

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN**

**INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA CON FINES DE RENOVACIÓN DE LA  
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL**

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
POLICIA NACIONAL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS**

El **Sistema Nacional de Acreditación** fue creado por la Ley 30 de 1992 para garantizar a la sociedad que los programas e instituciones de educación superior acreditados tienen **alta calidad** y cumplen sus propósitos y objetivos.

**NOMBRE Y DOMICILIO(S) DE LA INSTITUCIÓN:**

POLICIA NACIONAL - DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS  
Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander" (ECSAN)  
Escuela de Postgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro" (ESPOL)  
Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo "Gonzalo Jiménez de Quesada" (ESJIM)  
Escuela de Investigación Criminal "Teniente Coronel Elkin Molina Aldana"  
(ESINC)  
Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia (ESCIC)  
Escuela de Aviación Policial (ESAVI)  
Escuela de Guías y Adiestramiento Canino "Agente Álvaro Rojas Ahumada"  
(ESGAC)  
Escuela de Seguridad Vial, "General Deogracias Fonseca Espinosa" (ESEVI)  
Escuela de Policía en Protección y Seguridad "Sargento Mayor Luis Alberto  
Torres Huertas" (ESPRO)  
Escuela de Tecnologías de la Información y Comunicaciones "Teniente Coronel  
Jorge Luis Mauleoux Barón" (ESTIC)  
Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá "Teniente Coronel Julián Ernesto  
Guevara Castro" (ESMEB)  
Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo" (ESCAR)  
Escuela de Carabineros Provincia de Vélez "Mayor General Manuel José López  
Gómez" (ESVEL)

**Escuela de Carabineros "Alejandro Gutiérrez" (ESAGU)**  
**Escuela de Carabineros "Eduardo Cuevas García" (ESECU)**  
**Escuela de Carabineros "Rafael Núñez" (ESRAN)**  
**Escuela de Policía "Rafael Reyes" (ESREY)**  
**Escuela de Policía "Gabriel González" (ESGON)**  
**Escuela de Policía "Carlos Eugenio Restrepo" (ESKER)**  
**Escuela de Policía de Yuto "Miguel Antonio Caicedo Mena" (ESMAC)**  
**Escuela de Policía "Simón Bolívar" (ESBOL)**  
**Escuela de Policía de Provincia de Sumapaz "Intendente Maritza Bonilla Ruíz" (ESSUM)**  
**Escuela de Policía "Antonio Nariño" (ESANA)**  
**Escuela de Equitación Policial "coronel Luis Augusto Tello Sánchez" (ESCEQ)**  
**Centro de Instrucción Wayú "Thorivio Kaporinche" (CIWAY)**  
**Centro de Instrucción Leticia (CILET).**

**NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL:** coronel Sandra Patricia López Luna,  
Rectora.

**COMISIÓN DE PARES DESIGNADOS POR EL CNA:**

**Pares Académicos:**

Doctor JHONNIERS GUERRERO ERAZO (Par Coordinador)  
Doctora ZULMA ZUBIETA ROJAS (Par Relatora)  
Coronel (R) NELSON LEIVA (Par Académico Internacional)  
Mayor JUAN FERNANDO GIL OSORIO (Par Académico)  
Doctor LORENZO PORTOCARRERO SIERRA (Par Académico)  
Doctora MARTHA LUCIA BAHAMON JARA (Par Académico)  
Doctora IRMA ROCIO PUENTES RAMIREZ (Par Académico)  
Doctor JOSE OLIVAR MOSQUERA (Par Académico)

**COORDINADOR DEL EQUIPO DE PARES:**

JHONNIERS GUERRERO ERAZO

**RELATORA:**

ZULMA ZUBIETA ROJAS

**FECHA DE LA VISITA DE EVALUACIÓN EXTERNA:**

Abril 27 al 30 de 2021

**TIPO DE PROCESO:**

RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS



Consejo Nacional de Acreditación  
Informe de Evaluación Externa  
con fines de Acreditación Institucional

---

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN**

**INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA**  
**CON FINES DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL**  
**MULTICAMPUS**

**POLICIA NACIONAL**  
**DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS**

**1. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA INSTITUCIÓN OBJETO DE EVALUACIÓN EXTERNA**

La Dirección Nacional de Escuelas de la Policía fue fundada en 1919 por medio de la expedición de la Ley 14 del 08 de septiembre, como un ente encargado de la formación profesional del personal de la Policía Nacional. Entre los principales momentos históricos se resalta en 1940 la creación del departamento docente, así como la creación de las Escuelas General Santander, Gonzalo Jiménez de Quezada y Escuelas en los Departamentos de formación y preparación, para 1976 a través de la Resolución No. 0354 se aprueba el programa de licenciatura en Estudios Policiales y Administrador Policial de la Escuela General Santander.

El 26 de junio de 1997 mediante la Resolución No. 1686 la Escuela de la Policía General Santander y la Dirección Docente se integran en una sola dependencia constituyendo oficialmente la Dirección Nacional de Policía General Santander. Para 1983 se gesta la Dirección Docente, y como parte de la Escuela Nacional de Policía General Santander se consolida la Escuela y la Dirección de docencia.

En el año 2006 con la modificación del Decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006 que modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la estructura de la Policía Nacional que contemplo dentro de las transformaciones la nueva denominación del ente educador como Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), encargada de dirigir el sistema educativo de la policía, bajo un enfoque pedagógico fundamentado en competencias.

Para el año 2009 mediante las Resoluciones No 7335 del 08 de noviembre y 03856 del 07 de diciembre se consolida y unifica la formación policial bajo una sola institución de educación superior con 27 sedes en el territorio nacional y se define la estructura orgánica estableciendo las funciones de la Dirección Nacional de Escuelas.

En 2012 el Ministerio de Educación Nacional mediante la Resolución No. 12327 del 28 de septiembre, otorgó la acreditación institucional en alta calidad por primera vez con una temporalidad de 4 años. En 2014 se crea la Licenciatura de educación para la convivencia y desarrollo humano y la formación en un escenario de

consolidación de la paz. En el año 2017 la DINAE y sus escuelas renovaron el reconocimiento de Acreditación institucional mediante Resolución 29498 del 29 de diciembre nuevamente por 4 años.

Durante el año 2020 como parte de su consolidación institucional se da origen mediante la resolución No. 00928 del 27 de marzo de 2020 a la Escuela antidrogas “Mayor Wilson Quintero Ramírez” y se desarrolló el ejercicio de autoevaluación con el objetivo de seguir consolidando la calidad de la institución y renovar por tercera vez el reconocimiento como institución acreditada.

Su misión afirma: “Direccionar la formación integral del talento humano de la Policía Nacional a través del sistema educativo policial, en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, con el fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y convivencia ciudadana.” (Informe de Autoevaluación, 2019).

La visión por otra parte plantea ser al 2030 una organización preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y conciencia de futuro responsable en la ciudadanía.” (Informe de Autoevaluación, 2019).

Con corte a 2020, la Dirección Nacional de Escuelas DINAE cuenta con 27 Escuelas en el territorio nacional: Bogotá, Amazonas, Antioquia, Atlántico, Boyacá, Caldas, Cundinamarca, Guajira, Meta, Santander, Sucre, Tolima y Valle, donde se ofrecen programas de formación superior. Oferta 37 programas de pregrado y 19 programas de posgrado distribuidos así: 29 pregrados técnicos, 5 pregrados tecnológicos 3 Pregrados Universitarios, 14 Especializaciones (11 profesionales y 3 técnicas) y 5 maestrías, entre escuelas se ofertan programas de extensión y formación continua; tal como se presenta en la siguiente tabla:

No.	Escuela	Programas Académico	Nivel Académico	Metodología
1	Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander"(ECSAN)	Administración Policial	Pregrado Universitario	Presencial
		Especialización en Servicio de Policía	Posgrado	Presencial
		Maestría en Convivencia y Seguridad Ciudadana	Posgrado	Presencial
2	Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro” (ESPOL)	Maestría en Seguridad Pública	Posgrado	Presencial
		Maestría en Criminología y Victimología	Posgrado	Presencial
		Especialización en Gestión Ambiental	Posgrado	Presencial
		Especialización en Gestión Territorial de la Seguridad	Posgrado	Presencial
		Especialización en Derecho de Policía	Posgrado	Presencial

No.	Escuela	Programas Académico	Nivel Académico	Metodología
		Especialización en Seguridad Integral	Posgrado	Presencial
		Especialización en Seguridad	Posgrado	Presencial
3	Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo “Gonzalo Jiménez de Quesada” (ESJIM)	Tecnología en Gestión del Servicio de Policía	Pregrado Tecnológico	Distancia
		Licenciatura en Educación Comunitaria	Pregrado Universitario	Distancia
4	Escuela de Investigación Criminal “Teniente Coronel Elkin Molina Aldana” (ESINC)	Profesional en Criminalística	Pregrado Universitario	Presencial
		Técnica Profesional en Investigación Judicial	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnica Profesional en Dactiloscopia	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnica Profesional en Balística	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnica Profesional en Explosivos	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnica Profesional en Documentología	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnica Profesional en Identificación Automotores	Pregrado Técnico	Presencial
		Especialización en Investigación Criminal	Posgrado	Presencial
		Maestría en Investigación Criminal	Posgrado	Presencial
		Técnica Profesional en Fotografía e Imagen Forense	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnico Profesional en Topografía Forense	Pregrado Técnico	Presencial
5	Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia (ESCIC)	Técnico Profesional en Inteligencia y Contrainteligencia Policial	Pregrado Técnico	Presencial
		Especialización Técnica Profesional en Poligrafía	Posgrado Técnico	Presencial
6	Escuela de Aviación Policial (ESAVI)	Especialización Piloto Policial	Posgrado	Presencial

No.	Escuela	Programas Académico	Nivel Académico	Metodología
		Tecnología en Mantenimiento Aeronáutico	Pregrado Tecnológico	Presencial
7	Escuela de Guías y Adiestramiento Canino “Agente Álvaro Rojas Ahumada” (ESGAC)	Especialización Técnica Profesional en Enfermería Canina	Posgrado Técnico	Presencial
		Técnica Profesional Seguridad Integral Canina	Pregrado Técnico	Presencial
8	Escuela de Seguridad Vial, “General Deogracias Fonseca Espinosa” (ESEVI)	Técnico Profesional en Seguridad Vial	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnico Profesional en Seguridad Vial	Pregrado Técnico	Distancia
		Tecnología en Investigación de Accidentes de Tránsito	Pregrado Tecnológico	Presencial
		Especialización en Investigación de Accidentes de Tránsito	Posgrado	Presencial
9	Escuela de Policía en Protección y Seguridad “Sargento Mayor Luís Alberto Torres Huertas” (ESPRO)	Especialización Técnica Profesional en Estudios de Niveles de Riesgo	Posgrado Técnico	Presencial
		Técnico Profesional en Protección y Seguridad a Personas e Instalaciones	Pregrado Técnico	Presencial
10	Escuela de Tecnologías de la Información y Comunicaciones “Teniente Coronel Jorge Luís Mauledoux Barón” (ESTIC)	Especialización Gerencia en Telemática	Posgrado	Presencial
		Tecnología en Telemática	Pregrado Tecnológico	Presencial
		Especialización en Informática Forense	Posgrado	Presencial
		Maestría en Ciberseguridad e Informática Forense	Posgrado	Presencial
11	Escuela de Policía de Antisecuestro y Antiextorsión “Mayor Héctor Aníbal Talero Cruz” (ESANT)	Programas de Extensión para el entrenamiento y reentrenamiento policial.	Presencial	Presencial
12	Escuela Internacional del Uso de la Fuerza Policial para la Paz “Brigadier General	Programas de Extensión para el entrenamiento y reentrenamiento policial.	Presencial	Presencial

No.	Escuela	Programas Académico	Nivel Académico	Metodología
	<b>Jaime Ramírez Gómez" (CENOP)</b>			
13	<b>Escuela de Equitación Policial "coronel Luis Augusto Tello Sánchez"(ESCEQ)</b>	Programas de Extensión para el entrenamiento y reentrenamiento policial.	Presencial	Presencial
14	<b>Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo" (ESCAR)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
		Técnico Profesional en Control Ambiental	Pregrado Técnico	Presencial
		Tecnología en Planeación para el Control Ambiental	Pregrado Tecnológico	Presencial
15	<b>Escuela de Carabineros Provincia de Vélez "Mayor General Manuel José López Gómez" (ESVEL)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
16	<b>Escuela de Carabineros "Alejandro Gutiérrez" (ESAGU)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
17	<b>Escuela de Carabineros "Eduardo Cuevas García" (ESECU)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
18	<b>Escuela de Carabineros "Rafael Núñez" (ESRAN)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
19	<b>Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá "Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro" (ESMEB)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
20	<b>Escuela de Policía "Rafael Reyes" (ESREY)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
21	<b>Escuela de Policía "Gabriel González" (ESGON)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
22	<b>Escuela de Policía "Carlos Eugenio Restrepo" (ESCER)</b>	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial

No.	Escuela	Programas Académico	Nivel Académico	Metodología
23	Escuela de Policía de Yuto "Miguel Antonio Caicedo Mena" (ESMAC)	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
24	Escuela de Policía "Simón Bolívar" (ESBOL)	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
25	Escuela de Policía de Provincia de Sumapaz "Intendente Maritza Bonilla Ruíz" (ESSUM)	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
26	Escuela de Policía "Antonio Nariño" (ESANA)	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
27	Escuela de Antidrogas Mayor Wilson Quintero Ramírez" (ESAND)	Programas de Extensión para el entrenamiento y reentrenamiento policial.	Presencial	Presencial
28	Centro de Instrucción Wayú "Thorivio Kaporinche" (CIWAY)	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial
29	Centro de Instrucción Leticia (CILET)	Técnico Profesional en Servicio de Policía	Pregrado Técnico	Presencial

Tabla 1. Oferta académica por Escuela

Fuente: Cuadro Maestro DINAE

Del total de programas acreditables (38 - 37 pregrado y 1 de posgrado), el 57% ha recibido acreditación al menos una vez, con 22 programas acreditados de pregrado actualmente y 26 proyectados al finalizar el año 2021. En la ilustración No. 1 se puede apreciar la evolución de la acreditación de los programas durante la ventana de evaluación



Ilustración 1. Comportamiento en la Acreditación de programas 2017-2021  
Fuente. Informe de Acreditación Institucional

Para el año 2020 se registran 4701 estudiantes matriculados, de los cuales, 3985 corresponde a programas de pregrado y 716 son de posgrado, el 70% provienen de diferentes Escuelas y municipios del país, (Datos tomados de: cuadros maestros).

Su estamento docente está conformado por 814,5 profesores activos equivalentes a tiempo completo a 2020 - II, de los cuales 48 cuentan con título de Doctor y 317 con título de Maestría. (Datos tomados de: presentación del factor).

La Dirección Nacional de Escuelas cuenta con 39 grupos de investigación de los cuales, según MINCIENCIAS 2018, han sido reconocidos 2 en categoría A, 2 en categoría B y 15 en categoría C. De los 1141 profesores, 66 son investigadores que lideran los proyectos vigentes. A continuación, se presentan los datos de la evolución de los grupos de investigación:

**Característica No. 18. Investigación.**

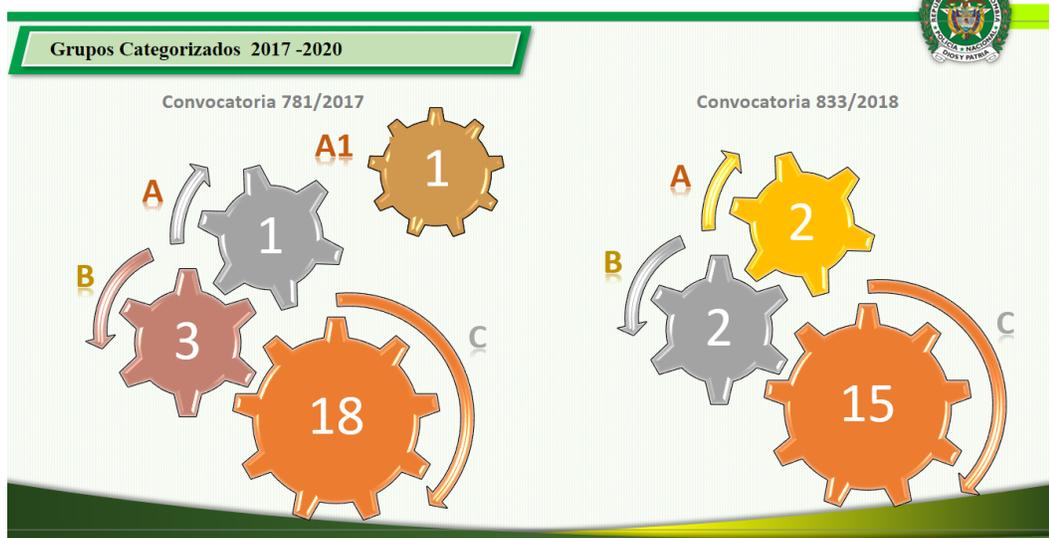


Ilustración 2. Evolución de los Grupos de Investigación e Indicadores de Investigación  
Fuente. Presentación Factor 6 Investigación y creación Artístico

## 2. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA AUTOEVALUACIÓN REALIZADA POR LA INSTITUCIÓN

La autoevaluación para el proceso de renovación de la acreditación institucional multicampus de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, se articuló a los lineamientos estipulados en el Acuerdo 03 de 2014 del CESU en relación con cada uno de los factores y característica sugeridos por el CNA. La DINA E y sus escuelas tienen un sistema de autoevaluación continuo y participativo, fundamentado en políticas, estrategias, sistemas de control y seguimiento establecidos en el PEI (2013), actividades que se gestionan a través del aplicativo SIGAC, de acuerdo a la *guía para la autoevaluación institucional y de programas académicos para la educación policial* 2FA-GU-0003 y al procedimiento *evaluar docentes, currículo y egresados* 3FA-PR-0005, fomentando una cultura de autoevaluación en la comunidad educativa policial, en las distintas áreas de desarrollo, unidades académicas y administrativas.

En este sentido, El modelo de autoevaluación para la calidad educativa policial se alinea con el Sistema de Gestión Integral (SGI) como modelo gerencial definido por la Policía Nacional de Colombia, responde a la gestión y estructura por procesos y procedimientos, los cuales han sido implementados, estandarizados y operacionalizados, de tal forma que se garantice su adecuada ejecución. Como se muestra a continuación.

## Modelo de Autoevaluación para la Calidad Educativa Policial (MACEP)

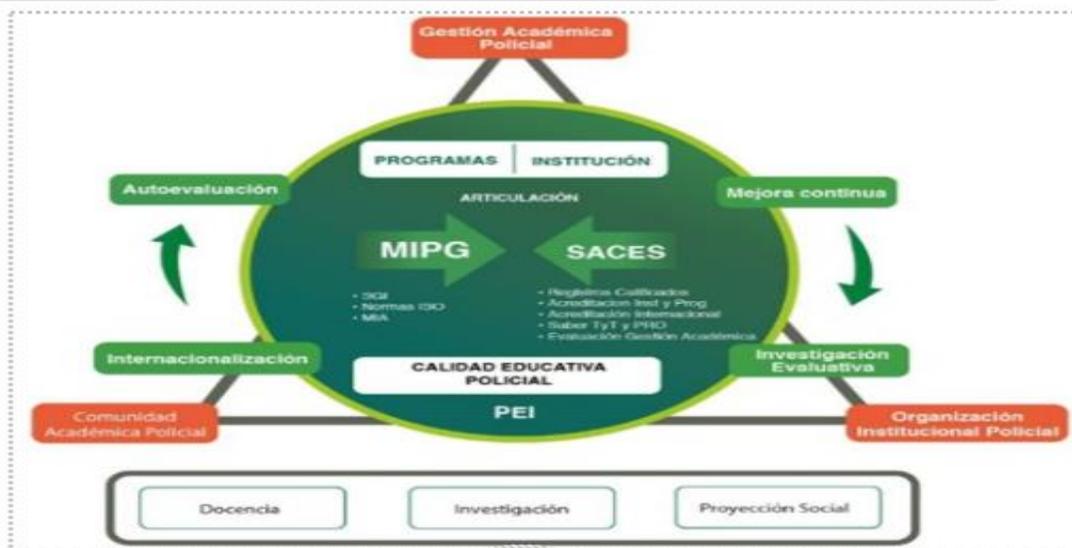


Ilustración 3. Modelo de Autoevaluación  
Fuente presentación Factor 8.

La Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional – DINA E reporta en su informe, que durante la ventana de evaluación ha emprendido acciones que dan cuenta de una cultura de la autoevaluación. Algunas de ellas comprenden procesos relacionados con los ejercicios de autoevaluación y seguimiento, la evaluación de currículo; la actualización de normas que regulan la relación con sus estudiantes y la implementación del sistema organizativo y de planeación.

La DINA E, en la búsqueda de dar cumplimiento a la normativa interna, presenta como principales derroteros frente al ejercicio de autoevaluación adelantado en cada Escuela, el establecimiento de la *guía para la autoevaluación institucional y de programas académicos para la educación policial 2FA-GU-0003* en el que, se establece y direcciona el proceso de autoevaluación y seguimiento de la calidad académica de los programas y de la Institución. Todo esto bajo la consigna de un modelo participativo de los integrantes de todas las Escuelas con la coordinación de la Jefatura de Autoevaluación y Gestión de la Calidad contemplando los componentes relacionados con la gestión académica policial, la comunidad académica policial, y la organización Institucional Policial y soportada por los equipos de trabajo Asesor, operativo y de apoyo.

En el proceso de autoevaluación con fines de renovación de la acreditación adelantado por la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía, se identifican como principales acciones: investigación evaluativa, evaluación de docencia, evaluación de currículo, evaluación de egresados e impacto, aplicación de instrumentos para realizar consultas de satisfacción,

recolección de información sistematizada con software SPSSstatistics, y consolidación de planes de mejoramiento.

Durante la vigencia de la acreditación, como expresiones de participación de la comunidad universitaria dentro de los procesos de autoevaluación, se han llevado a cabo el ejercicio de autoevaluación con la participación del 28 % de la población estudiantil, el 43% de la población de egresados, 54% de la población docente el 73% de administrativos, 23% de los empleadores y el 50% de los directivos.

Entre los principales instrumentos de evaluación se evidencian las encuestas de percepción aplicadas a los miembros de la comunidad educativa, las cuales fueron aplicadas a 382 personas de los diferentes estamentos (40 profesores, 84 estudiantes, 137 egresados, 2 directivos, 75 empleadores y 44 administrativos).

Si bien el modelo de autoevaluación presenta los atributos que le caracterizan, entre los que sobresale su diseño a partir de un trabajo participativo, queda pendiente explicitar información sobre los criterios considerados para la definición de la muestra poblacional para la aplicación de las encuestas de opinión, por ejemplo, tan solo se realizó en el 1,7% de los estudiantes. Por tal razón se estima procedente que la DINAE siga afianzando el registro y documentación de los procesos de autoevaluación de manera sistemática que posibilite, entre otras vías, evidenciar el rigor con el cual se establece estadísticamente el muestreo de la población que participa en las encuestas de opinión, el cual se espera potencialice una participación representativa en todas las Escuelas de la DINAE.

En términos generales, los derroteros que se han dado en las diferentes Escuelas para alcanzar una cultura de autoevaluación se reafirman con las siguientes apreciaciones:

- El ejercicio de autoevaluación institucional les permitió identificar la forma de evaluar cada factor en sus Escuelas, para luego, en un trabajo conjunto tener la oportunidad de reconocer cómo el trabajo particular de cada Escuela contribuyó a un trabajo institucional y colectivo durante los últimos años.
- Cada Escuela aportó al proceso de autoevaluación institucional en los contextos de gestión académicos, comunidad y organización institucional establecido en la guía metodológica que para tal fin se diseñó desde el nivel central.
- Todas las Escuelas tuvieron la posibilidad de identificar líneas de trabajo interdependencia y de intervención con la comunidad a partir de ejercicios, que no se quedaron en las actividades enmarcadas en el ejercicio de autoevaluación, sino que trascendieron para convertirse en espacios concurrentes en los que puedan recoger insumos para el diagnóstico, determinar las acciones que se están emprendiendo para superar las problemáticas identificadas y priorizar las acciones que permitan establecer una ruta para re direccionarlos.

Después de realizar el proceso de autoevaluación, los resultados generales y ponderación planteada

por la institución se muestran a continuación:

<b>Grado de Cumplimiento de Factores</b>		
<b>Factores</b>	<b>Ponderación del Factor</b>	<b>Grado Cumplimiento</b>
<b>1. Misión y Proyecto Institucional</b>	10	Se cumple Plenamente
<b>2. Estudiantes</b>	10	Se cumple Plenamente
<b>3. Profesores</b>	10	Se cumple Plenamente
<b>4. Procesos Académicos</b>	15	Se cumple Plenamente
<b>5. Visibilidad nacional e internacional</b>	5	Se cumple en Alto Grado
<b>6. Investigación y Creación Artística y Cultural</b>	10	Se cumple en Alto Grado
<b>7. Pertinencia e Impacto Social</b>	10	Se cumple Plenamente
<b>8. Procesos de autoevaluación y autorregulación</b>	5	Se cumple Plenamente
<b>9. Bienestar Institucional</b>	10	Se cumple Plenamente
<b>10. Organización, gestión y administración</b>	7	Se cumple Plenamente
<b>11. Recursos de apoyo académico e infraestructura física</b>	5	Se cumple Plenamente
<b>12. Recursos financieros</b>	5	Se cumple Plenamente
<b>Calificación general de la institución Cumple Plenamente</b>		

En el cuadro anterior se aprecia que el proceso de autoevaluación concluyó con un cumplimiento general pleno y tan solo en dos factores se evaluaron cumplimientos en alto grado (5. Visibilidad nacional e internacional y 6. Investigación y creación artística y cultural). El equipo de pares, después de la evaluación externa, concluyó que la gradación es sobrevalorada, en los siguientes numerales se puede observar la calificación asignada a cada factor por los pares académicos.

### **3. APRECIACIÓN GLOBAL DE CADA UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS Y FACTORES DE CALIDAD DE LA INSTITUCIÓN**

### 3.1. FACTOR 1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL

**Una institución de alta calidad se reconoce por tener una misión y un proyecto educativo suficientemente socializados y apropiados por la comunidad y que sean referente fundamental para el desarrollo de sus funciones misionales y de apoyo en todo su ámbito de influencia.**

#### **Característica 1. Coherencia y pertinencia de la Misión**

De acuerdo con lo expresado en el informe de autoevaluación, y lo que se pudo evidenciar durante la visita virtual a la DINA E, la Institución se caracteriza por la claridad en la formulación de su **misión**, la cual se encuentra consolidada, y la misma se halla socializada y altamente conocida en el ámbito Institucional general así como en cada una de las Escuelas de Policía Nacional de Colombia, respondiendo a los objetivos estratégicos que se propone ya que **está íntimamente ligada con la misión** de la Policía Nacional de Colombia establecida en la Constitución Nacional en su artículo 218.

La naturaleza de la policía Nacional de Colombia se refleja en su misión constitucional donde la define como 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 fundamentada en el código de ética policial.”**, por tanto la DINA E al tener la misión de direccionar la formación y capacitación integral del talento humano de la Policía Nacional de Colombia, a través del Proyecto Educativo Institucional, en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, se encuentra en coherencia y en forma pertinente con los objetivos y logros institucionales, la cual está documentada en el artículo No. 1 de la Resolución No. 03856 del 07/12/2009 "Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección Nacional de Escuelas".

Los programas que se ofertan por intermedios de las Escuelas de policías, guardan estrecha relación con el entorno social, cultural, ambiental y productivo ya que tienen fuertes influencias en la formación y las futuras ocupaciones de los egresados, evidenciado en la participación de los mismos en programas dirigidos a la atención del servicio de policía, integración con la comunidad, desarrollo de capacidades sociales, practica de desarrollo social y educación ciudadana, lo cual genera alto impacto en muchas dimensiones de la sociedad colombiana.

Se observo una buena opinión de su comunidad interna, (Docentes del cuadro activo como del buen retiro, docentes no uniformados funcionarios civiles, y alumnos de los diferentes niveles y escuelas), manifestando que se sienten orgullosos/as de pertenecer a la DINA E, y a la Policía Nacional de Colombia recordando el lema de Dios y Patria.

**Juicio sobre la calidad de la característica / Coherencia y pertinencia de la Misión.**

Con base en las diferentes consideraciones realizadas sobre esta característica, por el equipo de Pares evaluadores designados para esta visita, ha permitido llegar al siguiente juicio: la DINA E, posee una misión muy bien consolidada, valorada y coherente con la naturaleza definida para la Policía Nacional de Colombia y considera que la misma, se cumple **Plenamente**

## **Característica 2. Orientaciones y estrategias del PEI**

El PEI, está organizado en 6 (seis) capítulos y los cuales se encuentran en pleno funcionamiento cumpliendo la tarea de ser un instrumento o mapa de navegación institucional a fin de orientar todo el proceso de la educación integral del talento humano, a través de las funciones de docencia, investigación y proyección social, así mismo de los procesos de formación, Educación Continua e Investigación.

