

RETOS SUPERIORES DE LA EDUCACIÓN POLICIAL, DE CARA AL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN INTEGRAL DE LA POLICÍA NACIONAL

LUIS ALFONSO SANTOFIMIO FERNÁNDEZ*

Resumen

El objetivo central de esta investigación fue identificar los retos superiores de la educación policial de cara al Proceso de Transformación Integral de la Policía Nacional. Para su desarrollo se acudió a una metodología cualitativa, a partir del desarrollo de tres fases: teórica, identificando los mandatos normativos y de política que sientan la línea de la educación policial; descriptiva, a través de un reconocimiento y análisis de las metas que debe enfrentar la Dirección de Educación Policial (anteriormente Dirección Nacional de Escuelas) de la Policía Nacional y las acciones que se deben emprender para su alcance, así como las necesidades que se presentan desde las escuelas de formación de la Institución; y exploratoria, que comprende, a partir de los resultados de las

fases anteriores, la identificación y el análisis de los retos de la educación policial. Los resultados a los que se llega representan un aporte a las acciones y tareas pendientes que debe asumir la Institución en materia de educación.

Palabras clave: educación; policía; doctrina; profesión; calidad.

GAPS BETWEEN THE POLICE DOCTRINE AND PLANNING AND DELIVERY OF POLICE SURVEILLANCE SERVICE IN THE METROPOLITAN OF BOGOTÁ

Abstract

The central objective of this research was to identify the major challenges of police education for the Comprehensive Transform-

* Magíster en Criminología y Victimología. Analista de Planeación Institucional, Centro de Pensamiento y Doctrina Policial, Policía Nacional. [luis.santofimio@correo.policia.gov.co]; [https://orcid.org/0000-0002-5927-2938].

Recibido: 29 de marzo de 2023 / Modificado: 13 de febrero de 2024 / Aceptado: 22 de febrero de 2024

Para citar este artículo:

Santofimio Fernández, L. A. (2024). Retos superiores de la educación policial, de cara al Proceso de Transformación Integral de la Policía Nacional. *Opera*, 35, 121-147.

DOI: <https://doi.org/10.18601/16578651.n35.07>

mation Process of the National Police. For its development, a qualitative methodology was used based on the development of three phases: theoretical, identifying the normative and political mandates that establish the line of police education; descriptive, through a recognition and analysis of the goals that the Police Education Directorate (formerly National Directorate of Schools) of the National Police must face and the actions that must be undertaken to achieve them, as well as the needs that arise from the training schools of the Institution ; and exploratory, which includes, based on the results of the previous phases, the identification and analysis of the challenges of police education. The results reached represent a contribution on the actions and pending tasks that the Institution must assume in the field of education.

Key words: Doctrine; surveillance; police; gaps; planning.

INTRODUCCIÓN

La educación policial, en el devenir histórico de la Policía Nacional de Colombia, ha estado en el centro de los temas de interés sobre los que se definen estrategias, políticas y líneas de acción que muestran un recorrido hacia su consolidación y avance. De tal forma, la actividad de policía pasó de concebirse como un oficio, para ahora estructurarse como una profesión.

En este sentido existen antecedentes en Norteamérica y Europa que son coincidentes, pudiéndose identificar avances significati-

vos en materia de profesionalización de los cuerpos de policía en el mundo. En el caso colombiano, desde la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro” se han desarrollado ejercicios de investigación que aportan a la fundamentación epistemológica de la educación policial, resaltando la implementación del Proceso de Transformación Integral, mediante el cual se impulsó la Ley 2179 de 2021 (30 de diciembre de 2021), en la que se establecen el Estatuto de carrera y las normas para la profesionalización policial, se avanza en la conceptualización de la profesión policial, sus atributos y ecosistema funcional para el fortalecimiento del entrenamiento y la validación de estándares de desempeño que garanticen el cumplimiento efectivo del servicio público de policía. Este viraje en el abordaje de la educación policial es crucial por cuanto propone un acercamiento diferente a la formación del cuerpo policial, al pasar de una educación dirigida a las labores puntuales del desempeño hacia una mirada integral del deber ser de los uniformados en el contexto de una institución civil que propende por la seguridad y la convivencia.

Las transformaciones sociales, los cambios jurídicos y legislativos respecto a la educación y el servicio de policía, el Plan de Transformación Integral de la Policía Nacional y los avances investigativos sobre los fundamentos epistemológicos de la educación policial hacen necesario dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son retos superiores que debe asumir la educación policial en Colombia a la luz del Proceso de Transformación Integral de la Policía Nacional (PTI)?

LA PROFESIONALIZACIÓN POLICIAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN INTEGRAL

Como consta en la referida Ley, el PTI ocupa un lugar crucial por su enfoque en la modernización y eficiencia, mediante las cuales se busca mejorar la capacidad de respuesta ante desafíos como el crimen organizado y el narcotráfico, así como otras amenazas al orden y la convivencia en Colombia. La profesionalización del personal es un pilar clave en este proceso, ya que eleva los estándares de educación y entrenamiento, en lo cual se abarcan habilidades técnicas, conocimientos en derechos humanos y ética profesional. La profesionalización, entonces, se entiende como vehículo a través del cual se pueden lograr tales objetivos, asegurando una aplicación de la ley más justa y efectiva, en consonancia con los principios democráticos y los derechos humanos.

La profesionalización se entiende semánticamente como la acción de profesionalizar; dar carácter de profesión a una actividad o convertir a un aficionado en profesional (persona que ejerce una profesión) (DRAE, 2020). Implica un proceso que combina elementos teóricos y prácticos para la apropiación de conocimiento y el desarrollo de habilidades para el desempeño profesional de una manera idónea y conforme a los lineamientos éticos de la profesión.

Según Triana (2021), la profesionalización requiere la combinación de actitudes, conocimientos, recursos y el papel activo de los diferentes actores en una ocupación. Esto refleja, al decir de Martinet *et al.* (2004) las características de una profesión, que se relacionan

con la cantidad de conocimientos y habilidades usadas en el desempeño profesional. Además, el desarrollo de habilidades y la aplicación de conocimientos en el servicio policial son cruciales para su desempeño, idea concordante con los aportes de Lang (1999), quien expone que la profesionalización es la construcción de una profesionalidad, cuyo objetivo es el desempeño con dominio práctico y racionalizado.

El proceso de profesionalización se plantea desde los aportes de Klegon (1978), quien describe ocho estrategias para la profesionalización; y de Allen (1991), quien agrega que dichas estrategias deben ubicarse dentro de cuatro esferas de influencia (tabla 1).

Como un desarrollo de la propuesta descrita, Mitchel y Casey (2007) (citados por Ramírez, 2021), presentan un modelo de profesionalización policial bajo seis objetivos: definición de la profesión policial, educación universitaria para la labor policial, un campo que genere conocimiento epistémico, desarrollo profesional continuo, acreditación de educación policial y la creación de un cuerpo profesional de policía.

La profesionalización policial demanda una actualización y adecuación permanente, dinámica, flexible y organizada (Ramírez, 2021), que se ajuste a los cambios sociales (Arce, 2008). Así las cosas, es necesaria una redefinición periódica del tipo de policía que se necesita, determinando un perfil adecuado en capacitación y habilidades personales (Dammert, 2007), buscando mejorar las competencias del sujeto policial (Arce, 2008). Para esto se precisa consolidar una doctrina que oriente el ser y el quehacer del policía (Bulla y Guarín, 2015).

TABLA 1. ESFERAS DE INFLUENCIA Y ESTRATEGIAS PARA LA PROFESIONALIZACIÓN

Esferas de influencia	Estrategias de Klegon para la profesionalización
<ul style="list-style-type: none"> • Económica • Política • Social • Intelectual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de un código de ética: promoción de este como símbolo y pretensión del ejercicio de la profesión para el bien común. 2. Delineación del área de especialidad: definición epistemológica del campo de conocimiento exclusivo, como fundamento de conocimiento de la profesión válida. 3. Control de la educación y el ingreso: la educación debe ser universitaria y debe tener un cuidadoso control de la(s) asociación(es) profesional(es). 4. Definición de niveles de competencia: promoción de clasificaciones de membresía con base en el prestigio y la condición de quienes logran un más alto nivel en la profesión. 5. Determinación de criterios: la profesión determinará sus propios criterios de ejercicio (autonomía). 6. Desarrollo de la imagen: promoción pública de una imagen positiva de la profesión. Al convencer al público de su profesionalismo, la ocupación recibirá a cambio el reconocimiento y la condición de profesión. 7. Unificación profesional: la profesión debe estar unida ya que la división en facciones socaba la confianza pública. 8. Logro de una relación con el Estado: se requiere y se logra una relación balanceada con el Estado a través del reconocimiento y el registro legislativo (Allen, 1991, pp. 53-54).

