Siempre se observa que están enrolados en la mejora continua en relación, mejorar la forma de impartir la clase evitando cometer errores	Siempre es importante reconocer que no podemos lograr una mejora si no aceptamos.	Siempre, resultado del trabajo semanal y diario, que con los siguientes ciclos se van en mejora de las necesidades que van surgiendo con la realidad y diagnosticando	Casi siempre ya que el compromiso del docente e instructor es siempre hacer valoraciones para luego tomar decisiones referentes a la metodología de enseñanza implementada.

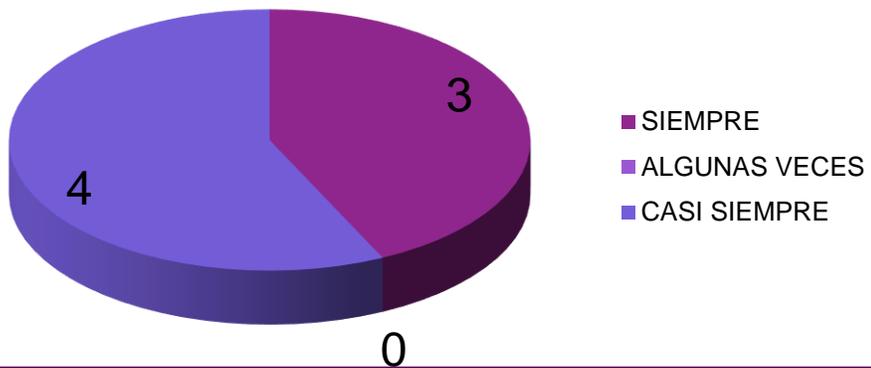
ANEXO 8

GRUPO FOCAL DE ESTUDIANTES

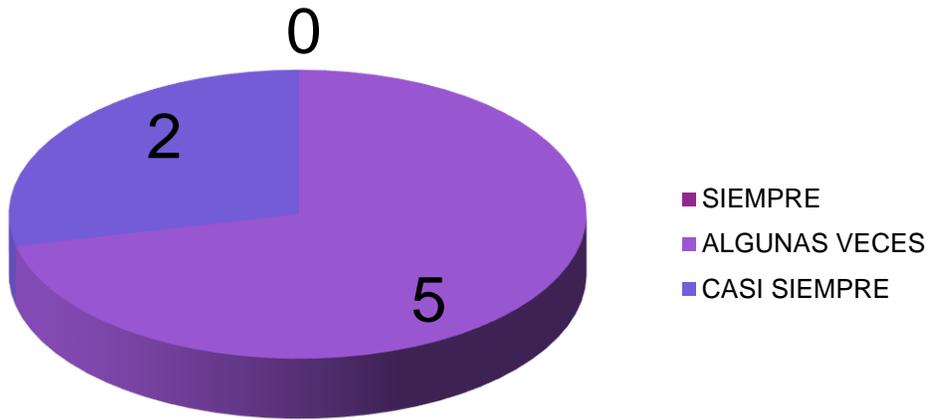




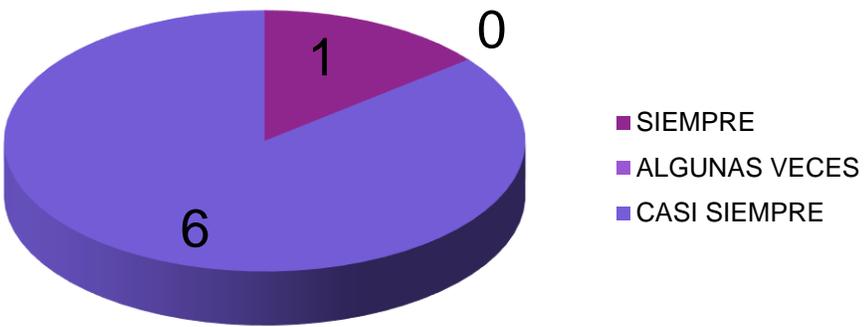
Identifica el docente que necesita aprender el estudiante?



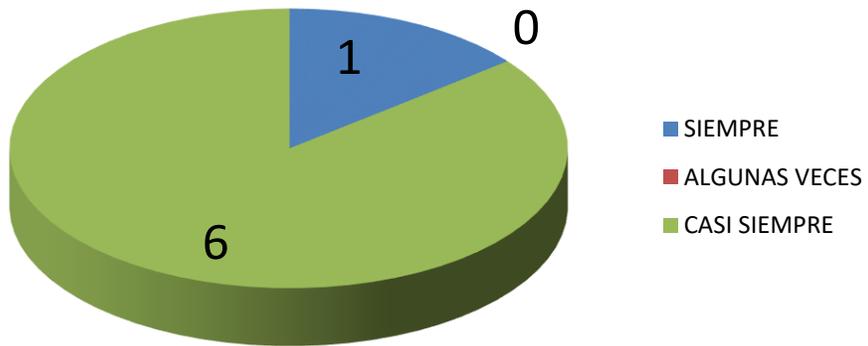
Considera que el docente tiene dominio y se actualiza ?



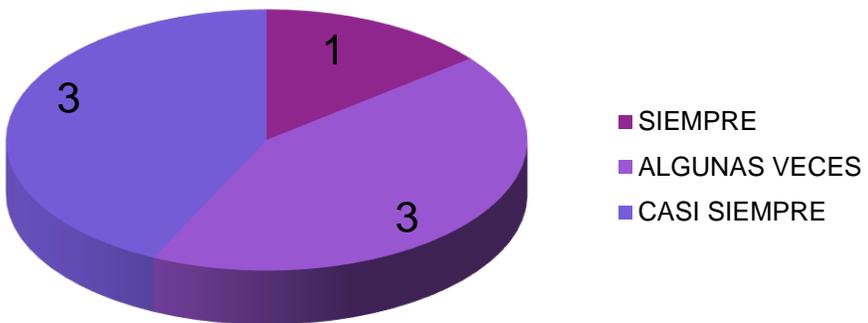
Organiza el contenido de manera secuenciada para favorecer el aprendizaje?



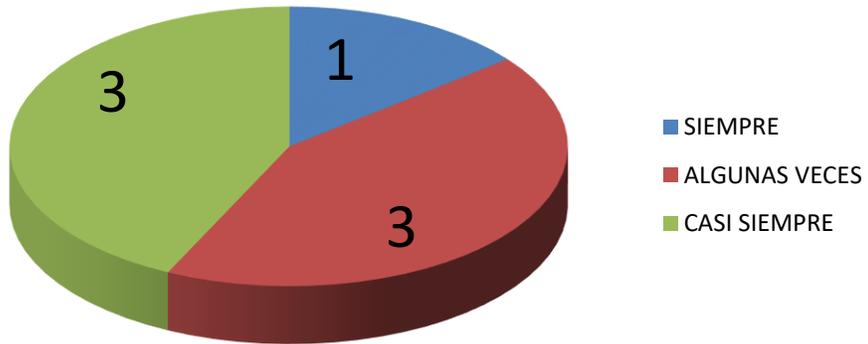
Establece una relación de comunicación efectiva con el educando?



