



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO  
EDUCATIVO**

**TEMA:**

---

**LA TEORÍA CONDUCTISTA DE ENSEÑANZA EN EL PROCESO DE  
FORMACIÓN DIRECTIVA DE LOS SERVIDORES POLICIALES DE  
LA PROMOCIÓN LXXX; DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA  
“GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO” EN EL PERÍODO 2016 –  
2019**

---

Trabajo de investigación previo la obtención del título de Magíster en Educación,  
Mención Innovación y Liderazgo Educativo

**Autor**

Henry Fernando Alvear Izquierdo

**Tutor** Dr. Tomás Artieda Cajilema MSc.

QUITO - ECUADOR

2019

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Henry Fernando Alvear Izquierdo, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “LA TEORÍA CONDUCTISTA DE ENSEÑANZA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DIRECTIVA DE LOS SERVIDORES POLICIALES DE LA PROMOCIÓN LXXX; DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA “GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO”, EN EL PERÍODO 2016 – 2019”, como requisito para optar al grado de Magister en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 14 días del mes de diciembre de 2019, firmo conforme:

Autor: Henry Fernando Alvear Izquierdo

Firma: .....

Número de Cédula: 1718751066

Dirección: Pichincha, Quito, Chaupicruz, San Carlos.

Correo Electrónico: hfernando1088@hotmail.com

Teléfono: 0960183966

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor de Titulación “LA TEORÍA CONDUCTISTA DE ENSEÑANZA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DIRECTIVA DE LOS SERVIDORES POLICIALES DE LA PROMOCIÓN LXXX; DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA “GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO”, EN EL PERÍODO 2016 – 2019”, presentado por Henry Fernando Alvear Izquierdo, para optar por el Título de Magíster en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo.

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 14 de diciembre de 2019

.....  
MSc. Tomás Artieda Cajilema

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 14 de diciembre de 2019

.....

Henry Fernando Alvear Izquierdo  
C.C. No. 1718751066

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “LA TEORÍA CONDUCTISTA DE ENSEÑANZA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DIRECTIVA DE LOS SERVIDORES POLICIALES DE LA PROMOCIÓN LXXX; DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA “GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO”, EN EL PERÍODO 2016 – 2019”, previo a la obtención del Título de Magister en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito,.....del 2019

.....  
PhD. Javier Andrade Torres  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....  
MSc. Myriam Basantes Vásquez  
VOCAL

.....  
MSc. Tomás Artieda Cajilema  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con mucho cariño y amor a mis padres Luis y Ximena, quienes han inculcado en mí, un cimiento educativo de superación, no solo para mi vida profesional sino también personal.

A mi Hermana, por ser una compañera incondicional en mí transcurrir estudiantil, por apoyarme y dar su voz de aliento en cada paso que dábamos por cumplir con el ideal planteado en el inicio de esta etapa educativa.

A mi familia y compañeros, quienes sin esperar algo a cambio siempre compartieron su conocimiento, habilidad y sobre todo la felicidad de esta superación personal que cruza por mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por darnos la vida, tenernos en familia y bendecirnos para lograr los objetivos planteados, el hecho de conocer a nuestro Dios ha hecho de que muchas felicidades lleguen a nuestras vidas.

La dedicación de mis padres que cada día se preocupan por mi avance y desarrollo de esta tesis, por ser los principales promotores de mis sueños, por desear lo mejor para la vida de sus hijos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INTRODUCCION.....	1

### CAPÍTULO I

#### MARCO TEORICO

Educación.....	8
Aprendizaje.....	10
Teoria de aprendizaje Conductista.....	11
Condicionamiento clasico de Watson.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Condicionamiento Instrumental de Thorndike.....	15
Condicionamiento operante de Skinner.....	17
Sistema Educativo Policial.....	18
Didáctica.....	21
Formación En Competencias.....	22
Proceso De Formación Directiva.....	23
Organización Directiva.....	24
Administración Directiva.....	25
La Función Directiva.....	26
Orientado En Resultados.....	28
Orientado En El Empleado.....	28
Planificación Directiva.....	29
La Comunicación Eficaz Y Eficiente.....	30
El Control Directivo.....	31
Competencias Directivas.....	34

Formación Continua.....	35
Ambiente Educativo.....	36
Delegar Y Trabajo En Equipo.....	37
Liderazgo .....	38
Teoría De La Motivación.....	42
Factores De Motivación .....	43
Factores Para La Toma De Decisiones .....	44
Vinculación Con El Entorno .....	45
Gestión Educativa Directiva .....	46
Calidad Educativa .....	46
Gestión Escolar .....	47
Desempeño Directivo.....	48
Desempeño Docente .....	49
Carrera Profesional .....	50
Gestión Del Aprendizaje.....	51

## **CAPÍTULO II**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

Diseño Metodológico.....	52
Paradigma Y Tipo De Investigación.....	52
Procedimiento Para La Búsqueda Y Procesamiento De Los Datos.....	54
Operacionalización De La Variable.....	55
Procedimiento De Recolección De La Información .....	57
Procesamiento Y Análisis De La Información .....	57

