

Departamento de Humanidades

Especialización en Docencia Universitaria

Ensayo Crítico Argumentativo:

"PRAXIS DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN ESPACIO LABORAL" PROPUESTA PRAGMÁTICA DE APALANCAMIENTO ACADÉMICO EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE PRESTACIONES SOCIALES DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

Docente:

John Fredy Avendaño Mancipe

Presentado por:

Paola Andrea Ramírez Ávila

Bogotá D.C.; Colombia

“PRAXIS DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN ESPACIO LABORAL” PROPUESTA PRAGMÁTICA DE APALANCAMIENTO ACADÉMICO EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE PRESTACIONES SOCIALES DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento,

sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.

(Aristóteles)

Por: Paola Andrea Ramírez Ávila

Administradora de Empresas

Universidad de Cundinamarca UDEC

Especialización Dirección de Talento Humano

Escuela de Administración de Negocios EAN

Estudiante Especialización en Docencia Universitaria

Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

El proceso de enseñanza/aprendizaje ejercido en la docencia universitaria, se pone a prueba cuando se convierte en realidad su práctica, siendo éste el principal motivador para realizar la propuesta pragmática de apalancamiento académico con el personal del Área de Prestaciones Sociales "ARPRE[1]" de la Secretaria General "SEGEN[2]" de la Dirección de la Policía Nacional "DIPON[3]". Dicha propuesta nace de la necesidad de realizar la praxis del quehacer docente donde se materializa el rol y las competencias adquiridas a lo largo de la especialización en docencia universitaria, para aquellas personas que no se desempeñan laboralmente en el campo de la educación, pero que sí tienen la aspiración de ejercer su especialización, considerando de vital importancia la adquisición de experiencia y la realización práctica de la esencia del docente.

Considerándose importante para toda institución en proceso de gestión de calidad como lo es en este caso particular la Policía Nacional de Colombia, dentro de los indicadores de calidad analizados, se encuentra la capacitación permanente del personal que conforma la institución, y es por ello que se realizó un análisis de necesidades de capacitación en ARPRE, para luego plantear un el diseño de un plan académico de formación informal, y así mismo lograr la praxis del docente universitario en un campo de conocimientos multidisciplinarios desde su área laboral inmediata.

La población a capacitar en ARPRE se seleccionó en dos grupos: el primero conformado por funcionarios que en los últimos diez años no presentan algún tipo de capacitación o son bachilleres, y el segundo grupo conformado por los profesionales en diferentes disciplinas

[1] ARPRE: Área de Prestaciones Sociales
[2] SEGEN: Secretaría General Policía General
[3] DIPON: Dirección Policía Nacional

liderado por el especialista en docencia universitaria, autor de la propuesta de apalancamiento pragmático, todo el personal en general pertenece al nivel ejecutivo[4], suboficiales[5] y civiles[6] del Área de Prestaciones Sociales de la Policía Nacional.

PALABRAS CLAVES

Docencia Universitaria, Apalancamiento Académico, Pragmatismo, Multidisciplinas, Praxis, Policía Nacional Colombia.

ABSTRACT

The teaching / learning practiced in university teaching, is tested when it becomes practical reality, which is the main motivator for the pragmatic approach of leveraging academic staff of the Department of Social Services "ARPRE " the secretary General " SEGEN " of the Directorate of the National " DIPON " Police. This proposal stems from the need for the practice of teaching work where the role and skills acquired throughout specialization in university teaching, for those who do not perform the workforce in the field of education is materialized, but yes have aspirations to exercise their expertise, vital considering the acquisition of experience and the practical realization of the essence of teaching.

Considering important institution in quality management process as it is in this particular case the National Police of Colombia, within the quality indicators analyzed, is the continuous training of staff in our institution, and that is why conducted an analysis of training needs ARPRE, then propose a design of an academic plan informal training, and likewise achieve praxis of university teaching in a field of multidisciplinary expertise from their immediate work area.

[4] NIVEL EJECUTIVO POLICIA NACIONAL: (Patrulleros, Subintendentes, Intendentes, Intendentes Jefes, Subcomisarios, Comisarios)
[5] SUBOFICIALES: (Sargento Mayor, Sargento Viceprimero, Sargento Segundo, Cabo Primero, cabo Segundo)
[6] CIVILES: (Auxiliares, Técnico, Orientador, Profesional, Asesor)

The population was selected ARPRE training in two groups: the first comprised of officials in the last ten years do not present any training or are high school graduates, and the second group comprised of professionals in different disciplines led by specialist teaching university, proponent of pragmatic leverage, all staff in general belongs to the executive level, NCOs and civilians Area Social Services of the National Police.

KEY WORDS

University education, academic Leverage, Pragmatism, Multi discipline, Praxis, National Police.

La materialización de la Especialización en Docencia Universitaria, ¿Se puede ver aplicada en la práctica del docente, en el espacio laboral del Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional, mediante una propuesta Pragmática de Apalancamiento Académico?

INTRODUCCION

La actual propuesta pragmática[7] de apalancamiento académico en el personal que conforma el área de prestaciones sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional, se fundamenta en un proceso de capacitación dirigido por el autor del presente, quién al optar por su titulo de Especialista en Docencia Universitaria, busca asumir el rol de capacitador y líder de una propuesta que permita poner en práctica las competencias adquiridas durante los seminarios vistos, capacitación que se llevará a cabo con el apoyo de profesionales multidiciplinarios en áreas afines a los procesos desarrollados en ARPRE, con un público población que lo integra personal de nivel ejecutivo, suboficiales y civiles, que en los últimos diez años no presenten formación académica o cuentan con educación bachiller.