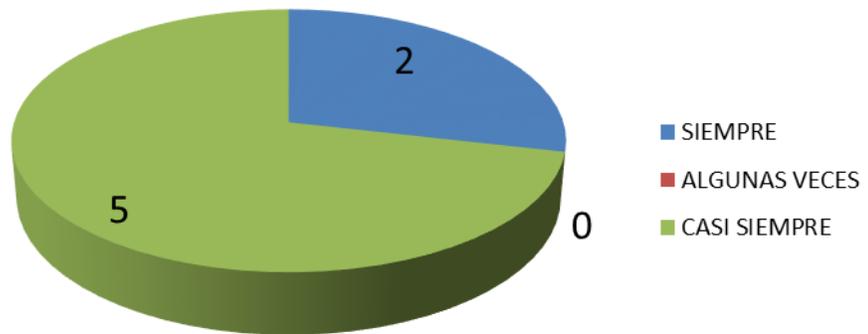
Detecta y comprende los requerimientos considerando: edad, genero, madurez emocional??



Diseña juegos y materiales educativos que apoye el proceso de aprendizaje?



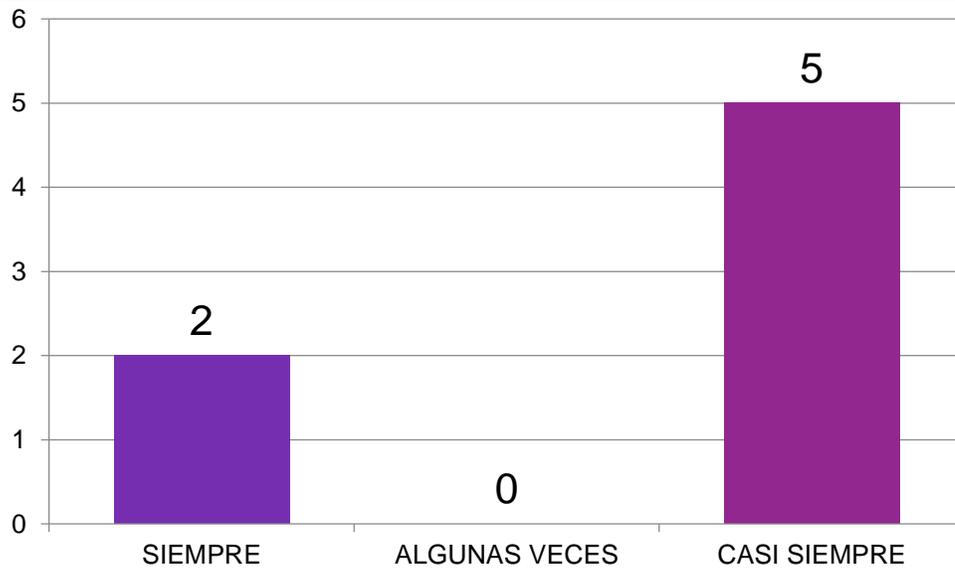
Toma decisiones éticas sobre su desempeño en su labor docente



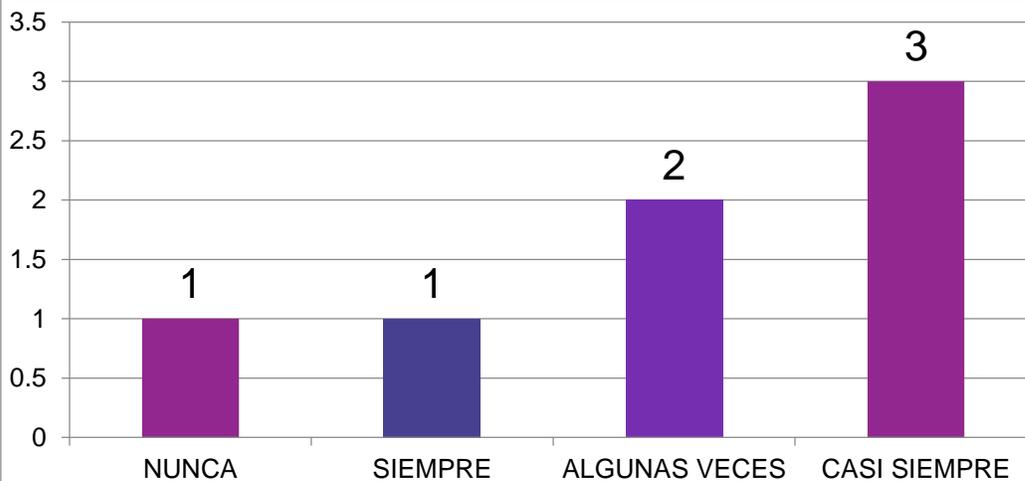
Evalúa el proceso de enseñanza desde el rol que cumplió como mediador?

GRUPO FOCAL DE INSTRUCTORES

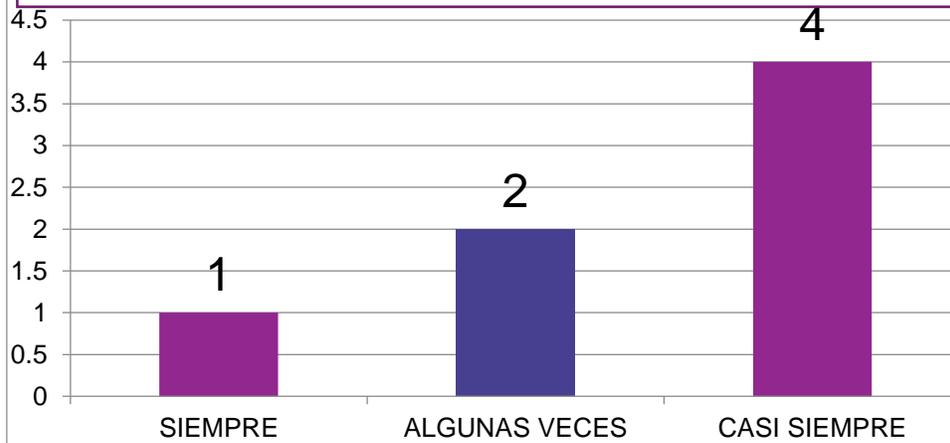
¿Cuentan los docentes e instructores policiales con las competencias necesarias para la formación policial?



