

# ACADEMIA DE POLICÍA

---

---

## PRIMER ENCUENTRO DE EGRESADOS POST GRADO EN ADMINISTRACIÓN POLICIAL

---

---

Managua, 2002



# PRIMER ENCUENTRO DE EGRESADOS

## Curso

### Post grado en Administración Policial

Lic. Sergio Balderas Molina  
Conferencista

## Presentación

### Objetivo del programa

Contribuir al proceso de evaluación del impacto de los cursos de postgrado en la Academia de Policía, combinando conferencias magistrales con actividades vivenciales que faciliten la retroalimentación y motivación de los egresados con la finalidad de generar el ambiente propicio para encontrar conclusiones y recomendaciones para superar las debilidades y reconocer las fortalezas.

### Metodología

El modelo de trabajo que se propone se sustenta en la metodología donde los participantes se involucran en prácticas y simulaciones desde el inicio, con base en el marco teórico-conceptual expuesto en las conferencias magistrales.

Dado que la evaluación es más significativa cuando es interesante, los temas por tratar y discutir estarán basados en situaciones reales y actuales; asimismo, para que se pueda generar a partir de esta experiencia un aprendizaje organizacional significativo se han estructurado las conferencias respetando los principios psicopedagógicos de ir de lo simple a lo complejo, y de lo conocido a lo desconocido.

Se promoverá la integración grupal, la retroalimentación y motivación al cambio por medio de dinámicas grupales y juegos vivenciales estimulando el sentido de pertenencia con la institución y el compromiso para mejorar los procesos educativos de la institución.

En suma, hemos buscado el justo equilibrio entre la teoría y la práctica, por eso evitamos los procesos memorísticos, en cambio, estimulamos la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que tiendan a la modificación de la conducta en forma planeada y dirigida, integrados a las necesidades y condiciones de la institución.

Las conferencias a desarrollar son:

- 1: Liderazgo
- 2: Gestión de cambios
- 3: Desarrollo de organizaciones inteligentes

Las dinámicas grupales y los juegos vivenciales se organizarán para promover la:

1. Integración grupal,
2. Retroalimentación individual y grupal,
3. Motivación grupal, y
4. Retroalimentación

## Primer Día

### Roles y misiones ante el proceso de cambio

N°	Actividad	Objetivo	Horario
1	Conferencia Magistral: Gestión de cambios (Anexo 1)	Centrar la atención en los procesos, estilos y técnicas de liderazgo y comunicación útiles para promover el cambio, con base en las metas institucionales y en la aplicación de las funciones policiales que desempeñan cada uno de los egresados.	8:00 a 9:00
2	Análisis y conclusiones de la conferencia	Valorar el contenido de la Conferencia Magistral en el contexto del proceso de evaluación del impacto y los resultados alcanzados con el programa de post grado en administración policial.	9:00 a 10:00
3	Receso	Descansar y romper la dinámica formal del evento.	10:00 a 10:30
4	Dinámicas de grupo para generar confianza y romper paradigmas respecto al cambio (Anexo 2)	Estimular el proceso de conocimiento mutuo en el grupo, estudiar las experiencias del propio descubrimiento, desarrollar la autenticidad en el grupo, y dar a todos la oportunidad de hablar y de escuchar.	10:30 a 12:00
5	Almuerzo	Restaurar energías	12:00 a 14:00
6	Conferencia: Liderazgo (Anexo 3)	Motivar a los egresados con relación al desarrollo de su liderazgo, así como su actuación como agentes de cambio institucional en el marco de la implementación y desarrollo del Plan de modernización de la Policía Nacional.	14:00 a 15:00
7	Análisis y conclusiones de la conferencia	Valorar el contenido de la Conferencia en el contexto del proceso de evaluación del impacto y los resultados alcanzados con el programa de post grado en administración policial, conforme al avance alcanzado hasta el momento.	15:00 a 16:00
8	Propuesta metodológica para sistematizar la experiencia de los cursos de postgrado (Anexo 4)	Explicar la teoría y metodología para sistematizar las experiencias de los cursos de postgrado.	16:00 a 17:00
9	Receso	Tiempo libre para descansar.	17:00 a 19:00
10	Cena	Restaurar las energías	19:00 a 20:00
11	Dinámica de integración grupal (Anexo 5)	Promover la integración y motivación grupal, en un ambiente espontáneo y libre.	20:00 a 21:00