## **CAPÍTULO III**

### **PRODUCTO/RESULTADO**

Propuesta De Solucion Al Problema.....	107
Nombre De La Propuesta: .....	107
Explicación De Cómo La Propuesta Contribuye A Solucionar Las	
Insuficiencias Identificadas En El Diagnóstico.....	109
Conclusiones y recomendaciones.....	103
Referencias Bibliográficas.....	109

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Cuadro 1.</b> Población y muestra.....	54
<b>Cuadro 2.</b> Variable Independiente.....	55
<b>Cuadro 3.</b> Variable Dependiente.....	56
<b>Cuadro 4.</b> Recolección de Información.....	57
<b>Cuadro 5.</b> Incentivos con un franco.....	62
<b>Cuadro 6.</b> Revisan un portafolio.....	64
<b>Cuadro 7.</b> Motivan con el ejemplo ante la realización de actividades.....	66
<b>Cuadro 8.</b> Su alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva.....	68
<b>Cuadro 9.</b> La evaluación es cuantificable midiendo el producto obtenido.....	70
<b>Cuadro 10.</b> Inculcan un aprendizaje memorista.....	72
<b>Cuadro 11.</b> Comprenden las diferentes opiniones que posee el alumno.....	74
<b>Cuadro 12.</b> Transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad.....	76
<b>Cuadro 13.</b> A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje para su vida.....	78
<b>Cuadro 14.</b> La calificación se usa para mantener disciplinas (callados) a sus alumnos.....	80
<b>Cuadro 15.</b> La comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno.....	82
<b>Cuadro 16.</b> Imponen autoridad-poder en el proceso de formación directivo.....	84
<b>Cuadro 17.</b> Se molesta si usted debate en desacuerdo con el tema.....	86
<b>Cuadro 18.</b> Influye en su proceso de formación directivo.....	88
<b>Cuadro 19.</b> Capacidad para realizar lo que por obligación.....	90
<b>Cuadro 20.</b> Toma de decisiones en sus funciones a cumplir.....	92
<b>Cuadro 21.</b> Se da una vinculación con el entorno real de trabajo.....	94
<b>Cuadro 22.</b> Le enseñan hacer competitivo.....	96
<b>Cuadro 23.</b> Le enseñan el trabajo en equipo generando calidez.....	98
<b>Cuadro 24.</b> Crecimiento profesional.....	100
<b>Cuadro 25.</b> Generar un cambio de proceso formativo.....	102

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Grafico 1.</b> Estructura Orgánica de la Dirección Nacional de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Ecuador.....	17
<b>Grafico 2.</b> Porcentajes de edad.....	60
<b>Grafico 3.</b> Porcentajes de género.....	61
<b>Grafico 4.</b> Incentivos con un franco adicional por hacer bien las actividades.....	62
<b>Gráfico 5.</b> Revisan un portafolio de seguimiento en clases.....	64
<b>Gráfico 6.</b> Motivan con el ejemplo ante la realización de actividades.....	66
<b>Gráfico 7.</b> Su alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva.....	68
<b>Grafico 8.</b> La evaluación es cuantificable midiendo el producto obtenido.....	70
<b>Grafico 9.</b> Inculcan un aprendizaje memorista.....	72
<b>Grafico 10.</b> Comprenden las diferentes opiniones que posee el alumno.....	74
<b>Grafico 11.</b> Transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad.....	76
<b>Grafico 12.</b> A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje.....	78
<b>Grafico 13.</b> La calificación se usa para mantener disciplinas (callados) a sus alumnos.....	80
<b>Grafico 14.</b> La comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno....	82
<b>Grafico 15.</b> Imponen autoridad-poder en el proceso de formación directivo.....	84
<b>Grafico 16.</b> Se molesta si usted debate en desacuerdo con el tema.....	86
<b>Grafico 17.</b> Influye en su proceso de formación directivo.....	88
<b>Grafico 18.</b> Capacidad para realizar lo que por obligación.....	90
<b>Grafico 19.</b> Capacidad para realizar lo que por obligación.....	92
<b>Grafico 20.</b> Se da una vinculación con el entorno real de trabajo.....	94
<b>Grafico 21.</b> Le enseñan hacer competitivo.....	96
<b>Grafico 22.</b> Le enseñan el trabajo en equipo generando calidez.....	98
<b>Grafico 23.</b> Crecimiento profesional.....	100
<b>Grafico 24.</b> Generar un cambio de proceso formativo.....	102

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCION DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y**  
**LIDERAZGO EDUCATIVO**

**TEMA:** “LA TEORÍA CONDUCTISTA DE ENSEÑANZA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DIRECTIVA DE LOS SERVIDORES POLICIALES DE LA PROMOCIÓN LXXX; DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA “GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO”, EN EL PERÍODO 2016 – 2019”