Con esta propuesta se promueve la praxis[8] del quehacer del docente universitario en un escenario laboral inmediato, partiendo de la premisa de que el autor del mismo, no se desempeña laboralmente como docente y considera necesaria la puesta en marcha de las competencias como

[7] Pragmática: de PRAGMATISMO, Su concepción de base es que sólo es verdadero aquello que funciona, enfocándose así en el mundo real objetivo. Sini, Carlo (1999). El pragmatismo. Ediciones AKAL. pp. 80. ISBN 978-84-4601-053-1. Se caracterizó por la insistencia en las consecuencias como manera de caracterizar la verdad o significado de las cosas. Sostiene que sólo en el debate entre organismos dotados de inteligencia y con el ambiente que los rodea es donde las teorías y datos adquieren su significado. Bernardini, Amalia; Soto, José Alberto (1984). La Educación actual en sus fuentes filosóficas. EUNED. pp. 372. ISBN 978-99-7764-042-6.

[8] PRAXIS: Del griego antiguo πρᾶξις = práctica) significa acción. Implica emprender una filosofía que difiera de la pura especulación, o de la contemplación. Mientras que una lección solamente se aprovecha a nivel intelectual, en un aula, las ideas se prueban y experimentan en el mundo real, secundadas por contemplación reflexiva. De esta manera los conceptos abstractos se conectan con la realidad vivida. (Enciclopedia la Real Academia Española, RAE)

docente para articular los conocimientos teóricos con la acción y ejercicio del rol docente, con la finalidad de ejercer procesos de formación en espacios académicos desde su propia área disciplinar profesional, buscando que el modo de materialización del conocimiento adquirido para el desarrollo de la docencia universitaria, se de en el mismo lugar de trabajo que no es una institución académica, pero que si es una institución pública que requiere de capacitación permanente para ser competente y lograr altos estándares de acreditación y gestión de calidad pública.

Con respecto a la necesidad de iniciar la praxis docente en un espacio inmediatamente laboral ajeno al sector educación, se puede observar que los esfuerzos bidimensionales que hoy en día ejercen tanto las universidades como las organizaciones para el progreso de un país cambiante y exigente, requiere de nuevos planteamientos y posturas que van del conocimiento teórico a la práctica, todo en función de la construcción del país que queremos y su inserción en un contexto de modelo mundial de alta competitividad, siendo el factor educación un determinante que permite visualizar tanto la sociedad, como el desarrollo de la misma, en esferas de mejoramiento de calidad de vida; y es por ello, que aplicar esta propuesta en un área específica de la Policía Nacional, permite no sólo aportar constructivamente en la edificación de la organización que queremos, de la sociedad que anhelamos, sino que va más allá, ya que consiste en trabajar de la mano, cimentar conocimiento con el personal que conforma ARPRE, para ayudar a fortalecer el nombre y posicionamiento que tiene la Policía Nacional[9] como ente regulador que sirve de ejemplo ciudadano, que protege la seguridad e integridad de las personas y bienes del país.

[9] La policía Nacional de Colombia, es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.

Al materializar el quehacer docente mediante la práctica, estamos logrando el objetivo de la Especialización en Docencia Universitaria de la Universidad Militar Nueva Granada, que consiste en formar especialistas que contextualicen, fundamenten y desarrollen sus prácticas pedagógicas mediante métodos y estrategias adecuadas, orientando éticamente su ejercicio docente e incorporando una actitud investigativa para proyectarla en beneficio de su quehacer como docentes y en beneficio de la sociedad; contextualizando el quehacer de la docencia en el ámbito local, regional y mundial teniendo en cuenta las diferencias culturales, el manejo crítico de los enfoques y saberes pedagógicos más importantes para la docencia universitaria (MINISTERIO DE EDUCACION, MEN, 2010).

Se puede argumentar que el desarrollo y acción de un plan de Apalancamiento Académico en el espacio laboral del Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional, permite materializar de forma pragmática el quehacer docente, como escenario inmediato e inicial para la puesta en marcha y aplicación de competencias y habilidades adquiridas en el trascurso del programa de capacitación ofrecida por la especialización, pues de que otra forma podemos evaluar el conocimiento adquirido, sino es en su práctica?... de que manera logramos ponernos a prueba sino es en la acción?...

Las competencias y habilidades del docente universitario neogranadino[10], las conforma el manejo óptimo de métodos y estrategias propias que permitan el desarrollo profesional, la proyección del ejercicio ético docente hacia la construcción de sociedades más justas, el trabajo con responsabilidad social, el fomentar investigación educativa, como actitud y como ejercicio para el desarrollo social, el fundamentar prácticas pedagógicas a través del conocimiento, del manejo crítico de los enfoques y de los saberes pedagógicos, y el contextualizar ámbitos local,

[10] NEOGRANADINO: llámese al personal que conforma la comunidad académica de la Universidad Militar Nueva Granada

regional y mundial a través del estudio de sus origines y desarrollos contemporáneos (MINISTERIO DE EDUCACION, MEN, 2010).

Aprender haciendo

Cuando se busca la materialización de los conocimientos adquiridos en la Especialización de Docencia Universitaria y nos enfocamos en la práxis del quehacer docente, se observa que las competencias de los saberes en la educación (saber hacer, saber saber, saber ser y saber convivir) (Ecucación, 2008) son base fundamental para el desarrollo de la propuesta pragmatica de apalancamiento academico en el personal del Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policia Nacional, teniendo claro que lo que se busca es que el titulado de la especializacion de docencia universitaria de la UMNG[11] tenga el perfil docente con sus competencias en en el saber saber (cognición), saber ser (humano-afectivo), saber convivir (social) y saber hacer (práctica), así mismo, el saber hacer –aprender haciendo-, de forma practica como lo es el desenvolvimiento de las habilidades y competencias adquiridas, el asumir el rol del docentes, desde el ambiente más inmediato como lo es el laboral.

La metodología de aprendizaje basada en la acción incide en el desarrollo de destrezas y habilidades por parte de quienes aprenden, "aprender haciendo" ("learning by doing"), que desecha técnicas didácticas como la memorización o la evaluación continua, en favor de otras que enseñen a los alumnos a "saber hacer".