En este sentido, la estructura contempla la concepción de la educación policial, la potenciación del conocimiento a partir de una formación integral desde el humanismo, la educación policial en el contexto universitario, el enfoque pedagógico policial fundamentados en competencias, la gestión académica y la gestión administrativa.

Se ha podido evidenciar que La DINA E como Institución rectora de las Escuelas de policías de Colombia, ha tomado conciencia de la importancia del PEI razón por la cual se encuentra avanzando con el Plan de Desarrollo para la Modernización y Transformación de la Educación Policial, el cual se configura en cinco ejes para su operacionalización y se menciona a continuación: 1) Actualización de doctrina del sistema educativo policial 2) Alineación curricular 3) Rediseño organizacional 4) Gestión y Aseguramiento de la calidad educativa policial y 5) Universidad policial, **pero, no se ha podido evidenciar** que hayan considerado los **principios** (vida, dignidad, excelencia, equidad y coherencia) **y valores** (vocación policial, honor policial, honestidad, compromiso, disciplina y solidaridad) sobre los cuales esta cimentada la Plataforma Estratégica Institucional a fin de que los mismos se vean reflejadas explícitamente en el currículo y generen un sistema de evaluación de los avances de los estudiantes en esas componentes tan importantes, no solamente para los agentes de policía de Colombia sino para todo el sistema educativo nacional, siendo lo ideal que estén alineados con las competencias ciudadanas ya sea dentro del saber **Pro** o saber **TyT**.

## **Juicio sobre la calidad de la característica / Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional.**

Con base a las evidencias recogidas tanto del informe de autoevaluación y las generadas durante las visitas, se puede afirmar que esta característica presenta grandes fortalezas, cumpliendo la función de orientar todo el Proceso de la educación integral del talento humano, **sin embargo, un aspecto a mejorar** en este sentido se halla en función de la incorporación en forma explícita en el currículo, las competencias que hacen referencia a los principios y valores sobre los cuales esta cimentada la Plataforma Estratégica Institucional generando todo un sistema de evaluación a fin de facilitar una planificación y tomas de decisiones a cerca de nuevas acciones educativas se han de adoptar, como se menciona en el párrafo anterior, por ende, la Comisión de Pares considera que

la característica Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional se cumple en **Alto Grado**.

### **Característica 3. Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Educativo Institucional.**

Se ha evidenciado durante la visita virtual a la DINA E, en cuanto al proceso de **formación integral de los estudiantes**, la Institución en el Capítulo cuarto del PEI, establece las orientaciones y estrategias cuyos enfoques se fundamentan bajo el modelo de gestión humana basado en competencias, los cuales conectan el proceso educativo con el mundo laboral mediante las competencias adquiridas, posibilitando el cumplimiento de su misión constitucional e institucional.

En el PEI está contemplada la Estructura de la DINA E, donde establece los siguientes centros y unidades organizativas a fin de facilitar la construcción de la comunidad académica: Dirección Nacional de Escuelas; Sub dirección Nacional de Escuelas; Vicerrectoría Académica; Vicerrectoría de educación a distancia y continua; Vicerrectoría de investigación; Vicerrectoría de proyección social; Vicerrectoría administrativa y financiera y unidades descentralizadas. Estas son las responsables de administrar todos los procesos que facilitan la formación integral del talento humano.

Hace énfasis en el modelo educativo constructivista, basado en competencias para la formación, capacitación y entrenamiento policial, con los cuales se generan ambientes institucionales adecuados, conscientes sobre la necesidad relacionada con el **campo de la investigación**, el bienestar institucional, la proyecciones social, la internacionalización y los recursos logísticos relacionados a cuestiones académicas no son menos importantes para la consecución de sus objetivos cual es la formación integral de sus componentes.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Educativo Institucional.**

Además de todo lo mencionado más arriba, se encuentra en plena etapa de elaboración el Plan de Desarrollo para la modernización y transformación de la Educación policial el cual contempla 5 (cinco) ejes:

1. Actualización de doctrina del sistema educativo policial.
2. Alineación curricular.
3. Rediseño organizacional.
4. Gestión y Aseguramiento de la Calidad educativa Policial y
5. Universidad policial

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Educativo Institucional se cumple **Plenamente**.

## JUICIO DE CALIDAD DEL FACTOR

La DINAE es una institución de educación superior y en su misión enuncia la responsabilidad de formar integralmente al personal de la Policía Nacional de Colombia, por medio de sus procesos educativos, basados en las funciones sustantivas de la educación superior, objetivo que se cumple por medio de programas académicos avalados por el Ministerio de Educación Nacional y actualmente cuenta con la acreditación tanto institucional en alta calidad como de 22 de sus programas.

Una vez evidenciadas las fortalezas y oportunidades de mejoramiento, la comisión de Pares puede afirmar que la DINAE **cumple Plenamente** con los criterios de calidad del presente factor, Identificando como los postulados Institucionales sirven como el principal instrumento que marca el norte a seguir en materia de procesos académicos y administrativas

### 3.2. FACTOR 2. ESTUDIANTES

**Una institución de alta calidad reconoce los deberes y derechos de los estudiantes, aplica con transparencia las normas establecidas para tal fin, respeta y promueve su participación en los organismos de decisión y garantiza su ingreso y permanencia en el marco de políticas de equidad e inclusión que garanticen la graduación en condiciones de calidad, en todos los lugares donde tiene influencia.**

#### Característica 4. Deberes y derechos de los estudiantes

La Dirección Nacional de Escuelas de la Policía cuenta con el Manual Académico donde se precisan las disposiciones académicas, de bienestar, mecanismos de participación de los estudiantes en los órganos colegiados de la institución y convivencia, promoción, transferencia y grado así mismo, se explicitan los derechos y deberes de los estudiantes, consagrados en la Resolución No. 04048 del 03/10/2014 “Por el cual se adopta el Manual Académico para Estudiantes de la Dirección Nacional de Escuelas”,

El Manual considera los aspectos relacionados con la inscripción y admisión, evaluaciones académicas, representación estudiantil y acción disciplinaria. Es importante mencionar que los protocolos de selección se actualizaron bajo Resolución No. 03684 del 08/08/2017 *por la cual se adopta el protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional*, lineamiento que determina los parámetros en materia de selección para los niveles directivo y ejecutivo. Dicha actualización se relacionó con la edad de ingreso, la suspensión o flexibilización de requisitos.

En el informe de autoevaluación se indica que el Manual académico y Protocole de selección, se encuentra disponible en la página web institucional; la norma se difunde a la comunidad académica en las jornadas de inducción de estudiantes.

La Institución relaciona documentos en donde se evidencia la participación de los estudiantes en

los organismos de decisión.

En las reuniones con los actores de las Escuelas se evidencia la necesidad de fortalecer la participación estudiantil y hubo planteamientos relacionados con la existencia de grados de desarrollo en algunas Escuelas aun perfectible y el adolecer de una mayor atención académica, así como limitaciones en los sistemas de información, equipos de cómputo, cubrimiento de internet y programas de software que permita mejorar el afianzamiento de los protocolos de enseñanza - aprendizaje.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Deberes y derechos de los estudiantes**

La disciplina es un elemento muy fuerte en la formación de los estudiantes, se evidencia criterios de equidad en la aplicación adecuada y transparente de los procesos propios de los educandos, lo que se hace con razones de equidad para monitorias, asistencia de investigación, matrícula de honor, condonación de créditos. Igualmente, es clara la participación de los estudiantes en los distintos órganos de dirección como: Comité Académico, Consejo Estudiantil, entre otros.

Un aspecto que se evidencio en las diferentes reuniones es la necesidad de afianzar en todas las escuelas la participación de los estudiantes en los organismos colegiados.

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica deberes y derechos de los estudiantes se cumple **Alto Grado**

### **Característica 5. Admisión y permanencia de estudiantes**

La DINAE ha definido para el ingreso a los programas académicos de sus Escuelas de policía, un protocolo por intermedio de la Dirección de Incorporación (DINCO), mediante la Resolución No. 03684 del 08/08/2017 *por la cual se adopta el protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional*, a través de la cual se establecen los requisitos como exámenes de ingreso, pruebas psicotécnicas, entre otros que deben cumplir los aspirantes para acceder a la oferta académica, teniendo en cuenta que, aunque esta es dirigida al personal policial, civil y también en algunos casos para personal extranjero, se debe cumplir con unos estándares que permitan contar un talento humano competente y muy profesional.

Las políticas y criterios estrictamente académicos para los procesos de admisión de sus estudiantes, basadas en la equidad y la transparencia, busca facilitar el tránsito de los estudiantes por las estructuras curriculares, promover su desarrollo integral y aprovechar los recursos educativos institucionales. La Dirección Nacional de Admisiones - DNA, es la instancia adscrita a la Vicerrectoría Académica VRA, encargada de evaluar, mediante pruebas objetivas, el nivel académico de los aspirantes y seleccionar a los futuros estudiantes con principios de equidad, transparencia y mérito académico. Luego de una convocatoria pública con información detallada del proceso de admisión a los diferentes programas de pregrado y de posgrado, se aplican las pruebas de admisión en diferentes municipios del país.

El proceso de admisión es público sin distinciones de origen étnico, género, condición social y económica y en todo caso es un tipo de admisión *regular*.

El proceso de admisión, en cada una de las Escuelas, se realiza tal como se enuncio siguiendo los lineamientos del protocolo de selección de talento humano para la Policía Nacional, que se establece en la resolución 0833 del 15 de marzo del 2021, que contempla 9 valoraciones y que establece, preinscripción, inscripción, valoración médica, valoración odontológica, valoración físico-atlética, valoración psicológica, valoración socio familiar, valoración de seguridad y consejo de admisión.

La DINAE cuenta con 4701 estudiantes, de los cuales 3985 corresponden al pregrado y 716 a los posgrados. Para el año 2017, eran 6813 estudiantes, 6341 de pregrado y 412 de posgrado. El número de estudiantes total ha disminuido en un 30,9%, posiblemente por la pandemia.

En la siguiente tabla se muestran la evolución de los estudiantes matriculados en las diferentes escuelas.

No.	Escuela	Programa Académico	2017	2018	2019	2020
1	Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander" (ECSAN) Bogotá	Administración Policial	1151	1436	1485	776
		Especialización en Servicio de Policía	91	104	120	108
2	Escuela de Postgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro" (ESPOL) Bogotá	Maestría en Seguridad Pública	32	56	0	67
		Maestría en Criminología y Victimología	48	30	0	34
		Especialización en Gestión Ambiental	0	14	24	19
		Especialización en Gestión Territorial de la Seguridad	16	27	0	39
		Especialización en Derecho de Policía	15	29	22	18
		Especialización en Seguridad Integral	4	21	37	36
		Especialización en Seguridad	57	105	77	182
3	Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo "Gonzalo Jiménez de Quesada" (ESJIM) Sibate Cundinamarca	Tecnología en Gestión del Servicio de Policía	38	0	28	36
		Licenciatura en Educación Comunitaria	39	0	0	0
4	Escuela de Investigación Criminal "Teniente Coronel Elkin Molina Aldana" (ESINC) Bogotá	Profesional en Criminalística	30	14	13	0
		Técnica Profesional en Investigación Judicial	0	12	27	0

No.	Escuela	Programa Académico	2017	2018	2019	2020
		Técnica Profesional en Dactiloscopia	24	21	51	0
		Técnica Profesional en Balística	16	24	22	0
		Técnica Profesional en Explosivos	9	12	52	0
		Técnica Profesional en Documentología	30	36	54	0
		Técnica Profesional en Identificación Automotores	29	33	58	0
		Especialización en Investigación Criminal	23	24	18	17
		Maestría en Investigación Criminal	24	22	21	20
		Técnica Profesional en Fotografía e Imagen Forense	20	17	66	0
		Técnico Profesional en Topografía Forense	0	23	48	0
5	Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia (ESCIC) Bogotá	Técnico Profesional en Inteligencia y Contrainteligencia Policial	0	60	30	27
		Especialización Técnica en Poligrafía	0	20	30	14
6	Escuela de Aviación Policial (ESAVI) Mariquita Tolima	Especialización Piloto Policial	33	38	32	20
		Tecnología en Mantenimiento Aeronáutico	33	61	62	0
7	Escuela de Guías y Adiestramiento Canino "Agente Alvaro Rojas Ahumada" (ESGAC) Facatativá	Especialización Técnica Profesional en Enfermería Canina	23	23	36	25
		Técnica Profesional Seguridad Integral Canina	10	15	32	13
8	Escuela de Seguridad Vial, "General Deogracias Fonseca Espinosa" (ESEVI) Bogotá	Técnico Profesional en Seguridad Vial	405	205	114	104
		Técnico Profesional en Seguridad Vial	349	410	166	275
		Tecnología en Investigación de Accidentes de Tránsito	142	0	175	142

No.	Escuela	Programa Académico	2017	2018	2019	2020
		Especialización en Investigación de Accidentes de Tránsito	30	31	30	46
9	Escuela de Policía en Protección y Seguridad "Sargento Mayor Luís Alberto Torres Huertas" (ESPRO) Bogotá	Especialización Técnica Profesional en Estudios de Niveles de Riesgo	42	29	25	22
		Técnico Profesional en Protección y Seguridad a Personas e Instalaciones	21	0	20	14
10	Escuela de Tecnologías de la Información y Comunicaciones "Teniente Coronel Jorge Luís Mauleudoux Barón" (ESTIC) Bogotá	Especialización Gerencia en Telemática	11	7	7	0
		Tecnología en Telemática	69	72	50	0
		Especialización en Informática Forense	23	17	19	18
		Maestría en Ciberseguridad e Informática Forense	0	0	30	31
11	Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo" (ESCAR) Facatativá	Técnico Profesional en Servicio de Policía	387	350	524	143
		Técnico Profesional en Control Ambiental	12	15	15	15
		Tecnología en Planeación para el Control Ambiental	12	0	15	14
12	Escuela de Carabineros Provincia de Vélez "Mayor General Manuel José López Gómez" (ESVEL) Vélez Santander	Técnico Profesional en Servicio de Policía	221	312	200	505
13	Escuela de Carabineros "Alejandro Gutiérrez" (ESAGU) Manizales Caldas	Técnico Profesional en Servicio de Policía	281	147	597	158
14	Escuela de Carabineros "Eduardo Cuevas García" (ESECU) Villavicencio Meta	Técnico Profesional en Servicio de Policía	293	199	496	119
15	Escuela de Carabineros "Rafael Núñez" (ESRAN) Corozal sucre	Técnico Profesional en Servicio de Policía	245	297	396	156
16	Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá "Teniente Coronel Julián Ernesto Guevara Castro" (ESMEB) Bogotá	Técnico Profesional en Servicio de Policía	293	247	247	151

No.	Escuela	Programa Académico	2017	2018	2019	2020
17	Escuela de Policía "Rafael Reyes" (ESREY) Santa Rosa de Viterbo Boyacá	Técnico Profesional en Servicio de Policía	296	802	632	227
18	Escuela de Policía "Gabriel González" (ESGON) Espinal Tolima	Técnico Profesional en Servicio de Policía	233	231	339	163
19	Escuela de Policía "Carlos Eugenio Restrepo" (ESKER) La estrella Antioquia	Técnico Profesional en Servicio de Policía	340	455	701	232
20	Escuela de Policía de Yuto "Miguel Antonio Caicedo Mena" (ESMAC) Yuto Choco	Técnico Profesional en Servicio de Policía	116	76	94	29
21	Escuela de Policía "Simón Bolívar" (ESBOL) Tuluá Valle	Técnico Profesional en Servicio de Policía	392	293	811	150
22	Escuela de Policía de Provincia de Sumapaz "Intendente Maritza Bonilla Ruíz" (ESSUM) Fusagasugá Cundinamarca	Técnico Profesional en Servicio de Policía	467	592	648	259
23	Escuela de Policía "Antonio Nariño" (ESANA) Soledad Atlántica	Técnico Profesional en Servicio de Policía	248	250	549	219
24	Centro de Instrucción Wayú "Thorivio Kaporinche" (CIWAY) Uribia Guajira	Técnico Profesional en Servicio de Policía	90	98	98	43
25	Centro de Instrucción Leticia (CILET) Leticia Amazonas	Técnico Profesional en Servicio de Policía	0	0	0	15
<b>Total, DINA E</b>			<b>6813</b>	<b>7412</b>	<b>9443</b>	<b>4701</b>
PREGRADO			6341	6815	8915	3985
POSGRADO			472	597	528	716

Tabla 2. Referencia de estudiantes por programa Ventana de evaluación  
Fuente. Cuadros Maestros

Según lo reportado en el marco de la visita la DINA E, para el momento de la visita cuenta con 362 estudiantes extranjeros provenientes de Paraguay, R. Dominicana, Venezuela, Guatemala, el Salvador, Honduras, Perú, Bolivia, Ecuador y Panamá. Con las participaciones que se describen a continuación.

PARAGUAY	2
R. DOMINICANA	3
VENEZUELA	2
GUATEMALA	3
EL SALVADOR	4
HONDURAS	7
PERU	19
BOLIVIA	11
ECUADOR	63
PANAMA	248
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>

Tabla 3. Estudiantes extranjeros  
Fuente. Presentación Factor 2

Desde el año 2017 hasta el 2020, el 90% de los estudiantes corresponden a los programas de pregrado y para el 2020 el 38,51% corresponde a estudiantes de pregrado de las Escuelas de Bogotá, seguidos de las Escuela de Santander, (12,04%), las Escuelas de Cundinamarca (5,82%) la Escuela de Antioquia (5,82%). la Escuela de Boyacá (5,69%), la Escuela del Atlántico (5,49%), las Escuelas del Tolima (4,09%), la Escuela de Caldas (3,96%), la Escuela de Sucre (3, 91%), la Escuela del Valle (3, 76%), la Escuela del Meta (2,98%), la Escuela de la Guajira (1,15%), la Escuela del Choco (0,72%) y la Escuela del Amazonas (0,37%),

Tanto los estudiantes de pregrado como de las distintas especialidades, dicen que existen criterios claros para la admisión y permanencia de los alumnos en las distintas Escuelas, así lo corroboran las bajas tasas de deserción, inferior del 5% en promedio, inclusive algunos programas tienen cero deserción; por ejemplo, en pregrado el programa de Tecnología en gestión del servicio de policía y en posgrado con la especialización en Seguridad, situación similar ocurre con la maestría en Seguridad pública.

La DINAE identifica las tasas de deserción estudiantil por motivos académicos y no académicos

y aplica acciones encaminadas a reducirlas mediante estrategias que promueven la permanencia de los estudiantes en condiciones de calidad, a través de: asuntos jurídicos, psicología, trabajo social, capellán, docente policial, comandante de compañía, Subdirector de Escuela, Director de Escuela y exámenes médicos.

La DINAE presenta estudios sobre las causas de la deserción de pregrado y posgrado, y las relaciona con: Circunstancias personales (no adaptación al medio), especialmente durante los primeros meses del proceso de formación, circunstancias familiares, disciplinarias, académicas y de medicina laboral

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Admisión y permanencia de estudiantes**

El proceso que se surte en todas y cada una de las etapas del proceso de ingreso de los estudiantes en la DINAE es cabalmente claro, lo que demuestra una admisión estructurada y transparente de los educandos. Respecto a la permanencia, se puede inferir que, si la deserción es tan baja, es decir, menor del 5%, implica una alta retención estudiantil, convirtiéndose este indicador en un punto bastante fuerte de la DINAE. Por tanto, debe seguirse conservando esta indispensable línea de trabajo con los criterios propios del devenir de este propósito.

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Admisión y permanencia de estudiantes se cumple **Plenamente**

### **Característica 6. Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes**

La Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional dispone de la Resolución No. 000498 del 06/10/2014 “Por la cual se modifica el Reglamento de Bienestar Universitario de la Dirección Nacional de Escuelas y las unidades desconcentradas”, la cual fundamenta los programas de Salud, Desarrollo Humano, Cultura, Promoción Socio – Económica y de Recreación y Deporte. En este sentido, el programa de Promoción Socio - Económica como parte del sistema de estímulos para los estudiantes confiere a los estudiantes un estímulo económico representado en becas, otorgadas a los tres primeros puestos de cada periodo académico por ser estudiantes sobresalientes, las cuales encuentran estipuladas mediante Resolución No. 000395 del 07/11/2018 “Por la cual se reglamentan los parámetros para el otorgamiento del apoyo económico estudiantil (beca), en los programas y eventos académicos ofertados por la DINAE y sus escuelas de policía”.

De otra parte, se referencian como estímulos las actividades de internacionalización e intercambios académicos, trabajos laureados y meritorios, publicación de trabajos investigativos, condecoraciones y distintivos reconocimiento a los primeros puestos de cada periodo académico, felicitaciones especiales, permisos especiales, reconocimiento al mejor compañero y a la excelencia física, bonificaciones, alimentación, alojamiento y dotación, entre otros.

De igual forma, la DINAE cuenta con convenios como el Acuerdo de trabajo entre la Sección de

Asuntos Antinarcóticos y Aplicación de la Ley (INL) de la embajada de los Estados Unidos de América y la Policía Nacional de Colombia, para el otorgamiento de matrícula, manutención y dotaciones

La DINAE reporta la existencia de aproximadamente 998 estudiantes beneficiados con el estímulo **INL**. En las reuniones con representantes de estudiante de las diferentes Escuelas se evidencia la existencia y aplicación de incentivos. De igual forma, La difusión a través de los medios de información con que cuenta la Dirección Nacional de Escuelas, permite tener instruidos y notificados a los estudiantes en los temas relacionados con becas, créditos educativos, incentivos, y otros apoyos institucionales para el desarrollo académico, los que redundan en la permanencia de los educandos en las distintas escuelas de formación.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes se cumple **Plenamente**

## **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

La Dirección Nacional de Escuelas DINAE, Institución Universitaria de carácter especial autorizada por la Ley para ofertar programas de educación superior, cuenta con un Manual Académico de acuerdo con su naturaleza jurídica, norma que se encuentra debidamente actualizada, que tiene establecidos los mecanismos de participación de los estudiantes en los diferentes órganos colegiados de gobierno. Además, tiene identificadas las principales causas de la exigua deserción estudiantil; igualmente, se evidencian criterios de equidad en la aplicación adecuada y transparente de los procesos propios de los estudiantes, lo que se hace con criterios de equidad y oportunidad. Se resalta el hecho que la retención estudiantil tiende al 100%, prácticamente en todos los programas académicos.

Una vez evidenciadas las fortalezas y oportunidades de mejoramiento, la comisión de Pares puede afirmar que la DINAE **cumple Plenamente** con los criterios de calidad del presente factor,

### **3.3. FACTOR 3. PROFESORES**

**Una institución de alta calidad se reconoce en el nivel y compromiso de sus profesores y en propiciar las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de sus funciones en todo su ámbito de influencia.**

#### **Característica 7. Deberes y derechos del profesorado**

El estatuto docente para la DINAE y sus Escuelas de Policía sigue siendo indispensable, y su actualización, una prioridad establecida en el Plan de Desarrollo Institucional 2018-2021, hay voluntad manifiesta de los directivos del nivel central, en continuar con el proceso final de

aprobación.

Teniendo en cuenta que el *Estatuto profesoral* no es responsabilidad de la DINAE y Escuelas, sus lineamientos están supeditados a decisiones institucionales desde la Dirección de la Policía y el Ministerio de Defensa, se espera continuar trabajando para lograr su implementación en un futuro cercano.

LA DINAE y sus Escuelas de formación policial les aplica la Ley 1015 del 2006 “Por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional”, en esta Ley se evidencian los criterios de aplicación del régimen disciplinario de profesores, teniendo en cuenta que el personal docente, en su mayoría es uniformado de la Policía Nacional de Colombia.

La DINAE cuenta con el Decreto Único 1070 de 2015 “Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”, en el Título 2. Que hace referencia a las categorías, requisitos, remuneración e incentivos para el profesor policial. La institución opta esta norma a través del Instructivo No. 000001 del año 2018, donde establece los criterios para la remuneración del profesor policial que desarrolla el ejercicio docente en la DINAE, a su vez presenta el documento de doctrina educativa para docentes policiales en el contexto de modelo pedagógico con un enfoque educativo por competencia. La Resolución No. 04048 del 03/10/2014 “Por la cual se adopta el Manual Académico para Estudiantes de la Dirección Nacional de Escuelas”

Durante el desarrollo de la visita (Virtual), se pudo constatar la participación de los profesores en los organismos de decisión de la institución, como lo es el Comité Académico- órgano asesor de los Directores de Escuela, del cual hace parte un representante de los docentes designado mediante resolución, procedimiento que se hace por medio de una elección popular<sup>1</sup> entre los docentes. Al respecto, se evidencio que solo hasta el año 2020, las Escuelas cuentan con sus representantes a los órganos colegiados, sin embargo, al indagar sobre las particularidades de este procedimiento (el ABC de la convocatoria, requisitos para la postulación, etcétera) no se demostró el proceso democrático del mismo.

Número de Escuelas	Número de Representantes
27	33

### Juicio sobre la calidad de la característica / Deberes y derechos del profesorado

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Deberes y derechos del profesorado se cumple **Alto Grado**

### Característica 8. Planta profesoral

<sup>1</sup> Expresión utilizada en el informe de autoevaluación con fines de renovación de la acreditación institucional en alta calidad de la DINAE.

El “Reglamento Docente” en donde se definen todos los aspectos relativos al ingreso y permanencia de los docentes de la DINAE y las escuelas de policía. Este documento se encuentra alineado en las normas de la educación superior en Colombia y la Policía, a través del Instructivo No 00001 de 05/01/2018, este documento establece los parámetros para la remuneración del profesor policial que desarrolla el ejercicio docente en la DINAE y sus escuelas.

Entre los aspectos que contempla la aplicación de criterios transparentes para la aplicación del régimen disciplinario, ya sea la ley 1015 de 2006 para el personal policial o ley 80 de 1993, ley 1150 de 2007 para el personal civil, vale la pena aclarar que en los últimos años no se han presentado procesos disciplinarios.

La Institución cuenta con un núcleo de profesores discriminados entre las 27 escuelas de la DINAE así:

Año	Tiempo completo	Medio tiempo	Hora cátedra	Total
2017	575	1027	752	2354
2018	401	1094	802	2297
2019	394	1409	1122	2925
2020	342	945	731	2018

Tabla 4. Distribución de la planta docente por tipo de vinculación  
Fuente. Cuadros Maestros

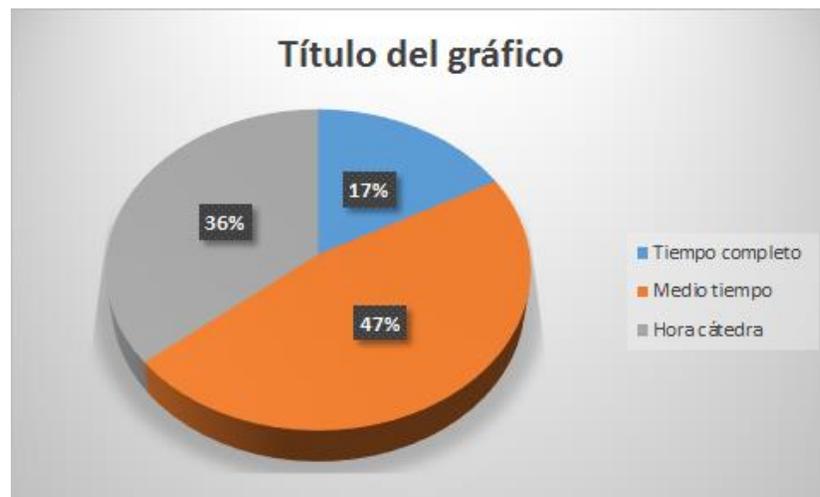


Ilustración 4. Distribución porcentual de la planta docente  
Fuente. Construcción equipo de pares

En la ventana de observación, podemos evidenciar que el 47% de los docentes se concentra en la modalidad de medio tiempo, el 36% en hora catedra y, por último, con un 17% tiempo completo, lo que representa que necesita incrementar el porcentaje de tiempo completo entendiéndose el personal uniformado, mientras se aprueba el estatuto profesoral, según los lineamientos de la Política de Educación para la Fuerza Pública – PEFuP.

