

CONSTRUCTOS TEÓRICOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL FRENTE AL PERFIL PROFESIONAL DEL POLICÍA DEL SIGLO XXI EN COLOMBIA¹

Erika Andrea Camacho Barón²

Carlos Enrique Garavito Ariza³

Luis Carlos Cervantes Estrada⁴

Ernesto Fajardo Pascagaza⁵

Keren Rebeca Castañeda Villarreal⁶

Jesús Enrique Linares Govea⁷

Resumen: Objetivo. Establecer los elementos teóricos del perfil del policía del siglo XXI que se encuentran presentes en la política institucional frente al servicio de policía y la educación policial de Colombia. Metodología. Cualitativa, a partir del análisis de contenido de textos especializados en servicio de policía y educación policial. La información recolectada se constituyó en la fuente documental de interpretación de los resultados contando con una ficha de recolección de

-
- 1 Artículo producto de la investigación realizada al interior del Grupo de Investigación ECSAN, en torno a la relación entre educación y pedagogía.
 - 2 Psicóloga, Especialista en investigación criminal y máster en psicología clínica, legal y forense. Asesora Grupo de Investigación - Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”. erikand80@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2061-0159>
 - 3 Psicólogo. Magister en Educación. Docente Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”. cgaravitoariza@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-4473-0983>
 - 4 Administrador policial, Licenciado en lenguas modernas, especialista en investigación y magíster en docencia universitaria. Jefe Grupo de Investigación- Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander”. Magister en Docencia e Investigación Universitaria, Licenciado en lenguas modernas, especialista en investigación, Administrador Policial. Director de Investigaciones ECSAN. Líder del Grupo de Investigación ECSAN Categorizado Colciencias en B. Investigador Categorizado por Colciencias como Investigador Asociado. Correo electrónico: luis cervantes@policia.gov.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5706-3251>
 - 5 Doctorando en Educación, Doctorando en Filosofía, Magíster en Filosofía y Magíster en Educación. Docente del Departamento de Humanidades y Formación Integral de la USTA. Integrante del Grupo de Investigación ALETHEIA Categorizado Colciencias en A1. Investigador Categorizado por Colciencias como Investigador Asociado. Correo electrónico: ernestofajardo@usantotomas.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1168-9512>
 - 6 Estudiante de Criminología Universidad de Vizcaya. Pasante Programa Delfín. keren_cv@hotmail.com
 - 7 Estudiante de Criminología Universidad de Vizcaya. Pasante Programa Delfín. jesusenrique.jelg@gmail.com

-- ARTIGO RECEBIDO EM 17/07/2020. ACEITO EM 14/05/2021. --

información y un instrumento de procesamiento de la información a través del software de análisis cualitativo Atlas. Ti. Los resultados del análisis se obtuvieron por medio de la construcción de categorías predeterminadas y definidas a partir de las políticas institucionales en educación policial, estas fueron: Características del cuerpo de policial, Retos en seguridad y convivencia en el país, Escenarios institucionales, Profesionalización policial, Competencias policiales y Transparencia policial. Conclusiones. Se evidencia que existe una relación simbólica y práctica entre los procesos de formación policial y las acciones pedagógicas que se vinculan al perfil de formación policial, el cual se integra a un marco de necesidades sociales e institucionales aportando una mirada positiva al proceso de modernización de la Policía Nacional de Colombia.

Palabras Claves: perfil profesional; competencias; servicio de policía; educación policial.

THEORETICAL CONSTRUCTS OF INSTITUTIONAL POLICY AGAINST THE PROFESSIONAL PROFILE OF THE POLICE OF THE 21ST CENTURY IN COLOMBIA

Summary: Objective. To establish the theoretical elements of the profile of the 21st century police that are present in the institutional policy regarding the police service and police education in Colombia. Methodology. Qualitative, based on the content analysis of specialized texts on the police service and police education. The information collected became the documentary source for interpreting the results, with an information collection form and an information processing instrument through the qualitative analysis software Atlas. You. The results of the analysis were obtained through the construction of predetermined and defined categories based on institutional policies in police education, these were: Characteristics of the police force, Challenges in security and coexistence in the country, Institutional scenarios, Police professionalization, Police powers and police transparency. Conclusions. It is evident that there is a symbolic and practical relationship between the processes of police training and the pedagogical actions that are linked to the profile of police training, which is integrated into a framework of social and institutional needs, providing a positive view of the process of modernization of the Colombia National Police.

Keywords: professional profile; competencies; police service; police education.

Introducción

Los retos que plantea el nuevo contexto de país para la consolidación de la paz, se constituyen en el norte institucional que orienta la toma de decisiones estratégicas en la Policía Nacional, en cumplimiento de su misión constitucional, la cual está orientada a contribuir en el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y la convivencia en el país. A la luz de la Visión 2030, surge el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) que pretende proyectar a la institución en función de su fortalecimiento estratégico y de esta forma, consolidar un cuerpo de policía más humano, íntegro, disciplinado, innovador y cercano al ciudadano (Policía Nacional de Colombia, 2017). En este contexto, la gestión del talento humano se constituye en un elemento esencial en este proceso de modernización y transformación institucional (MTI) y específicamente, el componente de

formación como eje de profesionalización del cuerpo de policía, debe responder a las necesidades actuales de la institución y de la sociedad.

El sistema educativo policial en Colombia está orientado bajo tres pilares fundamentales: la potenciación del conocimiento en los futuros profesionales de policía, la formación integral del talento humano y un enfoque humanista (Policía Nacional de Colombia, 2006), los cuales se encuentran articulados con el modelo pedagógico institucional con enfoque educativo por competencias. Desde esta perspectiva, el ser humano como eje central de la educación, implica un abordaje en la acción pedagógica desde el “saber” que responde a un factor de carácter cognitivo, el “ser” a un factor más subjetivo y relacionado con sus emociones y motivaciones, el “hacer” a la praxis en un contexto determinado y el “saber estar” a la capacidad interpersonal y de trabajo en equipo.

En el contexto policial, el modelo pedagógico está orientado a vincular el ámbito educativo con el laboral, a partir de tres elementos básicos: el currículo, la pedagogía y la evaluación, los cuales deben estar articulados a la política institucional y a las necesidades de la sociedad actual. Lo anterior con el fin último de potencializar las competencias, habilidades y actitudes del futuro profesional de policía, de tal forma que se garantice su formación integral y la efectividad en la prestación del servicio de policía.

En este sentido, el presente artículo busca establecer los elementos teóricos del perfil del policía del siglo XXI presentes en la política institucional frente al servicio de policía y la educación policial de Colombia, a partir de la técnica de análisis de contenido con la cual se pretende analizar las ideas expresadas en los textos seleccionados, siendo el significado de las palabras, temas o frases lo que intenta cuantificarse y posteriormente interpretarse frente al perfil profesional del policía del siglo XXI.

El presente estudio tiene como objetivo fundamental buscar establecer los constructos teóricos referentes al perfil del policía del siglo XXI a partir de los lineamientos establecidos en los documentos institucionales los cuales se encuentran presentes en las políticas institucionales tendientes a fortalecer el servicio de policía y los procesos de formación y educación de la Policía Nacional en el contexto de Colombia.

Como propuesta de apoyo para el diseño metodológico, se acudió a la metodología cualitativa, a partir del análisis sistemático de los contenidos correspondientes a textos especializados en servicio de policía y educación policial. En este sentido, los resultados que se obtuvieron del análisis se lograron por medio de la construcción de categorías conceptuales predeterminadas y definidas a partir de los lineamientos y las políticas institucionales en educación policial, las cuales se establecieron con relación a las características del cuerpo de policía, los retos en seguridad y convivencia en el país, los escenarios institucionales, la profesionalización policial, las competencias policiales y la transparencia policial.

