

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA

PROFESORADO UNIVERSITARIO PARA EDUCACIÓN

SECUNDARIA Y SUPERIOR

RECURSOS DIGITALES EN LA ENSEÑANZA EN INSTITUTOS POLICIALES Y SU APLICACIÓN A LA FUNCIÓN DIARIA

Decana: Gabriela Rudón

Profesor: Sánchez Jorge Alberto

Alumna: Casullo Escartín María Soledad

RESUMEN: En el presente trabajo, se desarrollará la aplicación de recursos digitales en la enseñanza en el Instituto Universitario de la Seguridad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el marco de los cursos de ascenso a jerarquías de mandos medios, que puedan ser utilizados en la función policial diaria, contando con entrevistas que darán cuenta de la experiencia de docentes que dictan esos cursos, que a su vez cumplen funciones como personal policial.

PALABRAS CLAVES: ENSEÑANZA, RECURSOS DIGITALES. FORMACIÓN POLICIAL, EXPERIENCIA, PRAXIS.

INDICE:

MAPA CONCEPTUAL.....4

INTRODUCCIÓN…….....5

PREGUNTA PROBLEMA.....5

OBJETIVO GENERAL……...5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS…….....5

ANTECEDENTES……..…….6

JUSTIFICACIÓN……..……...8

CAPITULO 1 – POLICIA DE LA CIUDAD..... .9

1A) DEFINICION – MARCO JURIDICO.....9

1B) ESCALA JERÁRQUICA Y GRADOS.....10

1C) CUADRO DE OFICIALES DE SUPERVISIÓN.....10

CAPITULO 2 – B-LEARNING (BLENDED LEARNING O EDUCACIÓN HÍBRIDA).....12

2A) EDUCACIÓN.....12

2B) DEFINICION DE BLENDED LEARNING.....12

2C) DIFICULTADES DEL B-LEARNING O ENZEÑANZA HÍBRIDA……..13

2D)PROGRAMAS MÁS UTILIZADOS EN ENSEÑANZA VIRTUAL.....14

3) TRABAJO DE CAMPO……..17

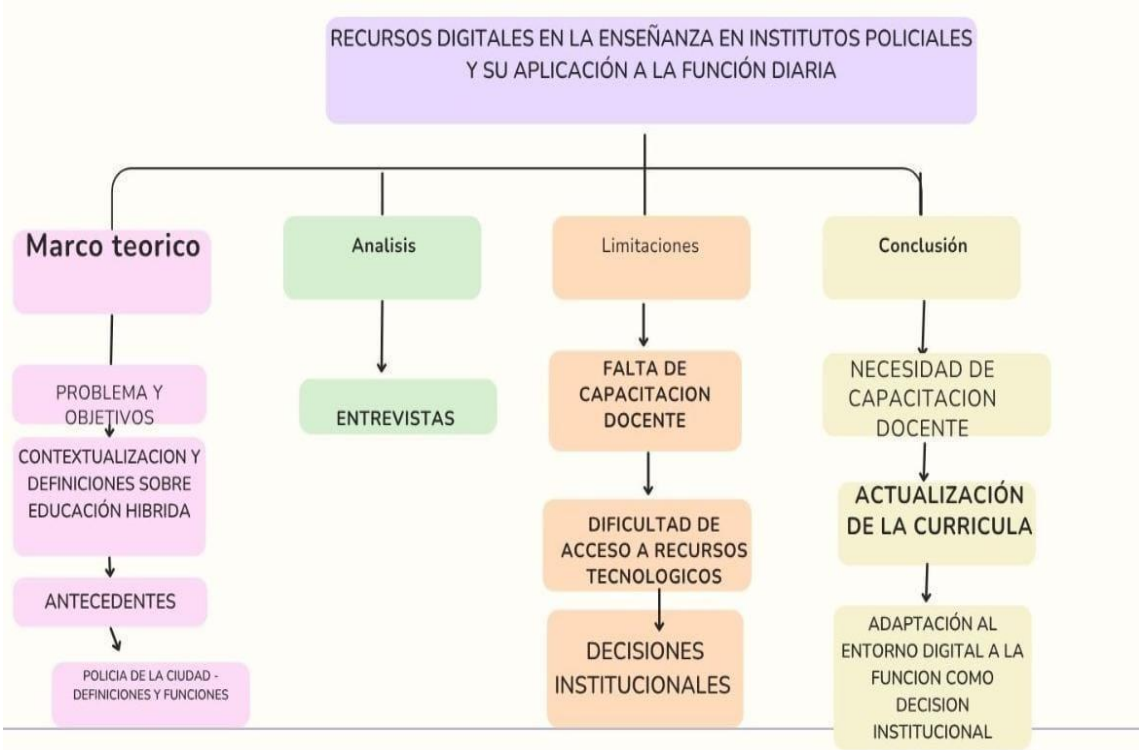
4)SINTESIS DE ENTREVISTAS.....18

5) CONCLUSIÓN.....20

6) BIBLIOGRAFIA.....23

7) ANEXO - ENTREVISTAS…….24 A 30

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN: En el contexto de la educación policial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la utilización de la enseñanza híbrida podría ser una estrategia innovadora para mejorar la formación de los mandos medios, es decir los oficiales de supervisión. Este trabajo práctico se centra en identificar los recursos digitales utilizados por los docentes del Instituto Universitario de Seguridad de la Ciudad en el curso de ascenso al grado inmediato superior (Inspectores y Principales), con el objetivo de determinar su aplicabilidad en la práctica diaria de las distintas funciones que cumplimentan y su potencial para mejorar la enseñanza híbrida en el marco de la educación en la escuela de formación.

PREGUNTA PROBLEMA:

¿Qué recursos digitales utilizaron los docentes de la materia Jefes de Servicio y Jefe de Judiciales – Cuestiones procesales en el ámbito de CABA, del curso de ascenso al grado inmediato superior del cuadro de Oficiales de Supervisión, dictada en el Instituto Universitario de Seguridad de la Ciudad, en el periodo de Abril a Noviembre del 2025, que puedan ser útiles para la enseñanza hibrida y aplicables en la práctica diaria de las funciones de dicho cuadro?

OBJETIVO GENERAL: Identificar los recursos digitales utilizados por los docentes de Derecho Penal y Derecho Procesal Penal, en el Instituto Universitario de la Seguridad de la Ciudad y su aplicación en la práctica real y diaria de las funciones que cumplen el cuadro de oficiales de supervisión que prestan funciones en la Policía de la Ciudad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Determinar la posibilidad de integrar recursos digitales en la enseñanza dirigida a la formación policial.

Determinar las necesidades de capacitación y apoyo para los docentes en la implementación de los recursos.

Examinar la percepción de los estudiantes sobre la efectividad de los recursos utilizados en la enseñanza híbrida en el Instituto Universitario de Seguridad de la Ciudad en el período y materia mencionados.

ANTECEDENTES:

1) Rodríguez, M., Latorre, C. F., & Ibarra, M. C. (2017). B-learning nuevas comprensiones, una propuesta para la educación superior.