"Lo que tenemos que aprender a hacer, lo aprendemos haciendo". (ARISTOTELES)

[11] UMNG: Universidad Militar Nueva Granada

Por otra parte, la universidad se enfrenta a la complejidad en la que se ven continuamente desafiados los propios marcos de comprensión, acción y autoidentidad, es decir, la educación superior tiene que atender a la "acción". Una educación superior que se limitara al dominio del conocer, dejaría a los graduados en situación de vulnerabilidad en el ámbito de la acción. Por ello, además del conocimiento, la comprensión y la acción, es necesario desarrollar la autoidentidad del docente, formado para formar desde la acción –práctica- de su quehacer. (BARNETT, 2001)

El Congreso Mundial de Didáctica celebrada en Coruña (España) asegura que se hace necesario "volver a pensar la educación" (VARIOS, 1995) dándole la relevancia necesaria de formar y fortalecer al ser humano desde tres dimensiones: "cognitiva, afectiva y motora" (WALLON, 1984) y para cada dimensión dar lugar al desarrollo de actividades que permitan una serie de competencias fundamentales para la convivencia y desarrollo prospero de una sociedad urgida de cambios en el sistema educativo nacional, y es por ello, que se requiere formar hombres y mujeres con "competencias analíticas y cognitivas, socio/afectivas personales valorativas y pragmáticas"(DE SURIBIA, 2.005).

Si bien es claro, estos estadios de los que habla Wallon se ajustan en cierta parte a la aplicabilidad de la actual propuesta, donde se requiere formar en competencias tanto cognitivas, como afectivas y motoras, viéndose evidenciadas en el quehacer docente en desarrollo desde el mismo espacio laboral; de manera cognitiva como los conocimientos y saberes adquiridos durante la especialización; la afectiva, por el amor y corresponsabilidad que se le merece a la empresa que da la posibilidad de ofertar empleo estable; y motora, por el desarrollo y articulación de los conocimientos trasmitidos al público dirigido.

De forma concreta, se esta haciendo referencia la praxis del quehacer docente, el cual permite adquirir la experiencia necesaria para perfeccionar cada día las competencias, puesto que un especialista en docencia universitaria sin experiencia, sería como el piloto con cero horas de vuelo, por tanto la especialización en docencia universitaria que ofrece la UMNG no solo quedará en la obtención del titulo con su respectivo diploma, sino por complementado con la experiencia de la práctica del quehacer en el entorno inmediata laboral de aquellos quienes no se desenvuelven actualmente como docentes, pero que sí laboran en una institución que tiene necesidades constantes de capacitación y de gestión integral de calidad..

Esta propuesta que se argumenta como apalancamiento pragmático académico entre el especialista en docencia universitaria autor del mismo y el personal profesional capacitado de ARPRE, busca que con jornadas de capacitación, se materialice el quehacer docente y se logre experiencia en dicho quehacer, tal como dice la frase popular "que la práctica hace al maestro"[12], y que el arte de enseñar enriquece no solo el intelecto, sino los corazones, la vocación y la convicción de ser formadores (SAVATER, 1997), transmisores, motivadores, guías, acompañantes en un proceso académico, y generadores de nuevos lazos no solo de conocimiento.

Tan hermoso, amplio e interesante es el arte del educador, que el apalancamiento académico entre pares de la misma área laboral, permite un proceso continuo de educación que educa a la par de las necesidades de una sociedad inconstante, con nuevas necesidades, con mayores exigencias, con nuevas tendencias, con cambios dramáticos tanto en lo social como en lo

[12] Frase popular, "la practica hace al maestro", de autor desconocido, pero que se conoce desde la época de Aristóteles, quien aseguraba que "La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica."

económico, cultural y lo político, así, se logra formar individuos con una visión al futuro, preocupados por los cambios venideros, con capacidades de convivencia, de crecimiento, de visualización internacional, globalizada, planetarizada, de desarrollo, de investigación, de cooperación.

Hoy en pleno furor del siglo XXI no sólo es responsabilidad de las instituciones de educación superior asegurar programas competitivos ajustados a las tendencias del siglo, sino que las empresas tienen un papel protagónico en la responsabilidad social de capacitar permanentemente al personal, de exigir estándares de competitividad en el conocimiento y en las competencias.

Todo este conjunto de necesidades del mercado, sumado con la oferta de especialistas en docencia universitaria, y los múltiples campos de acción que permiten en el docente el desarrollo pragmático[13] de su rol, permiten esclarecer la posibilidad de ejercicio propio del rol, de forma pragmática, siendo ésta, como la actitud y pensamiento que valora la utilidad y el valor práctico de las cosas. (PEIRCE, 2005) y finalmente es uno de los fines del desarrollo de este ensayo argumentatico critico, qie pretende de la forma más practica, aplicar los conocimientos adquiridos en la especializacion en docencia universitaria de la UMNG, y la forma más práctica es: generando un espacio de apalancamiento academico con el personal del area donde labora, donde se lideren procesos de capacitación permanente, según las necesidades de los equipos de trabajo que componen el área..

[13] DEL PRAGMATISMO: El pragmatismo fue un movimiento filosófico iniciado en los Estados Unidos por C. S. Peirce y W. James a fines del siglo XIX, que buscaba las consecuencias prácticas del pensamiento y ponía el criterio de verdad en su eficacia y valor para la vida (PEIRCE, 2005).

El apalancamiento académico se puede llevar a cabo, ya que la multidisciplinariedad con la que cuenta ARPRE es suficiente para permitir los espacios de capacitación, donde cada profesional en su área, llámese derecho, administración, contaduría, psicología, o sus especializaciones correspondientes; permite el enriquecimiento continuo de conocimiento y experiencias que posibilidad una mentalidad más amplia de la panorámica social, cultural, económica, política y laboral del personal en conjunto.