Fuente: Allen (1991) citado por Triana (2021).

Hacia un nuevo modelo de profesionalización de la Policía Nacional de Colombia

Acorde a la Ley 2179 de 2021, la profesionalización policial se plantea como un proceso integral y permanente que engloba varios aspectos clave: 1) educación y formación continua: la profesionalización se sustenta en un sistema educativo riguroso y continuo, que incluye formación, capacitación y entrenamiento integral del personal, el cual abarca desde la formación inicial hasta programas avanzados en diversas etapas de la carrera policial; 2) enfoque en derechos humanos: la educación policial se orienta fuertemente hacia el conocimiento y respeto de los derechos humanos y los principios democráticos, asegurando que el ejercicio de la función policial esté

alineado con estos valores fundamentales; 3) desarrollo de competencias teórico-prácticas: se busca desarrollar habilidades y competencias esenciales para el desempeño efectivo y ético de la profesión policial, incluyendo la toma de decisiones basada en un pensamiento reflexivo y crítico; 4) énfasis en ética y valores policiales: se fomenta el fortalecimiento de comportamientos éticos y el cumplimiento de un código de ética policial, reforzando la integridad y responsabilidad en el servicio; 5) integración de la investigación científica y la docencia: la profesionalización implica también un compromiso con la investigación científica en asuntos policiales y la formación docente, lo cual contribuye a la constante actualización y mejora de las prácticas policiales; 6) supervisión y rendición de cuentas: se

establecen mecanismos de supervisión, como audiencias públicas y reportes al Congreso, para garantizar transparencia y responsabilidad en el proceso de educación policial; 7) accesibilidad y gratuidad: se promueve el acceso a la educación policial a través de políticas como la matrícula cero, garantizando que la formación profesional esté disponible para un amplio espectro de la sociedad.

De tal suerte que la profesionalización policial se concibe como un proceso holístico y dinámico que, además de centrarse en habilidades técnicas, también contempla el desarrollo ético, el respeto por los derechos humanos, y la continua adaptación y mejora a través de la educación y la investigación.

Desde un enfoque académico, a partir de investigaciones nacionales (Cortés *et al.*, 2017), de referenciaci3nes internacionales para observar los modelos educativos policiales, de estudios analíticos sobre el ejercicio de la profesi3n policial realizados desde diferentes organismos y centros de pensamiento, y conforme a las sugerencias recibidas desde el enfoque metodol3gico “Hablemos de Policía”, se definieron los lineamientos para avanzar en la profesionalizaci3n policial, con la presentaci3n de un nuevo Estatuto de Carrera.

“Hablemos de Policía” es una metodol3gia de diálogo e interacci3n entre la Policía Nacional de Colombia y la sociedad civil. Forma parte de un lineamiento transversal dentro del PTI y tiene un enfoque especial en la participaci3n ciudadana. Esta metodol3gia tiene como objetivo principal la identificaci3n de propuestas que contribuyan a mejorar el servicio policial, integrando las observaciones y sugerencias de la ciudadanía directamente

en el proceso de transformaci3n. Entre agosto y diciembre de 2021, se realizaron 140 jornadas de trabajo, que sumaron un total de 460 horas de diálogo. Las actividades se llevaron a cabo en 37 ciudades de Colombia, con más de 10.000 participantes, incluyendo miembros de la sociedad civil, líderes comunitarios, jóvenes, policías, la reserva policial, expertos y familias (Palencia *et al.*, 2022).

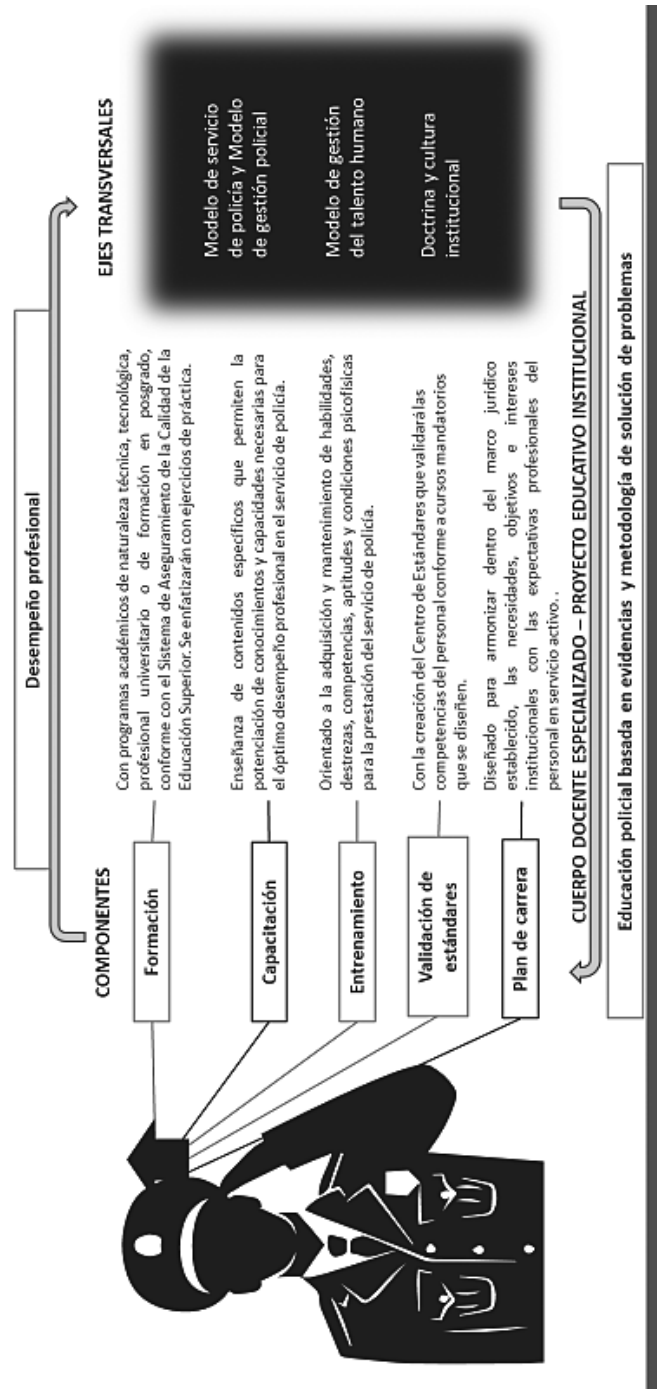
Con el Estatuto de Carrera se aporta en:

- La definici3n de la profesi3n policial con sus atributos y requisitos.
- La reafirmaci3n del carácter profesional de la educaci3n policial, con niveles de formaci3n, capacitaci3n y acreditaci3n.
- Un desarrollo profesional permanente a través del entrenamiento, la implementaci3n de cursos mandatorios y educaci3n continua.
- La validaci3n periódica de competencias para el ejercicio de la profesi3n, con definici3n de estándares.
- La garantía de consolidar un cuerpo de profesionales con un plan de carrera que dignifica la profesi3n.

De esta manera, se inicia un nuevo modelo de profesionalizaci3n policial en el que se definen cinco componentes: formaci3n inicial, capacitaci3n, entrenamiento, validaci3n de competencias y un plan de carrera con lineamientos específicos asociados con las tendencias y proyecciones en cuanto a calidad educativa y las expectativas del desempeño profesional.

Durante el ejercicio profesional, estos componentes se alimentan y complementan recíprocamente con el servicio de policía

FIGURA 1. MODELO DE PROFESIONALIZACIÓN POLICIAL



Fuente: elaboración propia a partir de Nuevo Estatuto de Carrera y profesionalización policial (2021), y fundamentos conceptuales expuestos en el documento.

desde el modelo de policía, el modelo de gestión organizacional existente, el modelo de gestión del talento humano, y la doctrina y la cultura institucional como contextos que aseguran los lineamientos normativos, éticos, axiológicos, culturales y de identidad de la Policía Nacional como cuerpo profesional que desempeña un servicio público para el Estado.

A continuación, se hace una explicación conceptual de cada uno de los componentes que integran el modelo de profesionalización policial como un ecosistema funcional y dinámico.

Formación

La Policía Nacional define formación policial como la “enseñanza integral a cargo de la Dirección de Educación Policial, orientada al desarrollo de competencias policiales de los estudiantes en los ámbitos personal, social y cultural para desempeñar la profesión y prestar el servicio público de policía” (Ley 2179 de 2021, art. 87). Esto encuentra sustento en artículo 222 de la Constitución Política, cuando refiere lo concerniente a los sistemas de promoción profesional, cultural y social de los miembros de la fuerza pública.