Este texto es sobre una investigación sobre la implementación de un modelo de educación: blended learning o b-learning (un modelo educativo que combina la enseñanza tradicional en el aula con la educación en línea, utilizando la tecnología como complemento para potenciar el aprendizaje, similar a la educación híbrida en nuestro país), en dos instituciones de educación superior en Colombia: la Universidad de Santo Tomas y la Universidad Virtual Internacional. Analiza las características de los modelos educativos actuales en ambas instituciones y cómo pueden ser mejorados mediante la adopción de dicho sistema. Se identifican los nodos críticos, como la necesidad de definir y caracterizar el modelo institucional universitario, la integración de las tecnologías y la formación de docentes. Según Rodríguez, Latorre e Ibarra (2017), la implementación del b-learning requiere una definición clara del modelo institucional universitario y la integración de tecnologías.

2) Loayza, M. C. L., Sánchez, A. G. M., Bedoya, B. A. S., & Ortega, M. X. P. (2023). Recurso educativo digital como herramienta de retroalimentación en la educación superior modalidad híbrida. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, *8*(9), 27-47.

El artículo "Recurso educativo digital como herramienta de retroalimentación en la educación superior modalidad híbrida" de Loayza et al. (2023) explora el rol de los recursos digitales para la retroalimentación en la educación superior híbrida. Los autores argumentan que la integración de tecnologías digitales en la enseñanza puede contribuir a la mejorar la calidad de la retroalimentación y, en razón de ello aumentar el rendimiento de los estudiantes.
Los resultados evidenciaron que los recursos digitales mejoraron considerablemente la comprensión de los conceptos y la capacidad de aplicarlos en la práctica. "El recurso educativo digital diseñado para esta investigación mejoró significativamente la comprensión de los conceptos" (Loayza et al., 2023, p. 40).

El estudio también destaca la importancia de la interactividad y la personalización en la retroalimentación. Loayza et al. (2023) enfatizan la importancia de la

capacitación docente para aprovechar las tecnologías digitales en la enseñanza. Los autores sugieren que la retroalimentación personalizada es fundamental para el éxito académico en la educación superior híbrida (Loayza et al., 2023).

3) Acosta, O. G. M. (2015). Análisis del uso de las tecnologías de la información utilizada en el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos de la Escuela de formación de policías cabo segundo Froilán Jiménez Granda de la ciudad de Cuenca periodo 2014-2015 (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO).

Dicho trabajo de investigación surge en la ciudad de Cuenca específicamente en la Escuela de formación de policías “Cbos. Froilán Jiménez Granda”, en el cual se presenta un problema interno educativo, el cual consiste en que la mayor parte de alumnos, futuros policías reprueba el curso de “Informática y sus herramientas “, por lo tanto involucra el uso de aplicaciones que se considera que un policía debe dominar dentro de su quehacer policial, así es como se realizó un planteamiento del problema en el cual se evidenció que existe desinterés por parte de los señores policías al recibir nuevos conocimientos Tecnológicos, escasa de importancia por seguir capacitándose constantemente, programas obsoletos de capacitación continua en el uso de las TIC y discontinuidad de la formación tecnológica. Por ello el proyecto investigativo se sustentó en la recopilación de datos, la observancia de falta de la materia de informática dentro del curso de formación de policías y la escasa experiencia en el manejo de medios tecnológicos por parte de los alumnos; con todo ello se determinaron las conclusiones y recomendaciones para establecer la implementación de herramientas tecnológicas, que brindará accesibilidad a información tecnológica, permitiendo capacitar y actualizar en el uso de las tics a los futuros policías del Ecuador.

JUSTIFICACION:

Utilidad Metodológica e Implicaciones Prácticas

La enseñanza híbrida (aquella que es mixta entre presencial y virtual) se ha convertido en una estrategia fundamental para abordar los desafíos de la educación en la actualidad, dado el contexto de globalización y la escasez de tiempo que ocasiona la vida laboral el promedio de la población adulta. Sin embargo, implementarlos efectivamente requiere de recursos adecuados y darle el uso correcto. Esta investigación se focalizará en buscar, identificar recursos y estrategias utilizados en el curso mencionado, para poder utilizar los mismos en enseñanza híbrida en un futuro y a la vez utilizarlos como recurso en la práctica diaria de las funciones de mención.

La importancia de intensificar la mirada en estos recursos, es adaptar la función policial a la modernidad, y con ello no solamente perfeccionar en su praxis a quienes se encargan de la formación de los efectivos, sino también profesionalizar a estos últimos, a través transformar el uso de las aplicaciones cotidianas, en una herramienta útil para la instrucción, que a su vez minimice los tiempos, riesgos y costos operativos del accionar diario.

Encuadre metodológico:

La investigación será cualitativa. Se explorará aquellos recursos digitales pasibles de ser utilizados en la enseñanza de los cursos de ascenso al grado inmediato superior en el cuadro de oficiales de supervisión, la comprensión que tienen los docentes sobre los mismos, y como esos mismos recursos pueden ser utilizados a su vez en la función policial diaria. Se focalizará en los docentes del Instituto Superior de Seguridad de la Ciudad de Buenos Aires. Muestra: selección de docentes que dictan las materias Derecho Procesal Penal y Derecho Penal.

Instrumentación:

Entrevistas a los docentes a los fines de comprender su percepción sobre las herramientas digitales utilizadas para el curso /utilizables con posterioridad, en aquellos cursos.

CAPITULO 1 – POLICIA DE LA CIUDAD.

1A) DEFINICION – MARCO JURIDICO

Según el Artículo 69 de la Ley 5688 “SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES”, la Policía de la Ciudad es una institución civil armada, jerarquizada profesionalmente, depositaria de la fuerza pública del Estado en el ámbito de la Ciudad, con excepción de los lugares sujetos a jurisdicción federal”

Efectuando un análisis de la definición podemos identificar sus elementos. Las instituciones según Baremblit G. (2005)[1] “son árboles de decisión, es decir, una serie de prescripciones, prohibiciones y de opciones indiferentes, que guían la vida social, de manera consciente o no. Esas prescripciones son al mismo tiempo lógicas, éticas, estéticas, etc. (…). En este caso, es una institución que forma parte según el plexo normativo antes nombrado del sistema integral de seguridad pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, (Art. 8°) el cual tiene por finalidad la formulación, implementación y control de las políticas de seguridad pública desarrolladas en el ámbito local, aquellas referidas a las estrategias sociales de prevención de la violencia y el delito, así como las estrategias institucionales de persecución penal, de seguridad preventiva comunitaria y de seguridad compleja (Art. 6°) . Asimismo, observamos que es civil armada, lo cual indica que no tiene grado militar. Jerarquizada, refiere a su modo de organizar sus funciones, dividiendo a sus integrantes por grados en forma verticalista, para así deslindar funciones y responsabilidades. Profesionalmente dado que conforme el personal que integra el escalafón debe completar el curso correspondiente a cada grado, sobre lo cual se ahondará en el próximo ítem de este capítulo, y además de ello, cada año un Plan de Entrenamiento Anual. El contenido de todos los cursos nombrados, es definido año tras año por el Ministerio de Justicia y Seguridad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Por último, la definición hace referencia meramente al ámbito geográfico circunscribiéndose el mismo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a excepción de lugares sujetos a jurisdicción federal (vías de tren, zonas portuarias, edificios de la justicia federal, etc.), siendo este aspecto de poca importancia para el caso en estudio.