Con todo lo anterior, los resultados obtenidos en el ejercicio investigativo, permiten evidenciar que existe una relación de carácter simbólico y también

práctico, entre los procesos establecidos de formación policial y las acciones pedagógicas planeadas que se logran vincular al perfil de formación policial, el cual se integra a un contexto de necesidades sociales e institucionales generando aportes significativos y positivos a los procesos de modernización que devienen a los nuevos retos que se le presentan a la Policía Nacional de Colombia.

La investigación busca responder a un cuestionamiento central y es ¿De qué manera se pueden establecer los constructos del perfil profesional del policía del siglo XXI en Colombia a partir de los elementos teóricos de la política institucional? Para tal efecto, se aborda en primer lugar la fundamentación teórica de la educación superior y la formación en competencias policiales. En un segundo apartado, se aborda la metodología empleada en la investigación a partir del diseño, la implementación de los instrumentos y el procedimiento en tanto su aplicación. En un tercer apartado, se presentan los resultados de la investigación y su interpretación a partir de una red sistemática con base en Atlas Ti, para finalmente dar lugar a la discusión de los resultados y las conclusiones pertinentes del estudio.

Fundamentación teórica de la educación superior y la formación en competencias policiales.

La educación superior del nuevo milenio demanda de currículos que estén conectados con las exigencias del entorno social, en el orden local y global; esto implica, la redefinición y constante actualización de los perfiles que califican a un profesional para el desempeño laboral en una sociedad en constante cambio. Desde la perspectiva curricular, en los últimos años se ha presentado una tendencia de pasar de “una universidad meramente centrada en la profesionalización, a instituciones de educación superior que se fundamentan en la investigación, como una fuente de transformación social” (Torres, 2010). Esta visión de currículo, promueve la formación de profesionales con una estructura de pensamiento, que les permite responder de forma efectiva e innovadora a los cambios sociales que exige la sociedad.

El currículo es una “propuesta educativa que puede ser construida y modificada desde las necesidades y requerimientos socioculturales de nivel local, nacional e internacional” (Santacruz, 2017); las ideas sobre el currículo “nos son universales, sino que son producto de la historia humana y social, las cuales constantemente cambian de acuerdo con las transformaciones e innovaciones en las sociedades, sus ideas, sus necesidades, sus ideales, sus formas de entender y vivir el mundo” (Bernal, 2006). Lo anterior, muestra la necesidad de que a través del currículo se prepare al futuro profesional, no solo para responder a las necesidades de su entorno local e inmediato, si no como parte de un mundo globalizado, que está en constante cambio. El currículo direcciona la toma de decisiones en relación a “que tipo de ser humano, de ciudadano, de comunidad, que las sociedades organizadas requieren, constituyéndole así al currículo, como el punto de enlace entre la escuela y la sociedad (Soto, 2002).

En este contexto, a inicios del siglo XXI la educación superior en Colombia apropia un enfoque por competencias, el cual toma gran relevancia en el país. (Tobón, 2008) en su investigación titulada “La formación basada en competencias en la Educación Superior: el enfoque complejo” propone una serie de argumentos que soportan la importancia de considerar este enfoque en la educación superior, con el cual se logra: la pertinencia de la formación de acuerdo a los retos actuales y futuros del contexto social, comunitario, organizacional, profesional, disciplinar e investigativo; gestionar la calidad de los procesos de aprendizaje, a través de la evaluación de la calidad del desempeño y de la calidad de la formación que ofrece la institución educativa; enmarcar una política educativa internacional, con contribuciones conceptuales y metodológicas avaladas por organismos internacionales y proyectos a nivel mundial, como se observa en anteriores del presente documento; y finalmente, establecer acuerdos mínimos de aprendizaje que facilitan la movilidad internacional de estudiantes, docentes, investigadores y profesionales.

En indagaciones más recientes este mismo autor plantea que las competencias implican “la referencia a procesos, considerados como aquellas acciones con un inicio y un fin identificables, que cumplen con determinados propósitos o demandas del contexto”, por lo que las competencias no son estáticas, sino dinámicas, dadas las características y demandas del ámbito de desempeño; lo complejo, entendido como el carácter multidimensional y evolutivo de situaciones problema “inciertas”, dado la dinámica del avance en lo disciplinar, lo tecnológico y de problemas sociales del grupo de referencia; el desempeño, esto es, el ejercicio de las habilidades en la situación problema, susceptibles a la observación y cualificación; lo idóneo, esto es, la adecuación del desempeño a la resolución de la situación problema en función de los criterios de eficacia, eficiencia y pertinencia, según sea el caso; el contexto, referido al campo disciplinar, profesional, social y cultural, el cual denota el sentido funcional de significación, y que a juicio de los autores del presente manuscrito, define los criterios de logro o adecuación según sea el caso (científico, profesional); lo responsable, como la capacidad de prever los efectos, las consecuencias y los posibles errores del desempeño, lo que implica un ejercicio ético” (Irigoyen, 2011) p.248).

Una de las clasificaciones más extendidas consiste en dividir las competencias en competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas (Vargas, 1999). Las tendencias actuales en educación superior marcan una orientación hacia la adopción del modelo en competencias Tuning, el cual las clasifica en dos tipos: competencias genéricas, que en principio son independientes del área de estudio y competencias específicas para cada área temática (Tuning Educational Structures in Europe, 2008).

Las competencias genéricas son aquellas competencias que son compartidas por diferentes ocupaciones o profesiones que tienen como raíz un núcleo básico del conocimiento. La educación superior “debe ser flexible y permitir la movilidad entre saberes, por esto se debe formar en los estudiantes competencias genéricas que les permitan afrontar los continuos cambios del quehacer profesional” (Corominas,

2001). Las competencias genéricas se caracterizan por “aumentar las posibilidades de empleabilidad, al permitirle a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro, favorecer la gestión, consecución y conservación del empleo, permitir la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización que no están ligadas a una ocupación en particular, se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje y su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa” (Tobón, 2005) (p.90).

Entre estas competencias se distinguen tres, según (Villa, 2007):

1. Instrumentales: suponen una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas; incluyen habilidades artesanales y lingüísticas, destreza física, comprensión cognitiva, etc.
2. Interpersonales: se relacionan con la habilidad de expresar los propios sentimientos y aceptar los de los demás; posibilitan la colaboración en propósitos comunes; implican la actuación generosa y la comprensión para con los otros, lo que supone el conocimiento previo de uno mismo
3. Sistémicas: requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permiten ver cómo se relacionan y conjugan las partes de un todo.

Adicionalmente, complementando el marco de competencias genéricas, las competencias específicas son aquellas que son propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización y son específicas a una determinada labor.

Sumado a lo anterior, la educación basada en competencias propone que el diseño curricular se elabore a partir de la descripción del perfil profesional, en donde las competencias emergen como un principio orientador que permite identificar el tipo de conocimientos y habilidades que pueden ser apropiados para objetivos específicos. En el contexto policial, el perfil profesional responde a un perfil institucional, específicamente a los modelos de policía y al contexto sociocultural y político de cada país. Desde esta perspectiva, frente a los modelos de policía es necesario identificar los elementos que los definen, fundamentan (legitimación) y su finalidad (misión), (Guillen, 2015); este autor propone tres modelos policiales:

- Un primer modelo es el “gubernativo”, en el que el cuerpo de policía actúa con dependencia directa del Gobierno, quien es el que le da las ordenes de actuación y ante el cual responden los integrantes de la organización policial, cuya finalidad esencial es el mantenimiento y la protección del orden político. Dentro de las principales características del servicio de policía están: su carácter centralizado y jerárquico, el ejercicio el poder coactivo del Estado para aplicar la ley, la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, su aplicación en sistemas no demasiado democráticos, el uso de la fuerza con mucha margen de discreción por parte del gobierno, su fundamento en el mantenimiento del orden público,

su método de trabajo es la patrulla policial uniformada para mantener orden público. Por lo tanto, se trata de un modelo reactivo, vigilante y excesivamente obsesionado con el mantenimiento del sistema político.