Una formación integral alude al concepto de “la educación del hombre completo, de todas y cada una de sus facultades y dimensiones” (Gervilla, 2000, p. 41). Se refiere, entonces, al desarrollo completo de la persona, no solo en términos de conocimiento, sino también en actitudes, valores, habilidades sociales, físicas y éticas (Faure *et al.*, 1973).

La propuesta educativa en la Policía Nacional se enfoca en el desarrollo de cada

individuo como ser único en proceso de autorrealización y aprendizaje continuo. De tal modo, la formación policial se basa en un enfoque pedagógico de competencias y se sustenta en tres teorías pedagógicas: modelo cognitivo, conductista y enfoque crítico reflexivo, que contribuyen significativamente al desarrollo de los perfiles profesionales de los futuros policías (DINAE, 2021).

Programas académicos

La formación policial se cumple a través de programas académicos que se definen como “la oferta educativa de la Dirección de Educación Policial, constituida por procesos documentados que permiten organizar y detallar el diseño curricular, así como el desarrollo académico-pedagógico para la formación, capacitación y entrenamiento policial” (Ley 2179 de 2021, art. 86).

Para la definición y el diseño de los programas académicos policiales se determina que deben: orientarse a la preparación para el ejercicio de la profesión policial; integrar el componente práctico; sustentarse en la metodología de solución de problemas; facilitar la adquisición, apropiación y comprensión de conocimientos, habilidades y desarrollo de competencias para la prestación del servicio de policía; facilitar el uso de escenarios para la recreación o experimentación de condiciones propias del ejercicio profesional; considerar los aportes provenientes de evaluaciones e investigaciones académicas desarrolladas por grupos de investigación debidamente escalafonados y acreditados ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o quien haga sus

veces; considerar las evidencias derivadas del análisis de la jurisprudencia de organismos nacionales e internacionales sobre derechos humanos e investigación en la materia, que suministren el Ministerio Público y la sociedad civil para estos efectos; ser aprobados por el Consejo Superior de Educación Policial, y cumplir con las condiciones establecidas en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Según se colige del articulado de la Ley 2179 de 2021 (30 de diciembre), el modelo de profesionalización policial se concibe desde una formación progresiva, con una oferta de programas académicos de naturaleza técnica, tecnológica, profesional universitario o de formación en posgrado, según lo requiera la profesión policial. Estos programas son requisito para ascender en las categorías de oficiales y nivel ejecutivo. Igualmente, son requisito para acceder a la tercera distinción, para el personal de patrulleros del nivel ejecutivo y los patrulleros de policía (tabla 2).

Además de los lineamientos expuestos y los programas académicos exigidos, el componente de formación del modelo de profesionalización policial incorpora una serie de criterios referentes al acceso a otros programas académicos, homologación de estudios, gratuidad en la matrícula y proceso de ascenso.

Capacitación

La capacitación se define como “la enseñanza de contenidos específicos que permiten la potenciación de conocimientos y capacidades necesarias para el óptimo desempeño profesional en el servicio de policía” (Ley 2179 de 2021, art. 88).

La Policía Nacional ha logrado consolidar una oferta educativa de cursos especializados para potencializar el conocimiento en áreas específicas del desempeño profesional, buscando cubrir las necesidades de idoneidad en cuanto a la realización de oficios concretos relacionados con el ejercicio de la profesión. Se surte

TABLA 2. PROGRAMAS ACADÉMICOS OBLIGATORIOS

Categoría	Formación inicial	Formación continua
Oficial	Pregrado en Administración Policial	Especialización en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía, maestría en la dirección intermedia del servicio de policía y curso en alta dirección policial (según cada nivel de ascenso)
Oficial (aspirante con pregrado previo)	Especialización en Servicio de Policía	Tecnología en gestión del servicio de policía, especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial y profesional universitario en administración policial (según cada nivel de ascenso).
Nivel ejecutivo	Técnico profesional en Servicio de Policía	Programa académico de nivel tecnológico en el ámbito del servicio de policía.
Patrullero del nivel ejecutivo y patrullero de policía	Técnico profesional en Servicio de Policía	

Fuente: elaboración propia a partir de la Ley 2179 de 2021.

de una amplia oferta de cursos y diplomados diseñados para la enseñanza presencial o virtual, lo que ha permitido ser un referente para policías homólogos y tener la oportunidad de la internacionalización educativa.

En el modelo de profesionalización policial, la capacitación se aborda desde la forma como actúa y la forma de cumplir el servicio que realiza (Tudela, 2011). En tal sentido, se debe responder a las realidades y necesidades laborales del profesional de policía y de la Institución.

La capacitación también se puede entender como un mecanismo de educación continua que perfecciona habilidades y destrezas para cumplir con las funciones de un cargo u oficio específico. Esto hace parte del concepto de educación para el trabajo y desarrollo humano, y la educación no formal, ya que incluye variedad de eventos académicos para la potenciación del conocimiento y pueden conducir o no a la certificación de una aptitud ocupacional.

Entrenamiento

En el modelo de profesionalización policial, el entrenamiento se define como “el componente específico de la educación policial, orientado a la adquisición y mantenimiento de habilidades, destrezas, competencias, aptitudes y condiciones psicofísicas, para fortalecer las capacidades del personal uniformado de la Policía Nacional y la prestación del servicio de policía” (Ley 2179 de 2021, art. 89).

Para Triana (2021), la importancia del entrenamiento radica en que su enfoque está más orientado a la cualificación de competen-

cias y no tanto a la expedición de un título; además, se fundamenta casi exclusivamente en la práctica. Por tanto, el propósito formativo

... no se limita al reconocimiento generalizado de un contexto impuesto o materializado desde lo escrito meramente, sino que trasciende a la interpretación de la realidad en contexto, a la comprensión de lo cotidiano desde sus vivencias y experiencias [por tanto,] En el entrenamiento policial cobra vigencia la construcción del conocimiento práctico colmado de sentido común, ya que el desarrollo de competencias en este contexto, más que una imposición, se convierte en la aplicación táctica de conceptos unificados para evitar la improvisación en el desarrollo de los procedimientos policiales y, por ende, reducir la comisión de errores en la toma de decisiones. (p. 51)

El modelo de profesionalización propuesto innova con la resignificación del entrenamiento como componente fundamental de la educación policial. En consecuencia, se determina la creación de cursos mandatorios, “estructurados de manera específica sobre materias inherentes al servicio de policía, en pro de fortalecer las competencias del uniformado para el desempeño en la profesión de policía” (Congreso de la República de Colombia, Ley 2179 de 2021, art. 98), los cuales cumplen las siguientes características:

- Deben ser diseñados desde la Dirección de Educación Policial con fundamento en los lineamientos emitidos por el Centro de Estándares de la Policía Nacional.
- Están dirigidos a todo el personal uniformado y son esenciales y obligatorios. Requieren certificación.

- Buscan fortalecer las competencias policiales, de acuerdo con las necesidades del servicio de policía.
- Estarán referidos al respeto y protección de los derechos humanos, uso legítimo de la fuerza, procedimientos policiales, atención al ciudadano, y los demás que establezca el director general de la Policía Nacional.
- Su certificación será un requisito para ascensos y distinciones (Ley 2179 de 2021).

Validación de estándares

La estandarización de los procedimientos policiales donde el uniformado tiene contacto directo con el ciudadano exige una educación y validación de conocimientos diferencial, por lo cual la implementación de un ente dedicado al diseño y validación de estándares policiales en la Policía Nacional es una necesidad (Carrillo, 2021).

Con ello se garantizan las habilidades y competencias del uniformado para el servicio de policía, bajo parámetros de protección de los derechos humanos y el apego al ordenamiento jurídico colombiano, lo que legitima el actuar policial y genera niveles de credibilidad.

El modelo de profesionalización policial incorpora el Centro de Estándares como la instancia encargada de “establecer las pautas mínimas profesionales para la prestación y mejoramiento del servicio de policía; así como, validar las competencias del personal uniformado de la Policía Nacional” (Ley 2179 de 2021, art. 96).

Su implementación se hará en el marco de un proyecto de cooperación técnica con el Gobierno de Estados Unidos, para la asesoría y el acompañamiento en el diseño, la implementación y puesta en marcha, tomando como referencia el modelo Peace Officer Standard and Training (POST), comisión de carácter estatal que tiene dedicación exclusiva para la definición de los estándares mínimos profesionales que debe cumplir un oficial de policía, así como la certificación de su entrenamiento bajo esos mismos requisitos, y su validación final para poder ejercer la profesión en los cuerpos de policía debidamente acreditados en ese territorio (Carrillo, 2021).