1B) ESCALA JERÁRQUICA Y GRADOS

Según el Artículo 124 de la Ley 5688, la escala jerárquica reconoce CUATRO (04) cuadros, distribuidos de la siguiente manera: El Cuadro de oficiales Superiores está integrado por el personal con estado policial que alcance los grados de Comisario General, Comisario Mayor y Comisario Inspector. El Cuadro de Oficiales de Dirección está integrado por el personal con estado policial que alcance los grados de Comisario y Subcomisario. El Cuadro de Oficiales de Supervisión está integrado por el personal con estado policial que alcance los grados de Principal e Inspector. El Cuadro de Oficiales Operativos está integrado por el personal con estado policial que alcance los grados de Oficial Mayor, Oficial Primero y Oficial.

Con respecto a ello, se puede apreciar, que se encuentra formulada de manera decreciente, tanto en nivel de toma de decisiones y responsabilidad, como de experiencia, siendo la jerarquía Oficial, la primera del escalafón, y Comisario General la última.

Asimismo hay que tener en cuenta que esta fuerza se encuentra compuesta de personal de origen propio, como también personal con experiencia de otras fuerzas, como Policía Federal Argentina, Policía de la Provincia de Buenos Aires, Ejercito Argentino, etc.

1C) CUADRO DE OFICIALES DE SUPERVISIÓN: El mismo se encuentra compuesto por los grados de Inspector y Principal. Dichos grados son alcanzados por el personal que registra entre 8 y 12 años de servicio, que hayan superado las correspondientes instancias de evaluación para alcanzar el grado. Tienen por función general el liderazgo sobre el personal del cuadro de oficiales operativos, ejerciendo. Ambos por habitualidad cumplimentan funciones similares o complementarias entre sí, a saber:

1) Funciones:

Jefe de administración: Es aquél Oficial de Supervisión, que tiene a su cargo la gestión interna del personal que integra cada repartición policial, en lo referente a cuestiones de mero trámite administrativo: licencias médicas, vacaciones, comunicación con otras dependencias y organismos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Aquello que en el ámbito empresarial se refiere como Oficina de Recursos Humanos.

Jefe de Judiciales: El Jefe de la Oficina de Judiciales está facultado para solicitar a otras dependencias u organismos ajenos a la Institución, o disponer en la propia, telefónicamente o por cualquier otro medio, el cumplimiento de las diligencias e informes judiciales que sean necesarios a la instrucción sumarial. En ese orden de cosas puede citar a ciudadanos para presentarse en sede policial

Jefe de Servicio: Organización y función del servicio de comisarias. Organigrama de los servicios de la Comisaria. Relación funcional y operativa con el jefe de la Dependencia, 2do, 3er y 4to Jefe Oficina de Judiciales. Oficina de Administración. Oficial de Guardia. Oficina de Logística. Jefe de Servicios Externos. Guardias. Fiscalización de los libros que se encuentran a cargo del Jefe de Servicios

CAPITULO 2 – B-LEARNING (BLENDED LEARNING O EDUCACIÓN HÍBRIDA)

2A) EDUCACIÓN

Previo definir la educación híbrida, es menester definir la educación. La educación conforme el paso del tiempo tuvo distintas definiciones y corrientes. Según Dewey (Manguan,2010) la educación es la suma de procesos por los cuales un grupo o sociedad, transmiten sus capacidades para poder asegurar su existencia y los desarrollos propios, Para García Hoz (Cabrera Valverde 1993) es el perfeccionamiento de las capacidades humanas, implicando un proceso de asimilación cultural y moral, porque se busca que quien aprende, incorpore idiomas, escalas de valores, teorías científicas, del medio en el que vive, y a su vez un proceso de separación individual porque éste desarrollará sus capacidades, reducirá sus limitaciones y descubrirá que actividades y relaciones le son más compatibles con sus propias características. Mientras que para Freire (Manguan,2010), el fenómeno de la educación se trata de un proceso de transformación social.

2B) DEFINICION DE BLENDED LEARNING

El Blended Learning o aprendizaje híbrido, ha ido evolucionando como una metodología educativa innovadora y alternativa que combina dos estilos: la educación tradicional y el e-learning. Se caracteriza por la integración de técnicas de enseñanza que operan en un entorno mixto o híbrido, donde se fusionan métodos de instrucción en línea y presenciales.

De acuerdo con Rodríguez, Latorre e Ibarra (2017), el Blended Learning combina la distribución de materiales de aprendizaje a través de plataformas digitales, tales como páginas web, foros de discusión, aplicaciones y correos electrónicos, con estrategias didácticas tradicionales como conferencias, clases y tutorías presenciales. Este enfoque permite una mayor flexibilidad en el aprendizaje, ya que los estudiantes pueden acceder al contenido educativo en sus propios tiempos, atendiendo a las dinámicas actuales del mundo laboral.

Además, Graham (2005) señala que este modelo educativo no solo se limita a hacer una mezcla de estos métodos de enseñanza, sino que busca maximizar las fortalezas de cada uno. La educación híbrida integra elementos de la enseñanza tradicional, como las clases presenciales y el uso de libros de texto,

con herramientas tecnológicas modernas, que incluyen tecnologías de información y comunicación (TIC), programas de software educativo y dispositivos móviles. Esto crea un entorno de aprendizaje más dinámico, interactivo y adaptado a las necesidades de los estudiantes contemporáneos.

La importancia del Blended Learning radica en su capacidad para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. A la dualidad modalidades educativas, se fomenta la motivación de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje más activo y participativo.

2C) DIFICULTADES DEL B-LEARNING O ENZEÑANZA HÍBRIDA

Como se puede apreciar en el trabajo de Rodríguez, Latorre y Ibarra (2017), una de las problemáticas recurrentes en el ámbito educativo es la falta de autodisciplina o autogestión en el estudiante. Esta condición puede incidir negativamente en su proceso de aprendizaje, en aquellos que requieren de una constante estimulación externa para alcanzar los objetivos académicos fijados por cualquier establecimiento educativo. La ausencia de habilidades de autorregulación puede limitar la capacidad de los estudiantes para gestionar su tiempo, mantener la concentración y motivarse de manera independiente, lo que repercute en su desempeño escolar (Zimmerman, 2002).

Asimismo, otra dificultad significativa es la falta de formación por parte de los docentes en el manejo de entornos digitales, lo que impide una intervención pedagógica efectiva en este contexto. Ello limita la capacidad de los profesores para diseñar, implementar y evaluar didácticas innovadoras que aprovechen las potencialidades de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), generando una brecha entre las demandas del entorno digital y la praxis educativa (Cobo & Moravec, 2011).

Otra problemática recurrente es la escasez de recursos técnicos, tales como computadoras, celulares, tablets o conexiones de internet de velocidad suficiente, que enfrentan los estudiantes. La mayoría de las instituciones focalizan la adaptación de las infraestructuras y recursos desde la perspectiva institucional, no teniendo en cuenta las condiciones o aptitudes del alumno. Esto genera que haya una limitación en la participación efectiva de los estudiantes en espacios educativos digitales y dificulta la equidad en el acceso a las oportunidades de aprendizaje (Van Dijk, 2020). La falta de recursos técnicos y la

desigualdad en el acceso a las tecnologías representan una verdadera dificultad para el éxito de los modelos educativos basados en la incorporación de tecnología.