- Un segundo modelo es el “profesional” el cual se centra en mejorar los procesos de selección y de formación, con el fin de promover la ciencia en el campo de la seguridad y la Policía. Su interés principal es la profesionalización del policía como una forma de garantizar la prestación de un servicio efectivo al ciudadano y lograr independencia de la fuerza política. Dentro de las principales características del servicio de policía se destacan: la creación de las primeras escuelas de policía y de los procedimientos de selección centrados en las habilidades de los candidatos (perfiles profesionales), la incorporación y puesta en funcionamiento de herramientas científico-tecnológicas para optimizar el servicio policial, una mayor exigencia de niveles éticos y respeto por la ley, el saber profesional como fundamento del modelo, una visión de policía como actividad científica, la discrecionalidad policial es considerada como fuente de arbitrariedad y de corrupción por lo cual debe ser limitada, su focalización en la lucha contra la delincuencia, los ciudadanos toman valor en dos sentidos: en la prevención del delito y como informantes para la actuación policial, la falta de interés por las encuestas de victimización y seguridad y el nacimiento del concepto de ciencia de policía.
- Y finalmente, el modelo de policía “comunitario” el cual nace a partir de la necesidad de aproximar la policía a la ciudadanía. Dentro de las principales características del servicio de policía se destacan: la policía como un servicio público, el policía es un ciudadano uniformado y representa el poder de los ciudadanos, la ciudadanía no solo es un usuario del servicio de policía, es un actor clave del mismo, un énfasis en la prevención como prioridad en el servicio policial, la importancia de la percepción de seguridad del ciudadano, interés en los conflictos entre ciudadanos y sus mecanismos pacíficos de resolución, uso adecuado de la discrecionalidad de la policía, la comunicación con la ciudadanía es un elemento esencial para legitimar la labor policial y la percepción de seguridad, las encuestas de seguridad y victimización son elementos que toman en cuenta el sentir del ciudadano, interés en identificar las características de diversos colectivos, procura por la formación profesional de los policías de base, descentralización en la toma de decisiones, favorece la patrulla de a pie como mecanismo de lograr un mayor contacto con el público y prioriza el uso de canales de comunicación basados en la TICS para lograr mayor acercamiento con la ciudadanía.

Los cuerpos de policía responden a un modelo de servicio, el cual se fundamenta en la misión institucional, sus principios y valores, su estructura y funcionamiento y los indicadores de medición de efectividad, los cuales deben ser coherentes con la naturaleza del servicio que se presta a la ciudadanía y que es llevado a cabo por un policía dotado de los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarias

para garantizarle al ciudadano no solo que esté seguro(factor objetivo) sino que se sienta seguro (factor subjetivo). En este sentido, a continuación, se describen los perfiles (el ser y el deber ser) esperados en los policías de algunos cuerpos de policía alrededor del mundo.

Frente a este aspecto, la Escuela Europea de Policía – CEPOL en el año 2006 propone un proyecto acerca del perfil de competencias para altos oficiales de policía, en el cual definen la competencia como “la integración entre conocimientos, habilidades, actitudes, experiencia, responsabilidades y rasgos personales para realizar un trabajo con éxito” y dentro de su clasificación proponen cuatro grupos de competencias: profesionales (conocimientos policiales, metodologías de trabajo y disposición para el servicio), contextuales (estándares éticos altos y capacidad de hacer frente a contextos sociales y políticos), sociales (sensibilidad cultural, social y comunitaria), individuales (liderazgo, gestión de cambio, servicio centrado en el ciudadano, efectividad personal, flexibilidad y autorreflexión, capacidad de análisis y comunicación, habilidades interpersonales y aprendizaje continuo) (European Police College, 2006).

Por su parte, el Reino Unido a través del College of Policing en el año 2016 lanza “Competency and Values Framework for policing”, el cual establece comportamientos y valores para optimizar la prestación del servicio de policía. El marco de trabajo propone cuatro valores y seis competencias organizadas en tres grupos, con sus respectivos comportamientos asociados (College of Policing, 2016):

Valores:

4. Imparcialidad: se vincula a principios de equidad y objetividad del código de ética.
5. Integridad: altos valores y estándares éticos para mantener confianza pública.
6. Servicio público: respeto y responsabilidad, manteniendo un interés público.
7. Transparencia: honestidad y esfuerzo por crear lazos genuinos de confianza.

Competencias:

Primer grupo: Resolución, Compasión y Compromiso.

- Conciencia Emocional: empatía, escucha activa, control de emociones, autocuidado, estabilidad e inteligencia emocional, sensibilidad, resiliencia, capacidad de comprender diferentes perspectivas y posturas.
- Toma de decisiones: responsabilidad frente al rol asumido, decisiones argumentadas, aprendizaje de los errores, capacidad para resolver conflictos, reconocimiento de debilidades y fortalezas.

Segundo grupo: Liderazgo visionario.

- Colaboración: establecer redes con objetivos colectivos, trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, transferir conocimientos, buscar

soluciones conjuntas, habilidad de negociación, co-creación de soluciones intersectoriales y con la comunidad.

- Entrega, apoyo e inspiración: entender la visión de la organización, inspirar a colegas y a la comunidad, generar una cultura de respeto y apoyo mutuo, trabajo en beneficio de la sociedad.

Tercer grupo: Inteligencia, Creatividad y Policía Informada.

- Pensamiento crítico: análisis y triangulación de información, datos y puntos de vista para comprender situaciones, toma de decisiones sobre un enfoque basado en evidencia, implementar soluciones efectivas a problemas reales.
- Innovación: apropiar diferentes métodos de trabajo, flexibilidad, mente abierta a nuevas ideas, mejora continua, adaptación constante a nuevos contextos, buscar soluciones innovadoras.

Siguiendo esta línea, la Policía Nacional de Suecia, según (Inzunza, 2016) propone un perfil de competencias para el ingreso al cuerpo policial entre las cuales destaca: las habilidades físicas e idoneidad a nivel psicológico relacionada con características de personalidad como extraversión, estabilidad emocional, capacidad de trabajo bajo presión, buenas relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, control de emociones, empatía, la honestidad, capacidad de adaptación e interiorización de normas; a nivel cognitivo, se requiere habilidad para aprender y comprender nuevos conocimientos, resolver problemas en el servicio, pensamiento claro y de sentido común, habilidades de negociación y capacidad para entender diferentes contextos socio culturales.

El servicio de policía de Escocia por su parte, propone las diez competencias esperadas en sus agentes de policía, así: a). Comunicación efectiva, relacionada con el uso de lenguaje apropiado verbal y escrito, capacidad para influenciar a otros en diferentes situaciones; b). Efectividad personal relacionada con la capacidad de lograr resultados esperados, la motivación, compromiso, perseverancia, integridad, gestión, resiliencia, adaptación al cambio c). Trabajo en equipo relacionado con la capacidad de relacionamiento y comunicación asertiva d). Respeto a la diversidad relacionada con la valoración del punto de vista de otras personas o colectivos y la sensibilidad social y cultural e). Conocimiento del trabajo relacionado con apropiación de políticas institucionales y las leyes, comprensión de deberes y responsabilidades, lectura del contexto, aprendizaje continuo f). Conciencia personal relacionada con el autoconocimiento y la autorregulación, autocontrol, empatía g). Resolución de problemas relacionado con la capacidad gestionar el conflicto y tomar decisiones efectivas h). Servicio relacionado con la capacidad de enfocarse en necesidades de la comunidad i) Liderazgo relacionado con la capacidad de liderar con el ejemplo y ser un modelo para los demás j). Trabajo en red relacionado con el reconocer la importancia del trabajo conjunto y relaciones efectivas para el cumplimiento de objetivos en común (Police Scotland, s/f).