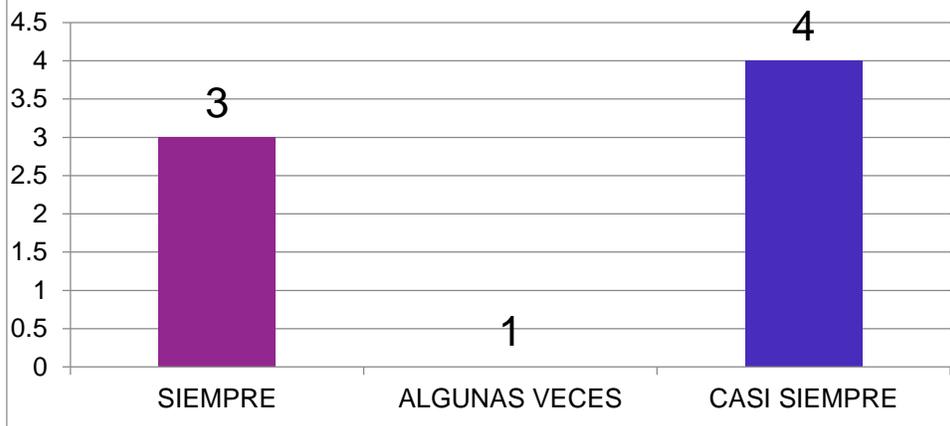
¿Han recibido capacitación los docentes en torno a la aplicación del Sistema Educativo Policial (SEPI)?



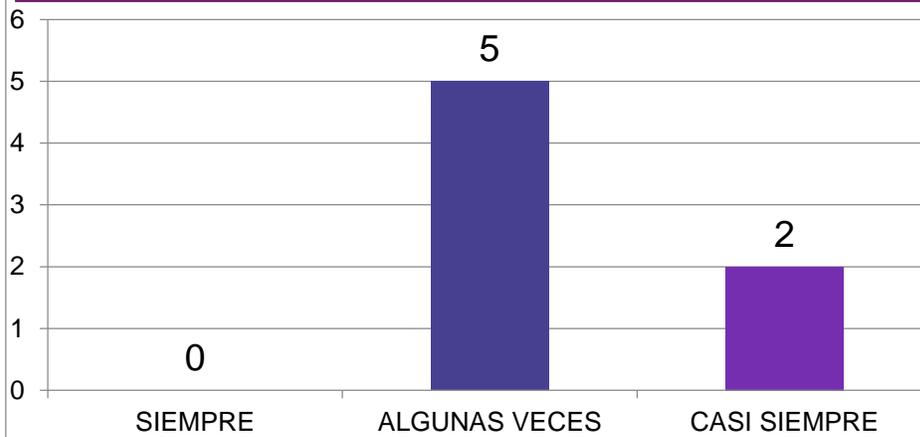
¿Aplican los profesores, las competencias generales y específicas en la práctica docente?



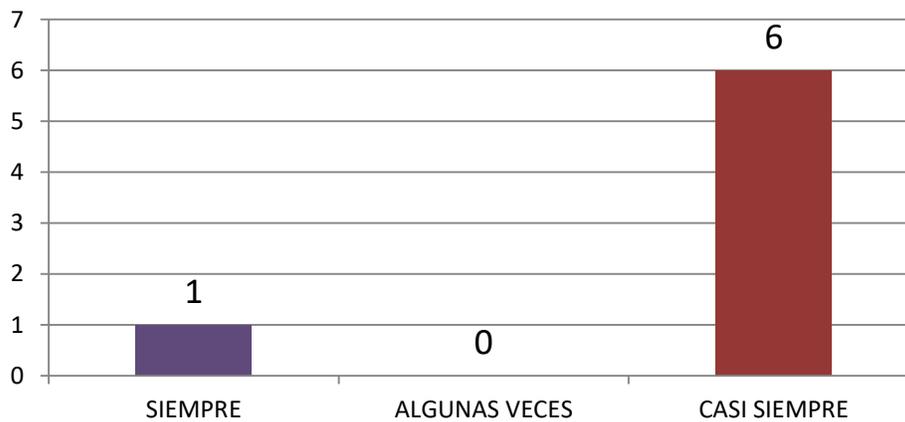
¿Identifica qué necesita aprender el estudiante con base en los requerimientos de seguridad de la sociedad en que se desempeñará en el presente?



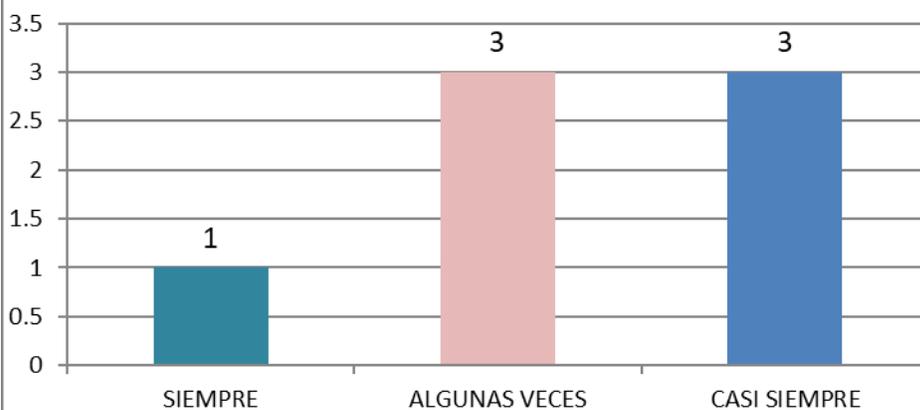
¿Considera que el docente tiene dominio técnico científico y se actualiza constantemente?



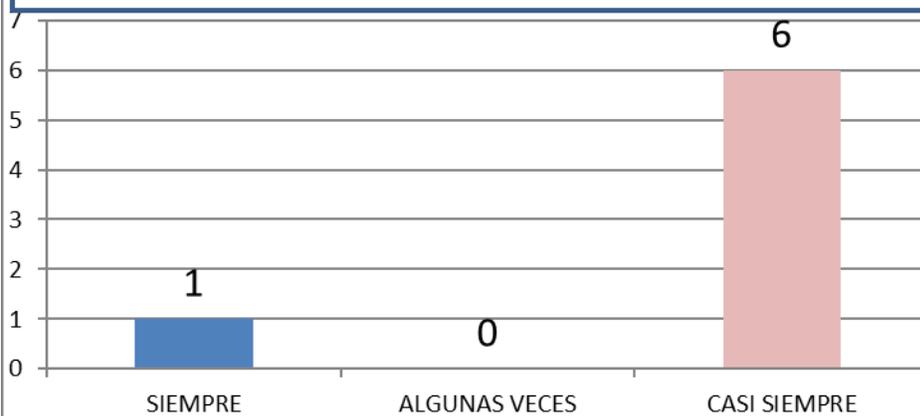
¿Organiza el contenido manera secuenciada para favorecer el aprendizaje del educando?