Al hablar de multidisciplinariedad, se hace referencia a la existencia de múltiples disciplinas en un espacio cercano; para otros es la búsqueda del conocimiento, interés o desarrollo de habilidades en múltiples campos o desde múltiples áreas de interés; siendo un claro ejemplo de la multidisciplinariedad las disciplinas vistas por los estudiantes en la básica primaria, en donde desarrolla la práctica de deportes, las clases de matemática y ciencias naturales; así las cosas, la multidisciplinariedad tendrá gran valor si se logra conectar los saberes y valores de dichos campos. (MIRANDA LEVY, 2009).

Para este caso especifico de apalancamiento academico, la multidisciplinariedad se ve en el Area de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Polícia Nacional, en cuento a que cuenta con un staff de personal multidisciplinario en areas variadas como son las anteriormente mencionadas, lo que indica multiples disciplinas en pro del desarrollo de unas labores que competen al area de asesoria en prestaciones sociales de Secretaría General de la Policia Nacional.

Competencias y habilidades del docente

Para determinar las competencias docentes que se buscan poner en práctica, se hace necesario hablar acerca del inicio de las competencias educativas, y es por ello que es importante resaltar que a fines del siglo XX, surgieron algunos factores que incidieron en el empleo de los discursos sobre competencias[14] en educación, en primer lugar, surgió un fuerte movimiento en los países anglosajones para acreditar aprendizajes previos o realizados fuera de las instituciones de educación superior, luego un segundo factor fue el movimiento para la responsabilización del aprendizaje y la eficiencia de las universidades y finalmente el tercer factor fue el de la expansión de los enfoques sobre competencias en la formación. (CHECCHIA, 2009)., pero aun con estos factores incidentes, se debe aprtir de la base, a que se le cosidera compentecia?...

Una de las definiciones de competencia se refiere a un saber complejo, resultante de la integración, de la movilización y de la disposición de un conjunto de capacidades y habilidades (de orden cognitivo, afectivo, psicomotor o social) y de conocimientos (conocimientos declarativos) utilizados de manera eficaz, en situaciones que tienen un carácter común. (LASNIER, 2000)

En otros lugares se define la competencia como una construcción y el resultado de una combinación pertinente de varios recursos, diciéndose que una persona competente es una persona que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizando un equipamiento doble de recursos: recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades, cultura, recursos emocionales…) y recursos de redes (bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada, etc.)… Saber actuar de forma pertinente supone ser capaz de realizar un conjunto de actividades según ciertos criterios deseables. (LE BOTERF, 2001)

[14] COMPETENCIA: adelante la transformación conceptual de "competencias"puede demostrarse a raíz de la utilización inicial del término "competences" (mínimo de estándares de conducta o de actuaciones de tipo ocupacional) hacia el de "competency" (conductas a desarrollar o a aprender para alcanzar altos niveles de actuación, personal y profesional). (ERAUT, 2006)

En cuanto a la estructuración de las competencias, Echeverria propone la definición de cada perfil a partir de aquellas que son de acción profesional y que están conformadas por cuatro tipos de saberes (ECHEVERRÍA, 2005):

- Saber técnico: Consiste en poseer los conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permitan dominar como persona experta los contenidos y las tareas acordes a la propia actividad laboral.
- Saber metodológico: Se refiere a saber aplicar los conocimientos a situaciones concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a nuevas situaciones.
- Saber participativo: Se describe como el estar atento a la evolución de la sociedad, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y a demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.
- Saber personal: Consiste en tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las propias frustraciones.

Otros autores como Perrenoud, toman el concepto de competencia como la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Esta definición insiste en cuatro aspectos (PERRENOUD, 2004):

- Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran y orquestan tales recursos.
- Esta movilización sólo resulta pertinente en situación y cada situación es única
- El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo

consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación

- Las competencias profesionales se crean en la formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra

Como se logra evidenciar con las diferentes posturas frente a las competencias, la acción del quehacer es la que permite determinar si dicha competencia existe o no en el estudiante, y por tanto diferencias las competencias y habilidades según el perfil del estudiante, el perfil del aspirante y el perfil del graduado. Siendo pertinente en este trabajo, concretarse el perfil del graduado especialista en docencia universitaria.

Propuesta

Ya teniendo claridad del conjunto de atributos que componen las competencias educativas y ahora llevándolo a las competencias del especialista graduado en docencia universitaria neogranadina, es clara la necesidad de ponerlas en acción con el mundo real de la docencia "docente enfrentando la realidad de una clase con una temática, un currículo pedagógico, unos alumnos, unas estrategias didácticas, etc".

y haciendo hincapié en el espíritu investigativo con el que se forma al docente; se debe realizar un estudio de necesidades de capacitación en el área en donde se va a llevar a cabo la propuesta de apalancamiento académico pragmático, y tener claridad del personal a quien va dirigida la propuesta, que en este caso corresponde a aquellos funcionarios de ARPRE que llevan más de diez años sin capacitarse o que son bachilleres y que por las exigencias de la gestión de la calidad en las instituciones altamente competitivas, deben permitir en el personal el proceso de capacitación permanente, hecho que da favorabilidad en la permisión de un espacio laboral para la realización de las prácticas de capacitación del autor de este trabajo.

Partiendo de esta correlación, es de suma importancia aclarar, que el Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional tiene como misión Asesorar al Director de la Policía Nacional mediante la interpretación, aplicación y compilación de las necesidades legales, ofreciendo una oportuna y eficaz orientación e información en materia jurídica, prestacional, contractual, documental y de archivo, para lograr la legalidad de los actos institucionales y ejercer la defensa judicial y administrativa de los intereses de la Policía Nacional (Sanchez Morales, 2009), y es por ello que se da la importancia de que la misma área cuente con personal capacitado, competente, comprometido y apto para asumir dichas responsabilidades laborales, motivo que permitió el análisis de las necesidad de capacitación y a su vez, la posibilidad de diseñar un programa de capacitación para el personal bachiller y que en los últimos diez años no presente algún tipo de capacitación, tanto personal de nivel ejecutivo, como suboficial y civiles; esto con el trabajo aunado del personal multidisciplinar del área, y con la aprobación y apoyo de la jefatura de ARPRE.