La siguiente grafica representa el número de docentes de tiempo completo que incluye los docentes de medio tiempo, por equivalencia:

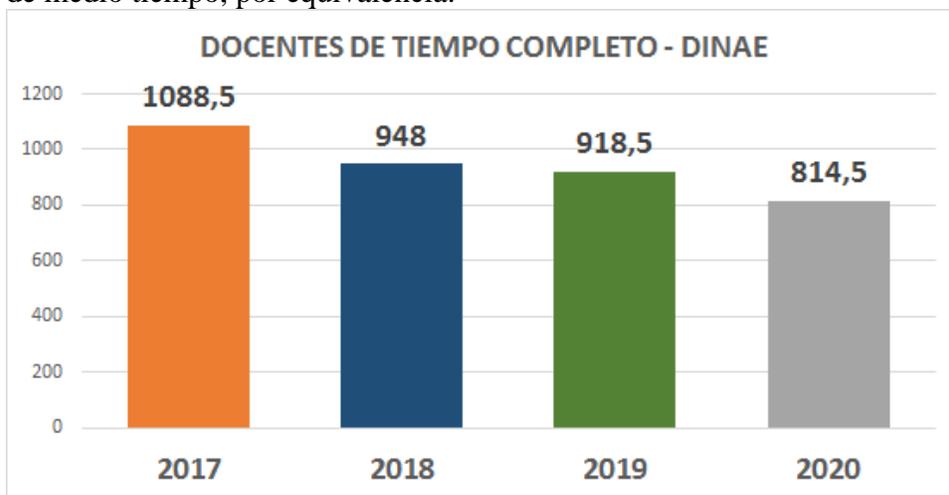


Ilustración 5. Docentes Tiempo completo equivalente  
Fuente. Construcción equipo de pares

En la ventana de observación podemos evidenciar que la DINAE, con relación al proceso de acreditación del año 2017; la Institución contaba con (1088,5) profesores de Tiempo completo y una población estudiantil (6813); para el año 2020 la Institución reporta un total de 814,5 profesores de TC, y una población estudiantil de (4701), se justifica la reducción de profesores y estudiantes, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria producida por el COVID 19, lo que obligo a la DINAE y sus escuelas, a no incorporar o limitar estudiantes en el año 2020.

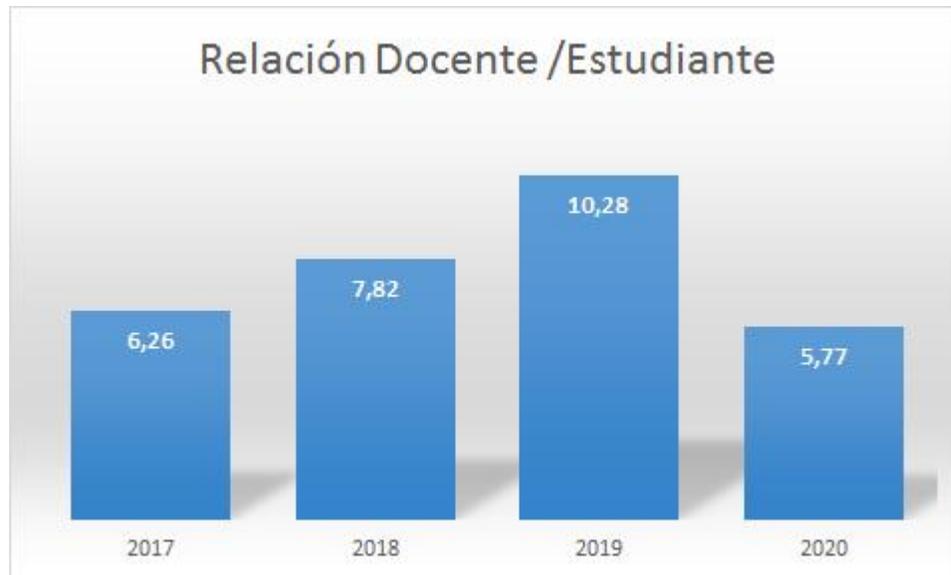


Ilustración 6. Relación de estudiantes por Docentes por año  
Fuente. Construcción equipo de pares

En el gráfico se evidencia una fortaleza en la relación que existe de docentes por estudiantes, comparada con el año 2017 (6,26) en relación con el año 2020 (5,77). Sin embargo, al realizar el ejercicio de evaluación de la relación estudiantes por docente de forma discriminada por escuela se identifica como existe una distribución diferencial que hace que esta fortaleza no se evidencia en todas las escuelas y que incluso en algunas se presente un ligero incremento en la relación, sin que los valores lleguen a ser negativos tal como se detalla en la siguiente tabla.

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
1	ECSAN	Tiempo Completo	40	52	43	27
		Medio Tiempo	20	24	61	14
		MT EQUI. TC	10	12	30,5	7
		TOTAL TC EQUI	50	64	73,5	34
		Estudiantes	1242	1540	1605	884
		Relación Estudiantes /Docente	24,8	24,1	21,8	26,0
2	ESPOL	Tiempo Completo	7	0	18	22

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
		Medio Tiempo	18	7	29	4
		MT EQUI. TC	9	3,5	14,5	2
		TOTAL TC EQUI	16	3,5	32,5	24
		Estudiantes	172	282	160	395
		Relación Estudiantes /Docente	10,8	80,6	4,9	16,5
3	ESJIM	Tiempo Completo	3	0	0	0
		Medio Tiempo	55	8	24	17
		MT EQUI. TC	27,5	4	12	8,5
		TOTAL TC EQUI	30,5	4	12	8,5
		Estudiantes	77	0	28	36
		Relación Estudiante /Docente	2,5	0,0	2,3	4,2
4	ESINC	Tiempo Completo	7	7	4	1
		Medio Tiempo	49	60	52	12
		MT EQUI. TC	24,5	30	26	6
		TOTAL TC EQUI	31,5	37	30	7
		Estudiantes	205	238	430	37
		Relación Estudiantes /Docente	6,5	6,4	14,3	5,3
5	ESCIC	Tiempo Completo	24	0	12	5
		Medio Tiempo	0	0	42	10
		MT EQUI. TC	0	0	21	5
		TOTAL TC EQUI	24	0	33	10
		Estudiante	0	80	60	41
		Relación Estudiantes/ Docente	0,0	#¡DIV/0!	1,8	4,1
6	ESAVI	Tiempo Completo	0	0	0	0
		Medio Tiempo	79	50	50	47
		MT EQUI. TC	39,5	25	25	23,5
		TOTAL TC EQUI	39,5	25	25	23,5
			39,5	25	25	23,5

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
		ESTUDIANTES	66	99	94	20
		RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE	1,7	4,0	3,8	0,9
7	ESGAC	Tiempo Completo	16	2	3	2
		Medio Tiempo	0	14	15	12
		MT EQUI. TC	0	7	7,5	6
		TOTAL TC EQUI	16	9	10,5	8
		Estudiantes	33	38	68	38
		Relación Estudiantes/Docente	2,1	4,2	6,5	4,8
8	ESEVI	Tiempo Completo	0	1	0	2
		Medio Tiempo	25	48	47	47
		MT EQUI. TC	12,5	24	23,5	23,5
		TC EQUI	12,5	25	23,5	25,5
		Estudiantes	926	646	485	567
		Relación Estudiantes/Docente	74,1	25,8	20,6	22,2
9	ESPRO	Tiempo Completo	17	9	7	3
		Medio Tiempo	8	7	28	13
		MT EQUI. TC	4	3,5	14	6,5
		TOTAL TC EQUI	21	12,5	21	9,5
		Estudiantes	63	29	45	36
		Relación Estudiantes/Docente	3,0	2,3	2,1	3,8
10	ESTIC	Tiempo Completo	14	0	0	1
		Medio Tiempo	19	14	23	16
		MT EQUI. TC	9,5	7	11,5	8
		TOTAL TC EQUI	23,5	7	11,5	9
		ESTUDIANTES	103	96	106	49

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
		RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE	4,4	13,7	9,2	5,4
11	ESCAR	Tiempo Completo	26	16	16	12
		Medio Tiempo	37	46	91	65
		MT EQUI. TC	18,5	23	45,5	32,5
		TOTAL TC EQUI	44,5	39	61,5	44,5
		Estudiantes	411	365	554	172
		Relación Estudiantes/Docente	9,2	9,4	9,0	3,9
		12	ESVEL	Tiempo Completo	21	7
Medio Tiempo	54			60	53	49
MT EQUI. TC	27			30	26,5	24,5
TOTAL TC EQUI	48			37	32,5	38,5
Estudiantes	221			312	200	505
Relación Estudiantes/Docente	4,6			8,4	6,2	13,1
13	ESAGU			Tiempo Completo	48	19
		Medio Tiempo	0	27	37	42
		MT EQUI. TC	0	13,5	18,5	21
		TOTAL TC EQUI	48	32,5	36,5	38
		Estudiantes	281	147	597	158
		Relación Estudiantes/Docente	5,9	4,5	16,4	4,2
		14	ESECU	Tiempo Completo	100	65
Medio Tiempo	56			3	6	6
MT EQUI. TC	28			1,5	3	3
TOTAL TC EQUI	128			66,5	78	85
ESTUDIANTES	293			199	496	119
RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE	2,3			3,0	6,4	1,4

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
15	ESRAN	Tiempo Completo	0	4	6	6
		Medio Tiempo	84	77	69	68
		MT EQUI. TC	42	38,5	34,5	34
		TOTAL TC EQUI	42	42,5	40,5	40
		ESTUDIANTES	245	297	396	156
		RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE	5,8	7,0	9,8	3,9
16	ESMEB	Tiempo Completo	6	12	16	12
		Medio Tiempo	81	89	108	81
		MT EQUI. TC	40,5	44,5	54	40,5
		TOTAL TC EQUI	46,5	56,5	70	52,5
		Estudiante	293	247	247	151
		Relación Estudiantes/Docente	6,3	4,4	3,5	2,9
17	ESREY	Tiempo Completo	65	30	44	43
		Medio Tiempo	46	84	83	104
		MT EQUI. TC	23	42	41,5	52
		TOTAL TC EQUI	88	72	85,5	95
		Estudiantes	296	802	632	227
		Relación Estudiantes/Docente	3,4	11,1	7,4	2,4
18	ESGON	Tiempo Completo	10	27	17	5
		Medio Tiempo	43	55	45	41
		MT EQUI. TC	21,5	27,5	22,5	20,5
		TOTAL TC EQUI	31,5	54,5	39,5	25,5
		ESTUDIANTES	233	231	339	163
		RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE	7,4	4,2	8,6	6,4
19	ESCER	Tiempo Completo	30	30	11	6
		Medio Tiempo	98	98	227	93

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
			49	49	113,5	46,5
		TC EQUI	79	79	124,5	52,5
		Estudiantes	340	455	701	232
		Relación Estudiantes/ Docente	4,3	5,8	5,6	4,4
20	ESMAC	Tiempo Completo	0	0	2	1
		Medio Tiempo	14	14	19	15
		MT EQUI. TC	7	7	9,5	7,5
		TOTAL TC EQUI	7	7	11,5	8,5
		Estudiantes	116	76	94	29
		Relación Estudiantes/ D	16,6	10,9	8,2	3,4
21	ESBOL	Tiempo Completo	103	70	49	54
		Medio Tiempo	83	80	93	51
		MT EQUI. TC	41,5	40	46,5	25,5
		TOTAL TC EQUI	144,5	110	95,5	79,5
		ESTUDIANTES	392	293	811	150
		RELACIÓN ESTUDIANTES/ DOCENTE	2,7	2,7	8,5	1,9
22	ESSUM	Tiempo Completo	22	26	25	8
		Medio Tiempo	80	123	107	50
		MT EQUI. TC	40	61,5	53,5	25
		TOTAL TC EQUI	62	87,5	78,5	33
		Estudiantes	467	592	648	259
		Relación Estudiantes/ Docente	7,5	6,8	8,3	7,8
23	ESANA	Tiempo Completo	16	16	14	14
		Medio Tiempo	67	67	60	60
		MT EQUI. TC	33,5	33,5	30	30
		TOTAL TC EQUI	49,5	49,5	44	44

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
		Estudiantes	248	250	549	219
		Relación Estudiantes/ Docente	5,0	5,1	12,5	5,0
24	CIWAY	Tiempo Completo	0	2	2	2
		Medio Tiempo	11	12	13	13
		MT EQUI. TC	5,5	6	6,5	6,5
		TOTAL TC EQUI	5,5	8	8,5	8,5
		Estudiantes	90	98	98	43
		Relación Estudiante/ Docente	16,4	12,3	11,5	5,1
25	CILET	Tiempo Completo	0	6	6	3
		Medio Tiempo	0	27	27	15
		MT EQUI. TC	0	13,5	13,5	7,5
		TOTAL TC EQUI	0	19,5	19,5	10,5
		Estudiantes	0	0	0	15
		Relación Estudiantes/ Docente	0,0	0,0	0,0	1,4

Tabla 5. Relación de estudiantes por Docentes por Escuela  
Fuente. Construcción equipo de pares

Con Relación al Nivel de formación avanzada (Doctorado y maestría) y teniendo como base la información reportada por la Institución, se evidencia una proyección de formación posgradual de los profesores muy positiva con relación al Informe de autoevaluación Institucional: En el año 2017: doctores (30) y Magister (264). En el año 2020 se evidencian Doctores (48) y Magister (317).

Si bien es cierto, con la información suministrada no lleva a comprender la especificidad de la DINAE y sus escuelas en cuanto al nivel de formación de sus docentes en las regiones se hace necesario continuar incrementando la cualificación de la planta profesoral.

En cuanto a su formación, en los últimos 4 años se ha visto una evolución en los profesores de TC y MT de la Institución, evidenciando el aumento de profesores con maestría y doctorado. Lo que demuestra que la DINAE y sus escuelas de formación, se han preocupado por el mejoramiento continuo de su planta profesoral, por su formación posgradual de alto nivel, la cual ha estimulado

y apoyado a la formación del docente uniformado.

La DINA E y sus Escuelas de Policía, a partir de la Política de Autoevaluación, establecida en el Proyecto Educativo Institucional, y el sistema de gestión integral de la Policía Nacional SGI a través de la metodología planear, hacer, verificar y actuar, se establece el proceso y el procedimiento evaluar docentes, currículo y egresados 3FA-PR-0005, este procedimiento establece los mecanismos de evaluación para la planta profesoral de la institucional, en el desarrollo de esta evaluación se determinan aspectos relacionados con las habilidades y la práctica pedagógica, con recomendaciones para el desarrollo individual.

La formación de Directivos Docentes; permitirá el desarrollo académico del talento humano para los cargos más representativos, pues son quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación de las instituciones académicas de la Policía Nacional, alineando su perfil al tipo de formación que se desea conforme a su desempeño, permitiendo la actualización constante con el fin de mantener los altos estándares de calidad en cada una de las unidades de educación policial.

Los docentes de tiempo completo que tengan funciones de Directivos docentes tendrán una carga académica mínima establecida por las escuelas de policía. La dedicación del profesor de tiempo completo es de cuarenta (40) horas semanales al servicio de la escuela de policía, la distribución porcentual de las labores académicas, docentes, científica, culturales y de extensión de los profesores en cada una de las Escuelas de formación policial: según porcentaje de dedicación a la docencia el 60.3%, a la investigación el 11,5%, a la Proyección Social el 9.7%, y dedicación a la gestión académica el 18.5%. Esta Información reportada por la Institución refleja un logro por el sostenimiento de la calidad en las labores en docencia, investigación y proyección social.

Se evidencia una fortaleza en la dedicación a las funciones sustantivas de la educación, sin embargo, se recomienda incrementar la dedicación de la investigación en la modalidad de tiempo completo, ya que representan el 11 % del total en la DINA E y sus escuelas.

Asimismo, incrementar la dedicación en la proyección social alineada con el perfil del egresado en los diferentes programas de la DINA E y sus escuelas, sin desconocer la fortaleza que tiene en la proyección social teniendo en cuenta la misionalidad de la institución.

La Institución define su núcleo profesoral de acuerdo con sus funciones misionales de la siguiente manera:

“Docente de Tiempo Completo: es el uniformado que labora en las unidades desconcentradas de la Institución de Educación Superior, con cargos de enseñanza e investigación al servicio de la gestión académica y que dentro de las funciones de su cargo esté la de orientar clase, investigar, coordinar o diseñar programas académicos.

El Docente de Medio Tiempo: es el uniformado que labora en cualquier unidad policial, que en forma transitoria contribuye con el ejercicio docente en los programas académicos policiales.

Docente Hora Catedra: Es aquel que se contrata para prestar sus servicios en actividades de docencia directa, asesoría, extensión o investigación en horas cátedra o lectiva, tutoría y consultas”.

*Los criterios de selección docente se definen mediante el procedimiento 3FA-PR-0007 Selección y Desarrollo Profesional, tanto para docentes policiales como para los de vinculación de hora catedra.*

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Deberes y derechos del profesorado**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Deberes y derechos del profesorado se cumple **en Alto Grado**, pues se requiere que se avance en igual desarrollo en todas las escuelas, en lo concerniente al indicador de estudiantes por docente así como a los procesos de formación y contratación.

### **Característica 9. Carrera docente**

DINAE y sus Escuelas de Policía, cuentan con un núcleo de profesores integrada por docentes de tiempo completo, medio tiempo y bajo la modalidad hora catedra. Los criterios establecidos para su vinculación se encuentran estipulados en el procedimiento 3FA-PR-0007selección y desarrollo profesional, donde cada una de las escuelas de policía identifica sus necesidades, en alineación a las fichas de perfil docente 3FA-FR-0002.

**La Ficha del Perfil Docente:** es la herramienta de análisis que permite valorar cuantitativa y cualitativamente el perfil. “La ficha tiene como objetivo medir el perfil docente de los programas académicos que oferta la Dirección Nacional de Escuelas, permitiendo establecer su cumplimiento y estricta observación dentro del procedimiento para el seguimiento, preselección y selección de los docentes de los diferentes programas académicos, aportando al análisis sobre las debilidades y fortalezas de los docentes de planta, contrato y hora catedra, nivel de formación, experiencia Profesional, formación pedagógica, componente técnico, condición Física, condición psicológica, componente comportamental, y componente biomédico”. A continuación, en la siguiente tabla se desglosan los criterios y la ponderación de la evaluación del desempeño profesoral de la DINAE y sus Escuelas de formación.

**Tabla 68.** Ponderados Evaluación del Desempeño Docente.

Evaluación	Formato	Quién Evalúa	Peso
Autoevaluación	3FA-FR-0018	El docente	10%
Coevaluación	3FA-FR-0015	Jefe del área académica, Comandante de Compañía o Sección	10%
Heteroevaluación	3FA-FR-0016	Estudiante	80%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

Fuente: Evaluación y Calidad DINAE 2020.

**Tabla 6.** Ponderación evaluación docente  
Fuente. Evaluación y Calidad DINAE

En el Decreto No. 1070 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”: se define la estructuración de las categorías académicas, requisitos e incentivos del profesor policial así: Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Asistente, Profesor Auxiliar e Instructor.

La DINAE y sus Escuelas de Policía, establecen criterios y mecanismos claros por categoría y el porcentaje para la determinación de la asignación salarial, los valores a cancelar por concepto de hora cátedra para el personal docente, donde se tienen en cuenta el nivel del programa y el nivel académico de formación del docente. La Resolución No. 0109 del 2020 por la cual se fija el valor y duración de la hora cátedra para los docentes de la Dirección Nacional de Escuelas y sus Escuelas de Policía vigente actualmente.

Salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV 2020 \$877.803				
N o	Categoría	Porcentaje Categoría	Valor hora	Valor 24 horas
1	Profesor Titular	100%	\$36.575,13	\$877.803,00
2	Profesor Asociado	87,50%	\$32.003,23	\$768.077,63
3	Profesor Asistente	75%	\$27.431,34	\$658.352,25
4	Profesor Auxiliar	62,50%	\$22.859,45	\$548.626,88
5	Instructor	50%	\$18.287,56	\$438.901,50

**Tabla 7.** Salario docente  
Fuente. Secretaria Académica – DINAE -2020

La DINAE y sus Escuelas de Policía, son conscientes de la labor de profesorado policial, razón por la cual le interesa motivar a sus docentes para que realicen un mayor esfuerzo, es este tipo de incentivos, que vale la pena mencionar, aun no se da en todo el sistema educativo de la Fuerza

Pública, el que estimula a los docentes uniformados a observar una conducta encaminada directamente a conseguir los objetivos de alta calidad en la educación.

Este factor ha sido parte del mejoramiento de la DINAE y sus Escuelas de Policía, en la ventana de tiempo de la acreditación, los estímulos unidos a los reconocimientos de la labor docente como parte integral de la función formadora, son pilares que se evidencian en la información relacionada, en los documentos y en la conversación con los profesores durante la visita virtual.

La Institución y sus Escuelas de Formación a través del Procedimiento 3FA-PR-0007 Selección y Desarrollo Profesional, el cual queda soportado mediante acta de Comité Académico de los docentes seleccionados y realizado por las Facultades y Áreas Académicas de las escuelas; se estructura en 8 fases que formalizan la vinculación de un profesor a la Institución; 1. Identificar necesidades, 2. Se realiza la convocatoria, 3. Recepcionar, verificar documentación y perfil docente, 4. Realizar entrevista – Micro-clase, 5. Seleccionar docentes en comité académico, 6. Notificar y entregar la documentación, 7. Inducción y notificación de carga académica, 8. Desarrollo del ejercicio profesoral. En la siguiente tabla se evidencia el total de profesores vinculados a la Institución de TC y MT por cada una de las escuelas.

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
1	ECSAN	Tiempo Completo	40	52	43	27
		Medio Tiempo	20	24	61	14
		Hora cátedra	91	151	175	96
2	ESPOL	Tiempo Completo	7	0	18	22
		Medio Tiempo	18	7	29	4
		Hora cátedra	68	72	176	147
3	ESJIM	Tiempo Completo	3	0	0	0
		Medio Tiempo	55	8	24	17
		Hora cátedra	0	9	8	19
4	ESINC	Tiempo Completo	7	7	4	1
		Medio Tiempo	49	60	52	12
		Hora cátedra	72	76	121	62
5	ESCIC	Tiempo Completo	24	0	12	5
		Medio Tiempo	0	0	42	10
		Hora cátedra	0	0	5	0
6	ESAVI	Tiempo Completo	0	0	0	0
		Medio Tiempo	79	50	50	47
		Hora cátedra	12	6	6	6
7	ESGAC	Tiempo Completo	16	2	3	2
		Medio Tiempo	0	14	15	12
		Hora cátedra	11	0	8	8
8	ESEVI	Tiempo Completo	0	1	0	2

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
		Medio Tiempo	25	48	47	47
		Hora cátedra	65	50	85	63
9	ESPRO	Tiempo Completo	17	9	7	3
		Medio Tiempo	8	7	28	13
		Hora cátedra	0	0	3	1
10	ESTIC	Tiempo Completo	14	0	0	1
		Medio Tiempo	19	14	23	16
		Hora cátedra	23	23	12	13
14	ESCAR	Tiempo Completo	26	16	16	12
		Medio Tiempo	37	46	91	65
		Hora cátedra	51	36	52	18
15	ESVEL	Tiempo Completo	21	7	6	14
		Medio Tiempo	54	60	53	49
		Hora cátedra	24	18	32	22
16	ESAGU	Tiempo Completo	48	19	18	17
		Medio Tiempo	0	27	37	42
		Hora cátedra	43	15	20	20
17	ESECU	Tiempo Completo	100	65	75	82
		Medio Tiempo	56	3	6	6
		Hora cátedra	32	28	60	45
18	ESRAN	Tiempo Completo	0	4	6	6
		Medio Tiempo	84	77	69	68
		Hora cátedra	11	14	16	20
19	ESMEB	Tiempo Completo	6	12	16	12
		Medio Tiempo	81	89	108	81
		Hora cátedra	40	35	40	36
20	ESREY	Tiempo Completo	65	30	44	43
		Medio Tiempo	46	84	83	104
		Hora cátedra	45	55	58	25
21	ESGON	Tiempo Completo	10	27	17	5
		Medio Tiempo	43	55	45	41
		Hora cátedra	22	29	21	21
22	ESCER	Tiempo Completo	30	30	11	6
		Medio Tiempo	98	98	227	93
		Hora cátedra	24	24	43	25
23	ESMAC	Tiempo Completo	0	0	2	1
		Medio Tiempo	14	14	19	15
		Hora cátedra	10	10	17	11

No.	Escuela	Dedicación	2017	2018	2019	2020
24	ESBOL	Tiempo Completo	103	70	49	54
		Medio Tiempo	83	80	93	51
		Hora cátedra	63	78	75	14
25	ESSUM	Tiempo Completo	22	26	25	8
		Medio Tiempo	80	123	107	50
		Hora cátedra	24	46	59	25
26	ESANA	Tiempo Completo	16	16	14	14
		Medio Tiempo	67	67	60	60
		Hora cátedra	14	14	20	20
27	CIWAY	Tiempo Completo	0	2	2	2
		Medio Tiempo	11	12	13	13
		Hora cátedra	7	13	10	10
28	CILET	Tiempo Completo	0	6	6	3
		Medio Tiempo	0	27	27	15
		Hora cátedra	0	0	0	4
Total DINAE		<b>Tiempo Completo</b>	<b>575</b>	<b>401</b>	<b>394</b>	<b>342</b>
		<b>Medio Tiempo</b>	<b>1027</b>	<b>1094</b>	<b>1409</b>	<b>945</b>
		<b>Hora cátedra</b>	<b>752</b>	<b>802</b>	<b>1122</b>	<b>731</b>
		<b>No. Total Profesores</b>	<b>2354</b>	<b>2297</b>	<b>2925</b>	<b>2018</b>

Tabla 8. Docentes tiempo completo y medio tiempo por escuela  
Fuente. Facultad Ciencias de la Educación Policial DINAE

### Juicio sobre la calidad de la característica / Carrera docente

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Carrera docente del profesorado se cumple en **Alto Grado**

### Característica 10. Desarrollo profesoral

El programa de desarrollo profesoral de la DINAE y sus escuelas, bajo herramientas específicas como el Plan Anual de Educación (PAE), ha estimulado el mejoramiento y desarrollo profesoral, sin mencionar los estímulos e incentivos otorgados por cada una de las escuelas por el mérito docente.

El programa de pregrado “*Licenciatura en Educación Comunitaria*”, dirigido al personal Policial, cuyo objetivo es potenciar el conocimiento y promover la formación integral del talento humano de la Policía Nacional, mediante las funciones de docencia, investigación y proyección social, aporta al desempeño y desarrollo profesoral, como parte de la política institucional que exige a todos los docentes que se vinculen a la DINAE y sus escuelas, fortalezcan las competencias

requeridas para la actividad docente.

La institución cuenta con un documento denominado la doctrina educativa para el docente policial: este instrumento facilita al profesor la implementación de la doctrina educativa policial y en especial del enfoque por competencias. Además, busca motivar al docente para que reflexione y analice sobre su práctica pedagógica y revise permanentemente, su trabajo en el aula.

En la presentación institucional se constató que la DINA E y sus escuelas de formación, cuentan con un Plan Anual de Educación (PAE), donde se incluyen, seminarios de técnicas docentes, congresos, foros y encuentros de investigación, diplomados de actualización para el desempeño docente especialmente en la elaboración de las Pruebas Saber Pro, en plataformas virtuales y Tecnologías de la información y las comunicaciones. El programa de pregrado “Licenciatura en Educación Comunitaria”, dirigido al personal Policial, tiene como objetivo de formar y fortalecer al docente policial, aportando al desempeño y desarrollo profesoral, liderados por la Facultad de Ciencias de la Educación Policial (FAEDU), operacionalizado por la Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo “Gonzalo Jiménez de Quesada” ESJIM.

La institución cuenta con un sistema de estímulos e incentivos otorgados a cada una de las escuelas por el mérito docente, tales como condecoraciones, otorgamiento de becas para cursar estudios de posgrado en maestrías y doctorados en instituciones de educación superior, a nivel nacional e internacional.

En las siguientes tablas se presentan las distinciones en medallas y estímulos en el periodo de observación.

Medallas – Menciones - Distintivos				
2016	2017	2018	2019	2020
815	405	648	461	310

Tabla 9. Personal profesoral galardonado con las medallas - distintivos y con el reconocimiento por buenas prácticas pedagógicas  
Fuente. Información Complementaria DINA E

Estímulos – Incentivos - Felicitaciones				
2016	2017	2018	2019	2020
192	2395	1774	1807	1539

Tabla 10. Estímulos o incentivos a los profesores  
Fuente: información institucional, visita de evaluación externa abril 27,28,29 y 30 de abril.

Dentro de los premios y reconocimientos que se otorgan al núcleo profesoral se resalta: el Distintivo Profesor Policial y la medalla de la Dirección Nacional de Escuelas Merito Docente Gabriel González, que se encuentran estipulados en la Resolución No. 3372 del 2009, Por la cual

se expide el Reglamento de Uniformes, insignias, condecoraciones y Distintivos para el personal de la Policía Nacional.

La DINAE y sus Escuelas de Policía, reconocen la actividad docente en atención a los procesos misionales de formación, investigación, educación continua y proyección social.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Desarrollo Profesional**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Desarrollo profesional se cumple en **Alto Grado**

### **Característica 11. Interacción académica de los profesores**

La DINAE y sus Escuelas de Policía, establecen criterios claros donde se definen las responsabilidades del profesorado de acuerdo con su vinculación y la función específica, para lo cual va a desarrollar la actividad de enseñanza, de investigación, extensión o proyección social.