Ahora bien, el Centro de Estándares tendrá como propósitos principales:

- a. Diseñar y validar a partir de la investigación de campo los estándares apropiados a los procedimientos de policía en las condiciones que el entorno y el servicio lo exijan, teniendo de presente las cuatro grandes temáticas ya comentadas.
- b. Generar la doctrina policial respecto de los estándares, tomando como referentes los resultados de investigación, producto del análisis y estudio de los casos de policía bajo observación de la unidad.
- c. Promover en la educación policial la mejora de los procesos de entrenamiento, así como de los métodos por emplear para la instrucción y enseñanza con base en comportamientos asociados a las competencias que debe poseer el uniformado para la prestación del servicio.
- d. Validar las competencias y habilidades de los uniformados en materia del

cumplimiento de los estándares (cursos mandatorios y competencias de la formación inicial), sin importar el rango o la especialidad que posea en todo el territorio nacional.

- e. Brindar herramientas conceptuales y metodológicas que certifiquen y cualifiquen el servicio de policía, ante la responsabilidad institucional de apoyar y hacer cumplir el mandato constitucional en concordancia con las disposiciones legales y la política pública de gobierno en cada momento (Ley 2179 de 2021).

El Centro de Estándares de la Policía Nacional presentará los estándares definidos a una comisión consultiva que se crea con la participación de los ministerios de Defensa Nacional y del Interior, así como un representante del Colegio Profesional de Administradores Policiales, quienes se encargarán de emitir las recomendaciones pertinentes.

Plan de carrera

El Plan de carrera es una herramienta estratégica que permite orientar esfuerzos para armonizar, dentro del marco jurídico establecido, las necesidades, los objetivos e intereses institucionales con las expectativas profesionales del personal en servicio activo.

El Plan se diseña y se desarrolla por la Policía Nacional, estableciendo cargos estratégicos, planes de sucesión y rutas de carrera, teniendo en cuenta como mínimo grados, tiempos, cargos, tipos de unidad, niveles de responsabilidad y profesionalización, así como procesos de acuerdo con la misionalidad

y necesidades institucionales. De tal modo, el Plan de carrera es un componente del modelo de profesionalización policial porque cumple un factor determinante en la gestión del conocimiento institucional.

Esta herramienta se alinea con los aportes de Hernández (2014), quien identifica el conocimiento como activo importante para las organizaciones, siendo su gestión un factor que añade valor a los productos o servicios que produce. Igualmente, Lopera y Quiroz (2013) lo conciben como un capital intelectual intangible, que permite la innovación, la mejora de la gestión de calidad y la efectividad. El dueño de esos intangibles es el talento humano; por eso la tarea de saber gestionar ese conocimiento con un plan de carrera es esencial.

Con lo anterior, el Plan de carrera debe ir acompañado de medidas aplicables a todo el personal en materia de bienestar policial, salud mental y una estrategia integral de acondicionamiento físico, las cuales tendrán injerencia directa en la disposición para el servicio, la calidad de este, así como en las condiciones personales y familiares del uniformado.

El modelo de profesionalización policial, con el rediseño de programas de pregrado y posgrado para la formación profesional, la educación continua con eventos de capacitación, el entrenamiento en cursos mandatorios con validación de estándares mínimos enfocados al desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para prestar un servicio de calidad en materia de la profesión de policía alineados al plan de carrera de los uniformados, redundará en el incremento de los índices de legitimidad que la Institución debe tener al interior de la sociedad colombiana, lo que se traduce en

mejores indicadores de confianza, el acercamiento real con el ciudadano, la disminución de las intervenciones policiales negativas y un aumento en la percepción de seguridad.

Para que el modelo de profesionalización represente un círculo virtuoso funcional y dinámico se debe mantener una permanente interacción entre factores como el cuerpo docente calificado, el Proyecto Educativo Institucional, el desempeño policial y la Institución de Educación Superior. El diálogo y la autoevaluación permanente entre estos factores generará oportunidades de mejora e innovación que retroalimentarán las etapas de formación, capacitación y entrenamiento policial.

De la misma manera, desde la docencia se deben entregar las herramientas suficientes para el ejercicio de la profesión, manteniendo el radar en las perspectivas de la educación y los avances de las instituciones policiales en el mundo. Un círculo de valor que se verá enriquecido además con la experiencia de los uniformados en el desempeño de sus cargos, con los elementos que conforman la doctrina y cultura institucional, con el modelo de gestión de la Institución y con el modelo de policía que implemente el Estado.

Por ser la docencia un eje fundamental en el modelo de profesionalización policial, se considera pertinente abordar los principales mandatos contenidos en la Ley 2179 de 2021, en la cual se dispone la conformación de un cuerpo docente policial de carácter profesional, con competencias propias de la educación policial, con un plan de desarrollo profesoral que perfeccione de manera permanente la actividad

docente, al que se le debe brindar un sistema de estímulos e incentivos asociados al desempeño y la trayectoria del docente.

Para fortalecer la educación policial con enfoque en derechos humanos y desde el ámbito de la docencia, las entidades públicas y privadas, entes de control, así como otras instituciones educativas sin ánimo de lucro, universidades u organismos nacionales e internacionales, de carácter público o privado, podrán apoyar en la formación, capacitación y entrenamiento del personal uniformado de la Policía Nacional a través de los correspondientes convenios, alianzas, cartas de intención y estrategias de cooperación interinstitucional. Para el ejercicio docente se tendrá en cuenta:

- a. la idoneidad en el área disciplinar y un conocimiento teórico-práctico del servicio público de policía y el ejercicio de la profesión de policía.
- b. Actualización pedagógica, con el fin de mantener vigente el conocimiento y la práctica necesaria para el desarrollo de los programas académicos.
- c. El plan de carrera determinará la permanencia y las rutas necesarias del personal uniformado que ejerce la docencia, a fin de mantener la idoneidad.
- d. Para la formación policial en derechos humanos, harán parte del cuerpo de docentes personal civil con trayectoria y reconocimiento por sus estudios o investigaciones en materia de derechos humanos, derechos de las mujeres y población LGTBI (Ley 2179 de 2021).

METODOLOGÍA

El abordaje de la investigación se hizo desde el enfoque cualitativo, considerando para el desarrollo de sus objetivos tres fases: teórica, descriptiva y exploratoria, cada una soportada en técnicas específicas de recolección de información y análisis.

La fase teórica comprendió un reconocimiento de los mandatos normativos y de política que se han establecido en torno a la profesionalización policial.

La fase descriptiva consistió en la identificación de los retos que dichas tendencias y mandatos normativos generan a la Dirección de Educación Policial de la Policía Nacional. También se hizo un reconocimiento de las necesidades educativas de las 24 escuelas de formación de la Institución. Para esto se diseñó una matriz de recolección de información, la cual fue socializada ante una mesa de expertos en donde participó cada uno de los jefes de las diferentes dependencias que integran la Dirección de Educación Policial¹, a quienes se les indagó sobre los retos que desde sus dependencias deberán asumir para la plena implementación del Proceso de Transformación Integral de la Policía Nacional, específicamente lo relacionado con la educación policial, y sobre las necesidades que en las escuelas se presentaban y que se constituyen como brechas para el mencionado proceso.

Por último, en la fase exploratoria, se recogió la información recabada para identificar y analizar las metas de desarrollo que presenta la Policía Nacional en materia de profesionalización policial en el marco de Proceso de Transformación Integral.

RETOS SUPERIORES DE LA EDUCACIÓN POLICIAL

Para la identificación de los retos superiores de la educación policial, de cara al proceso de transformación integral de la Policía Nacional, se consideraron tres miradas diferenciales: los mandatos normativos y de política; las metas de la Dirección de Educación Policial, con sus líneas diferenciales, y la matriz diagnóstica de necesidades aplicada a 24 escuelas de formación policial.

Mandatos normativos y de política

Específicamente se consideraron dos documentos con plena vigencia: la Ley 2179 de 2021, “Por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones” y la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021- 2026 (Ministerio

¹ La Dirección de Educación Policial de la Policía Nacional de Colombia es la encargada de la formación integral del talento humano de la institución, a través del sistema educativo policial, cumpliendo funciones de docencia, investigación y proyección social. Esta dirección tiene como misión contribuir a la satisfacción de las necesidades de convivencia a través de la formación del personal policial.

de Defensa Nacional de Colombia, 2021). Independiente de las reformas en estructura orgánica y el modelo de profesionalización ya explicado, en la tabla 3 se destacan los mandatos por considerar.