## Segundo Día

### Conclusiones y compromisos

N°	Actividad	Objetivo	Horario
1	Conferencia: Formación de organizaciones inteligentes (Anexo 6)	Aportar elementos teórico-metodológicos para hacer de la Academia de policía una organización de conocimiento, que aspire a sobrevivir en el contexto actual en un diálogo con su público y egresados, capaz de aprender a evaluar el impacto de los resultados alcanzados y de abandonar los viejos paradigmas de liderazgo.	9:00 a 10:00
2	Análisis y conclusiones de la conferencia	Valorar el contenido de la Conferencia en el contexto del proceso de evaluación del impacto y los resultados alcanzados con el programa de post grado en administración policial y conforme al avance alcanzado hasta el momento.	10:00 a 11:00
3	Receso	Descansar y romper la dinámica formal del evento.	11:00 a 11:30
4	Dinámica de grupo con ejercicio de retroalimentación (Anexo 7)	Concientizar a los participantes acerca del valor del feedback en los procesos de evaluación de resultados y promoción del cambio, sensibilizar al personal para que acepte retroalimentación de manera natural y sincera, así como aprovechar los resultados del feedback para acelerar el cambio institucional.	11:30 a 12:30
5	Almuerzo	Restaurar energías	12:30 a 14:00
6	Guías metodológicas para la sistematización de las experiencias de los cursos de postgrado (Anexo 8)	Garantizar que la evaluación curricular cuente con los elementos metodológicos, técnicas y herramientas para analizar experiencias y las interrelaciones de los diversos aspectos integrantes de los cursos de postgrado.	14:00 a 15:00
7	Dinámica de grupo para la motivación grupal (Anexo 9)	Estimular la conciencia grupal e institucional, romper barreras interpersonales que limitan el potencial del grupo, ayudar a las personas inhibidas a participar con apertura y emotividad, y desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza	15:00 a 16:00
9	El informe técnico (Anexo 10)	Responder a la necesidad de dar cuerpo y forma a las descripciones e interpretaciones de hechos estudiados, a las reflexiones surgidas de comparar un planteamiento teórico – metodológico con sus resultados concretos y a las ideas o propuestas que se derivan para estimular nuevas iniciativas.	16:00 a 17:00
10	Conclusiones y compromisos	Cierre del evento con la exposición de conclusiones y compromisos individuales, grupales e institucionales.	17:00 a 18:00

## Posterior al evento

Entrega de reporte sobre los siguientes aspectos particulares:

### 1. Apreciación general del evento, respecto a:

- ✦ Objetivo
- ✦ Beneficios
- ✦ Perfil del grupo
- ✦ Estructura didáctica

### 2. Apreciación de las actividades de coordinación del evento:

- ✦ Actividades previas y posteriores al evento
- ✦ Actividades durante el evento entre coordinadores y empresa consultora

### 3. Apreciaciones respecto a los logros alcanzados y los compromisos generados

- ✦ Respecto a los egresados
- ✦ Respecto a la Institución
- ✦ Respecto al currículo
- ✦ Respecto a la sistematización de la experiencia

### 4. Conclusiones y recomendaciones

- ✦ Respecto al evento
- ✦ Respecto a la forma y contenido de evaluación de los cursos de postgrado
- ✦ Respecto a las actividades posteriores al evento
- ✦ Respecto a las responsabilidades futuras

## Anexo 1

### Conferencia: Gestión de cambios

#### Contenido

##### Desarrollo de habilidades para identificar el cambio

- ✦ Importancia del ambiente de trabajo en los resultados
- ✦ Comunicación humana e institucional
- ✦ Análisis de la capacidad para identificar y solucionar problemas
- ✦ Barreras organizacionales

##### El proceso de cambio: formación y modificación

- ✦ Comportamiento en las instituciones
- ✦ Modelos de comportamiento organizacional
- ✦ Estrategias de conducción del cambio
- ✦ Clínica para implementar un programa de cambio

##### Desarrollo de la habilidad creativa para el cambio

- ✦ Elemento generador de cambios
- ✦ Frenos institucionales a la capacidad creadora
- ✦ Necesidad de desarrollar nuestra capacidad creadora
- ✦ Herramientas para sistematizar problemas y abordar el cambio

##### Creatividad para la administración del cambio

- ✦ Definición de roles y misiones para administrar el cambio
- ✦ Ejecución de los roles y misiones para dirigir el cambio
- ✦ Planeación y control del trabajo centrado en resultados
- ✦ Técnicas administrativas para coordinar el cambio institucional

##### Cómo se desarrolla la creatividad y el liderazgo para el cambio

- ✦ Sinergia y productividad institucional
- ✦ Capacidad creativa individual para organizar equipos para el cambio
- ✦ Funcionamiento de la mente y confianza en sí mismo
- ✦ Técnicas para desarrollar creatividad individual

## Anexo 2

### Dinámicas para generar confianza

#### Técnica

Competencia por equipos.