Las políticas en la DINAE y sus Escuelas de Policía se alienan con el PEI, el SICTI, convenios nacionales e internacionales, instructivos y directivas internas que permiten la interacción con instituciones y comunidades académicas tanto nacionales como internacionales. De lo anterior, se evidencia en la actualidad la suscripción a la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), Asociación Colombiana de Facultades (ASCOLFA) y a la Asociación Colombiana de Facultades de Educación (ASCOFADE), quienes brindan asesoría y acompañamiento en los diferentes procesos académicos que lleva a cabo esta Institución de Educación Superior. Así como, redes académicas internacionales relacionadas con la Red de Internacionalización Educativa Policial (RINEP), Red Iberoamericana de Educación Policial (IBERPOL).

La Red de Internacionalización Educativa Policial (RINEP), la cual ha permitido compartir experiencias y consolidación de buenas prácticas educativas policiales, con más de 38 instituciones de educación policial del mundo, en temas como la internacionalización curricular, internacionalización de la investigación, la movilidad académica y el aseguramiento de la calidad. En el año 2019, la Institución participó en “el desarrolló el V

Encuentro Internacional de Directores de Educación Policial en la ciudad de Cuzco–Perú, como hecho relevante se hizo un reconocimiento al Sistema Educativo de la Policía de Honduras al lograr la certificación internacional en buenas prácticas educativas policiales, con el apoyo y liderazgo de la DINAE, motivando a otras Instituciones a alcanzar este reconocimiento”.

La DINAE, promueve actividades de entendimiento conjunto con organismos bilaterales y multilaterales de cooperación, internacional que permiten fortalecer los aspectos misionales de formación, capacitación y entrenamiento policial, donde se comparten y se toman las mejores prácticas educativas, evidenciadas en las necesidades de capacitación ofrecidas por la Institución y las otorgadas por otros países. Alianzas Interinstitucionales Internacionales como: Comunidad

de Policías de América AMERIPOL – Argentina; Escuela Europea de Policía CEPOL (del francés Collège Européé de Police) – Francia; Convenio de Cooperación entre la Policía del Reino de Suecia–Policía Nacional de Colombia – Suecia entre otros.

Durante el desarrollo de la visita (virtual ) y en la presentación Institucional se constató que la DINA E y sus escuelas de policía, durante los últimos años, ha interactuado con visitas de profesores y expertos nacionales y extranjeros, orientadas a “temáticas entorno al sistema educativo policial y los procesos y procedimientos que dan soporte al desarrollo los programas académicos que se ofertan y al cumplimiento del PEI”, lo cual ha permitido posicionar a la institución como un referente académico policial en contextos nacionales e internacionales. Se resalta en el año 2020 intercambios con: Fuerzas de la Ley de la Unión Europea en la Lucha Contra las Drogas y el Crimen Organizado en Perú; Embajada de Emiratos Árabes Unidos (EUA) ante el Gobierno de los Estados Unidos en Washington – Emiratos Árabes Unidos; Policía Nacional de Panamá, SENAFRON.

#### **Juicio sobre la calidad de la característica / Interacción académica de los profesores**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Interacción académica de los profesores se cumple en **Alto grado**

#### **JUICIO DE CALIDAD DEL FACTOR**

Durante el desarrollo de la visita y en la presentación del Factor, se pudo constatar el régimen de vinculación de los profesores; este se realiza por convocatoria pública; el criterio general para seleccionar el personal docente en las Escuelas de Policía se encuentra establecido, Decreto 1070 de 2015 el cual comprende una serie de parámetros como: identificar las necesidades de docentes, realizar convocatoria, recepcionar, verificar documentación y perfil docente, realizar entrevista, selección de docentes en el comité académico, notificar y entregar documentación, inducción y notificación de la carga académica.

En cuanto a la dedicación profesoral y de acuerdo con la naturaleza y misión de la Institución, se asume una dedicación de tiempo completo de 40 horas semanales, para el desarrollo de las labores de docencia, investigación y proyección social, incluyendo gestión académica administrativa. se evidencia que la mayor dedicación de sus docentes (uniformados) es a la docencia, luego la gestión administrativa, seguida de la investigación, a su vez a la proyección social. Para el caso de los docentes de cátedra se identifica que la mayor dedicación es a docencia.

La carrera docente se encuentra regulada de acuerdo establecido en el Decreto 1070 del 2015, para personal de docentes uniformados, donde se especifican los requisitos y parámetros para que un Policial pueda ser nombrado docente y los beneficios que esto conlleva.

El cuerpo profesoral de la DINA E y sus Escuelas de Policía, cuenta con procesos de selección transparentes, para su vinculación y permanencia, en esencia la institución establece docentes de tiempo completo, medio tiempo y de hora catedra, en estas dos última se vincula docentes civiles,

que buscan desarrollar aspectos enriquecedores de otras instituciones de calidad de las cuales son egresados y áreas del conocimiento interdisciplinarias para el ejercicio de la enseñanza en los procesos de formación, capacitación y entrenamiento policial.

El factor profesores ha sido parte del mejoramiento de la DINAE y sus escuelas, en la ventana de tiempo de la renovación de la acreditación institucional, la formación, la capacitación, los estímulos, unido al reconocimiento de la labor docente como parte integral de la función formadora de la DIANE y sus escuelas, son pilares que se evidencian en la información relacionada, en los documentos que soportan la acreditación y en la conversación con los profesores durante la visita, por lo anterior, el facto cumple en alto grado.

Por último, vale la pena resaltar la adecuada relación de estudiantes por docente, sin embargo se evidencia asimetría de esta relación en las diferentes escuelas. Por otra parte, a pesar de que la Institución viene fomentando la formación posgradual de alto nivel, se observan porcentajes mejorables, tan solo el 3% de los profesores de tiempo completo y medio tiempo tienen doctorado y el 25% tienen nivel de maestría

Analizada de manera integral la documentación en este factor, y consecuentemente con lo definido para cada una de sus características, consideramos los pares que **existe un cumplimiento en Alto Grado.**

### **3.4. FACTOR 4. PROCESOS ACADÉMICOS**

**Una institución de alta calidad se reconoce porque en todo su ámbito de influencia sitúa al estudiante en el centro de su labor y logra potenciar al máximo sus conocimientos, capacidades y habilidades durante su proceso de formación que debe ser abordado de manera integral, flexible, actualizada e interdisciplinar, acorde con una visión localmente pertinente y globalmente relevante.**

Los procesos académicos constituyen el aspecto medular de la acción institucional. El compromiso con el conocimiento esta mediado por las relaciones de enseñanza y aprendizaje y por los aportes básicos o aplicados que se derivan de la investigación adelantada por los miembros de la comunidad académica. Los procesos académicos son objeto de permanente exigencia por parte de la sociedad, las comunidades profesionales y científicas y los organismos académicos encargados de velar por la calidad y pertinencia de las ofertas curriculares y los compromisos con el nuevo conocimiento. En este factor se evalúan dos características y el resultado se muestra a continuación.

#### **Característica 12: Políticas académicas**

La organización académica de la DINAE se estructura en facultades, programas académicos de pregrado y de posgrado, centros y unidades de servicio. Las escuelas son unidades académicas están adscritas a una facultad con un propósito de formación definido. Las facultades son entonces

unidades académicas que ofrecen programas de formación profesional, posgraduada o formación continuada. Los programas son propuestas académicas de formación profesional, tecnológica, técnica o posgraduada. Los Centros son unidades académicas desde las que se ofrecen servicios académicos de formación continuada en la DINA E y la Policía Nacional.

De acuerdo con el informe de actualización de la autoevaluación, la Institución cuenta con 9 Facultades, con 3 programas de ciclo profesional, 29 programas técnico-profesionales, 5 programas tecnológicos, 14 especializaciones, y 5 maestrías.

Acorde con su misión la DINA E busca: “Direccionar la formación y capacitación integral del talento humano de la Policía Nacional de Colombia, a través del Proyecto Educativo Institucional, en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, con el fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y convivencia ciudadana”.

La oferta académica acoge las políticas académicas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). El PEI reconoce la naturaleza y el desarrollo histórico de la institución y señala su papel central de la formación integral. Define el marco de acción de la misión; los principios y el énfasis en la formación integral como integración a la luz del pensamiento humanista, así como se señalan los principios y valores y los objetivos institucionales. La formación integral se concibe desde las dimensiones componentes cognitivo, corporal o físico, social, comunicativo, ético, lúdico, laboral y espiritual. Se definen acciones que permitirían esta formación integral pero no se reconocen cuáles son las competencias específicas para su logro ni la forma de evidenciarlas al finalizar el proceso de formación.

Para afianzar la anterior afirmación se puede observar el desempeño de los estudiantes en las competencias ciudadanas de las pruebas Saber Pro y T&T del ICFES, los cuales son inferiores a los de su grupo de referencia nacional.

El Macroproceso de Formación comprende los procesos relacionados con la docencia, la gestión curricular, los profesores y los estudiantes, las prácticas en los programas académicos, la incorporación de los estudiantes, luego a la vida laboral y después a la formación avanzada, el desarrollo de la competencia comunicativa en lengua extranjera, y la educación virtual con apoyo de las tecnologías.

La Institución manifiesta que “Las políticas y estrategias institucionales de formación integral, flexibilización curricular, internacionalización e interdisciplinariedad, implementadas en el PEI por la DINA E y sus escuelas de policía, incentivan la discusión crítica, como aporte para la construcción y actualización de los planes de estudio y el desarrollo curricular de la oferta académica, integrando los campos y áreas del conocimiento...”; sin embargo cuando se analizan los currículos de los programas no se identifica claramente la integración de los currículos, ni su flexibilidad, ni su interdisciplinariedad.

Es necesario que la Institución asuma el compromiso de manifestar estos componentes en el currículo de los programas. Se requiere un esfuerzo continuo, así como el compromiso de toda la

comunidad para hacer que el modelo pedagógico integrado que despliegue sus dimensiones como una realidad en todos los contextos donde funciona la DINAE.

La interdisciplinariedad se debe abordar, como un principio curricular que entre otros aspectos permite estructurar los currículos desde las diferentes disciplinas que aportan a una profesión, en el abordaje y solución de problemas desde una o más disciplinas teniendo como eje transversal la investigación, y la articulación de las funciones sustantivas para garantizar una formación pertinente. De la misma forma la flexibilidad curricular se debería manifestar en los currículos mediante la oferta de cursos electivos, la elaboración de rutas de formación, la posibilidad de cursar doble programa y la diversificación de las prácticas académicas.

Se evidencian capacidades institucionales en materia de competencia en lengua extranjera, soportadas en los cursos de formación que se imparten en el Centro de Idiomas. Dicho Centro atiende las necesidades de la DINAE como de la Policía Nacional. Se observa un avance en el desarrollo de esta competencia en los funcionarios de la Policía y profesores sin embargo no se evidencian avances significativos de esta competencia en los estudiantes al finalizar su proceso de formación. Se observa que los desempeños es los estudiantes, en esta competencia, en las pruebas Saber Pro y T&T de ICFES son inferiores a los de su grupo de referencia.

La DINAE hace un seguimiento de los resultados obtenidos a nivel Institucional y de cada una de sus sedes, en el informe se pueden apreciar los valores históricos con lo que desde desarrollan una serie de recomendaciones para mejorar que son remitidas a las instancias académicas centrales y las sedes. Sin embargo, se evidencian desempeños inferiores a los de su grupo de referencia en todas las competencias genéricas evaluadas en las pruebas Saber Pro y pruebas T&T desarrolladas por el ICFES, en el periodo de observación. En el siguiente cuadro se presentan los resultados de las competencias genéricas de las pruebas del ICFES realizadas el año 2020 donde se comparan los resultados institucionales y los de su grupo de referencia.

Competencias Prueba	Comunicación Escrita		Razonamiento Cuantitativo		Lectura Crítica		Competencias Ciudadanas		Inglés	
	Institución	Grupo Referencia	Institución	Grupo Referencia	Institución	Grupo Referencia	Institución	Grupo Referencia	Institución	Grupo Referencia
<b>Saber Pro</b>	122	137	130	149	130	152	125	152	139	156
<b>Saber T&amp;T</b>	77	88	75	90	79	95	85	99	87	100

Tabla 11. Resultados de la Pruebas de Estado

Fuente: <http://www2.icfesinteractivo.gov.co/resultados-saber2016-web/pages/publicacionResultados/agregados/saberPro/ies/agregadosIES.jsf#No-back-button>

La DINAE cuenta con el Centro de Alta Tecnología para le Educación Policial que fortalece a

la Institución en temas educativos mediados por TIC y tiene como propósito unificar las estrategias, programas y metodologías que hacen referencia al uso de las TIC en la formación. Esta integración de los ambientes educativos virtuales evidencia cursos virtuales de formación continua; cursos y diplomados en convenio; cursos activos en plataforma; así como estudiantes y 840 profesores activos, y se brinda orientación a los profesores para crear espacios en ambientes

virtuales.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Políticas académicas**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Políticas académicas de los profesores se cumple en **Aceptablemente**.

### **Característica 13. Pertinencia académica y relevancia social**

La pertinencia y contextualización de los programas académicos que ofrece la DINAE se asegura mediante el desarrollo de la relación directa con la Policía Nacional, el Ministerio de Defensa y sectores de la sociedad civil que dan cuenta de la pertinencia a partir de estudios comparativos del estado actual de la formación a nivel nacional e internacional en el área de conocimiento de los programas; de las necesidades del contexto local, regional y nacional para identificar oportunidades de formación en saberes específicos o emergentes.

En cuanto a los procesos de autoevaluación de los programas se hacen evidentes las necesidades de actualización de los micro currículos o syllabus de las asignaturas de los diferentes ciclos de formación de acuerdo con las tendencias de las disciplinas y de los perfiles para el fortalecimiento de las competencias del ser y el hacer investigativo; la validación de la práctica profesional realizada por los estudiantes en los diferentes escenarios, y el diseño de planes de mejoramiento a mediano y largo plazo.

Es claro el compromiso de la DINAE con la sociedad a partir de los focos estratégicos planteados en el Manual de Ciencia y Tecnología e Innovación de la Policía Nacional de Colombia; donde convergen el postconflicto y consolidación de la paz, servicio de policía, coordinación y articulación del servicio, ambiental, administrativa, talento humano, educación salud, social, jurídica, criminal, técnica y tecnología. “Las áreas y líneas de C&T+i están articuladas con los programas que constituyen el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, con el fin de determinar prioridades en investigación, consolidar redes, racionalizar recursos y fortalecer la capacidad investigativa en campos del conocimiento relacionados, de modo que se dé respuesta a las necesidades institucionales y del servicio”.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Pertinencia académica y relevancia social**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Pertinencia académica y relevancia social se cumple en **Plenamente**.

### **Característica 14. Procesos de creación, modificación y extensión de programas académicos**

En el marco de la política institucional de del macroproceso de Formación se plantea un documento orientador, la Guía para el Diseño Curricular en la Educación Policial 3FA-GU- 0002, cuyo objetivo es orientar a la comunidad educativa de la DINAE y sus Escuelas de Policía en el diseño y rediseño de programas de educación formal o acorde a lo solicitado por la norma para la modificación de registro calificado, educación para el trabajo y el desarrollo humano.

En el citado proceso se define la participación de las Facultades y Escuelas. La responsabilidad de la creación, modificación y extensión de los programas académicos está en cabeza de la Vicerrectoría Académica y el Consejo Académico de nivel central.

Los procesos de evaluación, rediseño o modificación de los programas académicos son responsabilidad del Comité Académico, en atención al artículo 108 de la Resolución No. 04048 del 03/10/2014 por la cual se adopta el Manual Académico para Estudiantes de la Dirección Nacional de Escuelas, el Consejo de Facultad y el Consejo Académico dan aprueban o modifican o niegan la propuesta. Al interior de los comités académicos se realiza el análisis y evaluación de los programas de pregrado y posgrado, a partir de la revisión de las tendencias de las disciplinas y profesiones, la definición del estado del arte de los objetos de conocimiento y el estudio de los avances teóricos y metodológicos del objeto de la disciplina acorde con los referentes nacionales e internacionales.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Procesos de creación, modificación y extensión de programas académicos**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Procesos de creación, modificación y extensión de programas académicos se cumple en **Plenamente**.

### **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

La Institución ha definido una organización, políticas académicas y normas que permitirán realizar los objetivos propuestos y avanzar en la construcción curricular pertinente, integrada, flexible, interdisciplinaria e internacional, el sistema de gestión se evidencia estructurado a nivel central y maduro para avanzar en este ejercicio.

Sin embargo, a pesar de que la DINA cuenta con una estructura académica organizada desde el nivel Central, Facultades, Escuelas, Programas, Institutos, Centros y Unidades de servicio, los pares consideran que se debe mejorar los mecanismos que permitan la comunicación asertiva y articulación para la apropiación, ejecución y validación de las políticas y lineamientos curriculares en las diferentes Escuelas y Programas.

Si bien en el PEI hace énfasis en la formación integral, la integración de las funciones misionales (docencia, investigación y proyección social), el papel del profesor como mediador y el estudiante como eje activo del proceso de aprendizaje, una sólida formación humanista y en valores, los pares ven esencial continuar avanzando en la difusión y socialización de este Modelo para lograr una real apropiación del mismo por parte de los miembros de la comunidad universitaria y que se evidencia explícitamente en los currículos.

En el mismo sentido consolidar los avances en la flexibilización, la interdisciplinariedad y la contextualización de la oferta académica, lo que requiere fundamentalmente realizar un seguimiento y evaluación permanente para definir los avances y establecer las mejoras que aseguren el éxito en el proceso, evidenciándolos en las diferentes escuelas, superando las

asimetrías posibles que impiden estos desarrollos.

Es fundamental que la Institución alinee las competencias definidas en los planes de estudio con las establecidas en las pruebas Saber Pro y T&T, además continuar con el monitoreo de su desempeño y demás estrategias ya definidas; para afianzar un mejoramiento progresivo el desempeño de todos sus programas.

La calificación que se asigna a este factor, teniendo en cuenta los conceptos anteriores, es: se **cumple Aceptablemente**.

### **3.5. FACTOR 5. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL**

**Una institución de alta calidad es reconocida nacional e internacionalmente a través de los resultados de sus procesos misionales y demuestra capacidades para acceder a recursos y saberes en el nivel internacional, para la comunicación intercultural y para el análisis comparativo de sus procesos académicos y de su contexto.**

En los procesos anteriores de acreditación institucional la DINAE da cuenta documental de estrategias orientadas al avance y consolidación de una visibilidad nacional e internacional, desde la misma misionalidad de la policía nacional y específicamente desde a política de cooperación internacional establecida en 2010, que determina como objetivo general:

*“Definir lineamientos que le permitan a la Policía Nacional de Colombia avanzar en el fortalecimiento de las alianzas y relaciones para la cooperación internacional, mediante la consolidación de instrumentos y mecanismos bilaterales y multilaterales que contribuyan, con la promoción del conocimiento, a contrarrestar el delito transnacional y mejorar la seguridad y convivencia de los Estados”.*

En este marco la política de cooperación establece en el aparte 4.6 la cooperación educativa para la DINAE específicamente en lo siguiente:

“la Policía Nacional de Colombia, a través de la Dirección Nacional de Escuelas, como institución de educación superior y ente rector de la educación policial, viene adelantando procesos de capacitación conjuntos con cuerpos de policías y organismos homólogos de seguridad de otros países, generando así espacios óptimos donde convergen no solo los miembros activos de las instituciones policiales sino también estamentos de la sociedad, en busca de ampliar panoramas de conocimiento en temas de interés policial, seguridad, investigación y problemáticas sociales”.

Bajo este esquema de educación transnacional, la Policía Nacional de Colombia desarrolla procesos académicos mediante el fomento de la movilidad académica (intercambio de docentes y estudiantes), con el propósito de fortalecer la cooperación interinstitucional e internacional, favoreciendo la construcción de conocimiento, el intercambio entre los miembros de la comunidad académica; promover la investigación y la difusión de conocimientos, otorgando títulos de

pregrado de niveles técnicos, tecnológicos, profesionales y postgrados en los niveles de especialización y maestrías, todos dentro del marco normativo de la educación superior, con programas de alta calidad. De esta forma, las materias específicas de cooperación educativa que se derivan del objeto de los convenios y acuerdos entre los países y que hacen parte de la oferta académica internacional de la Policía Nacional, se encuentran expresadas en los programas de educación formal y los programas de educación para el desarrollo y el trabajo humano, liderados por la Dirección Nacional de Escuelas, en aspectos propios de la dinámica institucional tales como ; estrategias de profesionalización de las policías, diseño académico curricular, métodos, herramientas y tecnología educativa para la formación y desarrollo policial, tecnología de la información y mecanismos de control de la formación, capacitación y especialización, formación y desarrollo de mandos policiales del nivel directivo y supervisión y estrategias del despliegue de la formación, capacitación, desarrollo y especialización policial.

### **Característica 15. Inserción de la Institución en contextos académicos nacionales e internacionales**

En cumplimiento de su misión como ente de formación y capacitación de la Policía Nacional, la DINAE emite el acuerdo 000002 del 20 de abril del 2015, por medio del cual se establecen los lineamientos para la política de internacionalización educativa de la Dirección Nacional de Escuelas y sus respectivas sedes. En la revisión documental se da cuenta de la existencia y aplicación de una política de internacionalización que cuenta con cinco líneas de trabajo

1. **Internacionalización del currículo** que busca internacionalización del plan de estudios, dominio de idiomas, uso de las TIC, biblioteca y formación docente. En este aspecto la DINAE da cuenta de un trabajo de referenciación con entidades de policía extranjera en Centroamérica y Europa, además la construcción de la guía para diseño curricular en la educación policial 3FA\_GU-002, a través de la cual se realiza el análisis del contexto nacional y regional, en aras al establecimiento de programas de doble titulación. Estas políticas se aplican en las diferentes sedes de la DINAE dando cuenta de una centralización en la dirección y operacionalización en cada una de las sedes.
2. **Movilidad académica** en esta línea se abordan aspectos como movilidad de docentes, estudiantes y directivos en aras de referenciar nuestro país en contextos internacionales y adquirir elementos de bienes prácticas que terminan fortaleciendo los procesos al interior de la DINAE.
3. **Internacionalización de la investigación:** con aspectos como movilidad de investigación producción y divulgación internacional de la investigación. Con respecto a este aspecto la DINAE a través de sus escuelas ha realizado eventos y convenios para el desarrollo de investigación en temas específicos de la misionalidad de la policía nacional.
4. **Gestión de la internacionalización:** contempla aspectos como comunicaciones estratégicas, planeación, apoyo financiero, apoyo jurídico y oficina de asuntos internacionales ASINT. La

DINAE al ser parte de la policía nacional cuenta con la infraestructura y recursos de la institución para el apoyo en la implementación de la política de internacionalización.

**5. Internacionalización de la extensión:** realizada a través de programas especiales y programas internacionales. De la revisión documental y el desarrollo de la visita se observa un trabajo muy significativo de internacionalización de la extensión como estrategia de referenciación.

Por la naturaleza de la institución y su régimen especial, se observa que estas líneas de política de internacionalización se determinan desde la Dirección Nacional de Escuelas y se operativizan a través de las diferentes sedes en el orden nacional, atendiendo a la misionalidad de la policía, necesidades y estructura de esta.

Se evidencia que en el marco de la internacionalización del currículo la DINAE se encuentra explorando con instituciones de policía de otros países la existencia de programas específicos policiales que puedan accederse al marco de doble titulación, en este punto en particular sería deseable un análisis producto de la discusión en la comunidad académica al interior de las escuelas, que de cuanta sobre la necesidad y fortalezas de los diferentes programas y que permita incidir en la búsqueda de doble titulación en materias que apoyen a la policía en sus problemáticas específicas producto del trabajo en la formación policial y su ejercicio en la sociedad .

En aras de dar cumplimiento a la política de internacionalización la DINAE establece convenios de carácter nacional e internacional orientados al fortalecimiento de las competencias específicas en el marco de la formación policial con miras al fortalecimiento de la institución. Teniendo en cuenta este referente de globalización e internacionalización y bajo el ámbito de regionalización, la Policía Nacional de Colombia, a través de la Dirección Nacional de Escuelas, busca posicionarse a futuro como la Universidad Policial de América, en donde estamentos del orden regional como la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Comunidad de Policías de América (Ameripol), encuentren espacios que propicien el intercambio de experiencias con instituciones educativas y policiales de la región.

De esta forma la Institución se proyecta a futuro en el fortalecimiento y promoción de la internacionalización educativa, mediante convenios y alianzas estratégicas con otros países, a través del desarrollo de programas académicos y la acreditación internacional para una educación policial sin fronteras. En aras de esta política en el marco nacional se han establecido 32 convenios nacionales y 05 internacionales obteniendo resultados tales como:

**Convenio con Policía del reino de Suecia** Con el objetivo de fortalecer el servicio de policía para la construcción de una paz estable y duradera, la Policía Nacional estableció un convenio con la Policía del Reino de Suecia, de la cual se pueden destacar los siguientes resultados:

- Se crearon los programas académicos el “**Seminario Sistema Táctico Básico para el Servicio de Policía**”, el “**Diplomado Metodología para la enseñanza del Sistema Táctico**”

**Básico”** y el curso **“Instructor Sistema Táctico Básico”** como capacitación obligatoria dentro de la Policía Nacional de Colombia para su aplicación dentro del servicio de policía.

• Se creó la **“Guía para la Atención de Casos de Violencia basadas en Género”**, el cual sería una herramienta de consulta para los funcionarios de la Policía Nacional de Colombia durante procedimientos que traten este tipo de servicio policial.

**Red de Internacionalización Educativa Policial (RINEP)** Dando alcance al objetivo establecido dentro de la RINEP de acreditación en alta calidad de los integrantes de esta red a través de estándares que permitan una formación y educación policial integral, bajo el liderazgo de la oficina de Evaluación y Calidad de la Dirección Nacional de Escuelas se logró

- Dar reconocimiento al Sistema Educativo de la Policía de Honduras al lograr la certificación internacional en buenas prácticas educativas policiales en el año 2019, motivando a 11 instituciones extranjeras a seguir sus pasos y alcanzar esta certificación.
- Se generó como resultado de un proceso de investigación científica, el artículo **“Liderazgo desde la perspectiva de la Red de Internacionalización Educativa Policial”** en la que investigadores de diversos países se unieron en el propósito de diseñar una propuesta formativa en liderazgo policial a partir del análisis de las particularidades y estilos, así como de la identificación de las diferencias y las similitudes en el ejercicio del liderazgo, como un aporte a las estrategias de cooperación e integración de cuerpos de policía miembros de la red. Esta publicación puede encontrarse en la Revista Logos, Ciencia y Tecnología de la Policía Nacional de Colombia a través del siguiente link <https://bit.ly/3vuzuBX>

**Convenio entre la Policía Nacional de Colombia y la Universitat Jaume I de España** “para establecer las bases de una cooperación académica para la promoción y realización de estudios, investigaciones y actividades relacionadas con la formación en mediación policial y desarrollo de proyectos en temas de convivencia y paz para Colombia” se realizaron las siguientes actividades: Se desarrollaron los siguientes cursos:

- Curso internacional de formación continuada "Aplicaciones innovadoras para la gestión de la seguridad" (Colombia) – 2019.
- Curso de alta gerencia sobre la aplicación de nuevos materiales para la defensa y seguridad ciudadana (España) – 2019.
- Curso de alta gerencia sobre la aplicación de nuevos materiales para la defensa y seguridad ciudadana (Virtual) Gracias a estas capacitaciones, los señores(as) oficiales en el grado de Coronel quienes han sido postulados por el mando institucional para ascender al grado de Brigadier General, podrán fortalecer las competencias y conocimientos, gracias a los beneficios obtenidos a través de esta Institución de Educación Superior.

**Universidad Jorge Tadeo Lozano** : En cooperación académica con expertos de la Universidad Jorge Tadeo Lozano y la Unidad Policial para la Edificación de la Paz, se recopilieron memorias de las experiencias de los policías que pertenecen a la especialidad de Explosivos, este producto contó con la participación de la Universidad y personal de la Policía Nacional, el documento puede

ser consultado en: <https://policia.edu.co/memoria/wp-content/uploads/2020/05/un-segundo-para-la-eternidad.pdf>.