En el caso del servicio de policía de Toronto en Canadá, se crea “The Toronto Police Service Organizational Competency Framework” en respuesta al proceso de modernización policial en el año 2017 y las expectativas intersectoriales frente a lo esperado en el servicio de policía. Este documento contempla cuatro grupos de competencias centrales (Toronto Police, 2017):

a). Nuestra mente:

- Somos adaptables, innovadores y con visión de futuro: apertura al cambio, pensamiento positivo, mejora continua de procesos, adaptación a necesidades cambiantes de la comunidad.
- Estamos enfocados en la solución: análisis crítico de situaciones, toma de decisiones acertadas y éticas sobre la evidencia, actuación sobre el interés público.

b). Nuestras conexiones:

- Estamos enfocados en el servicio a la comunidad: empatía, compromiso activo con el bienestar de la comunidad.
- Trabajamos en colaboración: trabajo en red, construcción de relaciones internas y externas, intercambio de información, alineación intra e inter grupal

c). Nuestro desarrollo:

- Nos desarrollamos personalmente y con los demás: compromiso con el propio aprendizaje, autoconocimiento, adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, capacidades, aprendizajes de la experiencia, compartir mejores prácticas.
- Lideramos e inspiramos: motivación e inspiración a los demás, ser modelos a seguir, proactividad, liderazgo transformacional.

d) Nuestro Impacto:

- Somos emocionalmente inteligentes: autoconocimiento, comprensivos con los demás, escucha activa, reconocimiento de las diversas posturas, buscar el bienestar mental de los demás, conciencia emocional, comunicación efectiva, autocontrol, compasión, empatía.
- Somos responsables y entregamos resultados: altos estándares de desempeño, integridad, responsabilidad, excelencia, agrego valor.

Por su parte, Nueva Zelanda establece un marco de competencias centrales de la policía aplicable a los diferentes niveles de la organización así: a). Trabajemos Juntos: la comunicación efectiva y el trabajo en red optimiza los resultados y ayuda a construir confianza en la comunidad b). Logramos resultados: toma de decisiones, resolver conflictos y liderazgo efectivo c). Mirando hacia adelante: adaptación al cambio e innovación.

A nivel regional, la Policía de Carabineros de Chile a través de su Sistema Educativo Policial plantea tres competencias sello distintivas de todo carabinero

independiente de su grado, cargo y contexto de actuación: a). Compromiso al servicio del país: hace evidente la convicción y responsabilidad del carabinero con la patria, demostrando coherencia entre la normativa, la doctrina y la actuación policial; b). Discernimiento ético: demuestra la capacidad de análisis, evaluación y actuación en las situaciones propias del servicio policial, guiados por la dignidad, el valor de las personas, sus libertades y derechos; c). Identidad como carabinero: demuestra un conocimiento comprensivo de la doctrina e historia institucional, contribuyendo a su proyección como un valor fundamental que lo distingue de los demás. (Carabineros de Chile, 2017). Así mismo, se contemplan aquellas competencias específicas del perfil de egreso de los diferentes programas académicos, de acuerdo a las necesidades que establece la institución relacionadas con el área de conocimiento de cada programa.

Y finalmente, Colombia contempla un Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional en su Policía Nacional, orientado al “desarrollo de policías en ambientes de trabajo que favorecen la calidad de vida personal, laboral y familiar; y al mismo tiempo, la efectiva prestación del servicio de policía, reflejada en comportamientos que demuestran competencia, confianza y compromiso” (Policía Nacional de Colombia, 2018). En este marco se establecen las competencias genéricas de la Policía Nacional a través de la Resolución 01087 de marzo de 2019 “por la cual se implementan las competencias genéricas como una herramienta gerencial que asegure desempeños exitosos y mejoramiento continuo del servicio policial”. Dentro de estas Competencias se encuentran: competencia relacional (interacción consigo mismo, con la institución y la comunidad); competencia personal (reconocimiento de las propias capacidades y habilidades con el fin de lograr una mejora continua); competencia comunitaria (actitud de servicio e interés por satisfacer necesidades de la comunidad); competencia cognitiva (aplicar y desarrollar conocimientos que optimicen el desempeño laboral); competencia institucional (respuesta efectiva a los requerimientos de la ciudadanía y la institución).

Metodología

Diseño:

Para el desarrollo de esta investigación, la información recolectada se constituyó en la fuente documental de interpretación de las políticas institucionales asociadas al proceso de educación policial y el servicio de policía frente al perfil del profesional del siglo XXI. La bibliografía se procesó por medio del análisis semántico de categorías cualitativas determinadas por relevancia y frecuencia, permitiendo la construcción de mapas semánticos procesados en el software Atlas Ti. Complementando el proceso de elaboración de las redes semánticas se presenta la interpretación de las relaciones por representatividad en los contenidos. Los resultados obtenidos permiten interpretar el sentido y el significado de las políticas en educación y servicio de policía frente al perfil profesional del policía del siglo XXI. El tipo de estudio de la presente investigación fue de carácter cualitativo,

ya que este tipo de investigación se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones. Su propósito consiste en demarcar una realidad, a partir de sus características y relaciones con el fenómeno a estudiar.

Instrumentos

La investigación al ser documental no tiene instrumentos con condiciones de validación o confiabilidad, sin embargo, cuenta con una ficha de recolección de información y un instrumento de procesamiento de la información a través del software de análisis cualitativo Atlas. Ti.

A continuación, se presentan los documentos analizados:

Nombre del Documento
Analectas de doctrina OFPLA CENPO.
Modernización y transformación institucional (Sistema integrado de seguridad rural, Despliegue la cooperación internacional de la policía, Una nueva política integral de transparencia policial.
Resolución 000498 Lineamientos de Bienestar Universitario. Resolución 00003.
Formación policial y seguridad ciudadana
La transformación policial para el 2030 en América Latina.
Plan estratégico institucional comunidades seguras y en paz visión 2030
Nueva política integral de transparencia policial.
Manual de ciencia, tecnología e innovación de la Policía Nacional de Colombia.
Reglamento del servicio de policía.
Prácticas pedagógicas exitosas para educar a la policía de Colombia.
Retos y desafíos de la policía en contextos de transición hacia la paz.
Lineamientos generales de política para la policía nacional de Colombia.
Potenciación del conocimiento y formación policial.
Bases del plan nacional de desarrollo 2018-2022.
Enseñanza-aprendizaje con prospectiva de paz en la formación policial.
Píldoras educativas. (enfoque pedagógico, teoría constructivista, funciones esenciales de la educación superior, sistema educativo policial- SEP, ciencia policial, 7 nuevas políticas institucionales, estrategias didácticas, secuencia del aprendizaje aprendido, doctrina educativa para el docente policial, visión y misión de la dirección nacional de escuelas.
Doctrina educativa para el docente policial.
Modelo holístico de liderazgo policial.

Doctrina educativa para el docente policial.

Investigación y educación en la policía Nacional.

Guía integral para el diseño curricular por competencias en la educación policial.

Prácticas pedagógicas exitosas para educar a la Policía de Colombia

Resolución 01087 del 29 de marzo de 2019 por la cual se reglamentan las competencias genéricas de la Policía Nacional.

Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Informe de educación de la UNESCO 2019

Procedimiento:

La presente investigación se realizó siguiendo el siguiente procedimiento:

Fase 1. Documentación y elaboración de antecedentes. Recolección de fuentes bibliográficas asociadas al problema a investigar. Adicionalmente se realizó una búsqueda y revisión bibliográfica, análisis y selección de información teórica, relacionada con las temáticas de la investigación.

Fase 2. Consolidación de información: Elaboración de un estado del arte que permitió la integración de la información teórica y empírica asociado a la formación policial.

Fase 3. Análisis de la información: Se procesó la información por medio del software de análisis cualitativo Atlas Ti.

Fase 4. Interpretación de la información: Se realizó interpretación de las redes semánticas halladas en el procesamiento de la información por medio de un análisis hermenéutico de las categorías.