En este contexto, resulta imperativo que las instituciones educativas diseñen políticas y estrategias que promuevan la formación pedagógica de los docentes, así como la dotación adecuada de recursos tecnológicos a los estudiantes.

2D) PROGRAMAS MÁS UTILIZADOS EN ENSEÑANZA VIRTUAL.

Herramientas digitales en la educación universitaria:

En la actualidad, las plataformas virtuales y aplicaciones colaborativas permiten a docentes y estudiantes interactuar de manera más eficiente, superando las barreras de tiempo y espacio. Este trabajo tiene como objetivo analizar diversas herramientas tecnológicas utilizadas en la educación superior, describiendo sus principales características, ventajas y aplicaciones, en el marco de las normas APA 2017.

Blackboard Collaborate

Blackboard Collaborate es una plataforma ampliamente utilizada en instituciones de educación superior, como la Universidad Abierta Interamericana. Esta herramienta permite la impartición de clases a través de videollamadas o videoconferencias, facilitando la interacción en tiempo real entre docentes y estudiantes. Una de sus principales ventajas es la posibilidad de compartir contenido multimedia, grabar las sesiones para su posterior revisión y acceder a las clases desde cualquier dispositivo, ya sea computadora, tablet o teléfono celular (Universidad Abierta Interamericana, 2023). Además, Blackboard Collaborate ofrece funciones como pizarras digitales, salas de trabajo en grupo y encuestas en vivo, lo que contribuye a una experiencia educativa más dinámica e inclusiva.

Zoom

Zoom se ha consolidado como una de las aplicaciones de videoconferencia más populares a nivel mundial, especialmente durante la pandemia de COVID-19. Esta herramienta permite realizar llamadas grupales, compartir pantalla y enviar mensajes escritos, lo que la convierte en una opción versátil tanto para clases sincrónicas como para reuniones de trabajo colaborativo (García & López, 2021).

Zoom destaca por su facilidad de uso, la calidad de audio y video, y la posibilidad de grabar las sesiones. Asimismo, ofrece funciones como la creación de salas de trabajo (breakout rooms), reacciones en tiempo real y la integración con otras aplicaciones educativas.

Moodle

Moodle es un entorno virtual de aprendizaje (EVA) que facilita la gestión de cursos, el acceso a materiales didácticos y la realización de actividades evaluativas. Los estudiantes pueden ingresar a la plataforma para descargar recursos, completar ejercicios, participar en foros de discusión y realizar evaluaciones en línea (Pérez et al., 2020). Moodle permite a los docentes hacer un seguimiento detallado del progreso de los alumnos, generando reportes de desempeño y adaptando las estrategias pedagógicas según las necesidades detectadas. Además, la plataforma es altamente personalizable y cuenta con una amplia comunidad de desarrolladores que contribuyen a su mejora continua.

Kahoot

Kahoot es una aplicación interactiva que introduce elementos lúdicos en el proceso de aprendizaje. Los docentes pueden crear cuestionarios personalizados para ser resueltos en clase, ya sea de manera individual o grupal. Los estudiantes participan respondiendo preguntas en tiempo real, lo que fomenta la motivación y el compromiso con la materia (Rodríguez & Martínez, 2019). Kahoot permite modificar el tiempo de respuesta, añadir imágenes o videos y reutilizar cuestionarios creados por otros usuarios, lo que facilita la adaptación de los contenidos a diferentes contextos educativos. Su enfoque gamificado contribuye a mejorar la retención de conocimientos y el aprendizaje significativo.

Google Classroom

Google Classroom es una plataforma integral para la gestión de clases virtuales. Permite crear y organizar cursos, asignar tareas, calificar trabajos y realizar videoconferencias a través de Google Meet. Además, se integra con otras aplicaciones de Google, como Drive, Forms y YouTube, lo que amplía las posibilidades de colaboración y acceso a recursos (Google, 2022). Google Classroom facilita la comunicación entre docentes y estudiantes mediante anuncios, comentarios y devoluciones personalizadas. Su interfaz intuitiva y la

posibilidad de acceder desde cualquier dispositivo la convierten en una herramienta fundamental para la educación a distancia y el aprendizaje híbrido.

Google Drive

Google Drive es un servicio de almacenamiento en la nube que permite guardar, compartir y editar archivos de manera colaborativa. Los usuarios pueden acceder a documentos, hojas de cálculo, presentaciones y otros tipos de archivos desde cualquier dispositivo con conexión a internet (Google, 2022). Una de las principales ventajas de Google Drive es la posibilidad de trabajar en tiempo real con otros usuarios, lo que favorece el trabajo en equipo y la co-creación de contenidos. Además, la integración con otras aplicaciones de Google facilita la organización y gestión de los recursos educativos.

Skype

Skype es una herramienta de comunicación que ofrece servicios de mensajería instantánea, videollamadas, reuniones en línea y control remoto de escritorio. Aunque en los últimos años ha sido superada en popularidad por otras aplicaciones, sigue siendo utilizada en contextos educativos y profesionales por su estabilidad y facilidad de uso (Microsoft, 2021). Skype permite grabar llamadas, compartir archivos y mantener conversaciones grupales, lo que la convierte en una opción válida para tutorías, asesorías y reuniones de trabajo académico.

Microsoft Teams

Microsoft Teams es una plataforma de colaboración que integra funciones de mensajería, videollamadas, almacenamiento de archivos y gestión de tareas. Similar a Google Classroom y Drive, Teams permite crear espacios de trabajo para diferentes cursos o proyectos, facilitando la comunicación y el intercambio de información entre los miembros del equipo (Microsoft, 2021). Además, se integra con otras aplicaciones de Microsoft, como OneDrive, Word, Excel y PowerPoint, lo que potencia la productividad y la organización del trabajo académico.

TRABAJO DE CAMPO

ENTREVISTA A DOCENTES:

1) ¿CUÁL ES SU FUERZA DE ORIGEN, INCLUYENDO A QUE CUADRO PERTENECÍA AL MOMENTO DEL TRASPASO Y CANTIDAD DE AÑOS DE SERVICIO?
2) ¿EN QUÉ ESPECIALIDAD /ÁREA DESEMPEÑA SUS FUNCIONES?
3) ¿QUÉ FORMACIÓN DOCENTE POSEE? ¿HACE CUANTO QUE SE DESEMPEÑA COMO TAL?
4) ¿CUALES ELEMENTOS DIGITALES UTILIZÓ EN LA MATERIA QUE SE ENCUENTRA ENSEÑANDO? ¿FORMAN PARTE DE LA CURRÍCULA?
5) ¿RECIBIÓ FORMACIÓN AL RESPECTO?
6) EN SU SERVICIO DIARIO, ¿OBSERVA LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS DIGITALES POR PARTE DEL PERSONAL QUE DETENTA LAS JERARQUIAS DE INSPECTOR Y PRINCIPAL?
7) SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES POSITIVA, DICHO PERSONAL ¿IMPARTE ACADEMIAS O INSTRUYE AL PERSONAL SUBALTERNO RESPECTO DE ELLO?
8) ¿PIENSA QUE ES NECESARIO LA ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA LA MEJORA DEL SERVICIO DE SEGURIDAD HACIA LA COMUNIDAD?
9) ¿SOBRE CUALES ELEMENTOS A SU ENTENDER, ES NECESARIO PROFUNDIZAR LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO?
10) ¿QUÉ ELEMENTOS DE LOS ANTES DESCRIPTOS INCLUIRÍA COMO TEMA DE ENSEÑANZA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PROFESIONAL?