En el marco internacional los esfuerzos se orientan al fortalecimiento de la función de policía con dos ejes fundamentales. Uno de orden externo enfocado a la referenciación de la DINAE como ente centralizador de la formación policial en Colombia permitiendo así el apoyo al desarrollo de la policía en países de América central y por otro lado en el ámbito interno referenciándose con policías europeas que permitan el desarrollo de la función policial, la implementación de buenas prácticas y la formación específica del personal, en estos procesos participa personal de las diferentes sedes, en términos generales se verifica que los procesos de internacionalización realizados por la DINAE, a través de cada una de sus sedes realizan aportes importantes para el desarrollo y mejoramiento de la formación policial

A través de los diferentes convenios activos se evidencia la realización de eventos académicos de cooperación con diferentes instituciones, principalmente en el marco policial, al igual que la participación en redes, se observa una gran fortaleza como la creación de la red internacional de educación policial RINEP, específica de policía en la cual participan 38 instituciones de educación policial de diferentes países, aporta a la profesionalización del trabajo policial y el establecimiento de normatividad sobre la calidad de la formación policial

reportando una alta visibilidad de la policía y del país en un contexto de carácter internacional y transnacional. En términos generales se observa que la DINAE ha realizado la coordinación necesaria en el establecimiento de convenios nacionales con entidades de gran reconocimiento, sin embargo, se recomienda la revisión de estos y la realización de un análisis de impacto en el marco curricular y de desarrollo a fin de potenciar el trabajo realizado, para irradiarlo a las diferentes sedes. De igual manera se recomienda seguir incrementando la participación de las diferentes sedes realizando una articulación que permita la DINAE establecer mecanismos internos que potencien en las sedes la consolidación de los diferentes procesos desde el apoyo en recursos físicos, académicos en las sedes que lo requieran, consolidando estos procesos de calidad educativa.

Se destaca el gran compromiso de la institución policial y en especial la DINAE en el marco de los recursos invertidos en eventos y actividades de internacionalización reportándose para la vigencia entre 2017 – 2020 los siguientes datos

- Una inversión de 129.330.714 contando en estos eventos con una participación de aproximadamente 18 países
- Se reporta una inversión de 20.168.227.468 en movilidad nacional
- Se reporta una inversión de 2.245.508.950 en movilidad internacional.

En cuanto a la realización de alianzas internacionales para compartir recursos y buenas prácticas se destacan

- En el marco del convenio con asuntos antinarcóticos y aplicación de la ley INL, se han impactado un número importante de estudiantes a los cuales se les aporta beca completa para el desarrollo de

su formación y se les da un auxilio monetario. En total se reporta una inversión de aproximadamente 8 millones de dólares entre 2017 – 2020

- Aporte por parte del gobierno de Suecia 1.540.000.000 millones de pesos.

Estas cifras dan cuenta de una gestión efectiva en el desarrollo de la internacionalización y cooperación nacional e internacional

Actualmente la DINAE realiza acercamientos en el campo de posibilitar la realización de programas de doble titulación, la DINAE reporta que aun cuando se han realizado algunos acercamientos y programas de extensión, la dificultad radica en que son programas de orden policial. Se recomienda realizar una aproximación a los programas básicos de formación policial que comparten diseños curriculares similares en el marco de la globalización y los delitos transnacionales, igualmente a programas de formación en el área forense en los cuales la DINAE posee grandes fortalezas.

Con respecto al trabajo realizado con las comunidades académicas y su incidencia en el marco del enriquecimiento institucional, se verifica el avance en los procesos de calidad de sus programas, el manejo de una segunda lengua, y la implementación de la red RINEP en el manejo de nuevas alternativas para el trabajo de la policía a nivel nacional e internacional, creando el sistema de aseguramiento de calidad educativa policial (SIACEP) a través del cual se realiza la certificación internacional de buenas prácticas educativas policiales, situación que fomentan el desarrollo de la formación policial e impacta visiblemente el currículo de formación en los niveles ejecutivo y de oficiales de la institución. Se evidencia que la DINAE aumentó la participación de profesores, estudiantes y administrativos en escenarios nacionales e internacionales de orden académico, fortaleciendo la interacción de la institución en el marco académico y productivo nacional en aras a la misionalidad de la policía nacional

Se relaciona en el impacto nacional e internacional desarrollado por la DINAE y sus escuelas de policía, la creación de la RINEP red internacional educativa policial con la participación de 38 instituciones de educación policial de diferentes países y que tiene como propósito el trabajo coordinado en internacionalización curricular, internacionalización de la investigación, movilidad académica y acreditación institucional de los sistemas educativos policiales

Por otra parte, se destacan:

- Actividades de referenciación internacional con gobiernos como Honduras, policía del Reino Unido, policía de Miami Beach, sistemas educativos e instituciones de seguridad en Panamá, Policía Nacional de Costa Rica y universidad de Linneo de Suecia.
- Participación de los estudiantes en eventos deportivos internacionales como unión internacional deportiva de policía y la unión deportiva policial panamericana
- Se referencia de igual manera la participación de 12 oficiales, 2 mandos ejecutivos, 14 patrulleros y 19 estudiantes en eventos internacionales como los II juegos mundiales de plica de AbuDHABI y el campeonato panamericano de taekwondo etc.

Teniendo en cuenta este referente de globalización e internacionalización y bajo el ámbito de

regionalización, se evidencia un fortalecimiento en los aspectos misionales de la formación policial producto de la implementación de mejores prácticas educativas y procedimentales de otros países como la participación en organismos multilaterales para el desarrollo tecnocientífico , TICS y recursos de apoyo y talento humano con países como argentina (AMERIPOL), CEPOL escuela europea de policía , plan de acción conjunta de seguridad regional EEUU-Colombia , IBERPOL escuela iberoamericana de policía entre otros, ese aspecto es de gran importancia para el desarrollo de los procesos misionales y se enmarca en la política de la cooperación internacional de la policía nacional

La institución destaca la articulación con otros niveles del sistema educativo redundando en la calidad dicha articulación es realizada con los colegios de la policía nacional y colegio privados, un proceso realizado con la oficina de bienestar institucional en busca de recursos humanos idóneos para la formación de personal policial, la entidad no reporta actividades específicas de impacto con la comunidad académica. Se recomienda trabajar en el fortalecimiento de este aspecto en aras de aprovechar estas actividades a fin de materializar la misionalidad institucional en atención a la importancia del trabajo con la comunidad, de igual manera se recomienda acoger las buenas prácticas en este aspecto, ya que se observan esfuerzos aislados de algunas sedes de la DINAE

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Inserción de la Institución en contextos académicos nacionales e internacionales**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Inserción de la Institución en contextos académicos nacionales e internacionales se cumple en **Alto Grado**. Se evidencia avances en la construcción de relaciones y estructuras que permitirán resultados próximos, en proceso de consolidación.

### **Característica 16. Relaciones externas de profesores y estudiantes**

Del análisis de la información documental, estadística y durante el desarrollo de la visita se puede corroborar la existencia de mecanismos y estrategias que materializan la política de internacionalización permitiendo la movilidad de profesores, estudiantes y directivos en el marco del desarrollo académico policial.

Existen políticas claras que dan cuenta de las modalidades ,tiempos y requisitos de cara a la movilidad académica, desde la vicerrectora académica y a su vez aplicada en cada una de las escuelas a través del instructivo 0008 de 2017 se establecen los criterios y requisitos para la movilidad académica de la comunidad de docentes , estudiantes directivos y en el instructivo 0006 de abril de 2013 se establecen los parámetros para el ingreso de estudiantes extranjeros a programas de formación, capacitación , especialización y entrenamiento en las escuelas del a DINAE ,esta normatividad es aplicada en todas las sedes de formación. En este instructivo se

determinan los asuntos relacionados con el respectivo convenio, documentación, aceptación del personal y el establecimiento de los requisitos establecidos por la oficina de asuntos internacionales respecto a los convenios vigentes

Se evidencia un alto número de movilidad docente y de estudiantes producto de la política de internacionalización. En cuanto a la referenciación de la DINAE se tuvo visita de profesores de la Fiscalía general de la Republica de Perú, Ministerio del Interior del Perú, servicio de protección institucional y guardas fronteriza de Panamá, policía nacional de Guatemala entre otras reportando una movilidad de docentes internacionales en el periodo de 2017 a 2020 en un total de 17.

Con respecto al número de estudiantes extranjeros capacitados por la DINAE en sus diferentes escuelas se reportan 861 estudiantes en los últimos cinco años provenientes de países como Bolivia, Brasil, Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos, Guatemala, Haití, Honduras, Islas Vírgenes, Jordania, Panamá entre otros y con participación en diferentes programas y sedes de la DINAE de acuerdo con la especialidad de esta.

La DINAE evidencia la participación de los docentes y estudiantes en redes de manera activa obteniendo productos importantes como los reportados de la red Rinep y la aplicación y reconocimiento de buenas prácticas de la red LACHEC, reconocimiento de buenas prácticas educativas en materia de internacionalización educativa.

En los últimos cinco años la Dirección Nacional de Escuelas reporta un desplazamiento de docentes estudiantes y administrativos de 900 en promedio anualmente, entre los cuales se encuentra representación de sus diferentes escuelas. Se observa una política sostenida en el periodo de la ventana de observación de 2017 -2020, impactando las diferentes sedes a nivel nacional dentro de la implementación de la política de internacionalización. En total reporta una participación de 2.412 en actividades de cooperación académica

En cuanto al número y resultado de productividad académica producto de las alianzas y participación en redes se repitan en la ventana de observación 2017- 2020 un total de 774 productos, con 60 artículos indexados, 14 no indexados, 137 libros completos, 112 capítulos de libro, publicaciones varias de 58, trabajos de grado de pregrado 404, maestrías 62 y patentes 9. Se evidencia un avance importante en la en la producción relacionada y se evidencia el esfuerzo de política sostenida desde la DINAE y sus escuelas.

#### **Juicio sobre la calidad de la característica / Relaciones externas de profesores y estudiantes**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Relaciones externas de profesores y estudiantes se cumple en **Alto Grado**. En razón a que la movilidad se encuentra aún muy centrada en las Escuelas de posgrado y a nivel de Bogotá.

#### **JUICIO DE CALIDAD DEL FACTOR**

La visibilidad nacional e internacional se constituye en una gran fortaleza para la DINAE, ya que da cuenta del proceso misional de la policía en la cooperación internacional. Luego de la evaluación de las características correspondientes al Factor 5: visibilidad nacional e internacional se califica este factor cumple en **Alto Grado**

### 3.6.FACTOR 6. INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA

**La institución desarrolla políticas y estrategias relacionadas con el reconocimiento de la importancia de introducir a los estudiantes en las dinámicas de generación y apropiación de conocimiento, aplicables de manera diferenciada en los diversos niveles educativos.**

La Institución está comprometida con el fomento de la investigación y la apropiación social del conocimiento, con alcance en la generación, transformación y difusión de este, de tal manera que contribuyan al desarrollo económico y social de la región y del país. Es por ello por lo que reconoce en la investigación un proceso que, contribuye en la formación del espíritu crítico y creativo que deben tener los estudiantes y profesores para aportar al conocimiento científico y al desarrollo cultural en los campos del saber declarados por ella.

#### **Característica 17. Formación para la Investigación**

La investigación formativa busca que los estudiantes alcancen competencias en la investigación de acuerdo con los diferentes niveles de formación académica, en la DINAE se da de manera autónoma o mediante su inserción en el sistema investigación que se orienta por de la Institución por el macroproceso misional de Investigación y los procedimientos Formar en Investigación y Desarrollar Investigación; con la Guía para el Desarrollo de la Investigación en la Policía Nacional de Colombia se proporcionan las herramientas necesarias para la generación de nuevo conocimiento por parte de los estudiantes, docentes e investigadores.

Para el desarrollo de la formación para la investigación la DINAE se sustenta en políticas de la Policía Nacional, específicamente en su Manual de Ciencia, Tecnología e Innovación, el cual tienen 19 áreas y 29 líneas claramente definidas.

Una de las estrategias de la investigación formativa es la consolidación de los Semilleros de Investigación, que “le brinda a los estudiante de los diferentes programas académicos que ofertan sus escuelas de policía, las herramientas necesarias para desarrollar la competencia de investigador, entendida como la capacidad de observar, analizar, describir, explicar y anticipar la realidad social, cultural, educativa, económica y científico- tecnológico de los entornos, permitiéndole generar nuevo conocimiento, actitudes comportamentales y profesionales. La operacionalización del semillero se fundamenta en el comportamiento individual y de grupo, basado a su vez en principios, virtudes, valores y actitudes, convirtiéndolo en un espacio y un tiempo para la práctica social”. Se evidencia un crecimiento, no tan acentuado, en la participación de los estudiantes en los Semilleros; en el año 2017 participaron 404 estudiantes en 52 semilleros y en el año 2020, 431 estudiantes en 63 semilleros.

Existen diferencias significativas en cuanto a la manera como se abordan las actividades de investigación formativa en cada uno de los programas, pero el criterio que prima es la propia naturaleza disciplinar de los mismos. La investigación formativa se evidencia en diferentes asignaturas de los programas académicos que inducen y promueven la investigación en los

estudiantes, algunas de las asignaturas son: metodología de la investigación, fundamentos de investigación, métodos de investigación, formulación de proyectos, trabajo de campo, trabajo de grado y seminarios de investigación.

El Procedimiento Formar en Investigación contribuye a la consolidación de la actividad científica, tecnológica y de formación profesional. Su objetivo es orientar y fortalecer los procesos de investigación aplicada, el desarrollo experimental, la innovación y el emprendimiento.

Finalmente, en relación con la evaluación y acciones de mejora de las políticas y estrategias de enseñanza y de aprendizaje en el marco de la formación para la investigación se dispone de los procedimientos: Evaluación de Eventos de Formar en Investigación y Evaluación del Informe Final de Investigación. Si aplicando estos procedimientos se encuentran acciones de mejora se implementan basadas en Guía de Mejora Continua e Innovación.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Formación para la Investigación**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Formación para la Investigación se cumple en **Alto Grado**, se debe fortalecer la participación de los estudiantes en los diferentes semilleros de investigación y afianzar la formación investigativa en cada una de las escuelas.

### **Característica 18. Investigación**

Para contribuir a la formación académica y científica de los estudiantes, el desarrollo de la investigación y otras actividades académicas, la Institución dispone de una infraestructura de espacios dedicados y laboratorios dirigidos a la docencia y a la investigación que están al servicio de los grupos, según los proyectos formulados y las líneas investigativas que se deben fortalecer.

Cada laboratorio cuenta con la dotación de equipos, insumos y reactivos necesarios para el desarrollo de las actividades inherentes a los procesos misionales. Se cuenta, además con las bases de datos de la Biblioteca como insumos fundamentales para el ejercicio investigativo.

Para el seguimiento y evaluación “La DINA cuenta con el Sistema de Información para la Gestión Académica y el manejo de proyectos (SIGAC II), el cual permite hacer seguimiento a los proyectos de que desarrollan las escuelas de policía desde su formulación hasta su finalización, generando una interacción de forma real y permanente con el investigador y los asesores de la Vicerrectoría de Investigación”.

El proceso de investigación se soporta en un cuerpo de investigadores formados y capacitados, que ha venido categorizándose en Colciencias. Los investigadores adscritos a los distintos grupos de investigación de las facultades aportan al desarrollo de la investigación en los programas, fomentando una cultura institucional y posicionamiento de esta. Es así como en el periodo 2017 a 2020 la Institución promovió la formación de investigadores paso de tener 264 profesores con a nivel de maestría a 317 y de 30 profesores con doctorado a 48, evidenciando un aumentando de sus capacidades.

En las últimas dos convocatorias de 2017 (781) y 2018 (833) de Colciencias, la categorización de los investigadores ha tenido un aumento en el número. Se paso de contar con 25 profesores categorizados como investigadores a 43 en la última convocatoria, de los cuales 25 son Junior, 14 Asociado y 4 son Senior. En el siguiente cuadro se muestra los investigadores por Escuela, en él se puede evidenciar que no existen investigadores en todas las escuelas lo que evidencia una asimetría en las capacidades investigativas entre las diferentes escuelas.

Escuela	Numero Investigadores	Categoría
ECSAN	3	Investigador Asociado
ESPOL	9	Investigador Junior
	2	Investigador Asociado
	1	Investigador Senior
ESINC	5	Investigador Junior
	4	Investigador Asociado
	2	Investigador Senior
ESGAC	3	Investigador Junior
	1	Investigador Asociado
ESTIC	2	Investigador Junior
	2	Investigador Asociado
	1	Investigador Senior
CENOP	1	Investigador Asociado
ESVEL	1	Investigador Asociado
ESECU	2	Investigador Junior
ESRAN	1	Investigador Junior
ESREY	1	Investigador Junior
ESBOL	2	Investigador Junior

Tabla 12. Docente Investigador  
Fuente. Cuadros Maestro

Con respecto a los grupos de investigación, se puede apreciar que la Institución paso de tener 23 grupos categorizados en el año 2017 a 19 en el año 2018. Esto debido a una estrategia de reagrupamiento y fortalecimiento de los grupos. En la actualidad la Institución cuenta con 2 grupos A, 2 B y 15 en C. En la siguiente tabla se muestran los grupos de investigación correspondientes a las escuelas y líneas de investigación.

El sostenimiento de los grupos de investigación ha sido posible por los diferentes productos desarrollados en el periodo de observación, 60 artículos en revistas indexadas nacionales e internacionales, 14 en revistas no indexadas, 37 libros, 112 capítulos de libro, 58 en otras publicaciones. Se deben resaltar 9 patentes obtenidas y 5 en trámite de otorgamiento. De igual manera se evidencian diferentes reconocimientos realizados a los investigadores por diferentes entidades nacionales e internacionales.

Las descargas académicas para la investigación se priorizan para la realización de proyectos y para otras funciones estratégicas para la Institución, siempre bajo el criterio y la decisión de los comités de investigación de las unidades policiales, en coordinación con la Vicerrectoría de Investigación de la DINA, se otorga la dedicación exclusiva a los investigadores, a través de la autorización del comité respectivo.

De otro lado, se espera que, a partir del desarrollo de programas de maestría, se fortalezca la capacidad institucional para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, además de constituirse en un espacio de renovación y actualización metodológica, tecnológica y ciencia y así responder a las necesidades de desarrollo y bienestar social.

Escuela	Nombre del Grupo	Grupo Categorizado	Líneas de Investigación
ESINC	Escuela de Investigación Criminal ESINC - DINAIE	COL0092159 <b>Categorizado A</b>	*Ciencias Sociales. *Policía Judicial. *Balística Forense. *Explosivos. *Criminalística y Ciencias Forenses. *Criminología y Victimología. *Investigación Criminal. *Dactiloscopia.
ESPOL	INVESPOL - DINAIE Análisis y reflexiones desde la academia en campos y áreas afines al que hacer policial	COL0119146 <b>Categorizado A</b>	*Servicio de Policía. *Conflicto y Convivencia. *Seguridad Pública.
ECSAN	Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander"	COL0078651 <b>Categorizado B</b>	*Formación Policial. *Fundamentos Jurídicos del Servicio de Policía. *Violencia y sus Manifestaciones. *Servicio de Policía.
ESTIC	Escuela de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	COL0085075 <b>Categorizado B</b>	*Servicio de Policía. *Desarrollo Tecnológico e Innovación.
ESJIM	INVEST - ESJIM	COL0065591 <b>Categorizado C</b>	*Servicio de Policía.
ESAVI	ESAVI - DINAIE	COL0093308 <b>Categorizado C</b>	*Desarrollo Tecnológico e Innovación. * Formación Policial. * Seguridad Aérea.
ESGAC	Escuela de Guías y Adiestramiento Canino PONAL - ESGAC	COL0064351 <b>Categorizado C</b>	*Servicio de Policía.
ESEVI	Escuela de Seguridad Vial	COL0067095 <b>Categorizado C</b>	*Seguridad Vial.
CENOP	CENOP INVESTIGA	COL0160231 <b>Categorizado C</b>	* Calidad y Control Ambiental. * Conflicto y Convivencia. * Mediaciones Pedagógicas. * Seguridad. * Servicio de Policía.
ESCAR	ESCAR - DINAIE	COL0061592 <b>Categorizado C</b>	*Derecho. *Delincuencia Juvenil. *Gestión Ambiental.
ESVEL	Carabineros del Saber ESVEL	COL0151072 <b>Categorizado C</b>	*Línea Social y Ambiental.
ESAGU	ESAGU	COL0059217 <b>Categorizado C</b>	* Ciencias Sociales – Educación.
ESREY	Innovación ESREY	COL0022502 <b>Categorizado C</b>	*Servicio de Policía.
ESKER	Policía y Sociedad	COL0064807 <b>Categorizado C</b>	*Ciencias Sociales.
ESBOL	DINAIE - ESBOL	COL0105739 <b>Categorizado C</b>	* Social – Educación.
ESSUM	Mujer Policía en Búsqueda del Conocimiento - ESSUM	COL0096874 <b>Categorizado C</b>	*Ciencias Sociales.
ESANA	ESANA - DINAIE	COL0094815 <b>Categorizado C</b>	*Servicio de Policía.
DIJIN	Grupo de investigación Observatorio del delito – OBSER- DIJIN.	COL0117778 <b>Categorizado C</b>	*Servicio de policía
DIPOL	Centro de Inteligencia Prospectiva (CIPRO)	COL0022369 <b>Categorizado C</b>	*Servicio de policía

Tabla 13. Grupos de Investigación Categorizados por Escuelas  
Fuente. Cuadros Maestros

En relación con el apoyo administrativo y financiero para el desarrollo y gestión de la investigación, gestión del conocimiento, la Institución garantiza el desarrollo de la investigación mediante proyectos institucionales formulados en cada vigencia, coordinados desde la Vicerrectoría de Investigaciones que se encargada de dirigir, gestionar, liderar y fomentar el proceso de investigación, atendiendo a las políticas institucionales.

La DINAIE, en los últimos cuatro años ha desarrollado por medio de las Escuelas de Policía 114 proyectos, con líneas de investigación variadas, empleando recursos por un valor de \$4.808.898.898,00. Varios de los proyectos, involucran trabajos de cooperación con entidades del ámbito público y privado, estableciendo líneas, que consolidan productos fuertes en ciencia tecnología e innovación.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Investigación**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Investigación se cumple en **Alto Grado**.

### **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

Se evidencia en la DINAR una Institución de docencia que promueve la investigación formativa y la investigación con pertinencia social. En este sentido; existe un sistema general interno de investigación, que orienta el desarrollo de la evaluación interna de la investigación y la divulgación de las actividades científicas.

Se destacan los programas y estrategias que posibilitan la investigación formativa, los convenios con otras Instituciones, y redes que facilitan la generación, intercambio y divulgación del conocimiento, el presupuesto asignado para las actividades investigativas en la Institución, el proceso de consolidación de los grupos y semilleros de investigación.

La actividad de la comunidad académica en lo referente a la investigación es aceptable, en virtud de que la institución, se aboca principalmente a la actividad universitaria al ámbito docente y el desempeño profesional.

A pesar de lo anterior, el resultado, medido en términos de producción de artículos, ponencias o patentes debe mejorar. La participación de profesores y estudiantes en investigación es aún baja y tiene un margen importante de incremento, así como la divulgación de los resultados. Aumentar la participación de profesores de tiempo completo en proyectos de investigación y buscar el incremento de la productividad por profesor es un gran reto para el crecimiento de la actividad investigativa.

Por otra parte, es recomendable generar una mayor cultura de la investigación en los grupos de investigadores, a fin de orientarse hacia una mayor presencia en todas las escuelas, fomentando proyectos de investigación conjuntos y multidisciplinarios.

La recomendación fundamental es que se constituya un plan de fortalecimiento institucional de investigación, a fin de que en un futuro esta actividad pueda pasar a formar parte de la misión institucional y sus resultados se expresen en la publicación de artículos de investigación en revistas científicas (revistas indexadas) o productos tecnológicos de alto valor tecnológico. De igual forma, es esencial que se revisen las capacidades docentes en el ejercicio de la investigación científica, especialmente fortaleciendo los posgrados, a fin de tener que sean los impulsores de la investigación en la Institución.

Nivel de cumplimiento de este Factor: Se cumple en **Alto Grado**.

### **3.7. FACTOR 7. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL**

**Una institución de alta calidad se reconoce por su compromiso con sus respectivos entornos en el desarrollo de sus funciones sustantivas, mediante claras políticas y programas específicos de proyección e interacción con el sector externo, en todos los lugares donde tiene presencia.**

#### **Característica 19. Institución y entorno**

La Dirección Nacional de Escuelas y las Escuelas de Policía, responden idóneamente la misión que se les ha asignado, consagrada en el artículo 218 de la carta magna “(...) 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”. comprometiéndose a garantizar la prestación de un servicio educativo de alta calidad, con estándares que exige la educación superior, irradiándose en el currículo de los cadetes, oficiales, suboficiales y Nivel Ejecutivo.

De igual manera, la institución enfoca su investigación en torno a la tranquilidad, seguridad y convivencia pacífica, para lo cual aporta significativamente a las posibles soluciones a nivel regional e internacional en este campo, teniendo presente que los intercambio y la participación en diferentes estamentos regionales e internacionales, aportando desde sus capacidades.

Dentro de la Estructura Orgánica, la DINA E cuenta con una Vicerrectoría de Proyección Social(VIPRO), como la oficina encargada de direccionar los programas de interacción e intervención con la comunidad, a partir de la articulación de las funciones esenciales dela educación docencia, investigación y proyección social, siendo esta última parte fundamental en la educación policial, en la cual los estudiantes tienen una participación activa de los programas, mediante ejercicios pedagógicos que les permite a través la realización de un diagnóstico, evaluar la necesidades del contexto y proyectar una visión prospectiva para el desarrollo social, fortalecer las habilidades, cognitivas, valores, actitudes y capacidades profesionales.

Durante el desarrollo de la visita (virtual), se evidencio el liderazgo de la Vicerrectoría de Proyección Social de la DINA E y sus dependencias homologas en las Escuelas de Policía, realiza seguimiento y control permanente a los proyectos adelantados por la institución, con el fin de verificar la ejecución de las actividades programadas y retroalimentar los resultados obtenidos, en relación con el cumplimiento de los proyectos y objetivos planteados de los mismos. Como complemento a estas actividades, se realiza al término de la vigencia una evaluación de impacto de proyección social, y de esta manera analizar la pertinencia de los proyectos y el resultado en las comunidades impactadas.

Para los años 2017 – 2019, contaban con 5 líneas de acción, en el que se desarrollaron 3.983 actividades, con un total de 983.242 beneficiarios. Para el año 2020, se trabajó sobre 4 líneas de acción, en el que se desarrollaron 1.259 actividades, con un total de 387.458 beneficiarios. Este esfuerzo, les ha permitido tener un mayor impacto en la construcción del tejido social de manera

especial a lo concerniente la seguridad y la convivencia pacífica. En esta relación con el entorno desde sus diferentes enfoques, le han permitido a la DINAE y sus escuelas, programas y estrategias que le permiten ser competitivos y pertinentes en cada una de las líneas, logrando posicionarse en cada una de ellas.

En cuanto al conocimiento externo de las repercusiones sociales, la institución por su esencia policial, se le resalta la innovación en la seguridad y convivencia ciudadana, la pertinencia de su programas enfocados cada vez más a la formación integral humanística, respondiendo a las necesidades del entorno de tener cadetes, oficiales, suboficiales y nivel ejecutivo líderes íntegros y con habilidades blandas. En cuanto los aportes de los egresados, estos indiscutiblemente aportan a la seguridad y orden de la nación, a través de la construcción de vías de comunicación interregional, auxiliando y protegiendo a las personas, manteniendo y restableciendo, en su caso, el orden y la convivencia ciudadana.

En relación con el impacto social con las personas que, por su labor o condición, se encuentran en una posición vulnerable frente al resto de la sociedad entendida como los niños, niñas y adolescentes, comunidades indígenas, comunidades afrocolombianas, población desplazada y personas en situación de discapacidad.

La DINAE y sus Escuelas de Policía en atención a las políticas de proyección social contenidas en el PEI, establecen los lineamientos de política en materia de Proyección Social de la DINAE, mediante Resolución No. 000013 del 2013, la cual define las siguientes líneas de acción 1. Prácticas académicas para el desarrollo 2. Proyecto social para el emprendimiento, 3. Educación ciudadana, 4. Cultura, recreación y deporte y 5. Conservación y preservación del medioambiente; estas líneas parten de un análisis de las necesidades del entorno y se operacionalizan a través de planes, programas, proyectos y actividades enfocadas a la atención e intervención de las necesidades sociales, ambientales y culturales evidenciadas en el contexto, con una visión prospectiva que contribuye a la reconstrucción del tejido social, bienestar.

**Consolidado Actividades Realizadas de Proyección Social y Beneficiarios 2017 – 2020**

<b>Año</b>	<b>No. actividades</b>	<b>No beneficiarios</b>
<b>2017</b>	886	249.500
<b>2018</b>	1.582	299.915
<b>2019</b>	1.515	433.827
<b>2020</b>	1.269	387.458

Tabla 14. Actividades y recursos

Fuente: información institucional, visita de evaluación externa abril 27,28,29 y 30 de abril.