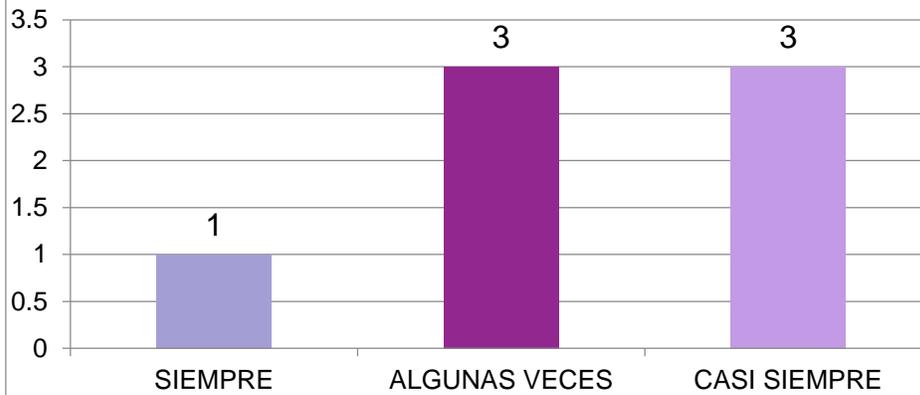
¿Detecta y comprende los requerimientos del estudiante según las condiciones y variables tales como: edad, genero, madurez emocional y condición social?



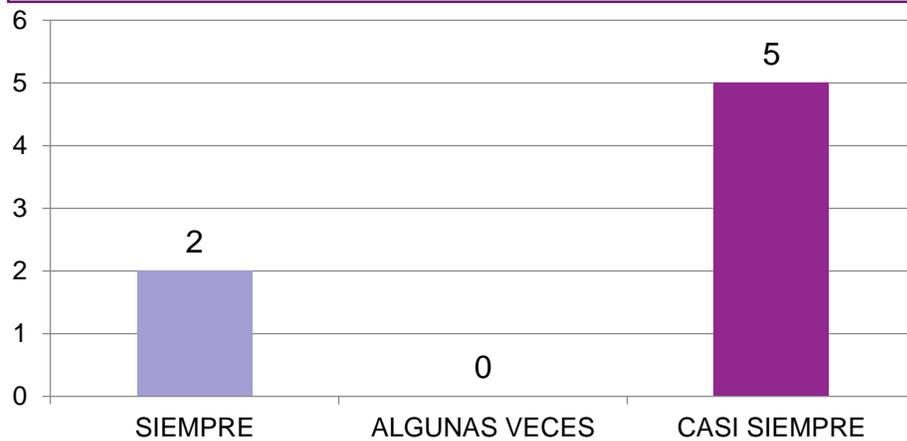
¿Establece una relación de comunicación efectiva con el educando utilizando distintas herramientas e instrumentos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?



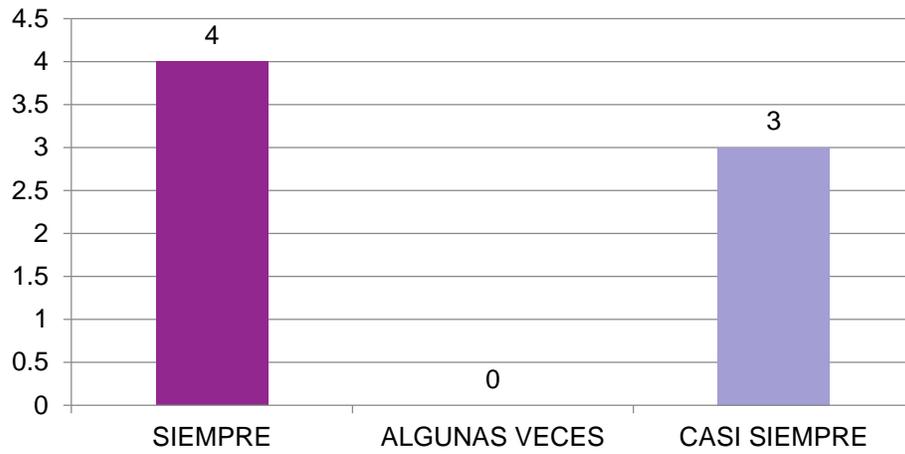
¿Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las características del educando?



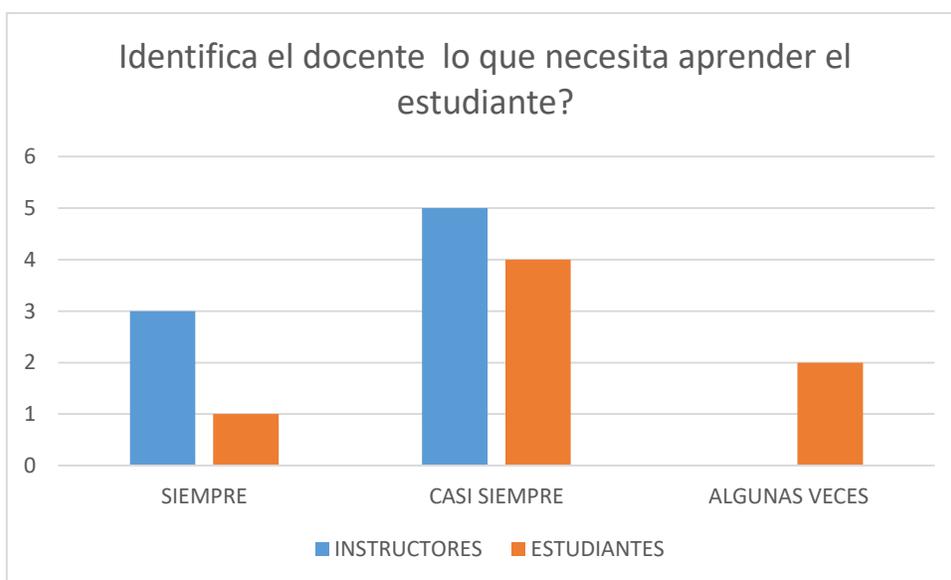
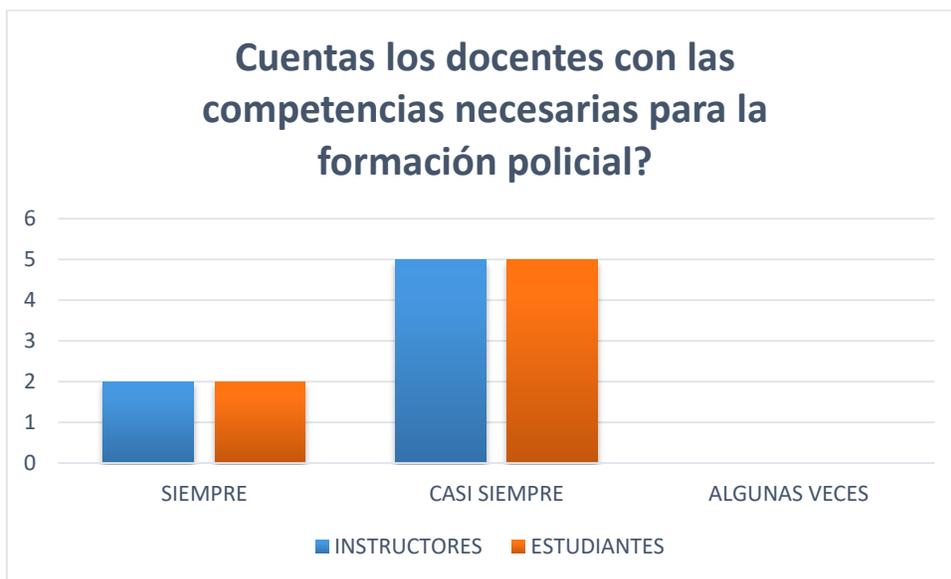
¿Toma decisiones éticas sobre su desempeño y las aplica directamente en su labor docente?