Lo que se propone en resumidos términos, es la praxis de la docencia universitaria en espacio laboral para un graduado en docencia universitaria que no labora actualmente en el campo de la educación, y que considera de suma importancia adquirir experiencia en el quehacer docente y de igual forma poner a pruebas las competencias adquiridas durante la especialización, y encuentra la mejor manera para hacerlo mediante la propuesta pragmática de apalancamiento académico en el personal de ARPRE SEGEN DIPON, colocando en marcha los conocimientos, competencias y habilidades adquiridas en la especialización de docencia universitaria formada por la Universidad Militar Nueva Granada.

Luego de realizado el estudio y clasificación de personal dentro del área, se observa que se cuenta con un total de 83 funcionarios en el Área de Prestaciones Sociales ARPRE, así:

Tabla 1. Personal Perteneciente ARPRE y clasificación del tipo de formación

Personal con formación empírica (Experiencia)	62
Personal con formación científica (Academia)	21
TOTAL	83

Fuente: Base de datos SEGEN Ofincina Soporte y Apoyo DIPON

Las disciplinas encontradas fueron: Derecho, Contaduría, Administración de Empresas, y Psicología y el diseño del plan de capacitación pragmático como propuesta de apalancamiento académico en ARPRE, se pretende realizar con dos grupos intervinientes: uno conformado por personal capacitado con conocimiento empírico[15] que son prácticamente los que cuentan con un

[15] El Conocimiento Empírico: Se le llama también "vulgar" o "popular" y se obtiene por azar, luego de innumerables tentativas cotidianas. Es ametódico y asistemático. Permite al hombre conducirse en la vida diaria, ene l trabajo, en el trato con los amigos y en general manejar los asuntos de rutina. Una característica de este conocimiento es el ser indispensable para el comportamiento diario y por lo mismo a él recurren todos por igual: cineastas, burócratas, voceadores de productos, biólogos, artistas, etc. El conocimiento vulgar no es teórico sino práctico; no intenta lograr explicaciones racionales; le interesa la utilidad que pueda prestar antes que descifrar la realidad. Es propio

bachiller u en los últimos diez años no reciben algún tipo de capacitación, personal comprendido por nivel ejecutivo, suboficiales y civiles; y por otro lado, el personal con conocimiento científico[16] en este caso, los enunciados anteriormente con sus profesiones respectivas, y quienes de igual manera pertenecen a personal civil, nivel ejecutivo y suboficiales, y quienes finalmente por medio del apalancamiento de conocimientos, y liderados por el autor del presente, lograran atomizar conocimientos pertinentes, necesarios y constructivos en el personal.

Observando éste escenario, podemos observar que aunque todos laboran en el mismo área de la Secretaria General desempeñando variadas funciones de asesoría al Director General de la Policía Nacional, vemos la dualidad del conocimiento del personal adscrito al área, entre empíricos y científicos en su saber; y es así, como podemos concluir en que así como se es especialista en un campo determinado del conocimiento por la formación que la academia otorga, también se logra ser especialista en un quehacer por que la experiencia lo ha permitido, como es el caso del personal seleccionado para el desarrollo de esta propuesta, puesto que es personal que en los últimos diez años no presenten ningún tipo de formación académica o que cuentan con un bachiller, y aun sin embargo vienen desempeñando un rol laboral, con funciones que requieren de unas competencias específicas, pero que para las exigencias de un mercado versátil , se hace necesario de adquirir capacitación permanente en temáticas ya sean de tipo técnicas, tecnológicas, profesionales, competencias dinámicas organizacionales, de relaciones interpersonales, habilidades de liderazgo, toma de decisiones, plataforma estratégica,

del hombre común, sin formación, pero con conocimiento del mundo material exterior en el cual se halla inserto. En cuanto al alcance, lo único real es lo que se percibe; lo demás no interesa. (UNAL, 2005)

[16] El Conocimiento Científico: Va más allá del empírico; por medio de él, trascendido al fenómeno, se conocen las causas y las leyes que lo rigen es objetivo, racional, sistemático, general, falible, metódico. Además, son sus características el desinterés y el espíritu crítico. El carácter abierto del conocimiento científico lo aparta considerablemente de todo dogma o verdad revelada, con pretensiones de infalibilidad. Es rasgo esencial del conocimiento científico su afán de demostración. La ciencia y el pensamiento científico no toleran las afirmaciones gratuitas. Una afirmación -cualquiera que sea- solo alcanza rango científico cuando es fundamentada. (UNAL, 2005)

comunicación asertiva, nuevas tendencias del siglo XXI, conocimiento técnicos en procedimientos concretos, entre otros.

Cuando nos referimos a la importancia de una complementación académica, hacemos énfasis en capacitaciones que complementen íntegramente al funcionario público, en el conocimiento amplio y procedimental de los procesos y procedimientos desarrollados en toda el área, procesos y conocimientos que van más allá de su labor mecánica y que entrelaza relaciones humanas de todas las dependencias, logrando compactar su labor con temas de suma importancia en el contexto laboral nacional e internacional y de seguridad ciudadana competentes a los intereses de la Policía Nacional de Colombia.

Es aquí donde se da la justificación desde el punto de vista empresarial, para lograr el permiso de la práctica docente en el área de trabajo, generando doble beneficio, en primer lugar beneficio para la institución, al contar con personal comprometido que se interese en la capacitación permanente de su personal, y en segundo lugar, beneficio para el graduado en docencia universitaria que considera de vital importancia el buscar espacios prácticos de su quehacer y adquirir la experiencia inicial para dirigir una clase, así mismo lograr trasmitir conocimiento, y poner en marcha las competencias y habilidades adquiridas en la especialización en docencia universitaria de la Universidad Militar Nueva Granada; permitiéndose dicho proyecto, con el apalancamiento de conocimientos de las diferentes disciplinas que componen el Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional, como lo son el Derecho, Contaduría, Administración de Empresas, y la Psicología, y cada una de ellas con sus especializaciones, como lo son Derecho Administrativo, Derecho Disciplinario y Gestión Humana, aplicadas al área de conocimiento de interés y propias de las temáticas funcionales que los puestos de trabajo exigen.