4) Síntesis de las entrevistas:

Formación docente: Los entrevistados tienen 3 tipos de formación: tramo pedagógico, profesorado universitario o nula, es decir sin instrucción formal en docencia. Asimismo, todas las formaciones antes consignadas no fueron provistas por la casa de estudios, sino que cada uno de los docentes se la procuró a sí mismo en ambos casos en la Universidad Tecnológica Institucional. Con lo cual, es evidente que existe una necesidad imperativa de no solo mejorar la formación de fondo en cuanto herramientas tecnológicas, sino de exigir o brindar aquella de forma respecto de aspectos pedagógicos. Debe migrar e una actitud pasiva a una actitud activa en la formación docente, no dejando librado al azar y libre albedrío de cada uno.

Uso de tecnologías digitales: Los docentes utilizan las siguientes herramientas digitales como Google Classroom, Zoom, Moodle, Microsoft Teams y Kahoot. La utilización de tecnologías digitales es más común en áreas de investigación y no tanto en las comisarías vecinales. Pero acorde los dichos de los entrevistados es necesaria en la totalidad de las funciones dado que es adaptarse a las necesidades del público en general, como así también a las nuevas formas de delincuencia y la comunicación entre estos para poder hacer una prevención asertiva.

Los desafíos identificados por los entrevistados revelan una desconexión sistémica entre la potencial formación y su aplicación efectiva en las tareas diarias del servicio policial.

Doble Brecha de Habilidades: Uno de los principales obstáculos para trasladar el conocimiento digital del aula a la práctica radica en la ausencia de formación docente a nivel institucional. Los entrevistados que poseen la habilidad técnica de utilizar recursos digitales carecen de la habilidad pedagógica necesaria para enseñarlos y motivar su uso, y viceversa.

Urgencia en la Formación Práctica: Existe una necesidad crítica de formación específica en herramientas de comunicación, gestión de redes sociales y seguridad informática aplicada directamente a la práctica policial en toda su gama: prevención, investigación, atención al público, comunicación con la justicia, asistencia a las víctimas, etc.

Limitación de Tiempo y Prioridades Institucionales: Otro desafío manifiesto es la falta de tiempo asignado para la retransmisión y consolidación de estos conocimientos en las distintas dependencias policiales (en las llamadas academias). La institución, según la percepción de los docentes, prioriza constantemente la formación en la prevención del delito en el servicio externo (patrullaje, operativos de saturación, servicios en eventos masivos) y no dota al personal de las herramientas digitales que podrían facilitar tareas diarias y optimizar recursos, que habitualmente son escasos, dado que faltan recursos humanos y materiales el 90% del tiempo.

Optimización de Recursos Humanos: La implementación de estas herramientas podría reducir significativamente las "horas hombre" dedicadas a tareas rutinarias. Por ejemplo, una entrevista con un denunciante o testigo correctamente registrada por videollamada podría omitir el desplazamiento de la persona a la comisaría, simplificando la logística para ambas partes, la institución y el ciudadano que no debe descuidar sus obligaciones y actividades diarias para concurrir. Además, esta digitalización reduciría drásticamente los tiempos de espera, un factor que a menudo desalienta a las personas a efectuar denuncias o declaraciones necesarias.

Conclusiones:

En resumen, las entrevistas realizadas a los docentes del Instituto Superior de Seguridad Pública arrojan como conclusión una necesidad imperiosa de actualización y capacitación sistémática en herramientas tecnológicas y metodologías pedagógicas para elevar sustancialmente la calidad de la formación y por consecuencia del servicio de seguridad hacia la comunidad. Los hallazgos revelan que la falta de formación institucional, escasez de tiempo y limitación de recursos constituyen una barrera significativa que restringe la adopción efectiva de tecnologías digitales en la praxis policial, impactando en forma directa sobre la eficiencia y la accesibilidad del servicio.

La Transformación Digital como Imperativo Estratégico, no como Opción

La era digital no solo ha transformado las interacciones sociales, sino también las diferentes modalidades de la delincuencia (estafas virtuales, ciberacoso, robo de identidad, extorsión por difusión imágenes íntimas, uso de plataformas para la comunicación y financiamiento del crimen organizado (por ejemplo, hay evidencia de que utilizan criptomonedas para financiarse y trasladar grandes masas de dinero de un rincón del mundo al otro en segundos). En este contexto, la adopción tecnológica en la formación y en la práctica policial deja de ser un valor opcional para convertirse en un imperativo.

La institución debería reconocer que:

La Seguridad del Siglo XXI es Digital: La prevención del delito asertiva depende hoy de la capacidad de la policía para gestionar grandes volúmenes de datos, comunicarse eficientemente y utilizar herramientas que permitan una respuesta rápida y basada en evidencia.

Alineación con las Expectativas Ciudadanas: Los ciudadanos esperan servicios públicos que se adecúen a sus prácticas de vida, incluyendo la posibilidad de realizar gestiones (como denuncias o consultas) de forma remota y rápida, lo que repercutirá en una mejora de la confianza pública.

De la Formación a la Práctica

Actualmente, la institución se encuentra atrapada en un círculo vicioso: los docentes se autogestionan la formación tecnológica, pero carecen de la pedagogía para enseñarla, y la institución prioriza lo urgente sobre lo importante o sea la capacitación, lo que impide la tradición efectiva de habilidades.

Para romper este ciclo, se requiere una inversión estratégica enfocada en dos pilares simultáneos:

Formación Docente Integral: Proveer, y no solo exigir, una formación que abarque tanto las herramientas digitales (el "qué") cómo la didáctica (el "cómo"). Solo con docentes idóneos en ambos campos se garantizará que los conocimientos sean aplicables.

Inclusión Obligatoria en Currículo: La implementación de módulos de tecnología y gestión digital en los programas de formación es un paso crucial. Los cursos de ascenso deben ser entendidos y utilizados como la etapa de actualización profesional por excelencia, corrigiendo las deficiencias de la formación inicial y asegurando que los futuros líderes dentro de la institución sean tecnológicamente competentes para poder comandar al personal hacia una efectiva aplicación de todo lo narrado.

La Optimización de Recursos: Reducción de Costos y Horas Hombre

La inversión en tecnología y capacitación se traduce directamente en un ahorro operacional significativo. El principal argumento de los entrevistados sobre la priorización de las tareas de servicio externo se cae ante la evidencia de que las herramientas digitales pueden liberar recursos humanos.