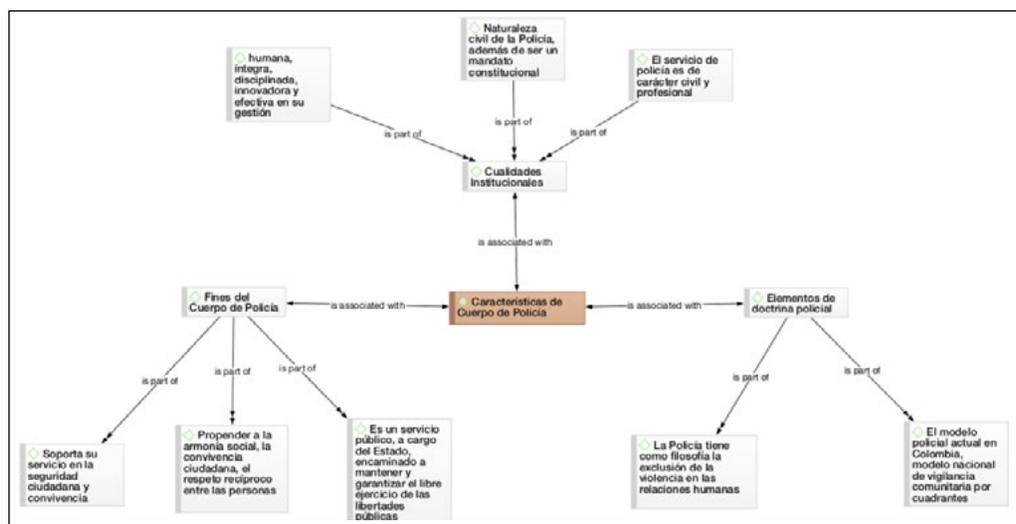
Resultados

A continuación, se presentan los resultados del procesamiento de información bibliográfica. Estos primeros resultados corresponden a la identificación de los códigos con los cuales se organizará la información. Dentro de los resultados obtenidos a partir del análisis de los documentos de política institucional, se lograron establecer seis categorías que deben ser consideradas en la construcción del perfil profesional del policía en el siglo XXI, desde lo planteado en la política institucional: 1. Competencias policiales. 2. Profesionalización policial. 3. Escenarios institucionales. 4. Retos en seguridad y convivencia en el país. 5. Características del cuerpo policial. 6. Transparencia policial, de las cuales subyacen sub categorías que permiten comprender de manera más amplia el objeto de análisis del presente estudio

En la red semántica de la figura 1, es posible identificar las características del cuerpo de policía como una de las categorías desde las cuales se debe partir para la construcción del perfil profesional del policía del siglo XXI de manera directa y sus

interacciones con otras subcategorías. Entre los aspectos más distintivos e interesantes encontrados como resultado del análisis, están las cualidades institucionales las cuales caracterizan a la Policía Nacional como un cuerpo civil, profesional y cercano al ciudadano, que propende por la armonía social, la convivencia y la seguridad ciudadana, dotado de las capacidades humanas, logísticas, administrativas y tecnológicas necesarias para responder a los retos y desafíos actuales de país.

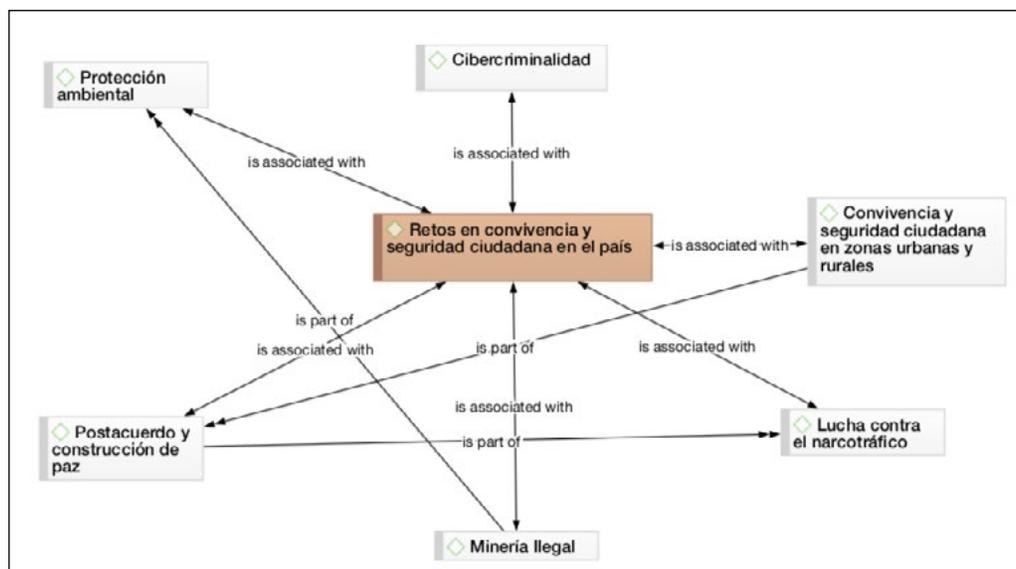
Figura 1. Red semántica elaborada en ATLAS.ti sobre las características del cuerpo de policía.



Fuente: Elaboración propia.

En la red semántica expuesta en la figura 2 se muestran los retos en convivencia y seguridad ciudadana en el país, identificados a partir del análisis de la política institucional frente al servicio de policía y la educación policial. Dentro los resultados observables se destaca el cibercrimen como una de las principales amenazas a la seguridad en Colombia, a partir de la prevención y control de nuevas modalidades delictivas que atentan contra la integridad física, psicológica y sexual de las personas, así como de su patrimonio económico. Por su parte, la convivencia y la seguridad ciudadana no solo en contextos urbanos sino rurales, a partir de lo que se conoce como la paz territorial, se relaciona de manera directa con otra subcategoría naciente del presente análisis, relacionada con el post acuerdo y la construcción de paz, en la cual la Policía Nacional reafirma su esencia de preservar la convivencia, a partir de procesos socioeducativos de mediación, prevención y articulación entre la policía-comunidad- institucionalidad.

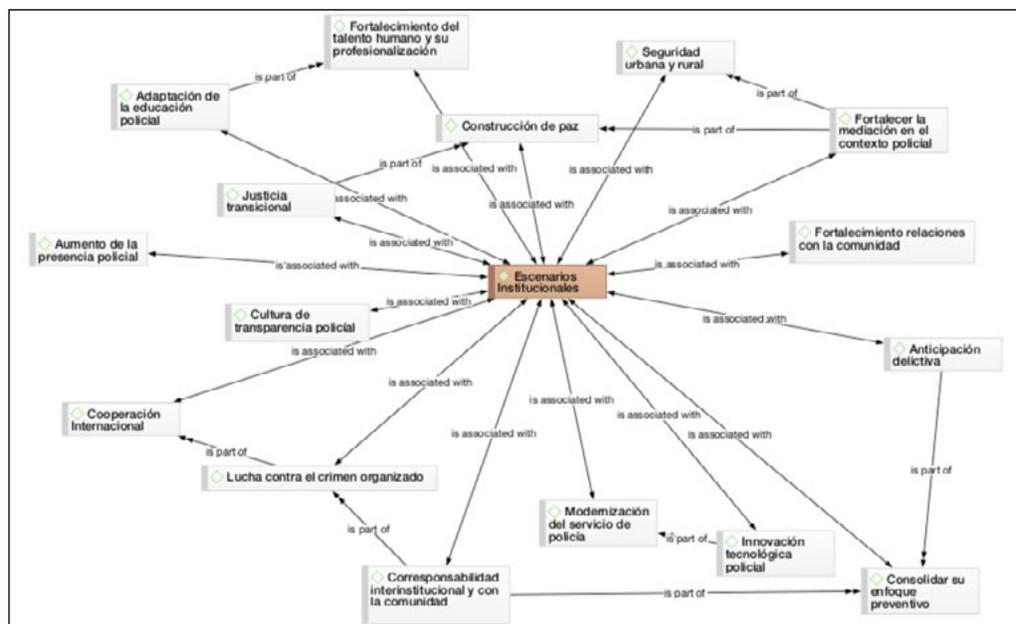
Figura 2. Red semántica elaborada en ATLAS.ti sobre los retos en convivencia y seguridad en el país