#### Desarrollo

Práctica de técnicas que permitan crear un ambiente fraterno, participativo y horizontal en el trabajo de formación; forma específica crear y recrear el conocimiento.

Actividades estructuradas que parten siempre de la práctica, o sea de lo que la gente sabe, vive y siente; las diferentes situaciones y problemas que enfrentan en su vida, y que en un programa educativo se plantean como temas a desarrollar.

#### Reglas

- ♣ Integración de equipos conforme a roles individuales para integrar grupos funcionales que logren el objetivo buscado aprovechando los talentos individuales.
- ♣ Evaluación intuitiva de cada participante según sus características y capacidades personales para integrar equipos funcionales para resolver las actividades planteadas por el instructor.
- ♣ Desarrollo de estrategias para solucionar los problemas y enfrentar exitosamente los retos que plantea la dinámica grupal.

## Anexo 3

### Conferencia: Liderazgo

#### Principios naturales del liderazgo

- ♣ La naturaleza humana y la administración
- ♣ Percepciones de clima organizacional
- ♣ Liderazgo para la transformación del clima organizacional
- ♣ Hábitos de la gente eficaz
- ♣ Efecto multiplicador del liderazgo

#### Hábitos del líder eficaz

- ♣ Autoconocimiento para la dirección efectiva
- ♣ Imaginación y conciencia
- ♣ Fuerza de voluntad
- ♣ Mentalidad de abundancia
- ♣ Valentía y respeto
- ♣ Creatividad
- ♣ Autorrenovación

### Liderazgo para el cambio

- ♣ Dirección y supervisión
- ♣ Corrientes de liderazgo
- ♣ Liderazgo con base en situaciones
- ♣ Estilos de dirección
- ♣ Desarrollo de los colaboradores

### Métodos y técnicas de supervisión

- ♣ Multihabilidades en supervisión
- ♣ Desarrollo de los colaboradores en el puesto de trabajo
- ♣ El liderazgo en la supervisión
- ♣ Motivación al personal
- ♣ Liderazgo asertivo

## Anexo 4

### Sistematización de experiencias

#### Importancia de la sistematización de experiencias

- ♣ Conceptualización básica
- ♣ Tipología, criterios y principios

#### El proceso metodológico

- ♣ La participación en la sistematización
- ♣ Finalidad y propósitos
- ♣ Diseño y validación
- ♣ Relación insumo – proceso – producto

#### Interacciones entre la sistematización y otros procesos

- ♣ Relaciones con el proceso de información
- ♣ Relaciones con la investigación
- ♣ Relaciones con la evaluación

#### Condiciones a considerar

- ♣ Disposición institucional
- ♣ Público destinatario
- ♣ Productos
- ♣ Estado de desarrollo de la experiencia
- ♣ Responsables
- ♣ Recursos

## Anexo 5

### Dinámica de integración grupal

#### Técnica

Equipos para el trabajo colectivo

#### Desarrollo

Fomentar la integración de equipos para resolver tareas con un solo propósito final. Esta técnica nos da elementos para discutir estrategias grupales y llegar al objetivo propuesto.

Teniendo el objetivo claro los equipos guían la discusión hacia el tema de interés y evitan la dispersión hacia otros aspectos que no son importantes para el tema en estos momentos.

El aspecto de la comunicación individual, grupal e intergrupal está presente en esta técnica.

#### Reglas

- ♣ Integración de equipos conforme al problema presentado por el facilitador, centrando la atención en los procesos de análisis y evaluación de situaciones.
- ♣ Diseño de planeación por escenarios para resolver el problema en cuestión.
- ♣ Requerirá análisis de problemas y toma de decisiones y esfuerzo físico grupal para alcanzar la meta.
- ♣ Desarrollo de estrategias y actividades múltiples para solucionar los problemas y enfrentar exitosamente los retos que plantea la dinámica grupal.