Para el desarrollo del presente trabajo como ensayo argumentativo y trabajo final de grado, titulado "Praxis de la Docencia Universitaria en Espacio Laboral" Propuesta pragmática de apalancamiento académico en el personal del Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional de Colombia, se hizo necesario plantear un diseño académico estructural, que permitiera visualizar la intensión del mismo.

Y es por eso, que para la elaboración de dicho diseño académico, se debe tener claridad frente al tipo de capacitación que se va a impartir, siendo esta una capacitación "Informal", la cual se diferencia sustancialmente de las capacitaciones "Formales"[17], por su certificación y acreditación institucional, la intensidad horaria, el diseño del plan curricular, y la pedagogía.

Ahora bien, ya se dio a conocer que se propone un plan de capacitación informal, pero también se puede relacionar este tipo de capacitación con educación superior, en cuanto va dirigido a personas que cuentan como mínimo con una capacitación básica primaria y secundaria, adicionalmente, son mayores de edad, y por tanto, así se puede enmarcar la praxis de la docencia universitaria en espacio laboral, aplicada mediante la propuesta pragmática de apalancamiento académico en el personal del Área de Prestaciones Sociales de la Secretaría General de la Policía

[17] EDUCACION FORMAL: La educación formal en Colombia tiene los niveles de educación preescolar, básica (primaria y secundaria o bachillerato), media vocacional y educación superior. La educación que la mayoría de la población cursa comprende preescolar, básica (primaria y secundaria o bachillerato) y media vocacional que suman en total 11 años o más; La educación impartida en universidades y otras instituciones de educación superior se divide en varios niveles distribuidos entre pregrado y postgrado.
La educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal están regidos en Colombia por la ley 1064 de 2006 que la titula educación para el trabajo y el desarrollo humano. Está regulada por el Ministerio de Educación Nacional y tiene carácter de educación continua conforme al decreto 2020 de 2006. Se reglamenta por medio del Decreto 2888 de 2007, derogado y reemplazado por el Decreto 4904 de 2009.
EDUCACION INFORMAL: Se le considera a todas aquellas actividades que representen algún tipo de estudio o entrenamiento que no conducen a ningún tipo de grado. Esto incluye el entrenamiento a sus empleados que ocurre al interior de las empresas. Esta educación, según el número de horas y el objetivo conducente, no exige una regulación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de las Secretarías de Educación departamentales o distritales.
EDUCACION NO FORMAL: También hay Educación para el Trabajo, ofrecida generalmente por instituciones educativas oficiales y privadas, conducentes a títulos en experticias que tratan de niveles técnicos en áreas específicas y que se enfocan principalmente a la capacitación para generar formas de subsistencia de primera mano; este tipo de educación, requiere del cumplimiento de unos parámetros mínimos exigidos por parte de las Secretarías de Educación locales de cada ciudad o departamento.
La Educación Superior está reglamentada por la Ley 30 de 1992.

Nacional, como una forma de materializar el conocimiento adquirido en la especialización de docencia universitaria de la Universidad Militar Nueva Granada y como ejercicio en gran parte, de la aplicabilidad de un tipo de "educación superior"[18].

Dando continuidad a la propuesta y luego de tener delimitado el personal a quien se va a dirigir el mismo, se logra establecer las necesidades de capacitación según los procesos y procedimientos a cargo, y así se definen las temáticas propuestas en cada campo disciplinar mediante un apalancamiento intelectual, que se propone realizar de manera compleja, puesto que el proceso de enseñanza/aprendizaje es una experiencia cada vez más desafiante, teniendo en cuenta que cada nivel educativo tiene su propia especificidad, determinada por las necesidades sociales, educativas a las que se pretende responder y que se abrevian en los objetivos educativos para cada seminario, curso o grado, con la elaboración de un programa planificado, organizado, gestionable e implementable a las personas a quienes va dirigida la enseñanza, según sea su formación, experiencia y expectativas relacionadas al contexto de la función que desempeñan; por tanto este proceso requiere docentes con conocimiento teórico y conocimiento práctico, habilidades cognitivas y sociales, destrezas y actitudes, valores , intuición, empatía, sentido común, y una aplicación de didácticas distintivas que posibilite el aprendizaje de los alumnos, que comunique, que enseñe, que incentive a la reflexión y practicidad propia del conocimiento.

[18] EDUCACION SUPERIOR: Para acceder a la educación superior se requiere haber cursado la educación básica primaria, secundaria y media (•Preescolar: El nivel de preescolar comprende los grados de prejardín, jardín y transición, y atiende a niños desde los tres a los cinco años, de acuerdo con la reglamentación del Decreto 2247 de 1997. •Básica: El segundo nivel de básica está compuesto por dos ciclos: la básica primaria, con los grados de primero a quinto, y la básica secundaria, con los grados de sexto a noveno. •Media: La educación media comprende los grados décimo y once) (www.colombiaaprende.edu.co); Ser mayor de 17 años de edad.
La Educación Superior comprende Pregrado y Posgrado, así: Pregrado:■Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).■Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).■Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios) y Posgrado:■Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales). ■Maestrías y Doctorados.
Pueden acceder a los programas formales de pregrado, quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, que es la prueba oficial obligatoria que presentan quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior. (Ministerio de Educación, 2010)

Es relevante esclarecer que la actual propuesta no se ha implementado en el Área de Prestaciones Sociales de Secretaría General de la Policía Nacional, siendo este un gran motor de impulso para acoger gran receptividad por parte de la población a capacitar y la aprobación de los jefes del área.