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los escenarios institucionales actuales, en la figura 3 se observan varias categorías susceptibles de ser agrupadas para su análisis: el primer grupo hace referencia a la potenciación del recurso humano, a partir de la adaptación de la educación policial al nuevo contexto de país, el fortalecimiento del talento humano y su profesionalización; un segundo grupo, relacionado con la convivencia y la seguridad en zonas rurales y urbanas, lo que implica el aumento de la presencia policial en el territorio nacional, fortalecer la mediación en el contexto policial como una forma de lograr una mayor cercanía con la comunidad y de construir escenarios de paz y de justicia. Un tercer grupo, que muestra la necesidad de consolidar una policía vanguardista con un enfoque preventivo y que este en la capacidad de anticiparse al delito y con esto, tomar decisiones frente a la planeación del servicio de policía y reducir del delito en términos de datos y estadísticas, sin dejar de lado, la percepción de seguridad del ciudadano; lo anterior con herramientas de innovación tecnológica orientadas a modernizar el servicio de policía. Un cuarto grupo relacionado con la lucha contra el crimen organizado transnacional, la cual requiere el despliegue de un modelo operacional que involucre capacidades de inteligencia, investigación criminal y seguridad ciudadana de orden institucional, pero también el fortalecimiento de alianzas de cooperación internacional que ayuden en la desarticulación de grupos criminales y sus economías ilícitas.

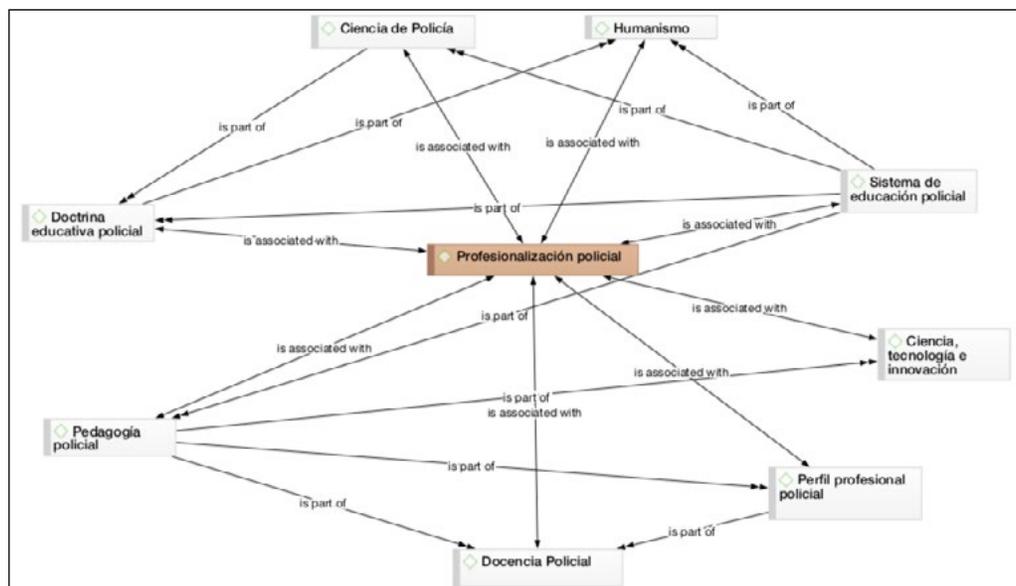
Figura 3. Red semántica elaborada en ATLAS.ti sobre escenarios institucionales



Fuente: Elaboración propia.

La profesionalización del servicio como lo muestra la Figura 4. es un elemento clave en la construcción del perfil profesional de policía del siglo XXI, ya que de esta se desprenden las competencias, capacidades y habilidades fundamentales para el ejercicio de la profesión policial, de tal forma que se dé una respuesta efectiva a las nuevas demandas ciudadanas en materia de seguridad. Un primer elemento a tener en cuenta es el humanismo, ya que el ser humano es la clave del éxito de cualquier organización y en el caso particular de la Policía Nacional, se busca a través de los procesos de gestión del talento humano forjar policías íntegros, comprometidos y cercanos al ciudadano, de tal forma que logren ser líderes de su propia vida, líderes institucionales y líderes con la comunidad en general. Otro factor relacionado con esta categoría, es el sistema educativo policial que se fundamenta a partir de la doctrina policial, la ciencia de policía, la misión institucional y las políticas de los Ministerios de Defensa Nacional y de Educación Nacional, con un enfoque que responde a las necesidades de la institución y del país. Dentro de este sistema confluyen factores como lo es el currículo, que evidencia la concepción educativa de la Policía Nacional; los principios pedagógicos y de evaluación que dan respuesta a preguntas tales como: qué enseñar y cómo enseñar, y al qué y cómo evaluar. En esta instancia, el docente policial cumple un papel fundamental, ya que es un eje articulador entre el mundo educativo y el mundo laboral, y está llamado a desarrollar una serie de competencias y habilidades en sus estudiantes durante su proceso de formación, que les permitirán prestar un servicio efectivo y cercano al ciudadano.

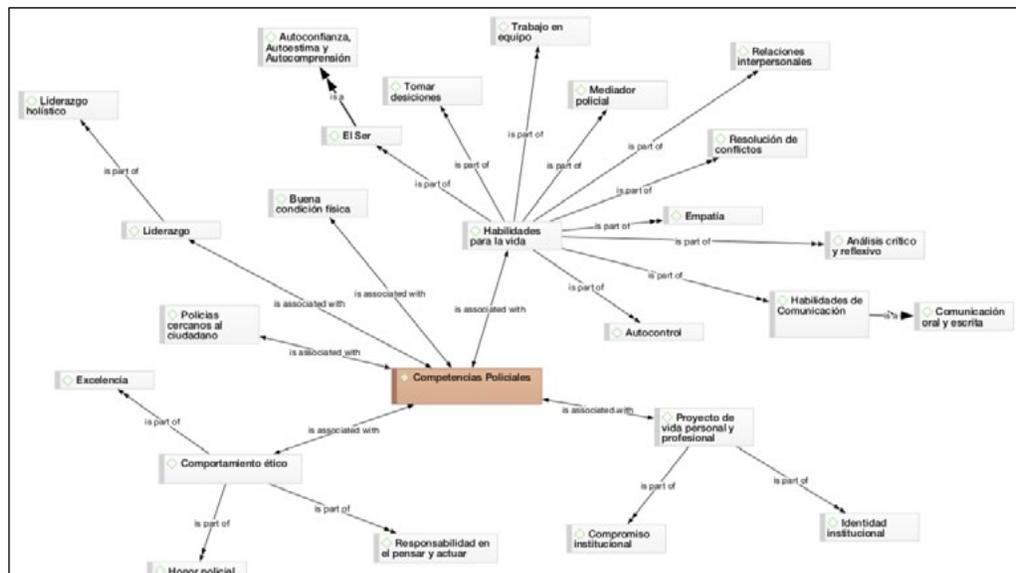
Figura 4. Red semántica elaborada en ATLAS.ti sobre la profesionalización policial



Fuente: Elaboración propia.

En la red semántica presentada en la figura 5, es posible identificar las competencias policiales como una de las categorías desde las cuales se debe partir para la construcción del perfil profesional del policía del siglo XXI de manera directa. Una primera categoría agrupa lo que se conoce como “habilidades para la vida” propuestas por la Organización Mundial de la Salud en el año 1993 o también llamadas habilidades blandas, entendidas como aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita enfrentar los retos y desafío de la vida diaria, entre las cuales se destacan: el autocontrol, la empatía, la resolución de conflictos (mediador), las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el autoconocimiento, el pensamiento crítico y reflexivo, las habilidades de comunicación oral y escrita. Por otra parte, está el liderazgo, el cual debe ser apropiado por todo el personal de la institución y no solamente por los uniformados que ostentan el mando institucional, y debe ser una competencia que articula componentes de orden personal, institucional y comunitario. Finalmente, el comportamiento ético, el cual hace referencia a los principios y valores que definen el ser policía, y se relacionan con la excelencia y el honor policial.