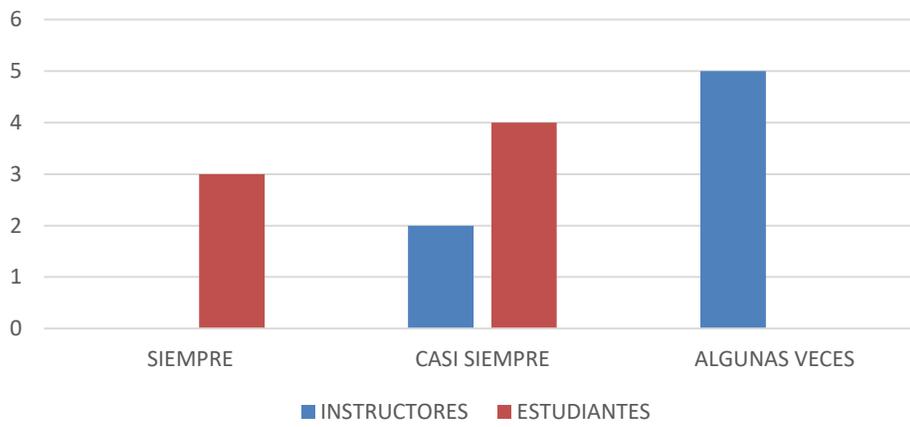
Evalúa el proceso de enseñanza desde el rol que cumplió como mediador?



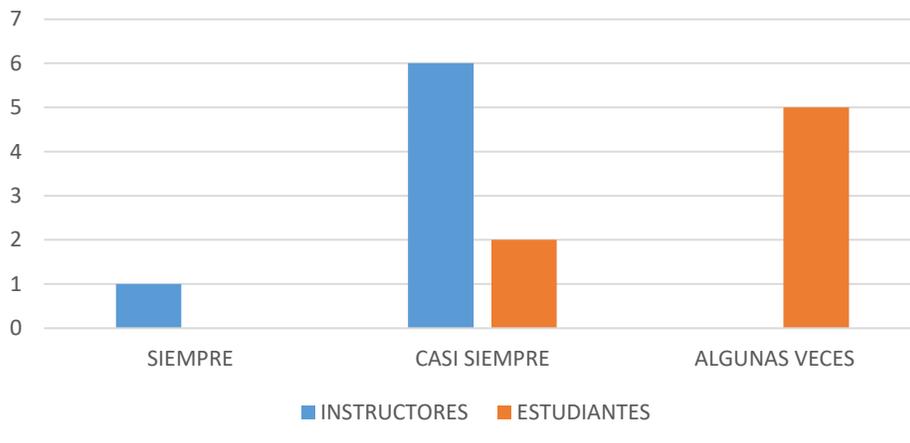
COMPARATIVO INSTRUCTOR ESTUDIANTE



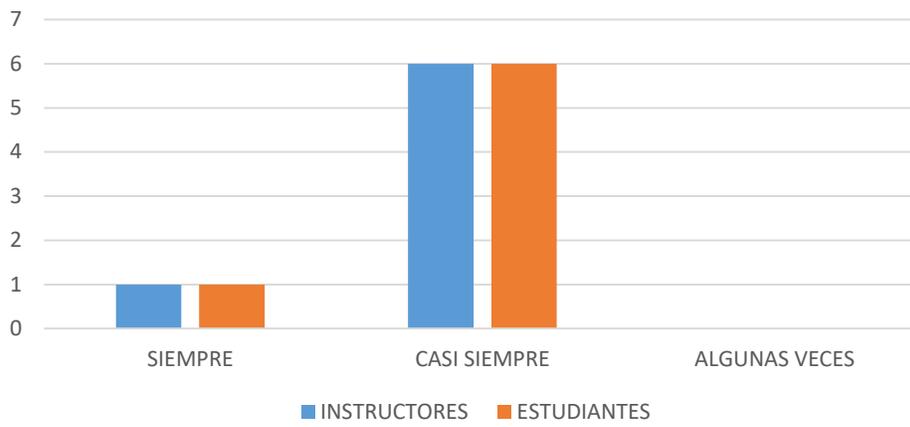
Considera que el docente tiene el dominio técnico y se actualiza?