Metas de la Dirección de Educación Policial

En coordinación con el Área de Evaluación de Calidad de la Dirección de Educación Policial, el grupo de investigadores diseñó un

TABLA 3. MANDATOS DE LEY Y DE POLÍTICA PÚBLICA FRENTE A EDUCACIÓN POLICIAL

Documento	Mandatos para la educación policial
Ley 2179 de 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Definir contenidos de los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento. Deben estar encaminados a la preparación para el ejercicio de la profesión policial, a través de la integración de la práctica policial al currículo, sustentada en metodologías de solución de problemas. - Establecer parámetros y criterios para la certificación de idoneidad. - Fortalecer los comportamientos éticos del personal de estudiantes y personal uniformado en pro de contribuir al desarrollo personal, profesional y ocupacional para la prestación del servicio público de policía en el territorio nacional. - Priorizar la investigación científica en el ámbito del servicio público de policía y el ejercicio de la profesión de policía. - Formar, entre otras competencias, la toma de decisiones por parte del uniformado de manera independiente y autónoma en el servicio de policía, con base en un pensamiento reflexivo y crítico. - Realizar audiencias públicas de rendición de cuentas en temas de educación y presentar informe ante el Congreso. - Conformar el cuerpo docente policial de carácter profesional con competencias propias de la educación policial. - Fortalecer la educación policial con enfoque en derechos humanos. - Privilegiar el uso de escenarios que permitan recrear y experimentar las condiciones propias del ejercicio profesional. - Establecer criterios para homologar estudios afines a la profesión de policía, que se adelanten en el país o en el exterior. - Presentar, para aprobación del Consejo Superior de Educación Policial, la regulación de la capacitación y el entrenamiento del personal uniformado de la Policía Nacional. - Adoptar la gratuidad en la matrícula para los estudiantes a Patrulleros de Policía de la Policía Nacional, de menores recursos. - Diseñar los cursos mandatorios para el personal uniformado de la Policía Nacional conforme los lineamientos del Centro de Estándares.
Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021- 2026	<p>Propone cinco líneas estratégicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y desarrollo integral de militares y policías. - Educación militar y policial: impulsar la pertinencia y la calidad de la educación en la Fuerza Pública. - Investigación aplicada, desarrollo e innovación militar y policial sostenible de proyección nacional e internacional. - Enseñanza, aprendizaje y certificación de una o más lenguas para Fuerzas Militares y la Policía Nacional. - Uso y apropiación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones aplicadas a la educación.

Fuente: elaboración propia a partir de la Ley 2179 de 2021 y Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026 (Ministerio de Defensa Nacional de Colombia, 2021).

instrumento de recolección de información para consultar a un panel de expertos integrado por los jefes de las vicerrectorías y dependencias de la unidad respecto a: ¿cuáles son las metas o retos superiores de la educación policial en cada ámbito o área que se señala?

En la tabla 4 se recogen las principales metas y acciones que se consideraron perti-

nentes en los siguientes ámbitos: formación, estudiantes, docencia, entrenamiento, doctrina educativa, modelo pedagógico, proyección social, investigación, seguimiento al egresado, bienestar universitario, educación continua, educación virtual, calidad educativa, plataforma estratégica, internacionalización educativa y gestión administrativa y financiera.

TABLA 4. LÍNEAS DIFERENCIALES DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN POLICIAL

Metas	Acciones
<i>Formación</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Lograr la formación de todo el personal policial, mediante la oferta de sus diferentes programas, de tal forma que se garantice la profesionalización del servicio de policía de acuerdo con las diferentes especialidades del servicio. - Fortalecer la calidad del servicio de policía, mediante un funcionario competente para el desempeño profesional y personal. - Generar porcentajes de estímulo académico en becas para los programas ofertados por la Institución, de tal forma que pueda beneficiarse especialmente el personal que no cuenta con los recursos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Virtualización de programas para lograr el acceso masivo a los mismos - Aumentar el porcentaje de becas, para que el personal, se inscriba en los programas académicos que desee. - Mejoramiento de la calidad educativa a través de los Resultados de Aprendizaje. - Formación, actualización de la normatividad. - Potenciación del conocimiento a los estudiantes a través del fortalecimiento del Manual Académico.
<i>Estudiantes</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Generar estrategias didácticas que permitan garantizar que el estudiante adquiera las competencias y los resultados de aprendizaje propuestos en el proceso de formación. - Identificar los métodos más efectivos para evaluar los aprendizajes adquiridos en la formación y que van a impactar directamente en el servicio de policía. - Diseñar estrategias de seguimiento y acompañamiento, para aquellos estudiantes, que no logran los resultados de aprendizaje propuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer estrategias de mayor impacto en el aprendizaje del estudiante. - Identificar las fallas más comunes en los recién egresados, de tal forma que se generen acciones específicas para el fortalecimiento del perfil, acorde con las necesidades del servicio. - Establecer de manera clara los criterios de desempeño en cada uno de los ejercicios para la evaluación de los estudiantes. - Mejoramiento en la educación integral en cultura, derechos humanos, derecho internacional humanitario, formación ética, liderazgo, innovación, servicio comunitario, de acuerdo con las necesidades del país.
<i>Docencia</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un modelo de evaluación docente desde la gestión de desempeño, asociada a los productos de 	<ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar el personal que cuente con los mejores perfiles académicos y que le guste la docencia para ser

(Continúa)

Metas	Acciones
<p>impacto para los procesos sustantivos de la educación (formación, investigación y extensión).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajustar el sistema de evaluación acorde con las actividades puntuales que enriquecen los procesos de DIEPO. - Alinear el Plan de Desarrollo Profesional, Estatuto Docente con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Dirección de Educación Policial. - Crear el Plan de Carrera del Docente e Instructor Policial. 	<p>vinculado a la DIEPO, garantizando su permanencia en la misma aportando a los procesos de formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar procesos de selección mediante convocatorias para que el personal con las mejores calidades académicas y humanas sea vinculado a las escuelas y se garantice su permanencia en el tiempo. - Generar sistemas de estímulos acorde a los intereses comunes de los docentes (tiempo, condecoraciones, felicitaciones, días de permiso, entre otros) que logran generar productos de investigación. - Consolidar los procesos sustantivos de la educación mediante el aporte de los docentes, creando los estímulos necesarios para incentivar su participación en estas actividades. - Fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias del profesional docente policial, garantizando que su formación sea integral. - Actualizar a los docentes de acuerdo con las nuevas políticas, estrategias pedagógicas y lineamientos, emitidos por la DIEPO y por el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de mejorar el ejercicio docente. - Creación al Estatuto docente para el fortalecimiento, políticas y lineamientos de la formación docente.
<i>Entrenamiento</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Conceptualizar qué va a representar para la Institución este aspecto. - Definir los métodos de instrucción y la forma de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento con lineamientos claros frente a cómo se dan los procesos de entrenamiento, paso a paso, del instructor, el sistema de evaluación. - Fortalecimiento de las competencias en el personal policial. - Creación de aspectos que permitan robustecer el entrenamiento en documentos que aporten a la construcción del paso a paso de los programas de entrenamiento, y, a su vez, la verificación y el control de los mismos, con listas de chequeo, entre otros, documentos que fortalecerán la formación policial.
<i>Doctrina educativa policial</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar la doctrina educativa policial y contribuir de manera propositiva al logro de los objetivos y las metas institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de los documentos doctrinales que rigen cada proceso, con el fin de realizar el respectivo análisis, ajuste o eliminación de la misma teniendo en cuenta el proceso de transformación actual.
<i>Modelo pedagógico</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Determinar características adecuadas para la implantación de un modelo pedagógico. - La Dirección de Educación Policial adoptará para el diseño, desarrollo y evaluación de su gestión educativa todos 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar las características adecuadas para la implantación de un modelo pedagógico integrador como instrumento distintivo de la Dirección de Educación Policial, a través del Proyecto Educativo Universitario (PEU)

(Continúa)