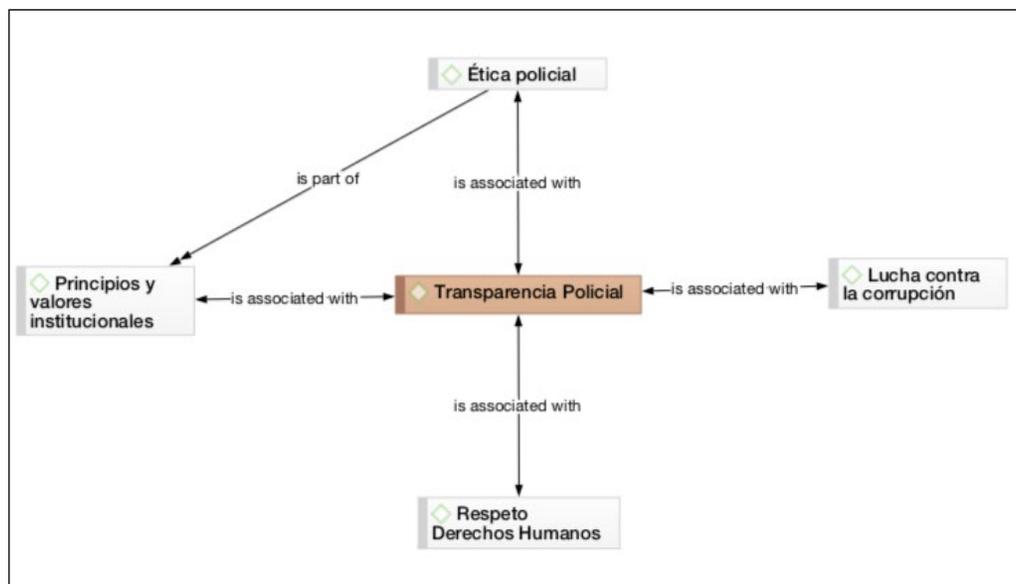
Figura 5. Red semántica elaborada en ATLAS.ti sobre competencias policiales



Fuente: Elaboración propia.

Como lo muestra la red semántica de la Figura 6, a la categoría de transparencia policial están asociadas las subcategorías de ética policial y principios y valores institucionales, los cuales hacen parte del sistema ético policial, con el cual se previenen comportamientos que atentan en contra de la institución y la comunidad en general. Sumado a los componentes anteriores, el respeto a los derechos humanos hace parte de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP) la cual está enfocada en la lucha contra la corrupción policial, como base en la consolidación de un cuerpo de policía confiable y cercano al ciudadano.

Figura 6. Red semántica elaborada en ATLAS.ti sobre transparencia



Fuente: Elaboración propia

Discusión de Resultados

A partir del análisis realizado frente a los modelos de policía existentes, es posible evidenciar que en la actualidad los ciudadanos tienen un rol más activo en temas de seguridad pública, pues se han convertido como lo plantea la Norma ISO 9001 de septiembre 2015 en la “parte interesada”, definida como “cualquier organización, grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por las actividades de una empresa u organización de referencia. Así cada organización dispone de sus partes interesadas, también denominadas grupos de interés, públicos de interés, corresponsables u otros”. En este contexto, la policía con enfoque comunitario cobra mayor importancia, pues es la ciudadanía quien legitima la labor policial y retroalimenta su servicio (Guillen, 2015), a través de la medición de la percepción de seguridad.

Bajo este supuesto, el análisis de contenido representa la evidencia de la integración entre las políticas de modernización institucional y el impacto social de la labor policial en el caso de la Policía Nacional de Colombia. De esta manera, entre los fines del cuerpo de policía está el orientar su servicio bajo un enfoque de integralidad, que le permite la cobertura a nivel local, regional y global y el desarrollo de procesos en materia de prevención, disuasión y control de los delitos y comportamientos contrarios a la convivencia. De forma paralela la institución enfrenta nuevos escenarios entre los que toman relevancia la protección del medio ambiente y los recursos naturales desde la prevención y el control; la lucha contra el narcotráfico la cual se constituye en una línea estratégica de acción a nivel

institucional, debido a que este fenómeno muta constantemente, vincula diversos delitos conexos y es de carácter transnacional.

Sumado a lo anterior se habla de una categoría que permea los diferentes escenarios y se relaciona con la cultura de transparencia policial, cuyo principal reto es hacer que los hombres y mujeres que integran la fuerza policial estén dispuestos a actuar de forma transparente y profesional, con principios y valores éticos, de tal forma que se les configure como un ejemplo ante la ciudadanía (Policía Nacional de Colombia, 2018). Finalmente, el perfil profesional se constituye en un elemento rector de los procesos de formación, ya que permite establecer las competencias de orden cognitivo, conductual y socioemocional, en aras de atender a las demandas de la profesión policial en diferentes contextos de desempeño.

Los resultados evidencian que la formación pedagógica vista como un elemento funcional en el servicio de policía, implica la construcción de parámetros de desempeño transversales a la política institucional y exige la transformación permanente de la realidad policial sobre el marco de la respuesta a las nuevas consideraciones del entorno mundial asociado a la Policía Nacional y la educación como medio de aseguramiento de la paz y la convivencia.

En este contexto, se observa que la mayoría de cuerpos de policía han orientado sus esfuerzos por apropiarse un componente comunitario fuerte dentro de sus modelos policiales, que se traduce en su política institucional: misión, visión, principios, valores, estructura organizacional, funcionamiento e indicadores de evaluación. Un elemento de gran importancia que refleja el pensamiento estratégico institucional, hace referencia al marco de las competencias esperadas del personal policial como una forma de garantizar un servicio efectivo y cercano al ciudadano. Es así, que dentro de las competencias encontradas en el análisis de las diferentes agencias y cuerpos de policía se destaca una estructura soportada en grupos de competencias con enfoque general, competencias genéricas y su operacionalización, así como los comportamientos asociados y medibles de cada competencia. En este sentido es posible analizar las principales similitudes encontradas en el documento así:

En primera instancia se encuentra una categoría relacionada con competencias de orden personal, a la cual se asocian habilidades como la empatía, escucha activa, control de emociones, autocuidado, estabilidad e inteligencia emocional, sensibilidad, resiliencia, capacidad de comprender diferentes perspectivas y posturas, extraversión, capacidad de trabajo bajo presión, control de emociones, autoconocimiento y la autorregulación, compasión, gestión de cambio, efectividad personal, flexibilidad, capacidad de lograr resultados esperados, motivación, compromiso, inspiración a los demás, ser modelos a seguir, proactividad, liderazgo transformacional, perseverancia, integridad, comportamiento ético, gestión, resiliencia, adaptación constante a nuevos contextos.

En segunda instancia, una categoría relacionada con competencias de orden cognitivo a la cual se asocian comportamientos de autorreflexión, capacidad de análisis, aprendizaje continuo, toma de decisiones basados en la evidencia, pensamiento crítico, innovación, mejora continua, habilidad para aprender y

comprender nuevos conocimientos, resolver problemas en el servicio, pensamiento claro y de sentido común, habilidades de negociación, capacidad para entender diferentes contextos socio culturales, adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, capacidades, aprendizajes de la experiencia, compartir mejores prácticas, aplicar y desarrollar conocimientos que optimicen el desempeño laboral.