Reducción de Tiempos: El uso de videollamadas para entrevistas a denunciantes o testigos no solo mejora la experiencia del ciudadano (reduciendo traslados y tiempos de espera, que suelen ser motivo de queja y desistimiento), sino que también libera personal administrativo y policial que de otro modo estaría dedicado a la gestión presencial.

Aprovechamiento de la Presencialidad: Las horas hombre que se ahorran en tareas rutinarias (registro de datos manual, traslado de expedientes en papel) pueden ser redirigidas a actividades que requieran de forma irrestricta la

presencialidad, como el patrullaje estratégico, la investigación compleja o la interacción comunitaria.

Es crucial que la institución:

Establezca Mecanismos de Evaluación: Diseñar métodos para medir el impacto de la formación digital en la práctica policial real (ej. tiempo de respuesta, encuestas de satisfacción, calidad de las denuncias, reducción de errores).

Retroalimentación Constante: Crear canales para que los docentes y el personal operativo informen sobre la funcionalidad y aplicabilidad de las herramientas y la formación recibida, para poder reforzar aquellos conceptos que no se tienen del todo claros o que directamente no se poseen.

Adaptación Curricular Rápida: La tecnología evoluciona rápidamente, así debería hacerlo la planificación de la currícula, sin demoras burocráticas.

Únicamente a través de esta formación integral, actualizada y con un fuerte respaldo institucional, el personal policial se encontrará en condiciones óptimas para enfrentar los desafíos de la seguridad en la era digital y brindar un servicio eficiente, de calidad y cercano a la ciudadanía.

6) BIBLIOGRAFÍA

Rodríguez, M., Latorre, C. F., & Ibarra, M. C. (2017). B-learning nuevas comprensiones, una propuesta para la educación superior.

Loayza, M. C. L., Sánchez, A. G. M., Bedoya, B. A. S., & Ortega, M. X. P. (2023). Recurso educativo digital como herramienta de retroalimentación en la educación superior modalidad híbrida. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 27-47.

Acosta, O. G. M. (2015). Análisis del uso de las tecnologías de la información utilizada en el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos de la Escuela de formación de policías cabo segundo Froilán Jiménez Granda de la ciudad de Cuenca periodo 2014-2015 (TESIS DOCTORAL, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO).

J. M. Cabrera Valverde. (1993) EL CONCEPTO DE PERSONA EN LA EDUCACION PERSONALİZADA , Revista Educación 17(1): 87-93, 1993

I.V. Manguán (2010) Conceptualización de la educación , Universitat Oberta de Catalunya

García, M., & López, J. (2021). El impacto de Zoom en la educación superior durante la pandemia. Revista de Tecnología Educativa, 15(2), 45-60.

Google. (2022). Google Classroom y Google Drive: herramientas para la educación. Recuperado de https://edu.google.com

Microsoft. (2021). Microsoft Teams y Skype en la educación. Recuperado de https://www.microsoft.com

Pérez, L., Gómez, A., & Torres, S. (2020). Moodle como entorno virtual de aprendizaje en universidades latinoamericanas. Educación y Tecnología, 8(1), 23-35.

Rodríguez, F., & Martínez, P. (2019). Gamificación en el aula: el caso de Kahoot. Innovación Educativa, 12(3), 78-89.

Universidad Abierta Interamericana. (2023). Uso de Blackboard Collaborate en la educación a distancia. Recuperado de https://www.uai.edu.ar

ANEXO

ENTREVISTADO 1 – DIEGO G. JEFE A CARGO DE COMISARIA VECINAL

1) ¿CUÁL ES SU FUERZA DE ORIGEN, INCLUYENDO A QUE CUADRO PERTENECÍA AL MOMENTO DEL TRASPASO Y CANTIDAD DE AÑOS DE SERVICIO? FUERZA DE ORIGEN: POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, PERTENECÍ AL CUADRO DE SUBOFICIALES, MI ULTIMA JERARQUIA PREVIO AL TRASPASO FUE CABO PRIMERO, Y TENGO 20 AÑOS DE SERVICIO.

2) ¿EN QUÉ ESPECIALIDAD /ÁREA DESEMPEÑA SUS FUNCIONES? ACTUALMENTE ME DESEMPEÑO COMO JEFE DE UNA COMISARÍA VECINAL, HABIENDO PASADO PREVIAMENTE POR AREAS DE INVESTIGACIONES EN DIFERENTES AMBITOS TERRITORIALES

3) ¿QUÉ FORMACIÓN DOCENTE POSEE? ¿HACE CUANTO QUE SE DESEMPEÑA COMO TAL? POSEO TRAMO PEDAGOGICO CURSADO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL, Y COMENCE A DAR LOS CURSOS HACE 6 AÑOS.

4) ¿CUALES ELEMENTOS DIGITALES UTILIZÓ EN LA MATERIA QUE SE ENCUENTRA ENSEÑANDO? ¿FORMAN PARTE DE LA CURRÍCULA? UTILICÉ GOOGLE CLASSROOM, ZOOM Y MOODLE QUE ES LA PLATAFORMA QUE UTILIZA DE BASE EL INSTITUTO.

5) ¿RECIBIÓ FORMACIÓN AL RESPECTO? SOLAMENTE RESPECTO AL CAMPUS DE MOODLE

6) EN SU SERVICIO DIARIO, ¿OBSERVA LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS DIGITALES POR PARTE DEL PERSONAL QUE DETENTA LAS JERARQUIAS DE INSPECTOR Y PRINCIPAL? SI, ES COMÚN QUE EN EL CONTACTO DIARIO CON LAS PERSONAS QUE VIENEN A REQUERIR LOS SERVICIOS DE LA COMISARÍA SE UTILICEN APLICACIONES COMO WHATSAPP, SKYPE, FACEBOOK E INSTAGRAM, DADO QUE EN MUCHAS OCASIONES LAS PERSONAS QUE SUFREN DISTINTOS TIPOS DELITOS, SE PRESENTAN CON PRUEBAS DIGITALES O INCLUSO, SON VICTIMAS DE DELITOS COMETIDOS MEDIANTE MEDIOS DIGITALES.

7) SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES POSITIVA, DICHO PERSONAL ¿IMPARTE ACADEMIAS O INSTRUYE AL PERSONAL SUBALTERNO RESPECTO DE ELLO? NO, LAS ACADEMIAS O “CLASES” POR ASÍ DECIRLO, SON RESPECTO A PROCEDIMIENTOS POLICIALES DESTINADOS A LAS FUNCIONES DE PREVENCIÓN EN LA VÍA PÚBLICA, MAS QUE SOBRE LA TOMA DE DENUNCIAS EN DEPENDENCIA O LA RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA DIGITAL.

8) ¿PIENSA QUE ES NECESARIO LA ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA LA MEJORA DEL SERVICIO DE SEGURIDAD HACIA LA COMUNIDAD? SI, ES NECESARIO, POR LAS RAZONES QUE EXPLIQUÉ ANTES, SI BIEN LAS GENERACIONES VAN AVANZANDO CADA VEZ MAS CON RESPECTO AL MANEJO DE LA TECNOLOGÍA, ES IMPERATIVO CAPACITAR AL PERSONAL TANTO SUPERIOR COMO SUBALTERNO RESPECTO DE ENTORNOS DIGITALES, PORQUE NO SE PUEDE PROVEER UN SERVICIO DE SEGURIDAD INTEGRAL, SI NO SE ESTA INSERTO EN LA MISMA REALIDAD QUE EL RESTO DE LA SOCIEDAD.