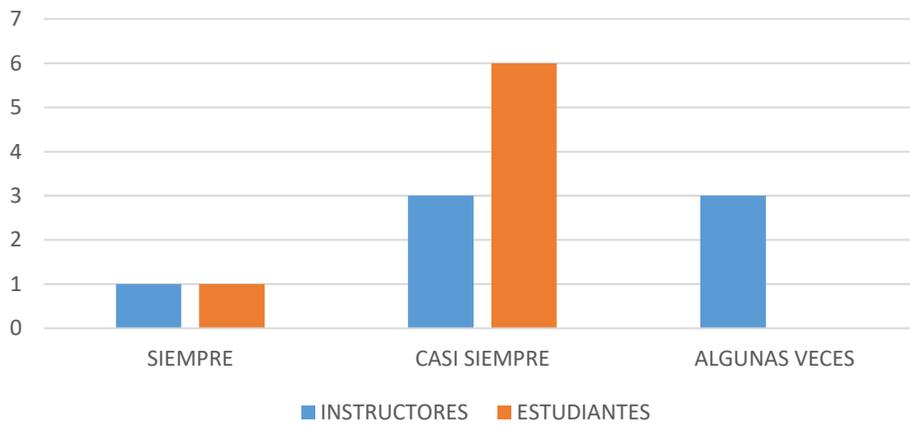
Considera que el docente organiza el contenido de manera lógica?

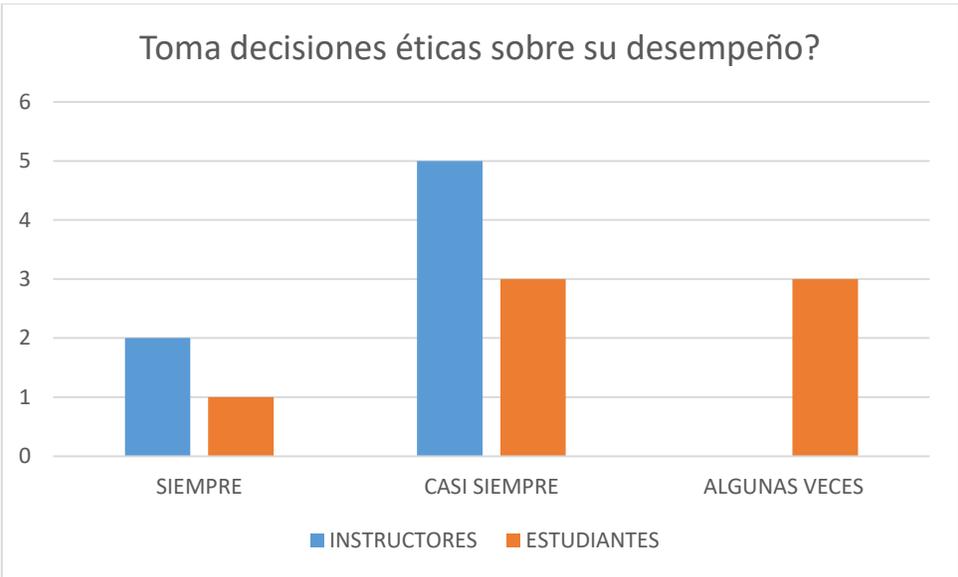
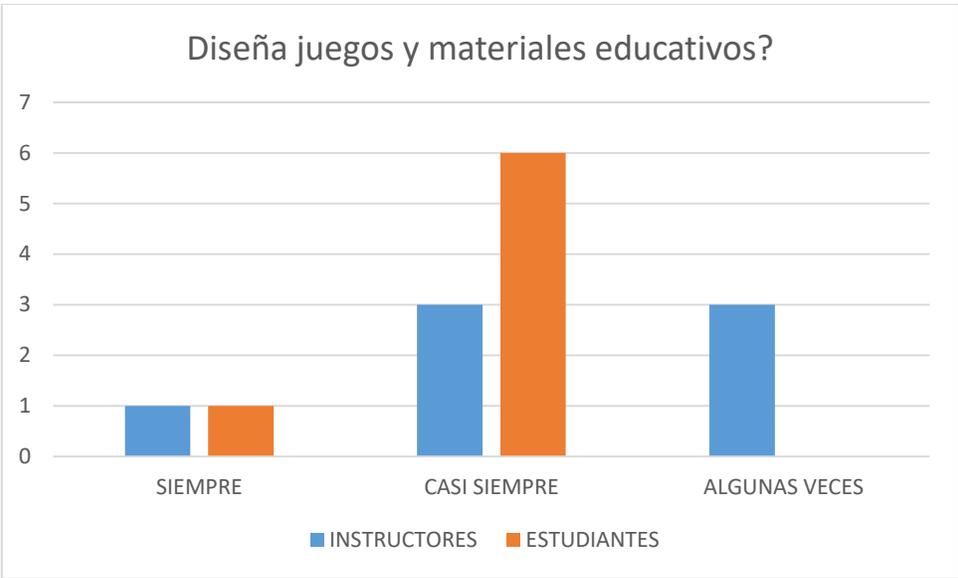


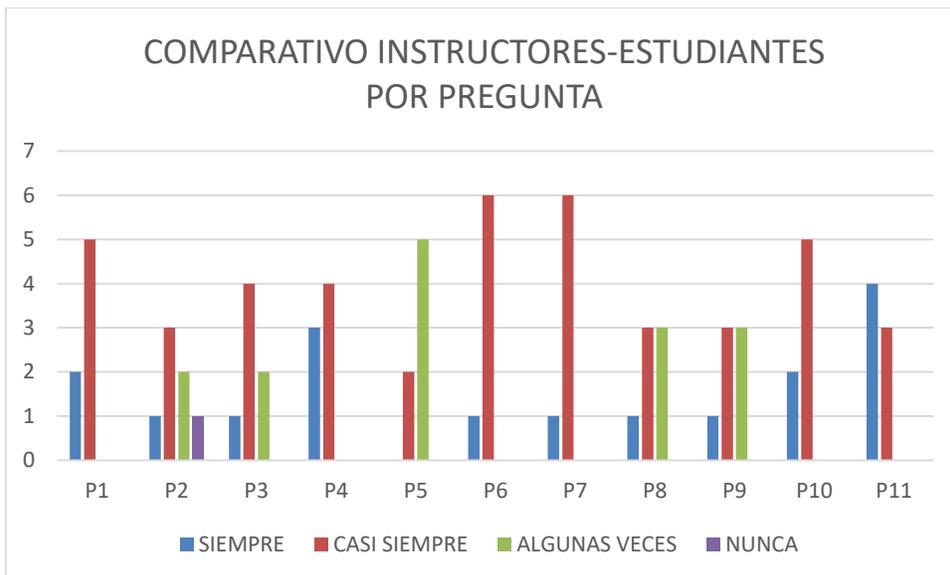
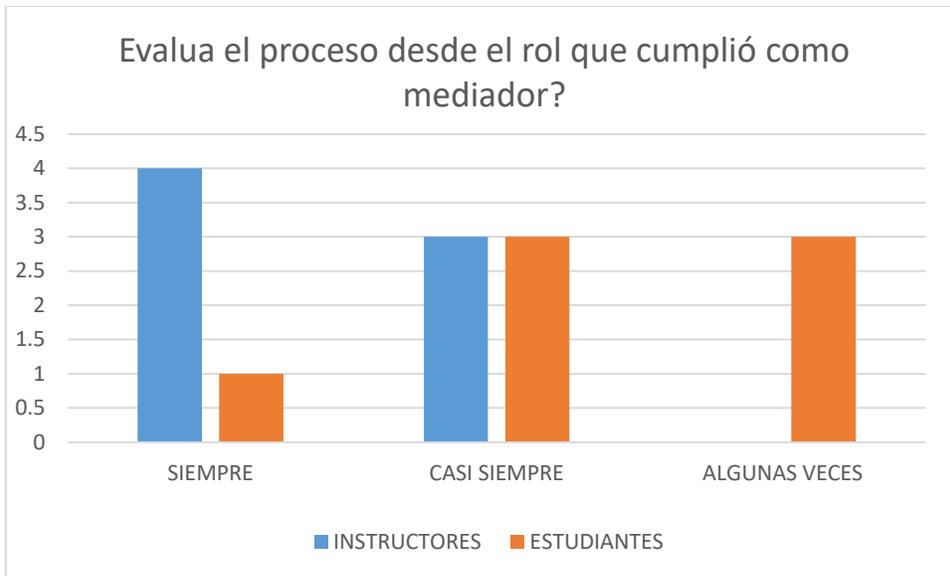
Establece el docente una relación de comunicación efectiva con el estudiante?