En tercera lugar, una categoría relacionada con competencias de orden social y/o comunitario, a la cual se asocian comportamientos como sensibilidad cultural, social y comunitaria, actitud de servicio centrado en el ciudadano, comunicación efectiva, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, transferencia de conocimientos, lectura del contexto, habilidad de negociación, co-creación de soluciones intersectoriales y con la comunidad, inspirar a colegas y a la comunidad, generar una cultura de respeto y apoyo mutuo, trabajo en beneficio de la sociedad, respeto a la diversidad, resolución de problemas, capacidad de gestionar el conflicto, capacidad de enfocarse en necesidades de la comunidad, trabajo en red relacionado con el reconocer la importancia del trabajo conjunto y relaciones efectivas para el cumplimiento de objetivos en común, compromiso activo con el bienestar de la comunidad.

Finalmente, un grupo de competencias de orden profesional y/o institucional a la cual se asocian comportamientos frente a conocimientos policiales, metodologías de trabajo, conocimiento del trabajo relacionado con apropiación de políticas institucionales y de leyes, comprensión de deberes y responsabilidades, altos estándares de desempeño, excelencia, agregar valor a la actuación policial, coherencia entre la normativa, la doctrina y la actuación policial, identidad, conocimiento comprensivo de la doctrina e historia institucional, respuesta efectiva a los requerimientos de la ciudadanía y la institución.

Conclusiones

La construcción del perfil profesional del policía en el siglo XXI y su ruta de implementación en el proceso de formación policial, desde la óptica de la política institucional frente al servicio de policía y la educación policial implica entender el porqué de la educación policial en los nuevos contextos de país sin desconocer que su principal objeto de estudio es el servicio de policía, como parte esencial de los diferentes niveles de formación y actualización policial. En este contexto, la Policía Nacional contempla en su proyecto educativo institucional elementos de las políticas de gobierno en temas de seguridad, educación, ciencia, tecnología e innovación, así como de las políticas institucionales y de las nuevas demandas en seguridad y convivencia ciudadana de la sociedad actual, los cuales orientan la ruta de acción sobre la cual se debe enfocar la profesionalización policial en el contexto actual.

La evolución histórica de los modelos de policía: gubernativo, profesional y comunitario, demuestran la creciente necesidad de la sociedad frente a que los cuerpos de policía sean un servicio de carácter público y el ciudadano ha pasado a ser parte activa en la solución de problemas de convivencia y seguridad ciudadana, ya

que es éste quien legitima la labor policial y establece las prioridades del servicio. En este sentido, se requiere buscar constantemente la profesionalización policial como mecanismo de acercamiento efectivo al ciudadano, de tal forma que los policías cuenten con los conocimientos, habilidades, competencias, valores y actitudes necesarias para garantizar la prestación de un servicio efectivo, que conlleve a que los ciudadanos no solo estén seguros, sino que se sientan seguros, esto último toma gran valor y hace referencia a la percepción de seguridad.

Al hablar de las competencias esperadas del policía en un contexto genérico, necesariamente se debe hablar del análisis de un perfil institucional relacionado directamente con el modelo de policía que asume cada institución. En el caso de Colombia, a finales de los años 90, se incorpora un modelo de policía con orientación comunitaria y a partir de este momento se han focalizado los esfuerzos en garantizar un servicio orientado a responder a las necesidades en temas de convivencia y seguridad ciudadana, aunque internamente aun faltan reformas estructurales para su total implementación.

Dentro de los factores obtenidos a partir del análisis de los documentos de política institucional frente a educación y servicio de policía en Colombia, se lograron establecer seis categorías que deben ser consideradas en la construcción del perfil profesional del policía en el siglo XXI: 1. Características del cuerpo policial. 2. Retos en seguridad y convivencia en el país. 3. Escenarios institucionales. 4. Profesionalización policial. 5. Competencias policiales y 6. Transparencia policial, los cuales contienen a su vez diferentes elementos propios del servicio de policía que permiten dilucidar aquellas características del policía que visualiza el mando institucional, así como aquellas que requiere la sociedad actual de cara a los nuevos escenarios de país.

A partir de la triangulación de la información obtenida en el análisis de marcos de competencias policiales a nivel internacional y de la política institucional de la Policía en Colombia, se hace necesario estructurar un sistema de competencias policiales a nivel institucional, articulado con las competencias genéricas dispuestas actualmente a partir de la entrada en vigencia de la Resolución 01087 de 29 de marzo de 2019 en la cual se establecen cinco grupos de competencias: relacionales, personales, cognitivas, comunitarias e institucionales, el cual integraría los grupos de competencias, cada uno de ellos compuesto por operaciones en diferente niveles: habilidades, actitudes con sus respectivos descriptores y comportamientos asociados. Como resultado del presente documento se proponen cuatro grupos de competencias con sus respectivas habilidades: orden emocional, orden cognitivo, orden social y/o comunitario y orden profesional y/o institucional, las cuales se alinean de manera adecuada con lo planteado anteriormente.

Finalmente, es importante mencionar que, en el contexto de la educación policial, no solamente es necesario saber el “qué” sino también el “cómo” y el proceso de medición. En este sentido, se contempla el docente como uno de los principales dinamizadores del perfil profesional del policía durante el proceso de formación y actualización policial, a partir de las prácticas pedagógicas con las

cuales transforma realidades individuales y colectivas en el aula, articulando el: buen pensar, con el buen sentir y el buen hacer, y esto solo se logra estrechando la teoría con el experimentar, para demostrar capacidades, sin desconocer el componente socioemocional que es un elemento esencial en el actuar policial. En este sentido, se hace necesario desarrollar una ruta de implementación en el proceso de formación policial que permita dinamizar las competencias genéricas que conforman el perfil del policía del siglo XXI y así mismo, un proceso de medición que facilite conocer el resultado de la potencialización de dichas competencias al interior de las escuelas de policía.

Bibliografía

- Bernal, M. I. (2006). Currículo basado en competencias: una experiencia en educación universitaria. *Educación y educadores*, 9(2), 95-117.
- Carabineros de Chile. (2017). Sistema educativo policial. *Orden General 002532*. Santiago de Chile.
- Chen, Z. (2016). Measuring police role orientations in China: An exploratory study. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 43-67.
- College of Policing. (2016). *Competency and Values Framework for policing Overview of framework*. Londres.
- Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 299-321.
- European Police College. (2006). *A Competency Profile for Senior Police Officers in the field of international co-operation especially involved in combating crime and related public order issues*. Hungría.
- Guillen, F. (2015). *Modelos de Policía y Seguridad. (Tesis de Doctorado)*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Inzunza, M. (2016). Selection practitioners' views on recruitment criteria for the profile of police officers: A comparison between two police organizations. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 45, 103-119.
- Irigoyen, J. &. (2011). Competencias y educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 243-266.
- Police Scotland. (s/f). *Personal Competency Descriptors- Police Constable*.
- Policía Nacional de Colombia. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional*. Bogotá.
- Policía Nacional de Colombia. (2006). *Proyecto Educativo institucional*. Bogotá.

Policía Nacional de Colombia. (2017). Cumbre de Generales implementó la ruta MTI . *Analectas de Doctrina* (4), pág. 5.

Santacruz, S. E. (2017). Conceptualización de currículo: su evolución histórica y su relación con las teorías y enfoques curriculares en la dinámica educativa. *Revista Publicando*, 4(11), 459-483.

Soto, V. (2002). Política, acciones curriculares y reformas de la Educación en Chile. *Estudios y Experiencias en Educación*, 57-74.

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe ediciones.

Tobón, S. M. (2008). *La formación basada en competencias en la Educación Superior: el enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara. Obtenido de En: <http://www.youblisher.com/p/192708-revista/>

Torres. (2010). *Perspectiva curricular en la educación superior desde la teoría crítica*.

Toronto Police. (2017). *Toronto Police Service Core Values & Competency Framework*. Toronto.

Tuning Educational Structures in Europe. (2008). *Tuning Educational Structures in Europe. Universities' contribution to the Bologna Process. An Introduction*. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto .

UNESCO. (2009). *Educación no formal Una oportunidad para aprender*. Uruguay: Ministerio de educación y cultura.

Villa, A. (2007). *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Ediciones Mensajero.