9) ¿SOBRE CUALES ELEMENTOS A SU ENTENDER, ES NECESARIO PROFUNDIZAR LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO? ME PARECERÍA INTERESANTE QUE LAS HERRAMIENTAS SOBRE TODO DE COMUNICACIÓN COMO SON LAS REDES SOCIALES CON LAS QUE HABITUALMENTE CONCURREN LOS VECINOS QUE SE ACERCAN, COMO ASÍ TAMBIÉN MEDIOS DIGITALES QUE NOS PUEDAN SERVIR PARA PODER ESTABLECER UNA COMUNICACIÓN CON QUIZAS ALGUNA PERSONA QUE SE ENCUENTRE IMPEDIDA PARA CONCURRIR A DECLARAR. YO TENGO 45 AÑOS Y AUN ME ADAPTO A TODO, PERO HAY PROFESORES Y JEFES DE MAYOR EDAD, QUE AL NO TENER LA FACILIDAD, NO PUEDEN TRANSMITIR ESE CONOCIMIENTO, POR EJEMPLO, PODER UTILIZAR SKYPE, PARA TENER ALGUN TIPO DE INTERACCION CON EL ALUMNADO, YA LES DEJARÍA EN CLARO A LA VEZ, UN MEDIO DE COMUNICACIÓN MAS. TAMPOCO SE ENSEÑA A UTILIZAR APLICACIONES DE TRADUCCIÓN, GRUPOS CERRADOS DE FACEBOOK QUE PERFECTAMENTE CON ACCESO PRIVADO PODRÍAMOS UTILIZAR PARA COMPARTIR CONTENIDO DE LAS CLASES Y TAMBIÉN, ENSEÑARÍA OTRA HERRAMIENTA MODERNA DE COMUNICACIÓN Y DE RECOLECCION

DE EVIDENCIA, TODO ESTO, NO ESTA EN LA CAPACITACIÓN DOCENTE, SOLO LO QUE TIENE QUE VER CON EL CAMPUS, SI EL DOCENTE PONE ALGO MAS, ES PORQUE LO TRAE DE AFUERA.

10) ¿QUÉ ELEMENTOS DE LOS ANTES DESCRIPTOS INLUIRÍA COMO TEMA DE ENSEÑANZA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PROFESIONAL? LA PRACTICA PROFESIONAL, MEJORARÍA COMO DIJE, CON HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN. Y A LA VEZ SERÍA INTERESANTE A NIVEL INSTITUCIONAL QUE LAS ACADEMIAS O “CLASES” QUE SE IMPARTEN A DIARIO MEDIANTE MAIL U ORDENES DEL DÍA INTERNAS, VERSEN SOBRE ESTOS TEMAS, PORQUE SUELEN SER REITERATIVAS DE LA OPERATIVIDAD DE LA VÍA PÚLICA O LOS PRIMEROS AUXILIOS, QUE SI BIEN SON EL PILAR DE LA PRACTICA DE ESTA PROFESION, NO SON LA UNICA MANERA DE PREVENIR O HACER A LA SEGURIDAD. SIENDO REITERATIVO, NO SE PUEDE ESTAR POR FUERA DE LO QUE LA SOCIEDAD HABITUALMENTE UTILIZA.

ENTREVISTADO 2– JUAN M. - A JEFE DE BRIGADA EN HOMICIDIOS

1) ¿CUÁL ES SU FUERZA DE ORIGEN, INCLUYENDO A QUE CUADRO PERTENECÍA AL MOMENTO DEL TRASPASO Y CANTIDAD DE AÑOS DE SERVICIO? FUERZA DE ORIGEN: POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, PERTENECÍ AL CUADRO DE OFICIALES, MI ULTIMA JERARQUIA PREVIO AL TRASPASO FUE SUBINSPECTOR, Y TENGO 12 AÑOS DE SERVICIO

2) ¿EN QUÉ ESPECIALIDAD /ÁREA DESEMPEÑA SUS FUNCIONES? ACTUALMENTE ME DESEMPEÑO COMO JEFE DE BRIGADA EN HOMICIDIOS, PREVIO A ELLO SIEMPRE ESTUVE COMISARÍA

3) ¿QUÉ FORMACIÓN DOCENTE POSEE? ¿HACE CUANTO QUE SE DESEMPEÑA COMO TAL? NO POSEO NADA FORMAL COMO DOCENTE, PERO EMPECÉ A DAR LOS CURSOS HACE 3 AÑOS.

4) ¿CUALES ELEMENTOS DIGITALES UTILIZÓ EN LA MATERIA QUE SE ENCUENTRA ENSEÑANDO? ¿FORMAN PARTE DE LA CURRÍCULA? UTILICÉ MICROSOFT TEAMS, KAHOOT Y MOODLE.

5) ¿RECIBIÓ FORMACIÓN AL RESPECTO? SOLAMENTE RESPECTO AL CAMPUS DE MOODLE.

6) EN SU SERVICIO DIARIO, ¿OBSERVA LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS DIGITALES POR PARTE DEL PERSONAL QUE DETENTA LAS JERARQUIAS DE INSPECTOR Y PRINCIPAL? SI, EN MI ÁREA ES VITAL PARA CONDUCIR LAS INVESTIGACIONES, INDIVIDUALIZAR PERSONAS, SOBRE TODO A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES, COMO ASÍ TAMBIÉN EL MANEJO DE PROGRAMAS QUE TIENE QUE VER CON IMÁGENES, CÁMARAS, ETC. GRAN PARTE DE LA EVIDENCIA HOY EN DÍA ES DIGITAL, LAS VÍCTIMAS APORTAN REDES Y A VECES EL CONTRASTAR UNA RED SOCIAL CON UNA FOTO PRONTUARIAL PUEDE CONLLEVAR A IDENTIFICAR UN IMPUTADO Y MATERIALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS.

7) SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES POSITIVA, DICHO PERSONAL ¿IMPARTE ACADEMIAS O INSTRUYE AL PERSONAL SUBALTERNO RESPECTO DE ELLO? SI, SI BIEN NO TENEMOS EL TIEMPO NECESARIO PARA REALIZAR ACADEMIAS APROPIADAS CON TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS, PIZARRON, PROYECTORES ETC, DADO QUE ADEMÁS DE INVESTIGAR VAMOS A GRAN CANTIDAD DE SERVICIOS TRATO DE INSTRUIR AL PERSONAL QUE TENGO ASIGNADO PARA QUE PUEDA DESPLEGAR ESTAS TAREAS.