En tal sentido, se emite la Resolución No.000503 del 26/12/2019 “Por la cual se expide y se adoptan los lineamientos de política en materia de Proyección Social y Seguimiento al Egresado en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional”, estableciendo cuatro líneas de acción para el desarrollo de las actividades de proyección social por parte de las escuelas de policía, así:

1. Liderazgo para el desarrollo social: “Liderazgo para el Desarrollo Social: Es la orientación al desarrollo de procesos de formación continuos y planificados de atención e intervención a las necesidades institucionales y comunitarias, vinculando a los estudiantes de los programas académicos de la (DINAE), en la construcción de vínculos con agentes sociales y comunitarios, generando acciones articuladas para abordar las problemáticas y proponer alternativas con soluciones positivas a nivel interno y externo, de esta manera fortalecer las habilidades, cognitivas, valores, aptitudes, actitudes y las capacidades profesionales; proyectando confianza, credibilidad y visualización de la Policía Nacional ante la sociedad.
2. Prevención con responsabilidad social
3. Promover una cultura de protección ambiental
4. Aplicación de las tecnologías de información y comunicación “TIC” con el sector externo.

ESCUELA	DESCRIPCIÓN PROYECTO	PERSONAL BENEFICIADO
ESRAN	"Rescate cultural y ancestral en la comunidad indígena zenú".	35 familias
	“Mujeres en acción para la prosperidad”	87 familias integradas por 3 personas para un total de 261 Personas
ESAGU	“Sembrando Amor Cosechando Paz”,	182 indígenas
ESCAR	Estrategias transformadoras de aprendizaje en la niñez vulnerable.	189 beneficiarios
ESAVI	"Vuela por tus sueños aterriza por tu vida".	5080 beneficiarios
ESANA	Implementación del protocolo integral e interinstitucional para la Atención de casos de violencia contra la mujer, desde la estrategia institucional mujer, familia y género” (Proyecto articulado con investigación).	350 mujeres del barrio Ferrocarril y Ciudadela Metropolitana del municipio de Soledad en el Atlántico
ESECU	“Hogares sostenibles”, personas en situación de pobreza.	2.710 beneficiarios
ESBOL	Se realiza acercamiento a la comunidad vulnerable, de niños niñas adolescentes adultos y adultos mayores con capacidades especiales con diferentes síndromes Chopin, Down, Autismo, Esquizofrenia, Sordera y Mudos	150 beneficiarios
	ECO CREANDO Proyecto dirigido a la población en condición de discapacidad y madres cabeza de hogar del Municipio de Tuluá,	6.443 beneficiarios
ESGON	Estrategia de acercamiento a través de un enfoque comunitario en el servicio de Policía, en el barrio Villa Catalina.	100 beneficiarios
ESREY	Apicultura con propósito social “Hágase la abeja” En el municipio de Santa Rosa de Viterbo,	30 familias
VICERECTORÍA DE PROYCCIÓN SOCIAL - ESCUELAS DE POLICIA A	Conmemoración del “Día mundial del síndrome de Down”	

ESCUELA	DESCRIPCIÓN PROYECTO	PERSONAL BENEFICIADO
<b>NIVEL NACIONAL</b>		1.017 beneficiarios
<b>VICERRECTORÍA DE PROYECCIÓN SOCIAL – ORQUESTA SINFÓNICA POLICÍA NACIONAL</b>	El Programa VisualizArte busca vincular a los niños, niñas y adolescentes de la Banda Sinfónica de San Jerónimo, corregimiento de San Lorenzo en el municipio de Riosucio en el departamento de Caldas.	70 beneficiarios

Tabla 15. línea de atención Proyección Social  
Fuente: DINA E

ESCUELA	DESCRIPCIÓN PROYECTO	PERSONAL BENEFICIADO
<b>ESRAN</b>	"Rescate cultural y ancestral en la comunidad indígena zenú".	35 familias
	"Mujeres en acción para la prosperidad"	87 familias integradas por 3 personas para un total de 261 Personas
<b>ESAGU</b>	"Sembrando Amor Cosechando Paz",	182 indígenas
<b>ESCAR</b>	Estrategias transformadoras de aprendizaje en la niñez vulnerable.	189 beneficiarios
<b>ESAVI</b>	"Vuela por tus sueños aterrizas por tu vida".	5080 beneficiarios
<b>ESANA</b>	Implementación del protocolo integral e interinstitucional para la Atención de casos de violencia contra la mujer, desde la estrategia institucional mujer, familia y género" (Proyecto articulado con investigación).	350 mujeres del barrio Ferrocarril y Ciudadela Metropolitana del municipio de Soledad en el Atlántico
<b>ESECU</b>	"Hogares sostenibles", personas en situación de pobreza.	2.710 beneficiarios
<b>ESBOL</b>	Se realiza acercamiento a la comunidad vulnerable, de niños niñas adolescentes adultos y adultos mayores con capacidades especiales con diferentes síndromes Chopin, Down, Autismo, Esquizofrenia, Sordera y	150 beneficiarios

ESCUELA	DESCRIPCIÓN PROYECTO	PERSONAL BENEFICIADO
	Mudos	
	ECO CREANDO Proyecto dirigido a la población en condición de discapacidad y madres cabeza de hogar del Municipio de Tuluá,	6.443 beneficiarios
ESGON	Estrategia de acercamiento a través de un enfoque comunitario en el servicio de Policía, en el barrio Villa Catalina.	100 beneficiarios
ESREY	Apicultura con propósito social “Hágase la abeja” En el municipio de Santa Rosa de Viterbo,	30 familias
VICERECTORÍA DE PROYECCIÓN SOCIAL - ESCUELAS DE POLICIA A NIVEL NACIONAL	Commemoración del “Día mundial del síndrome de Down”	1.017 beneficiarios
VICERRECTORÍ A DE PROYECCIÓN SOCIAL – ORQUESTA SINFÓNICA POLICÍA NACIONAL	El Programa VisualizArte busca vincular a los niños, niñas y adolescentes de la Banda Sinfónica de San Jerónimo, corregimiento de San Lorenzo en el municipio de Riosucio en el departamento de Caldas.	70 beneficiarios

Tabla 16. Actividades representativas dentro de la proyección social

Fuente: DINA E

### Juicio sobre la calidad de la característica / Institución y entorno

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Institución y entorno se cumple **Plenamente**.

### Característica 20. Graduados e Institución

La información verificable sobre el desempeño de los egresados de la DINAE y sus escuelas de policía se debe partir que la Policía Nacional de Colombia cuenta con más de 183.000 funcionarios activos, laborando en los diferentes cargos que tiene establecidos la institución policial a lo largo del territorio nacional y más de 323.000 funcionarios en uso de buen retiro.

Ley 62 del 12 de agosto de 1993 “por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional de Colombia, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinaria al presidente de la República” se hace referencia a la profesionalización de la actividad de policía en congruencia con la misión constitucional en su artículo 7, así: Profesionalismo. La actividad policial es una profesión. Sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos, la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y servicio comunitario.

En la siguiente tabla se describe los graduados por niveles de formación resaltando la formación de los técnicos profesionales como el programa bandera de la Institución:

Nivel de Formación Programa	2017	2020
Técnicos Profesionales	2967	3220
Pregrados Tecnológicos	350	211
Pregrados Profesionales	421	222
Posgrados Tecnológicos	350	211
Posgrados Especializaciones	359	314
Posgrados Maestrías	34	0
<b>Total, DINAE</b>	<b>4481</b>	<b>4178</b>

Tabla 17. Graduados por nivel de formación  
Fuente secretaria académica de la DINAE 2020

Los Pares académicos resaltan la labor de la DINAE, las escuelas de formación con sus egresados, especialmente con la gestión y promoción de espacios de articulación proactiva entre la Institución y sus graduados. Cabe destacar las actividades y los beneficiarios en programas como: capacitación continua, actividades lúdicas deportivas, encuentro de egresados, desempeños exitosos, canales de comunicación como se evidencia en la siguiente tabla:

ESCUELA	2018		2019		2020		2021	
	actividades	beneficiarios	actividades	beneficiarios	actividades	beneficiarios	actividades	beneficiarios

ECSAN	55	9328	31	6040	39	66667	2	117
ESAGU	61	2566	51	688	63	27428	9	15
ESANA	25	1642	18	447	28	7956	3	786
ESAVI	63	3181	85	3579	47	15598	13	1530
ESBOL	39	30671	39	34497	46	63397	11	1371
ESCAR	29	8288	24	54016	45	170122	7	40667
ESCER	65	14949	24	5756	47	33142	9	32533
ESECU	87	9879	41	4728	69	19303	13	3073
ESEVI	24	9349	17	16432	34	22582	6	2201
ESGAC	42	424	19	2300	47	1744	8	890
ESGON	32	341	29	315	37	6744	9	4226
ESINC	37	656	42	406	60	14431	11	790
ESCIC	0	0	0	0	22	1216	11	149
ESJIM	40	1800	23	2552	100	2997	42	376
ESMAC	13	416	9	505	31	316	18	1565
ESMEB	77	35125	53	31818	49	36640	7	4867
ESPOL	34	6138	29	2171	119	14680	29	2737
ESPRO	39	489	25	456	78	3703	11	268
ESRAN	48	4906	30	490	38	2799	8	196
ESREY	35	4647	39	9641	47	38213	6	2992
ESSUM	37	3773	27	5813	49	49179	11	14041
ESTIC	68	512	35	589	48	3294	10	3980
ESVEL	29	1579	25	1368	48	9753	7	2315
<b>TOTAL</b>	<b>979</b>	<b>150659</b>	<b>715</b>	<b>184607</b>	<b>1191</b>	<b>611904</b>	<b>261</b>	<b>121685</b>

Tabla 18. Actividades de comunicación  
Fuente: DIANE

La Institución cuenta con sistemas de información pertinentes y efectivos como el Sistema de información para a administración del Talento Humano, encargado de registrar, controla y administra la información del Talento Humano de la Policía Nacional. El Sistema de información para la gestión académica, se encarga de registrar controlar la información referente al proceso académico que se llevan en Escuelas de Formación y especialidades de la Policía Nacional. Oracle Discoverer, es una herramienta destinada para la toma de decisiones, que permite realizar análisis complejos de datos de egresados y para cualquier tipo de usuario. Asimismo la Institución dispone de herramientas internas de comunicación idóneas como: la cuenta de correo individual (Office 365), para todos los funcionarios de la DINAE y sus Escuelas, donde se divulga información de carácter institucional, académico y de interés general; Sky empresarial, es una herramienta de comunicación y mensajería instantánea creada para mantener una comunicación interna en todos los niveles de la institución y las Escuelas de formación; La red yammer, permite difundir información de carácter institucional, académico, de interés general, permite la comunicación mediante mensajes instantáneos, para acceder a ella se debe hacer a través de la cuenta de correo institucional; página web institucional [www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co); la página web educativa [www.policia.edu.co](http://www.policia.edu.co), se divulga información de interés tanto para la comunidad externa como interna.

### Juicio sobre la calidad de la característica / Institución y entorno

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Institución y entorno se cumple **Plenamente**.

### **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

El seguimiento, acompañamiento e impacto de sus egresados es efectivo, gracias al aplicativo especializado Discovery, con que cuenta la DINAE y que permite reconocer ubicación y estado de cada uno de sus egresados. Pero, también, porque como programa al servicio del Estado colombiano, la tasa de empleo de sus egresados es del 100% y gozan de un amplio reconocimiento por el servicio que prestan a la seguridad y a la convivencia ciudadana. La oportunidad de mejora puede ubicarse en un modelo de medición de impacto del egresado policial.

En el informe de autoevaluación institucional con fines de renovación de acreditación Multicampus, y en la presentación del factor, se evidenció que la institución cuenta con políticas y lineamientos en materia de Proyección Social en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional establecidos en la Resolución No 000013 de 2013. También con una Vicerrectoría de Proyección Social, creada mediante Resolución No. 03856 de 2009.

Asimismo, elaboro el plan de desarrollo para la Modernización y Transformación de la Educación Policial 2018-2021, que cuenta con 05 ejes estratégicos, 42 iniciativas estratégicas y 16 soluciones a problemas. De igual forma, emitió la Resolución No. 000503 de 2019 “Por la cual se expide y se adoptan los Lineamientos de Política en Materia de Proyección Social y Seguimiento al Egresado en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional”

Finalmente, con el fin de articular las funciones sustantivas de la educación superior, se diseñó la Guía para el Desarrollo de la Proyección Social y Seguimiento al Egresado 3FA-GU-0003, asociada al proceso de formación, la cual busca estandarizar los parámetros de quienes lideran la proyección social

Teniendo en cuenta las grandes fortalezas del factor enunciadas anteriormente en sus características, al igual que las oportunidades de mejora que se evidencian como es normal en todo proceso de crecimiento educativo, se concluye que la gradación para este factor se cumple **Plenamente**

### **3.8. FACTOR 8. PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN**

**Una institución de alta calidad se reconoce por la capacidad de planear su desarrollo y autoevaluarse, de manera sistemática y permanente, generando planes de mejoramiento continuo que impacten las decisiones institucionales en todos sus niveles y ámbitos de influencia, haciendo posible su autorregulación como máximo referente de la autonomía institucional.**

## Característica 21. Sistemas de autoevaluación

La DINAE y sus escuelas cuenta con un sistema de autoevaluación participativo, fundamentado en políticas, estrategias, sistemas de control y seguimiento establecidos en el PEI (2013), actividades que se dinamizan a través del aplicativo SIGAC, de acuerdo con la *guía para la autoevaluación institucional y de programas académicos para la educación policial 2FA-GU-0003* y al procedimiento *evaluar docentes, currículo y egresados 3FA-PR-0005*.

Sin embargo, se identifican que algunas de las recomendaciones presentadas por el CNA como resultado del proceso de autoevaluación anterior aún no están superadas, como por ejemplo la actualización del estatuto docente. De igual forma, aunque existen guías y procedimientos claramente establecidos, se identifica la centralización de su aplicación y el manejo no claro en las algunas Escuelas.

En relación a la prueba de estado, se identifican el análisis permanente y la implementación de acciones de mejoramiento frente a los resultados, aun así, no se evidencia la efectividad de estas en los resultados que siguen estando por debajo del promedio nacional, tal como se muestra en los gráficos siguientes presentados por la DINAE como parte del análisis de resultados.



Ilustración 7. Comparativo resultados pruebas TyT Vs. promedio Nacional  
Fuente. Informe análisis de resultados Saber Pro y TyT

En gráfica anterior, se observa los resultados generales obtenidos por los programas académicos que presentaron la prueba Saber TyT, en cada una de sus competencias frente a la media nacional; por tal razón se observa que cada una de las competencias se encuentra por debajo de la media nacional.

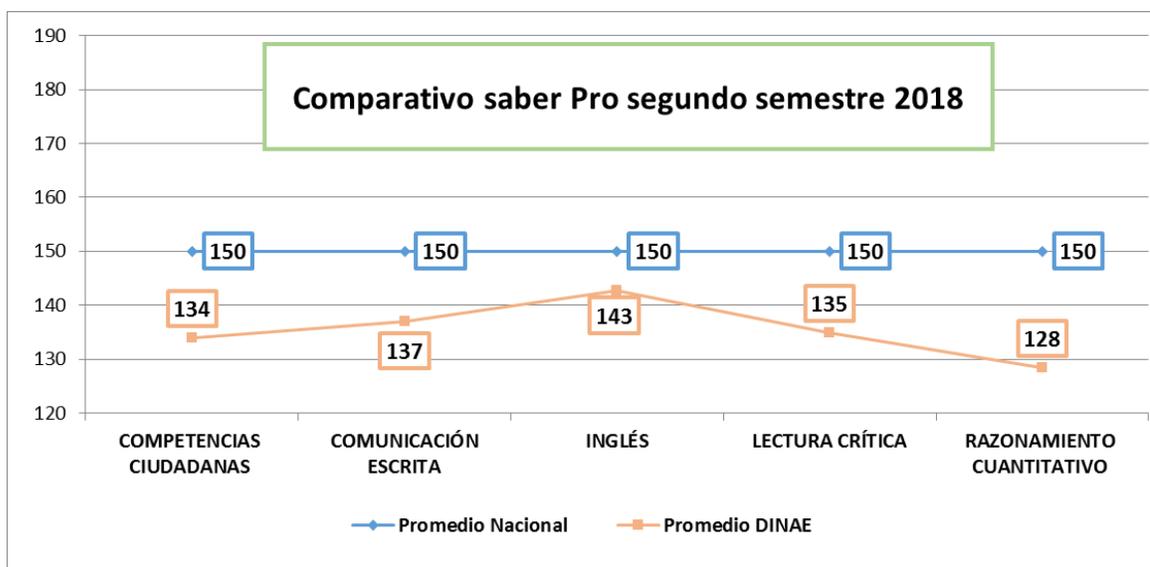


Ilustración 8. Comparativo resultados pruebas Pro Vs. promedio Nacional  
Fuente. Informe análisis de resultados Saber Pro y TyT

En la gráfica, se miran los resultados generales obtenidos por los programas académicos que presentaron la prueba saber Pro en el segundo semestre de 2018 por parte de la DINAE, en cada una de sus competencias frente al promedio nacional, donde se muestra que cada una de las competencias evaluadas en el 2s/2018 se encuentran, por debajo del promedio nacional.

Si bien es cierto que las políticas y estrategias de autoevaluación y planeación, son adecuadas para la característica, también es cierto que debe existir una mejor articulación entre las mismas para un mayor control de los planes de mejoramiento, sobre todo, en los resultados de las pruebas saber.

### Juicio sobre la calidad de la característica / Sistemas de autoevaluación

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Sistemas de autoevaluación se cumple en **Alto Grado**.

### Característica 22. Sistemas de información

En lo relacionado con la **disponibilidad, confiabilidad, acceso, articulación y pertinencia de la información necesaria para la planeación de la gestión institucional**, la DINAE y sus Escuelas de Policía, referencian que dispone de sistemas confiables, con acceso y articulación entre procesos y procedimientos, que permiten el manejo de la información para la planeación de la gestión institucional

relacionada de acuerdo a su nivel misional, para los procesos de formación, investigación, proyección social, evaluación y calidad, registro y control y educación continua en el *Sistema de Información para la gestión académica policial (SIGAC)*, bajo protocolos de seguridad, confiabilidad y pertinencia establecidos por la *Oficina de Telemática (OFITE)* de la Policía Nacional de Colombia. El sistema mencionado, permite registrar, consultar y evaluar información necesaria para la toma de decisiones en la gestión académica policial. Sin embargo, al solicitar en el marco de la visita el reporte de información no solo consolidada sino discriminada por Escuela y al cruzar la información reportada en los cuadros maestros frente a la presentada en cada factor se encuentran diferencias en la información, de igual forma, al tomar la información reportada en los cuadros maestros para realizar el análisis de esta se identifica la formulación de la información presentada de forma tal que limita el análisis correspondiente.

En este sentido se identifica como una oportunidad de mejoramiento el sistema integrado de información, no obstante contar con los programas indicados para los trabajos a desarrollar; por cuanto, la falta de integración adecuada poco permite visibilizar la articulación de la información necesaria para las actividades que deben desarrollarse en todos y cada uno de los procesos de autoevaluación.

De otra parte, se referencia la aplicación de las encuestas en todas las Escuela, pero el informe no da cuenta del porcentaje de participación en cada una de ellas. Respecto a los resultados, se reporta información global de manera integrada y no fue posible obtener la información discriminada.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Sistemas de información**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Sistemas de información se cumple en **Alto Grado**.

### **Característica 23. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo**

La DINAE y sus Escuelas de Policía, presentan criterios transparentes y equitativos para realizar la selección de la planta docente, de tiempo completo, medio tiempo y hora catedra, mediante el procedimiento *selección y desarrollo profesoral* 3FA-PR-0007 y el formato de *ficha perfil docente* 2FA-FR-0020, que verifican niveles de formación, experiencia, aportes educativos y de investigación. Para realizar la evaluación del desempeño de los docentes se presenta el procedimiento *evaluar docentes*, 3FA- *currículo y egresados* PR-0005 que tiene como propósito establecer la calidad de la práctica pedagógica de los docentes en las asignaturas de los diferentes programas académicos, y obtener información para mejorar las competencias del docente policial, no uniformado y a contrato, evaluación que se realiza en línea a través del *Sistema de Información para la Gestión Académica (SIGAC)*, la cual permite identificar el alcance y mejoramiento continuo de la calidad de los procesos que componen el sistema educativo policial, y con base en los resultados de valoración, se desarrollan planes de desarrollo individual.

Por otro lado, para el personal administrativo y directivo de la institución se aplican proceso de evaluación del desempeño alineado al *Decreto 1800 del 14/09/2000*, “Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional”, estableciendo las

normas, técnicas y procedimientos para la evaluación del desempeño policial, el seguimiento y registro se desarrolla a través del aplicativo denominado *Sistema de Información para la Evaluación del Desempeño Policial (EVA)* de manera digital el *Portal de Servicios Internos (PSI)*.

En lo referente a la evaluación académica de la producción de los profesores e investigadores y la gestión del desempeño del personal administrativo la DIANE y sus Escuelas de Policía, se fundamentan criterios por medio del *Sistema de Ciencia y Tecnología de la Policía Nacional de Colombia (SICTI)*, a través del Comité Editorial de la DINAE creado mediante Instructivo No. 000007 DINAE – VICIN del 27/05/2020, el cual fija los parámetros para realizar la publicación y difusión de los productos de investigación que desarrollan los docentes e investigadores y la comunidad académica con el ánimo de evaluar la calidad y pertinencia de los mismos, en atención a las políticas del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo se cumple **Plenamente**.

### **JUICIO DE CALIDAD DEL FACTOR**

La decisión voluntaria de la Dirección Nacional de Escuelas, ahumado a la determinación política de seguir mejorando para el mantenimiento de la Acreditación Institucional, se convierten en la piedra angular de evidencias para el proceso de renovación de la acreditación Institucional en Alta Calidad, con tareas tales como: acceder a las discusiones reflexivas para las transformaciones, acciones de autocrítica, relacionamiento franco y constante, diálogos permanentes de la alta dirección, lo que permite reconocer la capacidad para autoevaluarse, inventariando las potenciales amenazas y debilidades, para de esta manera determinar las estrategias y acciones correctivas, en pro de mejorar siempre los ejes de desarrollo misional, los procesos administrativos y de gestión, orientados hacia la autorregulación como referente institucional para las distintas Escuelas adscritas a la DINAE.

Teniendo en cuenta las fortalezas del factor enunciadas anteriormente en el marco del análisis de sus características, al igual que las oportunidades de mejora que se evidencian como es normal en todo proceso de crecimiento educativo, se concluye que la gradación para este factor se cumple en **Alto Grado**

### **3.9. FACTOR 9. BIENESTAR INSTITUCIONAL**

**Una institución de alta calidad dispone de mecanismos e instrumentos eficientes y suficientes para generar un clima institucional que favorezca el desarrollo humano integral de toda la comunidad institucional en todos los ámbitos donde tiene presencia, generando la suficiente flexibilidad curricular para hacer uso de los recursos. El bienestar institucional implica la existencia de programas de intervención interna y del entorno que disminuyan las**

## **situaciones de riesgo psicosocial.**

### **Característica 24. Estructura y funcionamiento para el bienestar institucional y el desarrollo humano**

La Institución cuenta con un Comité Asesor de Bienestar Universitario, conformado por: el Director Nacional de Escuelas, Subdirector Nacional de Escuelas, el Jefe de Bienestar Universitario, Vicerrector (a) Académico, Vicerrector (a) Administrativa y Financiera, Vicerrector(a) de Investigación, Vicerrector (a) de Proyección social, Vicerrector (a) de Educación a Distancia y Continuada y un Director de Escuela.

La Resolución 000498 del año 2014: Por medio la cual se modifican los Lineamientos de Bienestar Universitario de la Dirección Nacional de Escuelas y las unidades desconcentradas”: define el alcance del Bienestar, las políticas, objetivos, aspectos generales, estructura y organización para la DINA E y sus Escuelas. En las Escuelas de Policía, el Director, es el jefe de bienestar universitario y en apoyo con el comité de gestión humana, diseña e implementar estrategias para cada uno de los programas establecidos, enfocados al bienestar de la comunidad educativa y al logro de las metas y objetivos.

Los programas y actividades de bienestar universitario se cumplirán en coordinación con la Dirección o Subdirección de las Escuelas de Policía y las áreas académicas, administrativa y talento humano, de acuerdo con la naturaleza de los eventos que se programen, debiendo hacer parte de la programación académica de cada Escuela de Policía. Resolución 0498 del año 2014, art. 9.

La DINA E en cumplimiento de sus políticas Institucionales mediante Resolución 0063 de 2021, por medio de la cual se crean los lineamientos de bienestar universitario, para la educación policial, cuentan con guías de atención para la familia policial, guía de orientación frente a casos de violencia a la mujer, la familia y género.

En Relación con los recursos asignados para el desarrollo de las actividades de Bienestar se evidencia el crecimiento exponencial en cifras: en el año 2017 se contó con un Presupuesto de (\$139.788.600.00), en el año 2018 (\$606.143.359.00); en 2019 (\$446.600.000.00) y en el año 2020 (\$619.338.053.00), para un total de (\$1.811.870.012.00).

La Institución, cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual comprende un conjunto de actividades dirigidas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los funcionarios de policía, para protegerlos de los factores de riesgo ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud, según la Resolución No. 03843 del 2019.

Los Programas de Bienestar Institucional, se consolidan en cinco (5) grandes actividades que pretenden y promueven: 1) desarrollo humano se han organizado (5.225) actividades de las cuales

se han beneficiado (326.149) personas; 2) recreación y el deporte se han organizado (3.202) actividades de las cuales se han beneficiado (190.052) personas; 3) Salud se han organizado (2.861) actividades de las cuales se han beneficiado (157.371) personas; 4) cultura se han organizado (2.690) actividades de las cuales se han beneficiado (271.488) personas; 5) promoción socio-económica se han organizado (1.603) actividades de las cuales se han beneficiado (125.280) personas, beneficiando un total de ( 1.070.340) beneficiarios integrantes de la comunidad académica administrativa de la IES y sus Escuelas, algunas de las estrategias desarrolladas son: escuelas deportivas, gimnasio, conferencias de actividad física, salud y estilos de vida saludables, integraciones lúdico-deportivas, acondicionamiento físico, tardes deportivas, visitas de padres, tarde de cine, viernes cultural y artístico, jornadas de prevención de enfermedades, campañas médicas, seguridad industrial, prevención de riesgos laborales, servicios de sastrería, cafetería, restaurante, peluquerías, papelería y lavandería, entre otros.

A continuación, se desglosa la información de los programas de bienestar de la DINAE y sus Escuelas de formación:

A través del Programa de Desarrollo Humano: se fortalece y fomenta en la comunidad académica la capacidad de relacionarse y comunicarse; desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso individual con la institución y fortalecer las relaciones humanas.

El programa de Salud: orienta sus acciones al fomento y a la promoción de hábitos y estilos de vida saludables y a la prevención de enfermedades, situaciones críticas y factores de riesgo de los estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo de la Institución y sus escuelas de formación.

El programa de cultura. Fomenta la participación de la comunidad académica en las actividades culturales y en los programas de expresión artística, el aprecio por la diversidad y la influencia de otras culturas en el mundo.

El programa de recreación y deporte: Promueve y fomenta espacios de esparcimiento en donde se comparten experiencias sanas y saludables para toda la comunidad académica.

El programa de promoción socioeconómica: incentiva la autogestión de recursos económicos en los estudiantes, así mismo ofrece programas como asistencia en becas, créditos educativos que les permite mejorar su calidad de vida.

A continuación, se detalla las actividades realizadas y el personal beneficiado.

Año	Desarrollo Humano		Salud		Cultura		Recreación y Deporte		Promoción Socioeconómica	
	Actividades	No. de Personal Beneficiario	Actividades	No. de Personal Beneficiario	Actividades	No. de Personal Beneficiario	Actividades	No. de Personal Beneficiario	Actividades	No. de Personal Beneficiario
<b>2017</b>	1,089	16,218	685	16,150	710	13,118	914	13,622	398	18,147
<b>2018</b>	1,559	177,569	640	60,931	763	157,932	898	80,865	428	46,409
<b>2019</b>	1,318	88,291	585	39,008	647	59,689	815	57,605	370	30,866
<b>2020</b>	1,259	44,071	951	41,282	570	40,749	575	37,960	407	29,858
<b>Total, DINA E</b>	<b>5,225</b>	<b>326,149</b>	<b>2,861</b>	<b>157,371</b>	<b>2,690</b>	<b>271,488</b>	<b>3,202</b>	<b>190,052</b>	<b>1,603</b>	<b>125,280</b>

Tabla 19. Consolidado Actividades de Bienestar Universitario 2017 – 2020

Fuente: DINA E

La DINA E y sus Escuelas de Policía, cuentan con una amplia infraestructura para el desarrollo de cada uno de los programas académicos ofertados, así: auditorios (30), iglesias católicas (19), casas fiscales (127), casinos de Oficiales y Suboficiales (26), alojamientos (287) espacios deportivos (109), comedores y cafeterías (79), zonas de recreación (33), servicios sanitarios (386) unidades médicas (18). Asimismo, la institución cuenta con los elementos y escenarios deportivos tales como: canchas de fútbol, microfútbol, voleibol, basquetbol, natación y gimnasia, los cuales facilitan la realización de eventos deportivos contribuyen al desarrollo psicofísico de la comunidad educativa. Información evidenciada en la presentación del Factor. La comunidad académica cuenta con servicios adicionales como la vivienda fiscal, servicios de sanidad, educación, centros vacaciones, actividades de integración familiar, y actividades de mejoramiento de la calidad de vida como eventos deportivos y culturales.