Metas	Acciones
<p>los lineamientos sectoriales, ministeriales e institucionales que surjan en materia de la promoción y difusión de los derechos humanos y derecho internacional humanitario como eje transversal de la acción curricular para la formación integral de sus profesionales; por lo anterior, uno de los retos más exigentes es el de determinar las características adecuadas para la implementación de un modelo pedagógico integrador como instrumento distintivo de la Educación Policial, a través del Proyecto Educativo Universitario (PEU), el cual se convertirá en el marco de referencia para potenciar el conocimiento y desarrollar y fortalecer las competencias para el ejercicio de la profesión policial.</p>	<p>que a su vez se convierte en el marco de referencia para potenciar el conocimiento y desarrollar y fortalecer las competencias para el ejercicio de la profesión policial.</p>
<i>Investigación</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Policía Nacional para el fortalecimiento del servicio de policía. - Generar las necesidades de capacitación de los funcionarios que desarrollan investigación en las unidades. - Fortalecer la Vicerrectoría de Investigación con el talento Humano necesario para atender los diferentes requerimientos y orientar metodológicamente el desarrollo de las investigaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar proyectos de alistamiento tecnológico de los productos de investigación susceptibles de patentabilidad. - Investigadores uniformados con la formación y capacitación académica, que les permita desarrollar proyectos de investigación institucionales que cumplan con los requerimientos establecidos por MinCiencias a través de las ventanillas de verificación. - Productos de investigación, que permitan la generación de nuevo conocimiento e impacto en el servicio de Policía. - Mayor visibilización de la DIEPO, al participar en eventos de investigación nacional e internacional como organizador o ponente. - Mejorar o mantener la categorización de los grupos de investigación de las unidades. - Aumentar el número de investigadores categorizados por MinCiencias. - Mantener o mejorar la categorización de los investigadores ante MinCiencias. - Lograr la comercialización de las patentes obtenidas, producto de las investigaciones adelantadas por las unidades. - Incrementar el número de publicaciones en revistas indexadas. - Obtener recursos financieros para el desarrollo de la investigación.
<i>Proyección social</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Transferir el conocimiento desde el quehacer académico generado al interior de la Institución desde la docencia y la investigación, a fin de integrar a la institución con el entorno y contribuir a la construcción de país. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinencia de la proyección social con el PEI conforme a la naturaleza de la institución. - Fortalecer el aprendizaje de los saberes sociales para mejorar el quehacer institucional.

(Continúa)

Metas	Acciones
	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y alinear las nuevas necesidades del entorno. - La proyección social como función sustantiva de la educación buscará potencializarse en favor de la comunidad, a través de programas de prevención mediante estrategias de interacción que faciliten la participación de la comunidad educativa como gestora del conocimiento durante el proceso de formación. - Fortalecer las competencias blandas de los estudiantes en proceso de formación a través de las actividades que se desplieguen en materia de proyección social.
<i>Bienestar universitario</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la calidad de vida de la comunidad educativa, a través de espacios de interacción. - Crear un sistema de información para optimizar el proceso de medición de los programas de bienestar universitario en cada una de las Escuelas de Policía, con el fin de evaluar el impacto que tiene cada uno de los programas dentro de la comunidad académica policial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aportando a través de servicios tales como la motivación académica, técnicas de estudio, fortalecimiento de habilidades cognitivas y emocionales, a partir de las disciplinas psicosociales.
<i>Seguimiento al egresado</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar una estrategia de seguimiento al egresado sobre la cual se puedan sustentar las decisiones institucionales que permitan superar en forma continua el nivel académico, a través de la educación continua. - Fortalecer las competencias del personal egresado a través del Plan Anual de Educación, adaptándose a las necesidades institucionales y a los requerimientos del país. - Articulación de las direcciones con el fin de identificar las falencias o fortalezas del personal egresado en el campo laboral, con el propósito de evaluar, de manera sistemática, la pertinencia de sus procesos formativos, así como el papel que desempeñan los egresados en el desarrollo del entorno 	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos. - Herramientas de medición. - Canales de comunicación.
<i>Educación continua</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Dinamizar estrategias para la programación efectiva de la capacitación para la actualización policial desde la proyección de impacto, generando una metodología de construcción del PEI que permita satisfacer las necesidades de capacitación para la seguridad ciudadana. - Consolidar en el plan anual de educación los cursos mandatorios sobre derechos humanos, uso legítimo de la fuerza, procedimientos policiales, atención al ciudadano y demás que establezca la Policía Nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

(Continúa)

Metas	Acciones
<i>Educación virtual</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Contar con una educación virtual ajustada a los retos tecnológicos actuales y que responda a las necesidades educativas institucionales. - Contribuir con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones aplicadas a la educación (virtualización de contenidos educativos), utilizar herramientas para facilitar y poner a disposición el conocimiento para todos los integrantes de la institución, aportando a la profesionalización del hombre y la mujer policía. - Lograr el reconocimiento de la Policía Nacional como una de las mejores instituciones del sector público en materia de educación mediada por tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes deben estar influenciados por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y mantener sólidas relaciones de colaboración con la comunidad académica. - Implementar nuevas pedagogías y tecnologías emergentes en los ambientes virtuales de aprendizaje como la inteligencia artificial y el <i>Blockchain</i>.
<i>Calidad educativa</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar y asegurar la calidad educativa policial. - Integrar a los procesos de autoevaluación y evaluación los sistemas de información, con el fin de identificar problemas en tiempo real y soluciones a los mismos. Estos análisis deben aproximarse a la toma de decisiones de la Dirección de Educación Policial en cuanto a los procesos de formación, capacitación y entrenamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de la evaluación y la autoevaluación a la Gestión Académica Policial. - Añanzamiento del Modelo de Evaluación del Aprendizaje para la educación policial a través de los indicadores de logro. - Sostenimiento de la Acreditación en Alta Calidad Institucional y de programas académicos.
<i>Recurso de apoyo académico</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Construir, ampliar y reforzar la infraestructura educativa existente para garantizar una formación teórico-práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer mayor recurso para la construcción de instalaciones educativas que permitan brindar espacios académicos de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación. - Ampliar la infraestructura destinada a la administración y bienestar de estudiantes. - Reforzar estructuralmente la infraestructura de más de 15 años para que pueda cumplir con normas técnicas (antisísmica, eléctrica e hidráulica).
<i>Gestión administrativa y financiera</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Lograr el recurso suficiente para una educación con calidad que permita control de los docentes calificados para el desarrollo de los diferentes currículos. - Articular la gestión académica, financiera y de registro y control a través de un aplicativo (sistema de información) que integre todas las fases de una institución de educación superior (IES), con el fin de maximizar la eficiencia de la Dirección de Educación Policial en su toma de decisiones y tratamiento y análisis de la información. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión ante el Ministerio de Hacienda para incluir el recurso de hora cátedra como un gasto recurrente. - Asignación del recurso por fondos especiales de acuerdo al recaudo realizado por la actividad educativa.

(Continúa)

Metas	Acciones
<i>Internacionalización educativa policial</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las capacidades de movilidad académica en doble vía, privilegiando la transferencia del conocimiento e intercambio cultural. - Promover la movilidad de saberes y desarrollo de competencias interculturales a través de intercambios educativos, pasantías y programas académicos en el exterior 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión eficiente de la información recolectada de la Internacionalización educativa de la DIEPO. - Promoción de alianzas estratégicas con cuerpos de policía de la región para referenciar procesos académicos policiales.
<i>Plataforma estratégica institucional</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar las políticas institucionales y gubernamentales en el sistema educativo policial, a fin de dinamizar los procesos y procedimientos sustanciales de la institución de educación superior DIEPO. - Aportar a la misionalidad de la Policía Nacional por medio de la formación de los funcionarios que la conforman; en ese mismo sentido, capacitar y entrenar a los policiales según las necesidades identificadas. - Cumplir con la misión, visión, principios, valores, objetivos estratégicos y demás aspectos referentes al marco estratégico institucional y lineamientos que permiten la autosostenibilidad de la institución policial. - Conciliar la estructura orgánica de la Dirección de Educación Policial como parte de la Policía Nacional, y su perfil como una institución de educación superior que requiere de una autonomía decisoria y presupuestal para atender acertadamente las funciones sustantivas del sistema educativo de la policía. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alinear los procesos y procedimientos en aras de garantizar el cumplimiento de las políticas institucionales y gubernamentales en la educación policial. - Hacer un diagnóstico de las necesidades de formación y capacitación que se requieren para el personal de la Policía Nacional a fin de cumplir a satisfacción con las metas establecidas en el PAE. - Sensibilizar a la comunidad académica, tanto del nivel central DIEPO como de las Escuelas de Policía, frente a la formulación estratégica institucional.

Fuente: elaboración propia a partir de matriz de consulta a expertos.

Matriz diagnóstica de necesidades para la mejora de las capacidades educativas de las escuelas de formación

Se llevó a cabo un ejercicio de indagación sobre las necesidades coincidentes en las escuelas de formación de la Policía Nacional, buscando determinar aquellas que se presentaban con mayor frecuencia. Para este ejercicio de abordaron siete ámbitos educativos propios de las escuelas. Los resultados se aprecian en la tabla 5.

Es de resaltar que un elemento transversal en todos los ámbitos analizados es la necesidad

de una doctrina institucional actualizada, a partir de la cual se establezcan los lineamientos sobre los cuales las escuelas de formación de la Policía Nacional puedan dirigir sus esfuerzos y acciones. De igual manera, en todos los ámbitos analizados se reconoce la necesidad de disponibilidad de personal calificado, así como la disponibilidad de infraestructura y herramientas o tecnologías actualizadas que permitan mejorar el quehacer formativo y de capacitación desde lo administrativo, extendiéndose a las acciones docentes, investigativas, de proyección y de bienestar.