8) ¿PIENSA QUE ES NECESARIO LA ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA LA MEJORA DEL SERVICIO DE SEGURIDAD HACIA LA COMUNIDAD? SI, ES NECESARIO EN TODOS LOS GRADOS, PARA EL PERSONAL SUBALTERNO REALIZAR LA TAREA, Y PARA LOS DE SUPERVISION PARA ARRIBA ES DECIR DE INSPECTOR HASTA LA JERARQUIA MAS ALTA PODER EJERCER LA CORRECTA FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO,

9) ¿SOBRE CUALES ELEMENTOS A SU ENTENDER, ES NECESARIO PROFUNDIZAR LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO? ME GUSTARÍA QUE SE UTILICEN TODAS LAS PLATAFORMAS Y REDES, EN VEZ DE PROHIBIRLA POR TEMOR A LAS DISTRACCIONES DEL PERSONAL, SINO CAPACITAR PARA PODER VOLCAR EN EL ALUMNADO UN USO RESPONSABLE Y EFECTIVO. EL INSTITUTO SOLO PROVEE FORMACIÓN CON RESPECTO A LA PLATAFORMA PROPIA, Y ALGUNA QUE OTRA HERRAMIENTA PEDAGOGICA.

10) ¿QUÉ ELEMENTOS DE LOS ANTES DESCRIPTOS INLUIRÍA COMO TEMA DE ENSEÑANZA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PROFESIONAL? MAS ALLA DE LAS REDES, TAMBIÉN SERÍA CONVENIENTE APRENDER A MANEJAR TODAS LAS APLICACIONES DE VIDEOCONFERENCIA PARA AGILIZAR LA OBTENCIÓN DE TESTIMONIOS, INCLUSO SERVIRÍA UTILIZARLAS DURANTE LOS CURSOS PARA AGGIORNARSE CON EL USO EN UN ENTORNO AMIGABLE. SE ME OCURRE QUE TAMBIÉN MAS ALLÁ DE UTILIZAR PARA ALGO A DISTANCIA, INCLUSIVE SE PODRÍA UTILIZAR PARA TOMAR TESTIMONIOS A GENTE QUE DESEA QUE SEA RESERVADO, PARA CUIDARLOS, QUE NO SEAN VISTOS CON EL PERSONAL POLICIAL O INGRESANDO A UNA COMISARÍA A DECLARAR, SERÍA UN MEJOR PROVEER EN EL CUIDADO Y SEGURIDAD DE LOS CIUDADANOS.

ENTREVISTADO 3– WALTER B. JEFE DE JUDICIALES EN COMISARÍA VECINAL

1) ¿CUÁL ES SU FUERZA DE ORIGEN, INCLUYENDO A QUE CUADRO PERTENECÍA AL MOMENTO DEL TRASPASO Y CANTIDAD DE AÑOS DE SERVICIO? FUERZA DE ORIGEN: POLICÍA FEDERAL ARGENTINA, PERTENECÍ AL CUADRO DE OFICIALES, MI ULTIMA JERARQUIA PREVIO AL TRASPASO FUE INSPECTOR, Y TENGO 20 AÑOS DE SERVICIO

2) ¿EN QUÉ ESPECIALIDAD /ÁREA DESEMPEÑA SUS FUNCIONES? ACTUALMENTE ME DESEMPEÑO COMO JEFE DE JUDICIALES EN COMISARIA, ANTES HICE TAMBIEN ALGO DE ADMINISTRACION, PERO CASI TODO EN COMISARIA

3) ¿QUÉ FORMACIÓN DOCENTE POSEE? ¿HACE CUANTO QUE SE DESEMPEÑA COMO TAL? POSEO EL PROFESORADO QUE DA LA U.T.N. PORQUE SOY ABOGADO Y ELEGÍ ESE CAMINO DE FORMACIÓN. DOY CLASES EN EL INSTITUTO HACED 4 AÑOS Y EL AÑO PASADO COMENCÉ A DAR CLASES EN LA UNIVERSIDAD COMO AYUDANTE DE CÁTEDRA

4) ¿CUALES ELEMENTOS DIGITALES UTILIZÓ EN LA MATERIA QUE SE ENCUENTRA ENSEÑANDO? ¿FORMAN PARTE DE LA CURRÍCULA? UTILICÉ ZOOM, GOOGLE MEEGTS Y MOODLE.

5) ¿RECIBIÓ FORMACIÓN AL RESPECTO? SOLAMENTE RESPECTO AL CAMPUS DE MOODLE.

6) EN SU SERVICIO DIARIO, ¿OBSERVA LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS DIGITALES POR PARTE DEL PERSONAL QUE DETENTA LAS JERARQUIAS DE INSPECTOR Y PRINCIPAL? LA VERDAD QUE NO ES LO MÁS HABITUAL, MAS ALLA DE WHATSAPP DADO QUE TODAS LAS GUARDIAS Y DESTINOS CUENTAN CON EL PARA UNA COMUNICACIÓN AGIL CON MAGISTRADOS Y CIUDADANOS. MUCHAS VECES LAS PERSONAS VIENEN A LA COMISARÍA A EFECTUAR DENUNCIAS Y APORTAN VIDEOS, AUDIOS Y FOTOS POR ESE MEDIO.

7) SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES POSITIVA, DICHO PERSONAL ¿IMPARTE ACADEMIAS O INSTRUYE AL PERSONAL SUBALTERNO RESPECTO DE ELLO? (SE OMITE LA PREGUNTA PORQUE EN ESTE CASO FUE NEGATIVA)

8) ¿PIENSA QUE ES NECESARIO LA ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA LA MEJORA DEL SERVICIO DE SEGURIDAD HACIA LA COMUNIDAD? SI, ES SUMAMENTE IMPORTANTE PARA PODER OPTIMIZAR EL SERVICIO, CADA VEZ TENEMOS MENOS PERSONAL PARA CUBRIR MAYOR CANTIDAD DE TERRITORIO, POR LO TANTO LAS GUARDIAS SE ENCUENTRAN MUY REDUCIDAS Y TENER OTRAS FORMAS DE ATENDER AL PUBLICO QUE IMPLIQUEN LA NO PRESENCIALIDAD COMO PARA PODER FOCALIZARNOS EN AQUELLOS CASOS QUE POR LA INDOLE DEL DELITO SEA IMPRESCINDIBLE LA MISMA.

9) ¿SOBRE CUALES ELEMENTOS A SU ENTENDER, ES NECESARIO PROFUNDIZAR LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO? CREERIA QUE EN PRIMERA INSTANCIA DEBERÍAMOS RECIBIR UN MAYOR CONTENIDO EN FORMACIÓN PEDAGÓGICA, MÁS ALLÁ DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES, DADO QUE SOLAMENTE POSEEMOS FORMACIÓN AQUELLOS QUE LA BUSCAMOS FUERA DE LA INSTITUCIÓN, NO HAY APOYO AL DOCENTE QUE TIENE A CARGO ALGO TAN IMPORTANTE COMO LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

10) ¿QUÉ ELEMENTOS DE LOS ANTES DESCRIPTOS INLUIRÍA COMO TEMA DE ENSEÑANZA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PROFESIONAL?

INCLUIRÍA MAYOR UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE VIDEOCONFERENCIA QUE PERFECTAMENTE LOS PODEMOS UTILIZAR PARA DAR LAS CLASES. A LA FALTA HABITUAL DE PERSONAL, DE TIEMPO, POR LAS EXIGENCIAS CONSTANTE Y LA DEMANDA DEL SERVICIO SERÍA UNA BUENA FORMA DE OPTIMIZAR RECURSOS.