La DINA E y sus escuelas de policía, cuentan con estrategias de inclusión de la población vulnerable donde se parte, desde el proceso de incorporación establecido en la Resolución No.03684 del 2017, por la cual se adopta el “protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional”, asimismo, se evidencio en el desarrollo de la visita y el informe de autoevaluación Institucional con fines de Renovación de la Acreditación Multicampus y dada la multiculturalidad y los campos de acción de la Policía Nacional de Colombia, misión definida constitucionalmente en el artículo 218, obliga ampliar por cobertura e incorporar recurso humano en todas las zonas del país, por lo cual la institución tiene Centros de Instrucción y Escuelas de Policía en el territorio nacional, donde se hace especial atención al Centro de Instrucción CIWAY ubicado en la Guajira para la comunidad Guayu y al Centro de Instrucción Leticia CILET, ubicado en el Amazonas, de igual forma a la Escuela de Policía de Yuto, ubicada en el Chocó, con ello todas las Escuelas de igual forma cuentan con comunidad académica con atención especial de vulnerabilidad, estudiantes los cuales han sido caracterizados y becados durante el tiempo de la acreditación institucional.

En el marco de la visita virtual, durante las reuniones con los diferentes públicos se pudo identificar la aplicación y reconocimiento de los programas de bienestar a pesar de referenciar las limitaciones

de tiempo para la participación.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Estructura y funcionamiento para el bienestar institucional y el desarrollo humano**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Estructura y funcionamiento para el bienestar institucional y el desarrollo humano se cumple **Plenamente**.

### **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

Las Políticas, actividades y acciones tendientes al bienestar institucional y de la comunidad académica se visibilizan en la DINA E y sus diferentes Escuelas, el desarrollo de las diferentes actividades, propician un clima organizacional saludable, que permite el desarrollo humano y el crecimiento personal de los estudiantes, profesores, egresados, directivos y administrativos.

La Institución mediante la Resolución No. 05593 del 2014, reglamenta el sistema de Intervención para la medición y mejoramiento del clima institucional en la Policía Nacional, a través de la administración del talento humano, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, competencia laboral, bienestar e incentivos.

Cabe destacar el alcance al programa de promoción socio económica, como parte del Sistema de estímulos, como marco normativo, la DINA E cuenta con la Resolución No. 000395 del 2018, “Por la cual se reglamentan los parámetros para el otorgamiento del apoyo económico estudiantil (beca), en los programas y eventos académicos ofertados por la Dirección Nacional de Escuelas”, cuya finalidad es desarrollar estrategias y brindar asesoría para satisfacer las necesidades de la comunidad en situación de vulnerabilidad. En el Instructivo No 002 de 2020. Se establecen los criterios para el otorgamiento del apoyo económico estudiantil (beca) en las Escuelas de Policía de formación y especialidades.

La DINA E y sus Escuela de formación, a través de la oficina de comunicaciones, cuenta con estrategias de divulgación idóneas para los programas y servicios de bienestar universitario tales como: correos institucionales, yammer, páginas web institucionales, cuyo propósito es promover el desarrollo y la integración de la familia, a través de estrategias y programas organizacionales, que fortalezcan el clima Institucional y la construcción del tejido social humano.

La DINA E y las escuelas de Policía, cuenta con alianzas estratégicas que benefician a docentes, estudiantes y personal administrativo como lo son: secretaria de salud, instituto de recreación y deporte, gobernaciones, alcaldías locales y municipales, universidades. Se trabaja de manera articulada y coordinada con el grupo de apoyo psicosocial de dirección de bienestar social, dirección de tránsito y transporte, quienes brindan apoyo en las actividades que se programan en beneficio de la comunidad académica que integra cada una de las Escuela de Policía.

Comparados los procesos de autoevaluación anterior con el actual, los pares académicos evidenciamos que se han mantenido y actualizado los lineamientos de bienestar institucional y se

han fortalecido con un enfoque diferencial teniendo en cuenta la diversidad de las Escuelas. Lo que ha permitido la participación de la comunidad académica en todos los programas y actividades previstos desde el nivel directivo de la DINAE. La información presentada y los encuentros virtuales con estudiantes, profesores, egresados y la comunidad en general dan cuenta y evidencian el pleno cumplimiento de este factor y lo constituyen en una fortaleza para la institución y las Escuelas de formación policial.

Teniendo en cuenta las grandes fortalezas del factor enunciadas anteriormente en la característica, al igual que las oportunidades de mejora que se evidencian como es normal en todo proceso de crecimiento educativo, se concluye que la gradación para este factor se **Cumple Plenamente**.

### **3.10. FACTOR 10. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

**Una institución de alta calidad debe tener una estructura administrativa y procesos de gestión al servicio de sus funciones sustantivas. La administración no debe verse en sí misma, sino en función del Proyecto Educativo Institucional.**

#### **Característica 25. Administración y gestión**

La Administración de la Institución está enmarcada bajo la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026: Hacia una educación diferencial y de calidad y el Plan Educativo Institucional, además se hace un seguimiento bajo MIPG que integra los mecanismos que permiten conocer y satisfacer las necesidades académicas y administrativas, a través de Comité - Revisión por la Dirección, el Comité de Gestión y Desempeño y el Subcomité Regional de Control Interno.

La DINAE como Institución Universitaria ha promovido la especialización académica de sus Escuelas en función de las Necesidades del Servicio de la Policía Nacional. Se pudo evidenciar una pluralidad de Escuelas especializadas en diversas áreas de interés académico atendiendo las necesidades de la Policía Nacional, algunas de ellas con mayor desarrollo en su gestión que otras, y además con grados de desconcentración diferentes.

Sin embargo, la DINAE requiere asumir con mayor autonomía frente a la Policía Nacional, el desarrollo de su proyecto educativo universitario, de tal forma que la Estructura Orgánica articule en forma integral el direccionamiento de las Escuelas, dado el hibridaje de la desconcentración de algunas Escuelas y la relación de estas con la Policía Nacional.

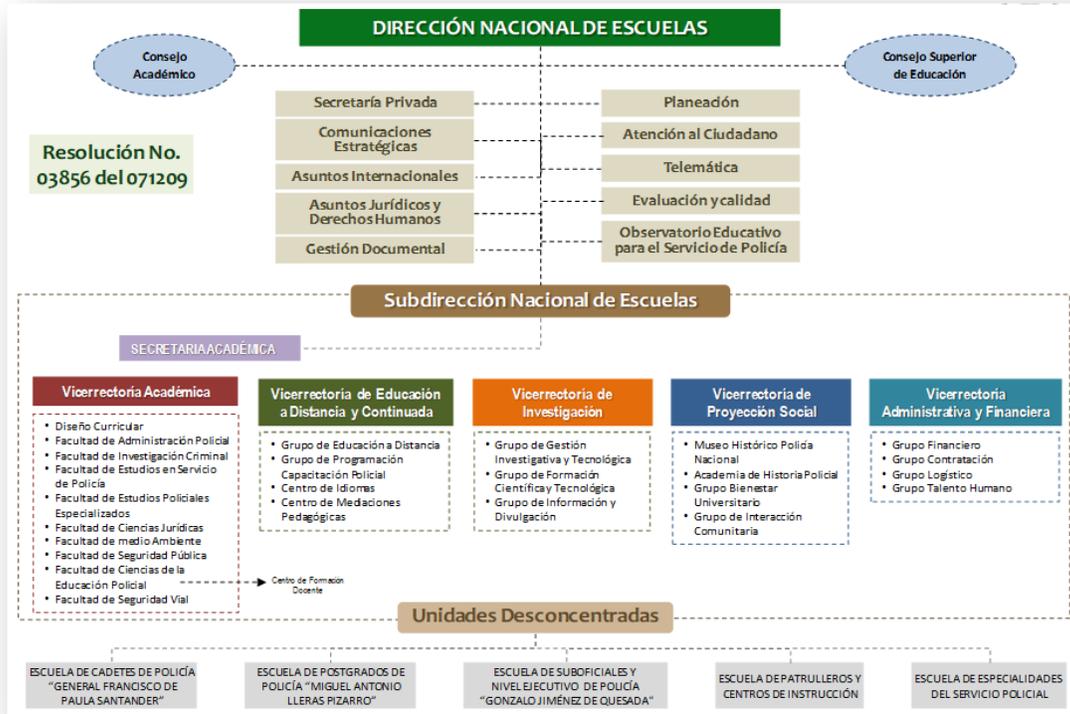


Ilustración 9. Estructura orgánica  
Fuente: DINA E – Presentación Factor 10.

En términos generales esta característica representa una fortaleza para la gestión institucional actual, sin embargo, llama la atención el manejo desconcentrado de algunas Escuelas.

### Juicio sobre la calidad de la característica / Administración y gestión

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Administración y gestión se cumple **Alto Grado**.

### Característica 26. Procesos de comunicación

La institución maneja procesos de comunicación que se apoyan en diversas y variadas tecnologías actualizadas y con buena capacidad y proyección para generar el acceso a la información. La Institución cuenta con sistemas de información y de gestión documental que permiten la regulación de los procesos documentales propios de la historia académica de los estudiantes e historia laboral y académica de los profesores, así como la memoria de la gestión administrativa. Esta información se desarrolla con alto nivel de automatización y con soporte adecuado y a la medida.



Ilustración 10. Sistemas de Información  
Fuente: DINA E – Presentación Factor 10.

La Entidad cuenta con diversos sistemas de Información que apoyan la gestión institucional, tanto para los procesos misionales, como para procesos estratégicos, de apoyo y de control, también muestra instrumentos archivísticos que facilitan la adecuada organización, consulta, disposición y preservación de la información académica y administrativa en todo su ciclo vital, en cumplimiento de Ley General de Archivo, de las Tablas de Retención Documental (TRD) desde 2019, y del Gestor de Contenidos Policiales (GECOP) desde 2017.

Se pudo observar que la Página Web y los mecanismos de consulta a Grupos de Interés Externo no tienen mayor desarrollo, generando un marcado interés en la Comunicación Interna con diversos canales de Comunicación (Polired, Correo Exchange, Correo institucional con herramientas educativas como OneDrive – Sway – Teams y Forms, Cuentas educativas para el apoyo a la transmisión de conocimiento. G-Drive – Meet – Sites, Plataforma educativa Moodle para la educación, desarrollo temático y evaluación).

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Procesos de comunicación**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Procesos de comunicación se cumple **Plenamente**

### **Característica 27. Capacidad de gestión**

Se pudo evidenciar como la Institución ha identificado sus recursos y capacidades para alinearlas con las políticas de direccionamiento Institucional de la Policía Nacional, se identifican con claridad las instancias para la toma de decisiones y los órganos de gobierno para las Escuelas concentradas y en un nivel deferente para las desconcentradas.

La Adquisición de Equipos en insumos académicos desde la DINA E genera ahorros de escala para

la adquisición de estos, en comparación si se realizaran desde cada Escuela, para la cual emplean el SECOP 2 y utilizan herramientas digitales que optimizan los tiempos y costos.

La Evaluación de la Calidad emplea diversos mecanismos y canales que muestran una concentración en el ámbito administrativo ligado a la operación de la Policía Nacional, lo cual enmarca una línea de gestión jerarquizada que favorece la estabilidad administrativa y la unidad de gestión, sin embargo, es posible que la misma articule una política que estimule con mayor claridad el uso de estos recursos en las actividades misionales, centradas en la docencia, la investigación y la extensión.



Ilustración 11. Canales de atención al ciudadano.  
Fuente: DINA E – Presentación Factor 10.

### **Juicio sobre la calidad de la característica / Capacidad de gestión**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Capacidad de gestión se cumple **Alto Grado**

### **JUICIO DE CALIDAD DEL FACTOR**

Una vez analizados y verificados los procesos de Organización, Gestión y Administración en la DINA E, el equipo de pares concluye que se trata de una institución que ha desarrollado una dinámica de Mejoramiento Continuo y que emplea diversos instrumentos Institucionales para el manejo racional de la Administración de las Escuelas.

Con relación con los procesos de comunicación, no se debe perder el foco de los estudiantes, y para ello es vital que fortalezca los medios virtuales de métricas alternativas y redes sociales.

Teniendo en cuenta las fortalezas del factor enunciadas anteriormente en las características, al igual que las oportunidades de mejora que se evidencian como es normal en todo proceso de crecimiento educativo, se concluye que la gradación para este factor se **cumple en Alto Grado**.

### **3.11. FACTOR 11. RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO E INFRAESTRUCTURA FÍSICA**

**Una institución de alta calidad se reconoce por garantizar los recursos necesarios para dar cumplimiento óptimo a su proyecto educativo y por mostrar una planta física armónica, amigable con el medio ambiente que permita el desarrollo óptimo de las funciones misionales y del bienestar de la comunidad en todo su ámbito de influencia.**

#### **Característica 28. Recursos de apoyo académico**

Los recursos de Apoyo Académico se encuentran administrativamente a cargo de la Vicerrectoría Académica de la cual depende el área de la biblioteca, documentales, archivo, bases de datos, revistas indexadas y recursos técnicos y tecnológicos.

En cuanto a bibliotecas se pudo evidenciar que la DINAE dispone de un sistema de bibliotecas, el cual tiene una cobertura de todas sus escuelas.

No.	Escuela	Biblioteca Universitaria	Biblioteca Colección Especializada /	Repositorios
1	ECSAN	1		
2	ESPOL	1		1
3	ESJIM	1		
4	ESINC	1		
5	ESCIC		1	
6	ESAVI		1	
7	ESGAC	Cobertura ESCAR	1	1
8	ESEVI		1	
9	ESPRO		1	
10	ESTIC		1	
11	ESANT	Cobertura ESJIM		
12	CENOP	1		

No.	Escuela	Biblioteca Universitaria	Biblioteca Colección Especializada	Repositorios
13	ESCEQ		1	
14	ESCAR	1		
15	ESVEL	1		
16	ESAGU	1		
17	ESECU	1		
18	ESRAN	1		
19	ESMEB	1		
20	ESREY	1		
21	ESGON	1		
22	ESCER	1		
23	ESMAC	1		
24	ESBOL	1		
25	ESSUM	1		
26	ESANA	1		
<b>Total, DINA E</b>		<b>18</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Tabla 20. Bibliotecas Universitarias y especializadas 2020

Fuente: Presentaciones institucionales durante la visita de evaluación externa abril 27, 28, 29 y 30

De igual forma se pudo verificar tanto la DINA E como sus Escuelas de acuerdo con los programas y enfoques de formación, cuenta con laboratorios de diferentes naturalezas que sirven para llevar a cabo las investigaciones y facilitar la realización de diferentes prácticas y simulaciones, de otra parte, teniendo en cuenta las necesidades y facilidades de trabajo conjunto entre las Escuelas se manifiesta la rotación de personal por algunos laboratorios cuando se considera pertinente, lo cual permite ahorro de recursos destinados en infraestructura y representa una muy buena ventaja

No.	Nombre del Laboratorio	Descripción
1	Laboratorio de Bilingüismo	Utilizado para el Fortalecimiento de la segunda lengua
2	Laboratorio de radios de comunicación	Utilizado para realizar la configuración de los radios de comunicación de la Policía Nacional
3	Laboratorio de Informática	Utilizado para instrucción de redacción de informes, consultas, instrucción Polired y Suite Visión Empresarial
4	Laboratorio CISCO	Utilizado para realizar prácticas de aprendizaje y configuración de equipos de la academia CISCO
5	Laboratorio de	Utilizado para realizar prácticas de aprendizaje y configuración de equipos eléctricos

No.	Nombre del Laboratorio	Descripción
	<b>electrónica</b>	
6	<b>Laboratorio de criminalística</b>	Utilizado como apoyo y soporte para las clases de docencia
7	<b>Laboratorio móvil de criminalística</b>	Utilizado como laboratorio para las prácticas en el técnico seguridad vial y la investigación de accidentes de tránsito
8	<b>Laboratorio de Informática Forense</b>	Utilizado como laboratorio para las prácticas de Informática forense
9	<b>Laboratorio Ciencias Básicas</b>	Utilizado como laboratorio para las prácticas relacionadas con las comunicaciones
10	<b>Laboratorio de Explosivos</b>	Utilizado como prácticas relacionadas con temas de explosivos
11	<b>Laboratorio de Documentología</b>	Utilizado en prácticas de documentología
12	<b>Laboratorio de Balística</b>	Utilizado en prácticas de balística
13	<b>Laboratorio de Química</b>	Utilizado como apoyo a las ciencias básicas
14	<b>Laboratorio de Dactiloscopia</b>	Utilizado como apoyo en la dactiloscopia judicial
15	<b>Laboratorio de Fotografía Forense</b>	Utilizado como apoyo a los estudiantes de fotografía
16	<b>Laboratorio de Física y Electromagnetismo</b>	Utilizado como apoyo a las ciencias básicas
17	<b>Sala CCBT Sala de Entrenamiento Asistida por Computadora</b>	Utilizado como un sistema de entrenamiento en realidad virtual, especialmente diseñado para la Aviación, cuyo objetivo principal es generar un ambiente virtual (3D), donde el estudiante de manera didáctica interactúa con los sistemas las aeronaves de ala fija y ala rotatoria
18	<b>Laboratorio de sala CIEPS</b>	Sitio establecido para realización de prácticas de vigilancia
19	<b>Laboratorio de Tiro</b>	Espacio adecuado para el manejo y conocimiento de armas de fuego
20	<b>laboratorio Sala de Audiencias</b>	Sitio en el que se realizan simulaciones de audiencias públicas
21	<b>Bancos de olores</b>	Sitio adecuado para el uso de y manejo de sustancias empleadas para la detección de sustancias narcóticas, explosivas entre otras con caninos
22	<b>Clínica veterinaria</b>	Sitio para las prácticas y para la atención y cuidados de los caninos, con la participación de los estudiantes de los diferentes programas académicos que ofrece la unidad

Tabla 21. Bibliotecas Universitarias y especializadas 2020

Fuente: Presentaciones institucionales durante la visita de evaluación externa abril 27, 28, 29 y

30

De igual forma, fue posible evidenciar que la DINAE y sus Escuelas de policía, tienen acceso a

bases de datos académicos multidisciplinares y especializadas como EBSCOhost y CENCAGE y otros. Cuentan con sitios de prácticas, que atienden la formación, capacitación y entrenamientos como son los centros de simulación, polígonos, pistas de pentatlón entre otros y en cuanto al uso de las TICs comparte con la Policía Nacional de Colombia la oficina de Telemática con aspectos que lidera la DINAE, los cuales contribuyen en los procesos de formación, capacitación y entrenamiento policial. Sin embargo, en la reunión con los públicos de estudiantes y docentes se identificó la necesidad de equilibrar la dotación de recursos y especialmente la conexión a internet, como es el caso de las Escuelas de la Guajira y Amazonas, aspecto que el equipo de pares también evidencio en el marco de la visita al identificar problemas de conexión de las Escuelas más distantes en algunos momentos.

No.	Descripción del Recurso Tecnológico	Cantidad
1	Página web educativa	1
2	Página web institucional	1
3	Plataforma Virtual (Moodle)	1
4	Página Web educativa Campus Virtual (Moodle)	1
5	Portal Sistema Nacional de Bibliotecas	1
6	Portal revista científica indexada Lógos, Ciencia & Tecnología	1
7	Portal informativo Dirección Nacional de Escuelas	1
8	Redes Inalámbricas WIFI	520 AP
9	Policafé	17
10	Cuentas Exchange	1250
11	Cuentas Windows Live	300.000 aprox.
12	Skype empresarial	800
13	Renata (vcexpreso, envío, acceso abierto)	3 nodos
14	Vive digital (videoconferencia)	8 puntos

Tabla 22. Recursos Informáticos DINAE y sus Escuelas de Policía 2020

Fuente: Presentaciones institucionales durante la visita de evaluación externa abril 27, 28, 29 y 30

### Juicio sobre la calidad de la característica / Recursos de apoyo académico.

En esta característica la DINAE, ha demostrado tener fortalezas que permiten el cumplimiento del proceso mediante la disponibilidad de laboratorios, simuladores, bibliotecas, uso de las TICs y otros recursos de apoyo académico, los cuales facilitan en gran manera el proceso de Enseñanza – Aprendizaje. Sin embargo, los públicos de estudiantes y docentes de las Escuelas ubicados en las zonas más distantes consideran que los recursos tecnológicos y especialmente la conectividad a internet son oportunidades de mejora La Comisión de Pares considera que la característica recursos de apoyo académico se cumple en **Alto Grado**.

### Característica 29. Infraestructura física

La Infraestructura Física se encuentran administrativamente a cargo de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera. La DINAE y sus Escuelas de Policía realiza sus actividades académicas y administrativas con la siguiente infraestructura:

No.	Escuela	Aulas de Clase	Alojamientos	Laboratorios	Salas de Docentes	Auditorios	Bibliotecas	Salas de Computo	Oficinas	Espacios Deportivos	Cafeterías	Zonas de Recreación	Servicios Sanitarios	Otros
1	ECSAN	39	12	5	1	4	1	1	48	13	5	13	561	24
2	ESPOL	17	3	9	1	5	1	2	46	0	4	0	31	7
3	ESJIM	43	29	0	1	3	1	3	34	9	4	3	26	7
4	ESCIC	7	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	0
5	ESINC	23	17	6	1	1	1	1	16	2	1	0	10	2
6	ESAVI	11	8	1	1	1	1	1	7	8	1	3	40	14
7	ESGAC	4	7	5	1	1	1	1	12	4	1	2	11	10
8	ESEVI	7	2	0	1	2	1	1	19	2	1	1	12	2
9	ESPRO	6	0	1	0	1	1	0	10	1	1	1	3	0
10	ESTIC	6	0	3	1	1	1	3	14	2	1	2	3	2
11	ESANT	2	1	1	1	1	0	1	10	6	7	8	8	0
12	CENOP	29	21	11	3	1	1	4	9	10	4	4	472	75
13	ESCEQ	4	6	0	0	1	1	0	10	0	1	0	13	2
14	ESCAR	23	3	1	1	1	1	2	11	8	6	8	68	0
15	ESVEL	10	5	2	1	1	1	1	1	4	1	2	5	5
16	ESAGU	17	8	1	1	2	1	1	26	4	3	4	10	10
17	ESECU	16	7	3	1	2	1	1	23	7	2	1	6	5
18	ESRAN	19	6	1	1	1	1	1	13	4	6	4	16	4
19	ESMEB	12	2	0	1	2	1	1	4	1	1	1	23	3
20	ESREY	21	9	1	1	3	1	1	18	6	2	4	3	2
21	ESGON	18	8	3	1	1	1	1	17	5	7	3	130	1
22	ESKER	15	6	5	1	2	1	2	38	4	3	4	6	36
23	ESMAC	4	5	1	0	1	0	0	6	1	1	1	2	5
24	ESBOL	22	9	2	1	3	1	2	44	4	5	3	6	2
25	ESSUM	12	5	2	1	1	1	1	1	4	2	1	15	4
26	ESANA	17	3	0	1	1	1	1	23	7	4	1	4	3

No.	Escuela	Aulas de Clase	Alojamientos	Laboratorios	Salas de Docentes	Auditorios	Bibliotecas	Salas de Computo	Oficinas	Espacios Deportivos	Cafeterías	Zonas de Recreación	Servicios Sanitarios	Otros
<b>Total, DINAE</b>		<b>404</b>	<b>183</b>	<b>65</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>462</b>	<b>117</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>1488</b>	<b>225</b>

Tabla 23. Recursos Físicos DINAE y sus Escuelas de Policía 2020

Fuente: Presentaciones institucionales durante la visita de evaluación externa abril 27, 28, 29 y 30

Todas las Escuelas cuenta con recursos proveídos por la Policía Nacional de Colombia para el mantenimiento, preservación y conservación de las instalaciones. Se pudo verificar que cuenta con edificaciones con capacidad de almacenamiento suficiente de sus archivos con todo el sistema moderno de control y mantenimiento contemplado por el Gobierno Nacional para todas las entidades públicas y del sector defensa, permitiendo cumplir con todos los requisitos previstos a la custodia de estos. Finalmente se verifico que las Escuelas que tienen sus instalaciones en comodato o tienen garantías de su mantenimiento en el tiempo o incluso ya cuentan con proyectos para la generación de las instalaciones propias.

#### **Juicio sobre la calidad de la característica / Infraestructura física.**

De la misma forma, que la característica anterior, esta presenta fortalezas que sirven de sustento para facilitar los procesos en su interior, sin embargo, se sugiere considerar en la agenda de infraestructura física la existencia de asimetría en algunas de sus escuelas, razón por la cual los Pares coinciden que esta característica cumple en **Alto Grado**.

### **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

La DINAE, es una Institución de Educación superior que garantiza los recursos necesarios a fin de llevar adelante todos los procesos ya sean administrativos, académicos y de otros indoles que establece su proyecto educativo y cuenta con instalaciones físicas las cuales permiten el bienestar de la comunidad, el desarrollo en forma eficiente y eficacia las funciones que llevan al cumplimiento de su misión. Pero debe garantizar los recursos básicos en todas las Escuelas como es el caso de la conectividad más en los tiempos actuales. A consideración de los Pares académicos este factor se cumple en **Alto Grado** con los criterios de Alta Calidad definidos por el CNA.

#### **3.12. FACTOR 12. RECURSOS FINANCIEROS**

**Una institución de alta calidad se reconoce por garantizar los recursos necesarios para dar cumplimiento óptimo a su proyecto educativo y por mostrar una ejecución eficiente y transparente de sus recursos financieros. Los recursos destinados a la educación, independientemente de su procedencia (aportes estatales o matrícula privada) deben ser pulcramente administrados e invertidos exclusivamente en el propósito del bien público de**

**la educación.**

### **Característica 30. Recursos, Presupuesto y Gestión Financiera**

La DINAE como Institución Pública aplica todos los instrumentos diseñados para potenciar la gestión, apostándole al crecimiento y sostenibilidad económica de las Escuelas; este acierto se sustenta en la articulación y alineación de las políticas administrativas y financieras, aplicando los controles del Estado y las medidas oportunas frente a las situaciones imprevistas y no contempladas en la planeación institucional. Se pudo evidenciar que el direccionamiento de estos procesos que integran estas unidades tiene una importante orientación a brindar apoyo a los procesos misionales de docencia, investigación, proyección social y bienestar institucional, así como a su articulación con los procesos estratégicos de la Policía Nacional.

La Dirección Nacional de Escuelas es una Institución del Estado que cuenta con estabilidad financiera, y una asignación de recursos según requerimientos previos y aprobados para la gestión de sus funciones académicas y administrativas en cumplimiento del propósito misional; el origen de sus recursos se deriva progresivamente del presupuesto nacional, el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, que asignan una partida presupuestal a la DIANE y a las Escuelas Desconcentradas.

La Dirección Nacional de Escuelas adscrita a la Policía Nacional de Colombia, se financia de la asignación de recursos del Presupuesto General de la Nación, así:

- Recurso 10 (recursos de la Nación)
- Recurso 16 (recursos propios)
- Recurso 11 (recurso de inversión situado por la Nación)
- Recurso 54 (En 2020 destinado a la adquisición de elementos de bioseguridad)

Los recursos propios que genera la DINAE, son aquellos que se obtienen por rubros tales como matrículas y todos aquellos que corresponden a los derechos pecuniarios académicos. La institución no maneja el concepto de deuda pública, y/o de pasivos con entidades financieras, y en términos generales, los pasivos representan menos del 1% de los activos, destacando un nivel de endeudamiento mínimo, producto de la operación contractual.

<b>INFORMACIÓN CONTABLE Y FINANCIERA VIGENCIA 2019 (A CORTE 31-12-2019) cifras expresadas en miles de pesos</b>		
<b>CONCEPTO</b>	<b>SALDO</b>	
<b>Vigencia Fiscal Año 2019 Comprendida entre el día 01 del</b>		
Activo Total	4.782.313.298.512,84	
Pasivo Total	23.677.368.113,27	0,50%
Patrimonio	4.758.635.930.399,57	99,50%
<b>ECUACION PATRIMONIAL (ACT=PAS+PAT)</b>	<b>\$0</b>	
<b>CONCEPTO</b>	<b>SALDO</b>	
<b>Vigencia Fiscal Año 2019 Comprendida entre el día 01 del</b>		
Ingresos	470.606.206.219,65	
Gastos	423.984.896.070,92	
<b>Resultado Neto</b>	<b>\$46.621.310.148,73</b>	

Tabla 24 Información contable y financiera 2019  
Fuente: DINA E – Presentación Factor 12.