TABLA 5. NECESIDADES DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN

Ámbito	Necesidades	Porcentaje de influencia ^a
Formación	Coordinación entre el personal que determina las Tablas de Organización Policial (TOP) y las necesidades de personal en relación con la estructura orgánica-académica de cada escuela	100,00
	Actualización de documentos doctrinales en materia educativa	100,00
	Mayor personal que alivie la sobrecarga laboral y procesos para la asignación de personal calificado	83,00
	Infraestructura para prácticas educativas	79,20
	Mayor disponibilidad y actualización tecnológica	79,20
Docencia	Doctrina sobre incorporación, administración, seguimiento y evaluación de personal docente	100,00
	Disponibilidad de personal docente	100,00
	Instalaciones para personal docente	87,50
	Disposición de tecnologías el desarrollo de la gestión docente	83,00
	Definición de parámetros sobre las cátedras	29,20
Investigación	Actualización de documentos doctrinales	100,00
	Personal con dedicación específica en investigación	100,00
	Acceso a bases de datos de investigación y herramientas tecnológicas	83,00
	Mejorar la estructura orgánica de las escuelas para el desarrollo de capacidades propias en torno a la investigación	70,80
	Disponer laboratorios para procesos de investigación	66,70
Proyección social	Disponibilidad de equipo y presupuesto	100,00
	Disponer de personal calificado para el despliegue de acciones	79,20
	Definición de una doctrina clara sobre el proceso de proyección social en las escuelas	75,00
	Disponibilidad de instalaciones y vehículos	50,00
Bienestar universitario	Claridad doctrinal, diferenciando bienestar universitario y bienestar social	100,00
	Disponibilidad de personal calificado	91,70
	Disponibilidad de materiales y tecnología para el cumplimiento de funciones asignadas	87,50
	Delimitar el campo de acción	70,80
	Desarrollo de sistemas de información para seguimiento y gestión con egresados	58,30
Administración y logística	Modernización de instalaciones o asignación de recursos para el constante mantenimiento que requieren aquellas de tradición histórica	79,20

(Continúa)

Ámbito	Necesidades	Porcentaje de influencia ^a
	Incorporación de nuevas tecnologías	79,20
	Personal calificado para la introducción de nuevas tecnologías	70,80
	Actualización doctrinal	62,50
	Actualización de la estructura orgánica	41,70

^a Se basa en el número de menciones por parte de los sujetos informantes.

Fuente: elaboración propia.

RETOS DE LA EDUCACIÓN POLICIAL EN COLOMBIA EN EL MARCO DEL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN INTEGRAL DE LA POLICÍA NACIONAL

A partir de la información recabada en relación con las tendencias, las líneas de política y las propuestas de transformación, las líneas diferenciales de la Dirección de Educación Policial y la situación de brechas de capacidades, se hizo un cruce de variables para identificar aquellas que determinan una meta de desarrollo futuro para la transformación de la educación policial, considerando aspectos como: grado de incidencia del problema, tiempo requerido para su solución, pertinencia conforme a las tendencias y los procesos de transformación. De acuerdo con lo expuesto, se definieron los siguientes retos superiores:

Rediseño organizacional de la institución de educación superior

Se debe hacer con el propósito de optimizar los procesos y procedimientos educativos, así como determinar los cargos y perfiles requeridos para fortalecer la formación, capacitación y el entrenamiento, orientado al mejoramiento

del servicio de policía. Esta meta requiere alcanzar un equilibrio funcional que articule la estructura orgánica de la Policía Nacional con la estructura orgánica ideal de un establecimiento de educación superior, considerando que la Policía Nacional cuenta con 24 sedes educativas en diferentes ciudades del país.

Es un trabajo que se debe pensar primero desde las escuelas. El reto está en crear mecanismos de articulación entre los procesos que se cumplen en el nivel desconcentrado y los que se determinan en el nivel central en el ámbito educativo, Es necesario definir los procesos por implementar en el modelo educativo policial y las dependencias que los desarrollarán con sus respectivas funciones, y proponer unas tablas TOP acordes con las necesidades de la educación policial.

Reforma curricular de programas de formación inicial y formales para el ascenso de oficiales y mandos del nivel ejecutivo

Rediseñar los programas de formación inicial y construir los currículos académicos de los programas de educación formal como requisito para el ascenso del personal de oficiales, miembros del nivel ejecutivo y patrulleros de

policía, garantizando la progresión académica para el desarrollo de la profesión de policía establecida en el proyecto de estatuto de carrera.

Así las cosas, es necesario fortalecer el desarrollo de la profesión policial a través de programas de pregrado y posgrados que privilegien la progresión del conocimiento de la actividad de policía, con el propósito de formar hombres y mujeres con competencias orientadas al servicio y a la protección de derechos y libertades, así como la promoción de los deberes ciudadanos para el logro de niveles óptimos de convivencia ciudadana.

En esta línea se deben incorporar temas como educación virtual o híbrida, desarrollo de cursos abiertos o libres para el perfeccionamiento profesional del policía (microcredencialización), así como nuevas alternativas que profundicen en el desarrollo de tecnologías y la inteligencia artificial para la seguridad y la convivencia.

Las tendencias hablan de incorporar analíticas del aprendizaje y ecosistemas de aprendizaje con muchos roles guiados. Además, enfatizan en la necesidad de entrelazar en el aprendizaje el tema de la formación ciudadana y la formación de la personalidad.

Promoción y desarrollo del docente e instructor policial

La promoción y el desarrollo de la docencia e instrucción tiene como estrategia garantizar el efectivo desempeño docente, beneficiando al estudiante y a la Institución con impacto al servicio. Bajo esta premisa se debe construir un proyecto de estatuto para el desarrollo del docente e instructor policial, el cual deberá contemplar la formación inicial, capacitación

y formación avanzada en docencia universitaria, investigación, nuevas tecnologías aplicadas a la educación y demás temáticas del campo pedagógico y específico profesional, al igual que definir mecanismos para la incorporación, seguimiento y evaluación del docente policial.

Potencialización del enfoque educativo en el entrenamiento policial

Diseño de los procesos de capacitación y entrenamiento policial avalados y validados por estándares profesionales de actuación policial, bajo la creación de los cursos mandatorios orientados y certificados por la Dirección de Educación Policial. Bajo este objetivo, y de cara a la profesionalización policial, se debe desarrollar un proceso de caracterización del entrenamiento como estrategia para garantizar el desempeño competente del uniformado, y disponer centros de entrenamiento o instalaciones adecuadas para el ejercicio práctico de los procedimientos policiales estándar en las diferentes escuelas de formación policial

Actualización de la doctrina educativa policial y los documentos que la movilizan

Actualización de los documentos doctrinales de la educación policial alineados a los resultados del Proceso de Transformación Integral, con el propósito de integrar los lineamientos conceptuales y las innovaciones que plantea el modelo de profesionalización policial. Este numeral abarca desde el proyecto educativo institucional, hasta los manuales, reglamentos, resoluciones, guías, formatos e instrucciones que incluyan todas las áreas funcionales del proceso educativo institucional.

Definición e implementación del modelo pedagógico diferencial de la educación policial

Determinar las características adecuadas para la implantación de un modelo pedagógico integrador como instrumento distintivo de la Dirección de Educación Policial a través del Proyecto Educativo Universitario (PEU), que a su vez se convierte en el marco de referencia para potenciar el conocimiento y desarrollar y fortalecer las competencias para el ejercicio de la profesión policial.

Cierre de la brecha tecnológica para la educación policial

Esta meta no solo se refiere a la dotación de equipos de tecnología y procesadores que apoyen el proceso educativo, sino también a la implementación de sistemas de información que contribuyan a facilitar el desarrollo de todos los ámbitos de la educación (formación, capacitación, docencia, investigación, proyección social, bienestar universitario, administración, logística, entre otros) para estar a la vanguardia en nuevas tecnologías. También incluye temas como la cobertura y el acceso a internet, la vinculación con bases de datos para investigación y la inclusión en la red global de información en temas policiales. Esto se alinea a la política sectorial el uso y apropiación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones aplicadas a la educación.

Implementación de un modelo permanente de internacionalización educativa

Así como la Policía Nacional de Colombia se referencia con otras instituciones policiales

del mundo en temas relacionados con la convivencia y la seguridad, estas policías homólogas tienen en consideración a la Policía Nacional de Colombia para avanzar en sus propias estructuras y modelos. Dentro de las tendencias de la educación, la internacionalización juega un papel fundamental y se debe avanzar en procesos que permitan hacer referenciación, intercambios, homologaciones, pasantías, eventos y otros mecanismos que favorezcan en una globalización del tema de la convivencia y la seguridad.