Los temas a trabajar en Seminarios cada uno con una intensidad de cinco (5) horas, son los siguientes:

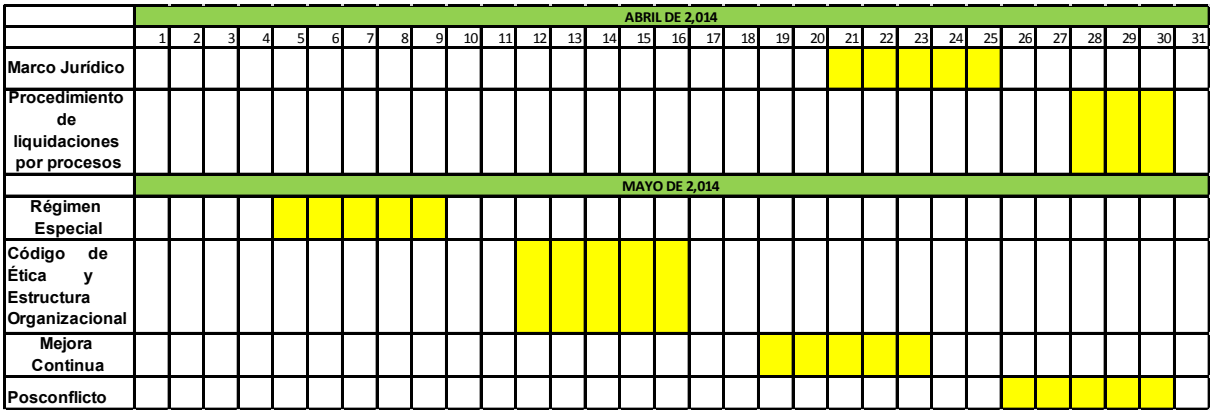
- Marco Jurídico
- Procedimiento de liquidaciones por procesos (Sentencias IPC,[19] Indexación, Actualización Ajustes, Actos Administrativos).
- Régimen Especial (normatividad, beneficiarios – herederos)
- Código de Ética y Estructura Organizacional
- Mejora Continua (Liderazgo, Inteligencia Emocional, Comunicación Asertiva, Servicio al cliente)
- Posconflicto (contexto de necesidades sociales)
- De forma transversal, se trabajará el tema de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman en cada uno de los seminarios anteriormente mencionados.

El horario aprobado por el jede de Área, el Coronel Pablo Antonio Criollo Rey, será de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 8:0.0 a.m., con grupos seleccionados, según se acuerde con cada grupo perteneciente a ARPRE.

[19] IPC: Índice de Precios del Consumidor

Cada tema durará cinco (5) días de lunes a viernes con una (1) hora de intensidad horaria diaria.

Tabla 2. Cronograma de Actividades



Fuente: Autor propuesta de Apalancamiento Pragmático en el personal de ARPRE SEGEN DIPON

La población que interviene se categorizo en dos subpoblaciones:

- Aprendices: personal de nivel ejecutivo, suboficiales y civiles de ARPRE SEGEN DIPON, quienes en los últimos diez años no presenten algún tipo de capacitación académica o son bachilleres.

Tabla 3 Estadística Personal a Capacitar

PERSONAL NIVEL EJECUTIVO	39
PERSONAL SUBOFICIAL	14
CIVILES	9
TOTAL	*62*

Fuente: (CORTES Olarte, 2014)

El personal que conforma cada uno de los segmentos anteriormente relacionados, tienen un nivel de aprendizaje adquirido como conocimiento empírico, y aunque su desempeño es

aceptable para las labores que vienen desempeñando, se focaliza la capacitación en ellos, con el fin de que profundicen sus conocimientos en diferentes temáticas abordadas en la propuesta de apalancamiento académico y mejoren la metodología y organización de los procesos y procedimientos a cargo.

- Docentes capacitadores: Liderada por el autor del presente proyecto, graduado en docencia universitaria de la Universidad Militar Nueva Granada, con el apoyo de los profesionales multidiciplinarios que laboran en ARPRE, así:

Tabla 4. Estadística Personal Profesional Multidisciplinar

ESPECIALISTAS EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	2
ESPECIALISTAS EN DERECHO ADMINISTRATIVO	3
ESPECIALISTA EN DERECHO DISCIPLINARIO	1
ABOGADOS	9
PSICOLOGOS	1
CONTADORES	2
ADMINISTRADORES	3
TOTAL	*21*

Fuente: (CORTES Olarte, 2014)

Se observa que en este proyecto se propone la intervención de dos Especialistas en Docencia Universitaria, cada uno desde su ciencia del conocimiento como son las Ciencias Económicas y Contables “Profesión Administración de Empresas” y Ciencias Sociales y Humanas “Profesión Psicología”, trabajo mancomunado para el desarrollo de las capacitaciones, de los seminarios

planteados por este proyecto de grado y que permitirá el desenvolvimiento práctico del quehacer docente; trabajo que se sostendrá del apalancamiento académico de los demás profesionales en cada uno de sus campos del conocimiento.

Así concluye el presente ensayo, de la manera más práctica y dinámica para lograr que el graduado en la Especialización en Docencia Universitaria, logre aplicar sus conocimientos de forma práctica y adquiera la experiencia inicial, experiencia que requiere un piloto con cero horas de vuelo, experiencia que requiere un docente que aún no ha tenido el placer de dirigir su primer tutoría.