La situación y sostenibilidad financiera y económica es adecuada, sin embargo, requiere avanzar en la consolidación de la información contable, lo que favorecería una mayor transparencia, aportando así a una mayor visión institucional de calidad.

La DINA E viene fortaleciendo anualmente la inversión de sus recursos presupuestales para el desarrollo de la apuesta misional, dando cumplimiento a su Proyecto Educativo Institucional y financiando las funciones sustantivas de la educación, para el éxito en la formación de sus estudiantes. Se requiere un mayor avance en la adecuación de sus Sistemas de Información y Costos para evidenciar de manera más clara ese cumplimiento de su Cometido Estatal, dado que la Gestión de los Recursos se concentra en la Adquisición de Bienes y Servicios en un 83,58%, y dejando tan solo un 6,92% para la Inversión, lo que muestra que la Institución no revela apropiadamente el manejo de sus recursos dado que no distribuye la totalidad de estos en los conceptos misionales.

PRESUPUESTO EJECUTADO ESCUELAS		
AÑO	VALOR	PORCENTAJE
2017	71.895.227.342,55	Línea base
2018	78.649.201.568,64	8,59%
2019	94.417.994.944,08	23,85%
2020	101.913.697.289,73	29,45%

Tabla 25. Presupuesto ejecutado de las Escuelas  
 Fuente: DINAЕ – Presentación Factor 12.

La DINAЕ suministró la distribución total de los recursos de las vigencias 2016 al 2020, en la cual se muestra En el 2020 una asignación de estos desde la DINAЕ en un 33% seguida por la Escuela General Santander en un 16% y la Escuela Jiménez en un 9%, lo que muestra una clara asimetría en la distribución de los recursos entre las Escuelas. Con relación a los conceptos, el más importante es el de Otros Conceptos con un 36%, seguido por Mantenimiento de las Instalaciones con un 11% y de la Edición de Libros con un 9%, lo que muestra que la Institución como se dijo anteriormente tiene muchas dificultades para revelar apropiadamente la información financiera en correspondencia con su naturaleza institucional.

VIGENCIA	DESCRIPCION DEL RUBRO	TOTAL PRESUPUESTO POR RUBROS (\$)	%
2020	HORA CATEDRA	8.441.566.566,62	8,3%
	REMUNERACIÓN SERVICIOS TÉCNICOS	1.293.933.918,56	1,3%
	ESTUDIOS E INVESTIGACIONES	1.200.760.884,36	1,2%
	SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	8.296.149.238,80	8,1%
	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	1.222.085.845,00	1,2%
	EQUIPO DE RECREACIÓN Y DEPORTE	232.932.764,00	0,2%
	ELEMENTOS PARA ESTÍMULOS	71.868.318,00	0,1%
	SERVICIO DE ENERGIA	6.192.289.997,00	6,1%
	SERVICIO DE ACUEDUCTO ALCANTARILLADO	1.761.730.677,70	1,7%
	SERVICIO DE RESIDUOS Y DESECHOS	332.053.117,00	0,3%
	SERVICIO DE TELEFONIA Y MOVIL	312.498.515,00	0,3%
	SERVICIO DE GAS	113.890.573,00	0,1%
	GASTOS TRIBUTARIOS, MULTAS Y SANCIONES	1.128.359.103,33	1,1%
	MANTENIMIENTO INSTALACIONES	11.210.144.879,82	11,0%
	LICENCIAS SOFTWARE	197.870.032,52	0,2%
	MUEBLES Y ENSERES	2.113.121.262,61	2,1%
	EQUIPOS TECNOLOGICOS	1.294.267.255,00	1,3%
	AUDIOVISUALES Y ACCESORIOS	371.100.351,00	0,4%
	ELEMENTOS DE ALOJAMIENTO Y CAMPAÑA	49.553.850,00	0,0%
	PAPELERIA, UTILES DE ESCRITORIO Y OFICINA	474.795.702,10	0,5%
	PRODUCTOS DE ASEO Y LIMPIEZA	2.501.745.369,12	2,5%
	MANTENIMIENTO DE BIENES MUEBLES, EQUIPOS Y ENSERES	4.286.064.953,69	4,2%
	MANTENIMIENTO DE SOFTWARE	17.036.341,00	0,0%
EDICION DE LIBROS,REVISTAS,ESCRITOS Y TRABAJOS TIPOGRAFICOS	9.392.067.139,61	9,2%	
OTROS GASTOS POR IMPRESOS Y PUBLICACIONES	356.835.677,85	0,4%	
OTROS GASTOS POR ADQUISICION DE SERVICIOS	1.869.828.187,00	1,8%	
OTROS CONCEPTOS	37.179.146.770,04	36,5%	
<b>TOTAL</b>		<b>101.913.697.289,73</b>	

Tabla 26. Presupuesto ejecutado de las Escuelas  
Fuente: DINA E – Presentación Factor 12.

Por lo anterior la información presupuestal y contable debe permitir la visualización de las inversiones realizadas en las funciones sustantivas, como Internacionalización, Investigación, Extensión Universitaria y Bienestar, en la cual es clave la identificación de centros de costos, sin embargo por asociación los componentes de funcionamiento ascienden al 18%, que aunque no es tan alto debe seguir controlándose, pero claramente contrastan con la presentación de inversión mostrada por la Entidad (6,92%). Lo anterior demuestra que la revelación de la información institucional impide visualizar la asignación efectiva de la orientación de la Inversión Institucional, que incluso en el 2020 con base en los datos anteriores puede llegar realmente a un 46% sin contar los Otros Conceptos que no es posible identificar a que corresponden. Se recomienda continuar potenciando todas las capacidades institucionales; y su reasignación a través de un sistema de costos por actividades que asigne de manera apropiada la distribución de los recursos conforme a la orientación institucional, de tal manera que puedan incluso ser revelados como información adicional a los Estados Financieros a través de indicadores del Sistema de Gestión Institucional.

Este Sistema deberá en el futuro integrar la información de Calidad, Estadística, Financiera, y en general relacionada con la Sostenibilidad Económica Social y Ambiental de la Institución. Se recomienda avanzar en un Modelo por Unidades y Procesos, y por Fuentes y Usos que permita fortalecer aún más la efectividad demostrada en la asignación de los recursos institucionales. Al igual que fortalecer la integración de la información financiera con la información de gestión, social y ambiental de la Institución, así como la relevancia de indicadores e informes que revelen

aspectos críticos para continuar potenciando la calidad, la eficiencia y la eficacia en el manejo de los recursos. (Según la Tabla 153. Sistemas para el Control y Manejo Eficiente de los Recursos Financieros, existen 15 Sistemas de Información diversos)

Con relación a la inversión se destacan los recursos destinados a la Investigación, sin embargo, es necesario aumentar la asignación de recursos frescos para generar un mayor impacto de las investigaciones y continuar con la dinámica de cofinanciación, adicionalmente la inversión en recursos bibliográficos, de laboratorios y de equipos debe priorizarse, dado que tienen un doble uso en investigación y docencia y aumentan las capacidades instaladas de la Institución.

El seguimiento de los controles puede evidenciarse en los resultados de las Auditorias de las últimas 3 vigencias mostrados por la Institución, denotando a través de los mismos la confianza pública que debe prevalecer en las Instituciones de Educación Superior; adicionalmente con base en la aplicación de mipg se puede potenciar un Sistema Integrado de Gestión que unifique también los indicadores de seguimiento y también facilite el acceso a todos los grupos de interés, beneficiando como se estableció en el Factor 10, la Transparencia Institucional. Es ese sentido, mantener publicada la información de recursos financieros en la Página Web Institucional, debe materializar dicha transparencia, facilitando el acceso a la información, y es por ello esencial que aparezca el enlace claro para acceder a la información institucional de sostenibilidad.



Ilustración 12. Resultados auditorios  
Fuente: DINAE – Presentación Factor 12.

Es importante que la DINAE revise el manejo de los intangibles, en el tema de lo que se hace en formación avanzada, con la finalidad de que se puede hacer una apropiación para intangibles como el capital intelectual, permitiendo a la Escuela revelar la inversión que realiza. La DINAE no cuenta con un documento que se oriente la valoración de los intangibles.

Resumen de aspectos evaluados:

a) Información acerca de las fuentes de financiamiento, los recursos provenientes del Estado, otras fuentes externas y recursos propios.

Se requiere que la institución siga potenciando la generación de recursos propios, con el aporte de los Convenios para la Proyección Social y la Investigación, propiciando márgenes que se articulen a la proyección institucional.

Se destaca la generación de nuevos programas académicos que respondan a futuro a las demandas del mercado y el desarrollo de la Virtualidad, que puede articular las capacidades Tecnológicas de todas las Escuelas y al mismo tiempo abrir espacios de impacto en otras regiones nacionales e internacionales a las cuales aún no ha llegado la institución.

b) Estabilidad y solidez financiera que garantice el cumplimiento, a mediano plazo, de las acciones propuestas en el Plan de Desarrollo Institucional.

Es importante anotar que la Institución avanzó en forma importante el buen apalancamiento financiero que aporta la Policía Nacional, sin embargo el Proyecto Universitario debe desarrollarse para definir claramente la dinámica de los mecanismos de financiación, ampliando y fortaleciendo las propuestas del PEI, ante lo cual será muy importante revisar las oportunidades que pueden darse en las Políticas Públicas adicionales al Sector de la Educación Superior, que pueden generar inversiones en Capital Intelectual e Infraestructura que beneficien a la Institución.

Se recomienda fortalecer la integración de la Información Financiera con la Información de Gestión, Social y Ambiental de la Institución, así como la relevancia de Indicadores e Informes que revelen aspectos críticos para continuar potenciando la calidad, la eficiencia y la eficacia en el manejo de los recursos

c) Estructura del presupuesto y de la deuda en los últimos cinco años. Plan de cancelación de compromisos.

El presupuesto ha cumplido su papel de proyección y control, sin embargo, la institución tiene la oportunidad de fortalecer una estructura presupuestal basada en fuentes y usos, que puede ser más acorde a la Planeación Pública y cuyo fundamento debe ser la identificación de los procesos y el fortalecimiento del costeo por actividades.

La Entidad prácticamente no tiene Deuda, lo que ha contribuido al fortalecimiento de la gestión financiera, con una mirada conservadora. Los compromisos han sido cumplidos y se da la dinámica de apoyo entre las Escuelas para financiamiento de Tesorería.

d) Estabilidad financiera manifiesta en ejercicios de auditoría y control fiscal.

Están manifiestos el Sistema de Control Interno, de Planeación y de Calidad, y Contraloría General de la República. El seguimiento de los controles puede evidenciarse en los resultados de las Auditorías sustentados en los sistemas de planeación, control y calidad de la Institución, se puede potenciar un Sistema Integrado de Gestión que unifique también los Indicadores de Seguimiento y también facilite el acceso a todos los grupos de interés, beneficiando así la Transparencia Institucional.

e) Políticas y estrategias para la asignación, ejecución y evaluación presupuestal y de ejecución financiera en atención al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y el logro de las metas del plan de desarrollo institucional.

Están ligados al sistema de Planeación y el Presupuestal, generando un ambiente de control durante todos los momentos de la gestión, y posibilitando la oportunidad para responder ante los imprevistos.

Manejar los intangibles, en el tema de lo que se hace en capacitación se puede hacer una apropiación para intangibles como el capital intelectual, permitiendo a la Institución revelar la inversión que realiza.

Los procesos de evaluación y calidad reflejan una cultura organizacional que viene trabajando desde la calidad académica y la calidad institucional y que transmiten confiabilidad en el manejo de los recursos institucionales. Como se anotó anteriormente es fundamental que existan mecanismos que permitan el acceso público a la información de los recursos para afianzar aún más la transparencia.

#### **Juicio sobre la calidad de la característica / Recursos, Presupuesto y Gestión Financiera.**

Por todo esto la Comisión de Pares considera que la característica Recursos, Presupuesto y Gestión Financiera se cumple en **Alto Grado**.

#### **JUICIO SOBRE LA CALIDAD DEL FACTOR**

La DINAE aplica consistentemente políticas y procesos para elaborar y ejecutar su presupuesto y evaluar su gestión financiera en atención a su cometido estatal y al cumplimiento de su Proyecto Educativo Institucional en el marco de las necesidades de la Policía Nacional, mostrando una gestión basada en sistemas de planeación y en su seguimiento.

La DINAE le otorga a la calidad educativa un peso muy importante, y para ello cuenta con un Sistema de Planificación bien estructurado y la alineación de las Políticas Institucionales con el mismo, que orientan de manera adecuada la asignación de los recursos financieros.

También es importante señalar que las Fortalezas y los Aspectos para Mejorar incluidos en el Informe de Autoevaluación para este factor, fueron revisados y se concluye que la mismos fueron realizados sistemáticamente por la Institución, por lo cual se ratifican dichas fortalezas y se evidencia una asunción de los Aspectos a Mejorar que muestran las asimetrías de las Escuelas en el manejo adecuado de los procedimientos y de los sistemas de información y sus aplicaciones. En este sentido, el juicio sobre la calidad alcanzada por el Factor de Recursos Financieros es: Se cumple en **Alto Grado**.

#### **4. PRINCIPALES FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA DE LA INSTITUCIÓN**

Como resultado de la consideración del Informe de Autoevaluación y de la verificación de las características de calidad, los pares académicos destacan las siguientes fortalezas de la Institución:

## **FORTALEZAS**

- La misión se encuentra consolidada y socializada en el ámbito de la DINAE y de la misma Policía Nacional de Colombia, respondiendo a los objetivos estratégicos que se propone la Institución
- El PEI constituye un instrumento o mapa de navegación institucional que orienta todos los procesos de la educación del talento humano, a través de las funciones de docencia, investigación y proyección social, así como los procesos de formación, y educación continua
- El alto sentido de pertenencia de los estudiantes, profesores, civiles y policiales con los propósitos misionales de la DINAE y sus escuelas, que identifican en los principios y valores
- La doctrina educativa, que la Institución definió, con enfoque por competencias donde se trazan lineamientos y estrategias de prácticas educativas innovadoras
- El desarrollo Profesoral de la DINAE y las Escuelas se articula a través de un sistema de estímulos e incentivos otorgados a cada una de las Escuelas por el mérito docente, tales como condecoraciones, otorgamiento de becas para estudio, en instituciones de educación superior, tanto nacional como internacional que, les permite cursar estudios pre y post graduales, hasta niveles de doctorado.
- En la reunión de profesores se resalta los espacios que han favorecido a los profesores, en la formación habilidades blandas, syllabus y competencias eje polivalente de las asignaturas.
- Se evidencia una adecuada relación docente estudiante a nivel institucional.
- Las políticas, normas y procedimientos claros para orientar la gestión curricular, disponibles para todas las Escuelas
- La pertinencia y contextualización de los programas académicos que ofrece la DINAE, se asegura mediante el desarrollo de la relación directa con la Policía Nacional, el Ministerio de Defensa y sectores de la sociedad civil que dan cuenta de la pertinencia a partir de estudios comparativos del estado actual de la formación a nivel nacional e internacional en el área de conocimiento de los programas
- Los Centros de formación continuada que permiten la formación y actualización de los docentes en estrategias pedagógicas.
- El Centro de Idiomas que atiende las necesidades de formación de la DINAE como de la Policía Nacional
- La creación del sistema de aseguramiento de la formación policial como un mecanismo de mejoramiento de la calidad
- La infraestructura de la Policía Nacional que soporta los procesos misionales de la DINAE con recursos financieros, físicos y humanos
- Los espacios de cooperación internacional que reportan importantes recursos de apoyo para los estudiantes y el desarrollo de la formación policial específicamente los convenios con INL y el gobierno de Suecia
- La existencia de una política clara de investigación que se desprende desde el PEI con reglamentaciones y aspectos inherentes a cada uno de los niveles de formación y los tipos de programa
- Las áreas y líneas de investigación específica de la formación policial con procesos direccionados desde el manual de ciencia y tecnología permitiendo la apropiación del nuevo conocimiento en aras del mejoramiento de los procesos de la formación policial

- La existencia de estímulos a la producción científica de la cual participa el personal de todas las sedes representados en becas, distintivos, reconocimientos entre otros
- El gran esfuerzo institucional representado en la inversión en investigación y proyectos con entidades de orden nacional, internacional, público y privada
- Las de nueve (9) patentes como resultados de investigación al interior de la DINAE a través de sus sedes en atención a la misión de la policía
- Se cuenta con líneas de acción generando un impacto significativo en la comunidad educativa Liderazgo para el desarrollo social, Prevención con responsabilidad social, Promover una cultura de protección ambiental.
- La empleabilidad de sus egresados en un 100%.
- Existencia de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad consolidado y en aplicación
- Los Sistemas de información para recolección y análisis de la información.
- La existencia de mecanismos y procedimientos en aplicación para la evaluación del personal tanto docentes como directivo y administrativo
- La infraestructura física y el aprovechamiento de los espacios son acordes, adecuados y suficientes para el desarrollo académico y el bienestar Institucional de la DINAE y sus Escuelas
- La DINAE cuenta con instrumentos de medición y evaluación del clima institucional que favorecen el desarrollo humano integral.
- Se logro constatar que la Institución cuenta con programas específicos que permiten disminuir el riesgo psico social, como guías de atención frente a casos de violencia hacia la mujer, manejo inteligente del dinero, pausas activas, proyecto de vida enfocado a la vocación del servicio, el programa de desarrollo humano es transversal con las clases de ética y otras actividades. Lo que ha permitido obtener valores inferiores al 5% de deserción
- La biblioteca, el cual tiene una cobertura de todas sus Escuelas, cuenta con acceso a bases de datos académicas multidisciplinarias y especializadas como EBSCOhost y CENCAGE y otros
- Posee laboratorios de diferentes naturalezas que sirven para llevar a cabo las investigaciones y facilitar la realización de diferentes prácticas y simulaciones.
- La Policía Nacional y el Ministerio de Defensa aportan los recursos necesarios para la DINAE y Escuelas Adscritas de acuerdo con las Necesidades definidas por cada una de las Escuelas

## **OPORTUNIDADES Y RECOMENDACIONES DE MEJORA**

Como parte del proceso de verificación de las características de calidad, los pares académicos destacan las siguientes oportunidades y recomendaciones de mejora:

- Se recomienda formalizar y evidenciar los procesos que se han adelantado para dinamizar el proceso de modernización, actualización y aprobación del estatuto docente. En un proceso de segunda Renovación de Acreditación Institucional, NO se ha superado este aspecto.
- Continuar fortaleciendo la socialización del proceso de selección de profesores representantes a los órganos colegiados para la toma de decisiones en cada una de las Escuelas de Policía
- Continuar con el proceso de establecimiento de criterios en la asignación de tiempos a las funciones sustantivas (investigación y proyección social), de acuerdo con la nueva formación de

los docentes que se han incrementado en los niveles de maestría y se ha mantenido en el de doctorado

- Mejorar los mecanismos que permitan la comunicación asertiva y articulación para la apropiación, ejecución y validación de las políticas y lineamientos curriculares en las diferentes Escuelas y Programas
- Continuar avanzando en la actualización y por tanto con la difusión y socialización del PEI para lograr una real apropiación de este por parte de los miembros de la comunidad universitaria y que se evidencie explícitamente la formación integral en los currículos
- Avanzar con estrategias de integración, flexibilización e interdisciplinariedad de los currículos de manera explícita en los mismos
- Alinear las competencias definidas en los planes de estudio con las establecidas en las pruebas Saber Pro y T&T, además continuar con el monitoreo de su desempeño y demás estrategias ya definidas; para afianzar un mejoramiento progresivo del desempeño de todos sus programas
- Trabajar en la consolidación y estudios de indicadores de impacto de los convenios nacionales e internacionales aprovechando los avances desarrollados en ellos para realizar la articulación con todas las escuelas de la DINAE
- Desarrollar estrategias específicas que permitan consolidar una mayor participación de las sedes en los desarrollos de la política de internacionalización.
- Trabajar en la consolidación de programas de doble titulación, aspecto este que consolida la internacionalización del currículo, en el campo disciplinar y en otros campos de formación en pregrado y posgrado
- Seguir trabajando en el aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la DINAE como el módulo de investigación en el sistema de información para la gestión académica SIGACII, para que además de realizar los seguimientos y retroalimentación de los procesos estos resultados se incorporen al desarrollo curricular y estrategias relacionadas con la investigación formativa.
- Trabajar en estrategias que permitan mejorar el posicionamiento de los grupos de investigación y que aseguren el sostenimiento en el sistema nacional de ciencia y tecnología.
- Realizar investigación de carácter interdisciplinar entre las diferentes sedes aunando esfuerzos y experiencias, lo cual fortalecería los procesos al interior de la institución al centralizar esfuerzos y recursos en aras de consolidación de productos de investigación aplicada que redunden en el avance institucional.
- Consolidar los procesos de explotación comercial de patentes y modelos de utilidad desarrollados por la institución.
- Se recomienda trabajar específicamente en indicadores de impacto de la investigación
- Fortalecer las herramientas que le permitan medir el impacto de las actividades de proyección social.
- Mayor participación de los egresados en uso de buen retiro, en los diferentes cuerpos colegiados de la institución.
- Mayor participación de la comunidad académica de los diferentes estamentos institucionales, lo que permite ampliar las discusiones para mejorar los procesos y actividades circunscritas en el pilar fundamental de la DINAE como lo es la autoevaluación institucional.
- Planear, organizar y hacer seguimiento más cercano al proceso de los resultados obtenidos en las pruebas Saber TyT y Saber Pro, que conlleve a mejorar los resultados de los estudiantes en este aparte del proceso formativo.

- Actualizar el Proyecto Educativo Institucional PEI al igual que el modelo de autoevaluación, acorde con la normatividad actual, como el Decreto 1330 de 2019, Acuerdo 02 de 2020, las cartillas relacionadas con los nuevos aspectos a evaluar, y las guías recientemente dadas a conocer por parte del CNA, entre otros: desde luego, con la participación de los distintos grupos de interés
- Diseñar un plan de mediano plazo que permita una mejor articulación de los distintos sistemas de información, fundamentalmente con la oficina de autoevaluación para mayor sinergia entre las dependencias que tienen que relación directa o indirecta con los procesos
- La Estructura de Gestión de la DINA E incluye diversos grados de autonomía en sus Escuelas, que pueden favorecer su operación interna, pero que dificultan la articulación de los procesos administrativos y la consolidación institucional como Unidad Académica.
- Potenciar la política institucional que conlleve a un mejor uso de las redes sociales, y de métricas alternativas que visibilizan la Imagen Institucional.
  - Proyectar un sistema de información enfocado en la transparencia, para que usuarios externos puedan conocer los diversos resultados e impactos de la gestión misional institucional.
  - Se recomienda considerar en su agenda de planificación, la asimetría existente en cuanto a instalaciones con respecto a algunas de sus Escuelas a fin de que todas puedan tener las mismas oportunidades de crecimiento. Especialmente en lo que a temas de conectividad se refiere.
  - El costeo tradicional aplicado en el sistema de información contable no permite revelar con precisión la incorporación de los recursos a las actividades y procesos organizacionales y el detalle de estos.
  - Existe una variada proporción en la inversión de recursos en procesos misionales y estratégicos de la DINA E entre las diversas Escuelas, lo que refleja la disparidad en los desarrollos de cada una de las Escuelas.
  - No cuentan con una Valoración de los Activos Intangibles creados y se limitan a la revelación de Intangibles adquiridos, con lo cual dejan de lado el potencial y las características propias de la Institución que deben generar el fortalecimiento de su Reputación y la Imagen Institucional.
  - Consolidar un Sistema de Costeo por Actividades (ABC) que les permita tener un mayor control sobre los Recursos y su incorporación a los Procesos de Gestión.

#### **4. JUICIO EXPLÍCITO Y PRECISO SOBRE LA CALIDAD GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN**

Con base en el análisis detallado de los 12 Factores presentados en el capítulo 3 del presente informe, los Pares evaluadores expresan el siguiente juicio sobre la calidad global de la institución:

La Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, está contribuyendo a la consolidación del sistema de educación superior del país y a su sistema de aseguramiento de la calidad; con una oferta académica que incluye 37 programas de pregrado y 19 programas de posgrado distribuidos así: 29 pregrados técnicos, 5 pregrados tecnológicos 3 Pregrados Universitarios, 14 Especializaciones (11 profesionales y 3 técnicas) y 5 maestrías, que constituyen una base amplia para la formación del personal policial que sirve a la sociedad y a su vez es el fundamento para generación de conocimiento, tecnológico y humanístico, y la apropiación social del conocimiento a través de su función de extensión en diferentes modalidades.

Es también una institución comprometida con la cultura de la calidad, tal como se refleja en su propósito de acreditar los programas acreditables de la Institución: de los 37 programas de pregrado, 21 cuentan con acreditación vigente y uno de posgrado, a los cuales se suman 4 que están en trámite de acreditación ante el CNA.

Al analizar la evolución de la Institución entre el 2016 y el 2020, periodo de su acreditación, los Pares han podido constatar avances en el alcance de los objetivos del Plan de Mejoramiento que surgió del último proceso de acreditación, así como en el cumplimiento en su mayoría de las recomendaciones que el CNA hizo en esa oportunidad.

Son de destacar sus logros en la definición de sus lineamientos de política que actualmente siguen consolidándose, los procesos de relación con el entorno y los procesos de bienestar; el mantenimiento y aumento en los apoyos estudiantiles para matrícula en pregrado y posgrado una importante inversión en los recursos tecnología y sistemas de información para el apoyo a la academia y la gestión administrativa y financiera, se puede afirmar que la institución ha logrado una sinergia entre sus tres funciones misionales, así la investigación permea la formación e impacta su interacción con el medio externo. Para resaltar las inversiones que han llevado a un desarrollo institucional en diferentes frentes.

Después de esta autoevaluación quedan como aspectos a fortalecer los procesos académicos; explicitar la formación integral, claramente definida en el PEI, en los currículos igualmente procurar currículos integrados, flexibles e interdisciplinarios. Procurando la alineación con las competencias evaluadas en las pruebas Saber Pro y T&T de forma que estas se conviertan en un indicador del desempeño curricular de los programas.

El otro gran compromiso debe corresponder con formular estrategias que permitan superar las asimetrías existentes en las diferentes Escuelas, asimetrías que se esbozaron en este informe y que van desde capacidades hasta resultados y desempeños.

A partir del análisis detallado de cada uno de los 12 Factores que se consideran en el Modelo de Acreditación Institucional del CNA, se ha podido constatar que, en 4 factores, la Institución cumple plenamente las condiciones de alta calidad, 7 presentan un cumplimiento en alto grado y uno presenta un cumplimiento aceptable. En el Cuadro Resumen, se presentan los juicios que se expresaron sobre los 12 factores, de acuerdo con las razones que subyacen al juicio que se expresa sobre cada factor en las respectivas secciones del capítulo 3 el cual se presenta de forma comparativa con el proceso anterior.

<b>FACTORES</b>	<b>2016</b>	<b>2021</b>
Misión y PEI	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple PLENAMENTE</b>
Estudiantes	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple PLENAMENTE</b>
Profesores	<b>Cumple ALTO GRADO</b>	<b>Cumple en ALTO GRADO</b>
Procesos académicos	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple ACEPTABLEMENTE</b>
Visibilidad nacional e internacional	<b>Cumple ALTO GRADO</b>	<b>Cumple ALTO GRADO</b>
Investigación y creación artística y cultural	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple ALTO GRADO</b>
Pertinencia e impacto social	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple PLENAMENTE</b>
Procesos de autoevaluación y autorregulación	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple ALTO GRADO</b>
Bienestar institucional	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple PLENAMENTE</b>
Organización, gestión y administración	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple ALTO GRADO</b>
Recursos de apoyo académico e	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple ALTO GRADO</b>

FACTORES	2016	2021
infraestructura física		
Recursos financieros	<b>Cumple PLENAMENTE</b>	<b>Cumple ALTO GRADO</b>

Tabla 27. Evaluación de los factores de calidad de la comisión de pares (Elaboración de la comisión de pares)

**FIRMAS DE LA COMISIÓN DE PARES:**



JHONNIERS GUERRERO ERAZO  
Par Coordinador



ZULMA ZUBIETA ROJAS  
Par Relatora



LORENZO PORTOCARRERO SIERRA  
Par Académico



MARTHA LUCIA BAHAMON JARA  
Par Académico



IRMA ROCIO PUENTES RAMIREZ  
Par Académico



JUAN FERNANDO GIL OSORIO  
Par Académico



---

**JOSE OLIVAR MOSQUERA**  
**Par Financiero**



---

**NELSON LEIVA**  
**Par Internacional**