Consolidación del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Policía Nacional para el fortalecimiento del servicio de policía

Definir lineamientos, proyecciones y propósitos para la investigación policial, fortalecer las capacidades para la investigación e incorporar nuevas tendencias en las líneas del avance tecnológico, el relacionamiento ciudadano y la rendición de cuentas. Hacer más visibles los productos de investigación con un acompañamiento que contribuya a una generación exitosa de productos académicos y científicos.

Lograr el recurso suficiente para una educación con calidad

A partir de un estudio cuantitativo de capacidades, identificar el porcentaje de brechas que se presenta en temas como personal, material y equipo, tecnologías e infraestructura. A partir de esto, diseñar un plan de cierre de brechas que fundamente la urgencia de una asignación presupuestal especial que permita

responder a las exigencias de calidad educativa que se plantean para la educación policial.

CONCLUSIONES

Los mandatos normativos y de política que se reconocen en la Ley 2179 de 2021 y en la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026 se orientan al desarrollo de medidas para la mejora del proceso de formación, capacitación y entrenamiento en cuanto a contenidos, disposición de recursos, tecnologías, infraestructura y capital humano. Estos mandatos reflejan un compromiso significativo con la modernización y profesionalización de la Policía Nacional de Colombia. Al centrarse en aspectos como tecnología y capital humano, la ley y la política de educación buscan asegurar que la formación policial esté alineada con las necesidades y los desafíos contemporáneos, garantizando así una fuerza más eficiente y preparada para los retos actuales.

La metas que se propone alcanzar la Dirección de Educación Policial de la Policía Nacional se presentan en los ámbitos de formación, estudiantes, docencia, entrenamiento, doctrina educativa, modelo pedagógico, proyección social, investigación, seguimiento al egresado, bienestar universitario, educación continua, educación virtual, calidad educativa, plataforma estratégica, internacionalización educativa y gestión administrativa y financiera. En cada uno de ellos fue posible identificar las acciones que se precisan para su alcance. La diversidad y amplitud de estas metas destacan la complejidad de la tarea de mejorar la educación policial. Abordar cada una de estas

áreas requiere un enfoque multifacético y coordinado, lo que subraya la necesidad de una planificación estratégica y una implementación efectiva para lograr una verdadera transformación en la educación policial.

La mejora de las capacidades educativas de las escuelas de formación de la Policía Nacional precisa especialmente de una actualización doctrinal que defina los lineamientos sobre los cuales debe operar. Igualmente, se reconoce la necesidad de disponer de personal calificado, infraestructura y uso de herramientas tecnológicas actualizadas. Esta necesidad de actualización doctrinal y recursos subraya un desafío crítico: la evolución constante del entorno de seguridad y la tecnología. La capacitación policial debe adaptarse continuamente para mantener su relevancia y efectividad, lo que implica una inversión sostenida en recursos humanos y materiales, así como una revisión periódica de las doctrinas para asegurar que reflejen las mejores prácticas y conocimientos actuales.

De cara al proceso de transformación integral de la Policía Nacional, así como considerando las tendencias de la educación superior, los mandatos normativos y de política, las líneas diferenciales desde la Dirección de Educación Policial y la matriz diagnóstica de capacidades aplicada a 24 escuelas de formación policial, se determinaron diez metas o retos superiores para la educación policial en materia de: rediseño organizacional, reforma curricular, promoción y desarrollo del docente e instructor policial, potencialización del entrenamiento policial, actualización doctrinal, definición de un modelo pedagógico diferencial de la educación policial, cierre de la brecha tecnológica,

implementación de un modelo permanente de internacionalización, consolidación del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Policía Nacional para el fortalecimiento del servicio de policía y la disposición de mayores recursos para una educación con calidad. Estas metas representan un ambicioso plan de acción que busca abordar integralmente los desafíos de la educación policial. El éxito de este plan dependerá de su implementación efectiva y de la capacidad de la Policía Nacional para adaptarse a las demandas cambiantes, tanto en el contexto nacional como en el ámbito internacional, asegurando que la fuerza policial se mantenga a la vanguardia en términos de conocimientos, habilidades y enfoques en la prestación del servicio policial.

REFERENCIAS

- Allen, K. (1991). In pursuit of professional dominance: Australian accounting 1953-1985. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.1108/09513579110142859>
- Arce, M. G. (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Educación*, 32(1), 27-44. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44032104.pdf>
- Bulla, P. y Guarín, S. (2015). *Formación policial y seguridad ciudadana ¿Cómo mejorar el servicio de policía?* FES, <https://storage.ideaspaz.org/documents/5612ec9739c77.pdf>
- Carrillo, D. (2021). Police culture and gender: An evaluation of police officers' practices and responses to domestic abuse. *Journal of Global Faultlines*, 8(1), 69-80. doi:10.13169/jglobfaul.8.1.0069
- Congreso de la República de Colombia (2021). Ley 2179 de 2021. Por la cual se crea la categoría de Patrulleros de Policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público. *Diario Oficial* 51.903.
- Cortés, Y., Gómez, C. y Marín, A. (2017). *Dirección operativa del servicio de policía. Estación de Policía Chía como estudio de caso*. Escuela de Posgrados de Policía "Miguel Lleras Pizarro".
- Dammert, L. (2007). Seguridad pública en América Latina: ¿qué pueden hacer los gobiernos locales? *Nueva Sociedad* (212), 67-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3989977>
- Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional (2020). *El sustento etimológico de la educación policial*. <https://policia.edu.co/wp-content/uploads/2020/09/SUSTENTO-EPISTEMOLO%CC%81GICO-DE-LA-EDUCACIO%CC%81N-POLICIAL.pdf>
- Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional (DINAE) (2021). Proyecto Educativo Universitario [Borrador].
- Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A., Lopes, H., Petrovski, A., Rahnama, M. y Champion, F. (1973). *Aprender a ser. La educación de futuro*. Alianza Editorial.
- Gervilla, E. (2000). Un modelo axiológico de educación integral. *Revista Española de Pedagogía*, 215, 39-57. <https://www.ugr.es/~fjrijros/pdf/Tice5-PersonaValores.pdf>
- Hernández, N. (2014). *Teoría de la Gestión del Conocimiento*. Gestiópolis. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Klegon, D. A. (1978). The sociology of professions: An emerging perspective. *Sociology of Work and Occupations*, 5(3), 259-283. <https://journals.>

- sagepub.com/doi/abs/10.1177/073088847800500301?journalCode=woxa
- Lang, V. (1999). *La professionnalisation des enseignants*. Presses Universitaires de France.
- Lopera, M. y Quiroz, N. (2013). *Caracterización de un Modelo de Gestión del Conocimiento aplicable a las funciones Universitarias de Investigación y Extensión: Caso Universidad CES*. Universidad del Rosario.
- Martinet, M., Raymond, D. y Gauthier, C. (2004). *Formación de docentes. Orientaciones y competencias profesionales*. Canadá Ministère de l'Éducation.
- Ministerio de Defensa Nacional de Colombia (2021). *Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP), 2021-2026*. <https://policia.edu.co/wp-content/uploads/2021/09/Poli%CC%81tica-de-Educacio%CC%81n-para-la-Fuerza-Pu%CC%81blica-2021-2026-Versio%CC%81n-Final.pdf>
- Palencia, A., Marqueza, A., Marulanda, D. M. y Castro, F. (2022). *Análisis comparativo de procesos de transformación policial y el caso colombiano: recomendaciones de política pública para el cierre de brechs en la Policía nacional de Colombia*. Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/af44c617-e0f5-4c85-a879-729c944ab8e6/content>
- Ramírez, B. (2021). *Dimensiones para la medición del desempeño doctrinal y profesional del Grupo de Acción Unificada por la Libertad Personal- GAULA* [tesis de maestría en Seguridad Pública]. Escuela de Postgrados de Policía Miguel Antonio Lleras Pizarro.
- Real Academia Española (2020). *Profesión*. Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/profesi%C3%B3n>
- Triana, C. (2021). *Fundamentos educativos del entrenamiento policial colombiano como estrategia práctica para la profesionalización del servicio* [Tesis doctoral]. Universidad de la Salle.
- Tudela, P. (2011). Aportes recientes para un mejor desempeño policial: la instrucción y su impacto sobre las conductas indebidas. *Estudios Policiales* (8), 63-96. https://www.academia.edu/69674053/Aportes_para_un_mejor_desempe%C3%B1o_policial_La_instrucci%C3%B3n_y_su_impacto_sobre_las_conductas_indebidas_Tudela?ri=1391650