CONCLUSION

- ✓ El hallazgo que sirvió como fundamento del presente ensayo, fue que en el desarrollo de la especialización en docencia universitaria de la Universidad Militar Nueva Granada, se evidenció la carencia de la práctica del quehacer docente dentro de los contenidos programáticos

- ✓ La materialización de la Especialización en Docencia Universitaria Sí se puede ver aplicada en la práctica del docente en el espacio laboral del Área de Prestaciones Sociales de la Secretaria General de la Policía Nacional, mediante una propuesta Pragmática de Apalancamiento Académico, que beneficia al recién graduado por la adquisición de experiencia y la praxis de su profesión, como de igual manera beneficia a la institución que requiere de capacitación permanente para el personal que la conforma, permitiendo el logro de mejores estándares de calidad en el personal.
- ✓ No basta sólo con que el graduado tenga el perfil, sino que es de vital relevancia contar con las competencias del título otorgado, en este caso particular se debe cumplir con el perfil del graduado como especialista en docencia universitaria y por tanto se hace necesario practicar las competencias propias de la especialidad y ésta es: “ser docente”, logrando la adhesión del perfil tanto profesional como ocupacional.

- ✓ En un mercado competitivo, se observa la importancia de cualificar el currículo vitae con la experiencia en el área de la cual se certifica un título; esto como articulación entre el saber hacer, saber ser, saber saber y saber convivir.

- ✓ En los procesos de aprendizaje y el mundo del conocimiento, es funcional el apalancamiento de multidisciplinas que trabajen mancomunadamente en el desarrollo de nuevos conocimientos.

- ✓ La suficiencia del conocimiento se perfecciona con la acción de su esencia, y es por esto que tanto el conocimiento como la práctica son papeles importantes dentro de una labor.

- ✓ La ejecución de esta propuesta educativa genera la participación activa del estudiante recién titulado, apropiándose de los conocimientos adquiridos en la especialización, conocimientos necesarios para ejercer las competencias como docente, procurando que el graduado logre desarrollar todo su potencial como docente y en especial como ser humano, logrando con ello, que el profesional no sea percibido como una caja de resonancia del conocimiento, sino como un intérprete, multiplicador, transformador y creador de saber.

- ✓ La praxis del graduado en docencia universitaria de la UMNG en un espacio laboral, como la propuesta de apalancamiento académico en el personal de ARPRE, permite poner a prueba el alcance de los propósitos de la universidad que son formar especialistas que contextualicen, fundamenten y desarrollen sus prácticas pedagógicas mediante métodos y estrategias adecuadas, orientando éticamente su ejercicio docente e incorporando una actitud investigativa para proyectarla en beneficio de su quehacer como docentes y en beneficio de la sociedad.

"La práctica es un maestro excepcional."
Plinio, Cayo

BIBLIOGRAFIA

BARNETT, R. (2001). *Los límites de la competencia: El conocimiento, la educación superior y la sociedad. .* Barcelona: Gedisa.

CHECCHIA, B. (01 de 04 de 2009). *Las Competencias del Docente Universitario.* Obtenido de Las Competencias del Docente Universitario: http://www.fvet.uba.ar/institucional/subir/adjuntos/userfiles/COMPETENCIASDOCENTES.pdf

CORTES Olarte, G. A. (11 de 02 de 2014). Entrevista Estructurada (P. A. RAMIREZ Avila, Entrevistador)

ECHEVERRÍA, B. (2005). *Competencias de acción de los profesionales de la orientación.* Madrid: ESIC.

ENCICLOPEDIA ONLINE LANGUAGE, D. (30 de 01 de 2014). *Wordreference*. Obtenido de Wordreference: http://www.wordreference.com/definicion/pragmatismo

ERAUT, M. (04 de 07 de 2006). *Aprendizajes y competencias: enfoques que los relacionan en educación superior. SeminarioRED-U, Facultad de Ciencias Económicas,.* Barcelona: Universidad de Barcelona, Doc. Policopiado.

FIELDEN, J. (2001). *Higher education staff development continuing mission. En Thematic debate of the follow-up to the World Conference on High Education.* Paris: UNESCO.

KOLB, D. (20 de 08 de 2013). *Wikipedia Enciclopedia Libre*. Obtenido de Wikipedia Enciclopedia Libre: http://es.wikipedia.org/wiki/Praxis

LASNIER, F. (2000). *Reússir la formation par compétences.* Montreal: Guérin.

LE BOTERF, G. (2001). Ingeniería de las competencias. En *Ingeniería de las competencias* (págs. 5-54). Barcelona: Gestión 2000.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL, M. (2008). *http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf*. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf

Ministerio de Educación, R. d. (10 de 08 de 2010). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educacion: http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-231238.html

MIRANDA LEVY, C. (07 de 09 de 2009). *Comunidades Virtuales de Aprendizaje Colaborativo*. Obtenido de Comunidades Virtuales de Aprendizaje Colaborativo: http://portal.educar.org/creatividad/ciencias/multidisciplinariedad

PEIRCE, C. (28 de enero de 2005). Enciclopedi Real Academia Española. España.

PERRENOUD, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar.* Barcelona: Graó.

SANCHEZ Morales, C. (2009). *Manual de Calidad Policia Nacional.* Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

SAVATER, F. (1997). El Arte de Educar. En F. SAAVATER, *El Arte de Educar* (pág. 38). Colombia: Editorial Ariel S.A.

SUAREZ Ruiz, P. A. (2001). Metodología de la investigación. En P. A. SUAREZ Ruiz, *Metodologia e la Investigación* (pág. 113). Bogotá: Orion Editores Ltda.

UNAL, U. N. (2005). Metodologia de la Investigación. *Dirección Nacional de Innovación Académica*, Capitulo 2.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, U. (06 de 08 de 2010). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de Resolución Ministerio de Educación Nacional No. 6904 del 6 de agosto de 2010: http://www.umng.edu.co/especializacion-en-docencia-universitaria

VARIOS. (1995). Volver a pensar la educación. En VARIOS, *Volver a pensar la educación* (pág. 1995). Madrid: Ediciones Morata. Dos volúmenes.

WALLON, H. (1984). Dimensiones Proceso de Aprendizaje. En H. WALLON, *Dimensiones Proceso de Aprendizaje.*