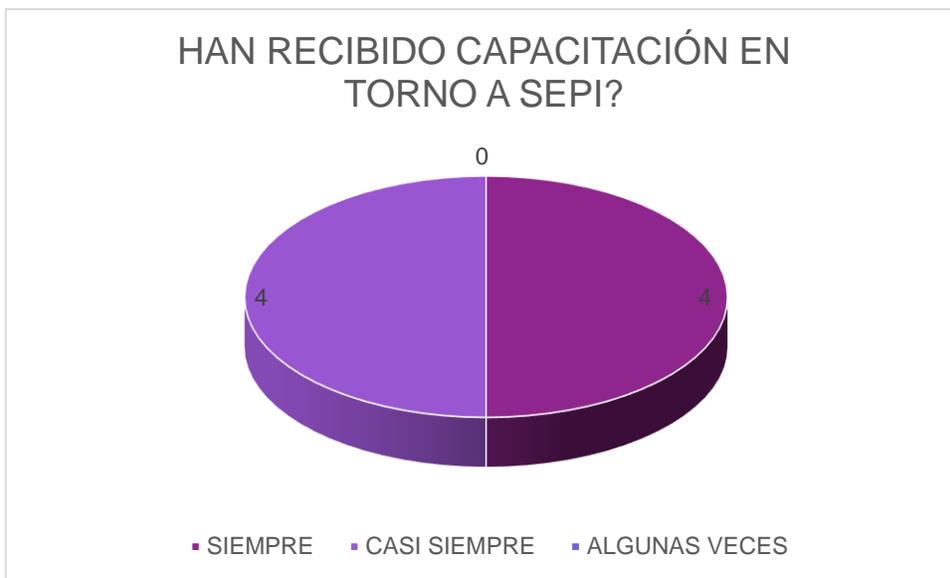
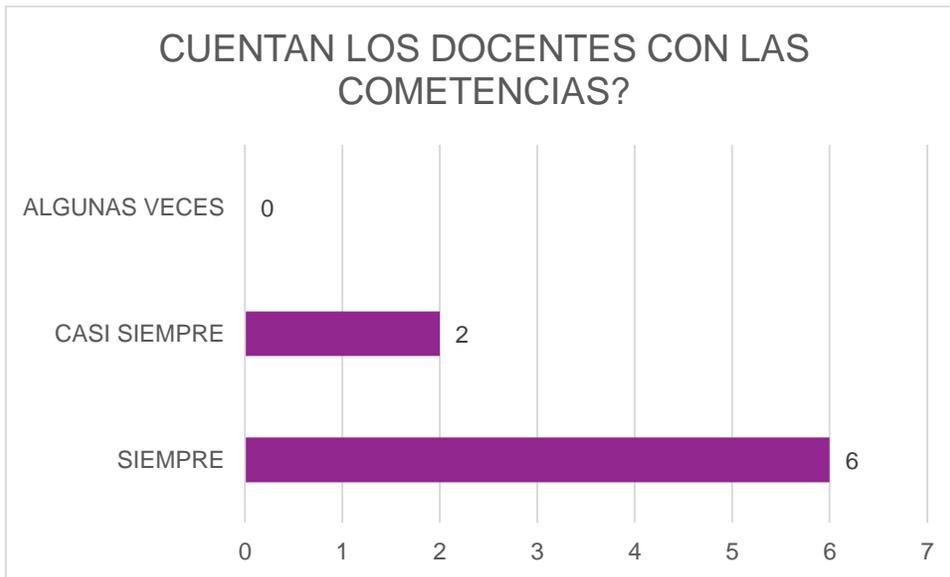
Detecta y comprende lo que necesita el estudiante considerando, edad, genero?



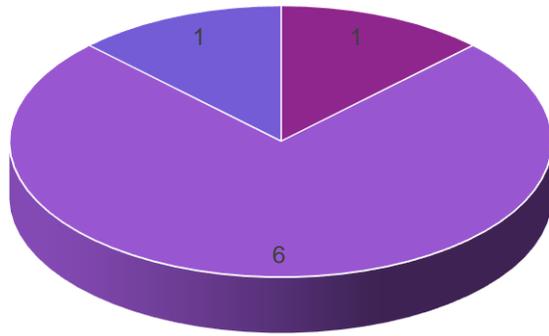




REPRESENTACIÓN GRAFICA DATOS DE TUTORES

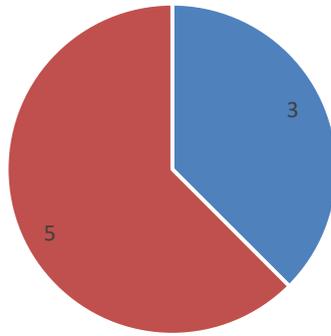


Aplican los docentes las competencias?