## Anexo 6

### Conferencia: Desarrollo de organizaciones inteligentes

#### Contenido

##### Arte y práctica de la organización abierta al aprendizaje

- ♣ Organizaciones inteligentes
- ♣ Expansión de capacidades para generar resultados
- ♣ Cultivar nuevos y expansivos patrones de pensamiento



### **Construyendo la organización inteligente**

- ♣ Pensamiento sistémico
- ♣ Dominio personal
- ♣ Modelos mentales
- ♣ Construcción de visión compartida
- ♣ Aprendizaje en equipo

### **Administración del desempeño**

- ♣ Establecimiento de metas
- ♣ Dar y recibir retroalimentación
- ♣ Administración de asignaciones por asesoría
- ♣ Reconocimiento del éxito

### **Aprovechamiento al máximo de las personas y equipos de trabajo**

- ♣ Enfocarse en el futuro
- ♣ Lograr las metas realistas
- ♣ Dar y recibir retroalimentación
- ♣ Marco para dar coach a los equipos de trabajo

## **Anexo 7**

### **Dinámica de retroalimentación**

#### **Técnica**

Evaluación de la actuación individual en el contexto grupal e institucional, de cara al proceso de evaluación de los cursos de postgrado en administración policial.

#### **Desarrollo**

El grupo en forma amena discute y analiza, en pequeños grupos, la participación de cada uno, en el contexto de las experiencias en los cursos de postgrado.

Se analizan efectos – causas, positivos – negativos, principales – secundarios, etc.

Se emitirán conclusiones y propuestas de acción individuales, grupales e institucionales.

#### **Reglas**

- ♣ Integración de equipos conforme actividades afines y experiencias similares en los cursos de postgrado.
- ♣ La valoración debe estar relacionada con las reglas de retroalimentación, es decir, valorar únicamente lo que podemos cambiar.
- ♣ Para facilitar el proceso y ampliar las perspectivas de valoración y búsqueda de alternativas de solución, cada grupo tendrá un tema o un grupo de temas específicos.

## Anexo 8

### Guías metodológicas para la sistematización de experiencias

#### Desarrollo metodológico y sistematización

- ✦ Aplicación de la guía metodológica
- ✦ El proceso prospectivo
- ✦ El proceso retrospectivo
- ✦ Aspectos a cuidar durante el desarrollo de la guía

#### Estructura y contenido de la estructura metodológica

- ✦ Público destinatario
- ✦ Características de la estructura y contenido
- ✦ Elementos preliminares
- ✦ Cuerpo central de la guía
- ✦ Elementos auxiliares

#### Ejercicio para integrar la experiencia

- ✦ Ejemplo de la estructura de una guía metodológica
- ✦ Estructura de la guía metodológica

## Anexo 9

### Dinámica de motivación grupal

#### Técnica

Actividad de alto impacto emocional y físico para descargar las energías y sentimientos grupales.

#### Desarrollo

El grupo se organiza en pequeños grupos, la tarea involucra procesos de colaboración, trabajo en equipo y comunicación intergrupal.

participación de cada uno, en el contexto de las experiencias en los cursos de postgrado.

Se analizan efectos – causas, positivos – negativos, principales – secundarios, etc.

Se emitirán conclusiones y propuestas de acción individuales, grupales e institucionales.

## Reglas

- ♣ Integración de equipos conforme a distintas inteligencias, pericias físicas y grados de entusiasmo para la colaboración.
- ♣ El resultado dependerá de las actividades globales de todos los grupos y demandará dosis extraordinarias de actividad física e intelectual.
- ♣ Para facilitar el proceso y ampliar las perspectivas de valoración y búsqueda de alternativas de solución, cada grupo tendrá un tema o un grupo de temas específicos.

## Anexo 10

### Informe técnico

#### El informe técnico

- ♣ Carácter e importancia
- ♣ Público destinatario
- ♣ Utilidad práctica

#### Estructura del informe

- ♣ Elementos preliminares
- ♣ Cuerpo del informe
- ♣ Elementos auxiliares

#### Preparación, edición e impresión

- ♣ Sugerencias generales
- ♣ Convenciones para la corrección de estilo
- ♣ Apoyos para la preparación de informes