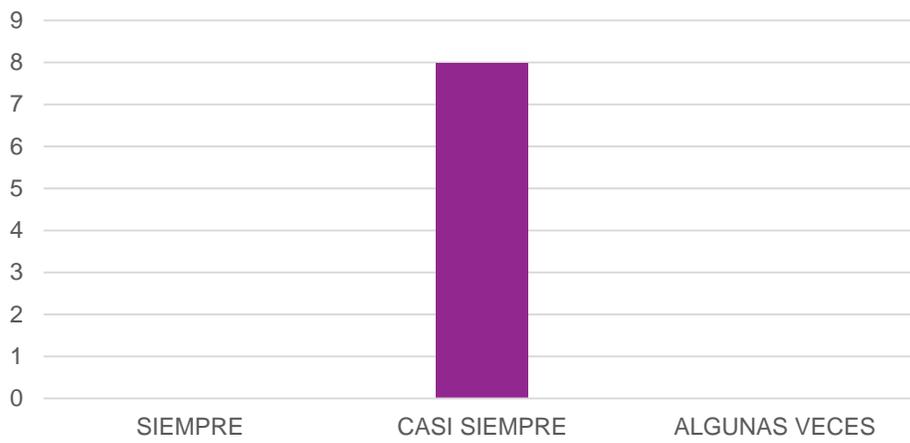
■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ ALGUNAS VECES

Identifica que necesita aprender el estudiante?

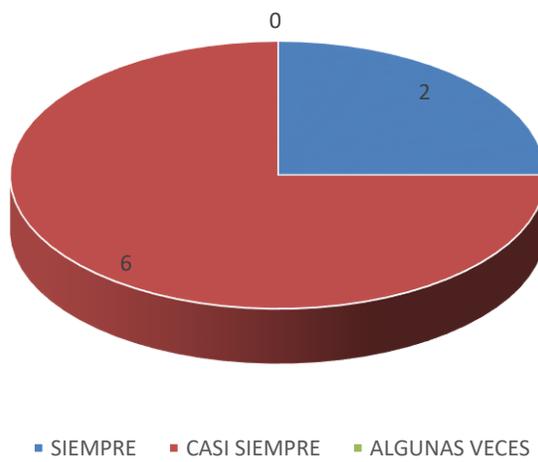


■ CASI SIEMPRE ■ ALGUNAS VECES

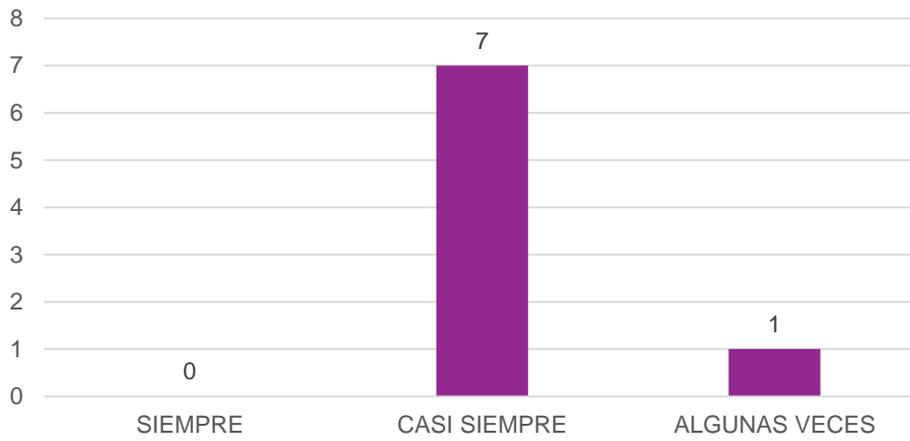
Considera que el docente tiene dominio técnico y científico?



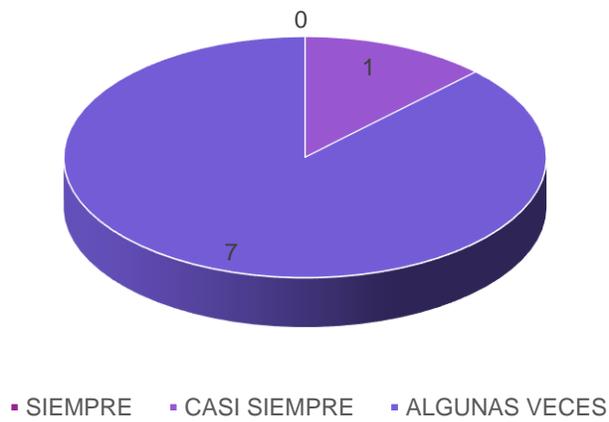
Organiza el contenido de manera secuenciada?



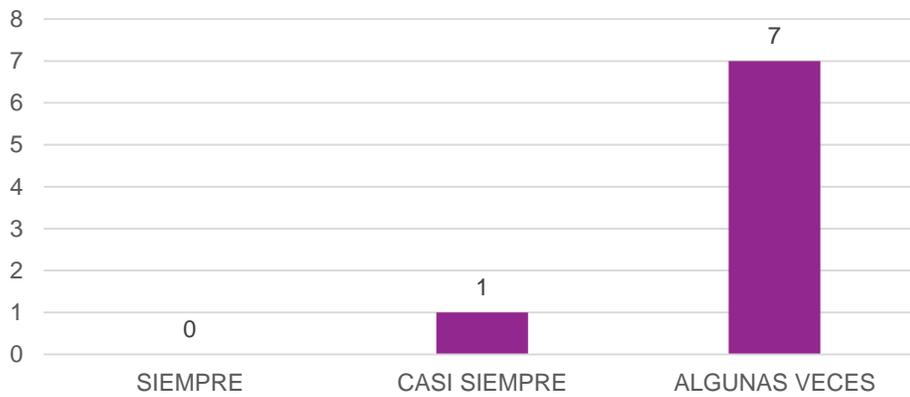
Establece una relación de comunicación efectiva con el estudiante?



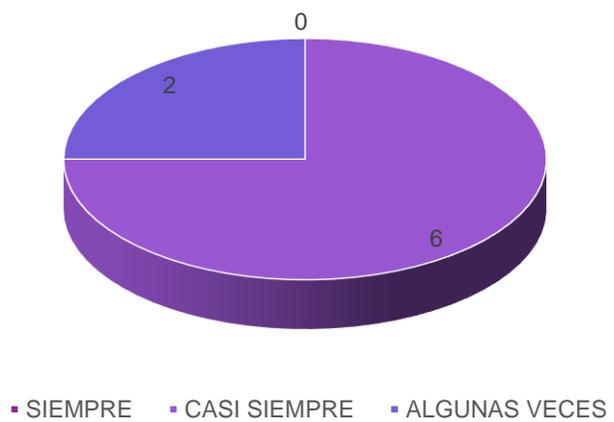
Detecta los requerimiento de los estudiantes segun, genero, madurez emocional etc?



Diseña juegos y materiales educativos que apoyen el proceso de enseñanza aprendizaje?



Toma decisiones éticas sobre su desempeño?



Evalua el proceso de enseñanza aprendizaje desde el rol como mediador?