**AUTOR:** Henry Fernando Alvear Izquierdo

**TUTOR:** MSc. Tomás Artieda Cajilema

**RESUMEN EJECUTIVO**

Los docentes e instructores policiales en relación a la presente investigación, determinen la influencia del conductismo en el sistema educativo policial, y que de esta manera se establezca la necesidad de conocer el estado actual de la evolución educativa y de los resultados de nuevas metodologías aplicadas a la educación, aprovechándolo en el sistema educativo policial y generando innovación e impacto en un cambio drástico que necesita el futuro Oficial de policía, con el fin de que exista una acertada toma de decisiones en su futura labor, involucrando el cambio de un ambiente profesional educativo más avanzado, la nueva utilización de un contenido policial diferente y una evaluación más acorde a las características innatas de nuestro pensar y de nuestras emociones, cambiando la actitud y la conducta del futuro policía, dejando a un lado procedimientos apegados al conductismo, buscando en ellos aplicar una metodología más apropiada para su quehacer futuro, y concluyendo que a través de esta educación, sus alumnos tiene que cambiar de un modelo conductista en enseñanza a uno que les enseñe a pensar, es decir que sea compatible con el cerebro y con las emociones, con el fin de un desarrollo de competencias adecuadas a la función policial y una toma de decisiones acertadas por los servidores policiales en el ámbito de sus funciones, buscando a la educación como un proceso de desarrollo de la capacidad cognitiva, procedimental y actitudinal de los seres humanos, relacionada con el entorno social al que pertenecen, la misma que se ve influida por la teoría conductista del aprendizaje que se describe como el estudio de conductas observables, las mismas que pueden ser medibles y evaluables respectivamente; es decir, que a un estímulo le sigue una respuesta, siendo esta la interacción entre el individuo y su medio en el que se desenvuelve, generando una obediencia ante procesos ya desarrollados y no el desarrollo de pensamiento con la adquisición de sus competencias adquiridas en su proceso de formación directiva.

**DESCRIPTORES:** educación, proceso de formación directiva, sistema educativo, teoría conductista.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**DIRECCION DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN EDUCACION MENCION INNOVACION Y**  
**LIDERAZGO EDUCATIVO**

**THEME:** “THE BEHAVIOR THEORY OF TEACHING IN THE PROCESS OF DIRECTIVE TRAINING OF POLICE SERVERS OF THE LXXX PROMOTION; OF THE SUPERIOR POLICE SCHOOL “GENERAL ALBERTO ENRÍQUEZ GALLO”, IN THE PERIOD 2016 – 2019”

**AUTHOR:** Henry Fernando Alvear Izquierdo

**TUTOR:** MSc. Tomás Artieda Cajilema

**ABSTRACT**

In relation to the present investigation teachers and police instructors, determine the influence of behaviorism in the police education system, and thus establish the need to know the current state of educational evolution and the results of new methodologies applied to education, taking advantage of it in the police education system and generating innovation and impact in a drastic change that the future Police Officer needs, so that there is a successful decision making in his future work, involving the change of a professional educational environment more advanced, the new use of a different police content and an evaluation more in line with the innate characteristics of our thinking and our emotions, changing the attitude and behavior of the future police, leaving aside procedures attached to behaviorism, looking for them apply a more appropriate methodology for their future work, and concludes going through that through this education, their students have to change from a behavioral model in teaching to one that teaches them to think, that is to say that it is compatible with the brain and with emotions, in order to develop appropriate skills to the police function and the right decision making by the police servants in the scope of their functions, seeking education as a process of development of the cognitive, procedural and attitudinal capacity of human beings, related to the social environment to which they belong, the same that is influenced by the behavioral theory of learning that is described as the study of observable behaviors, the same that can be measurable and evaluable respectively; that is to say, that a stimulus is followed by an answer, this being the interaction between the individual and his environment in which he develops, generating an obedience to processes already developed and not the development of thought with the acquisition of his acquired skills in his management training process.

**KEYWORDS:** Education, management training process, education system, behavioral theory.

## INTRODUCCIÓN

### **Importancia y actualidad**

La línea de investigación que se ha escogido es “Liderazgo”, y como sub línea de investigación “Organizacional” en el ámbito educativo policial, puesto que se investigara el proceso de formación directiva de la institución policial y desde ese punto de vista, la Universidad Tecnológica Indoamérica entiende a la educación como el “motor de la sociedad ecuatoriana” y como estrategia eficaz para resolver los problemas de la sociedad en general, se debe buscar el fortalecimiento de la educación de las diferentes entidades estatales que favorece al surgimiento del país respectivamente.

Desde el origen mismo del ser humano sobre la tierra, la sociedad considera a la educación como un factor fundamental para la transmisión de saberes y la capacidad de producir y crear, por lo que se la ha tratado de interpretar y explicar desde múltiples teorías que pretenden responder a la forma como este ser humano aprende. Una de las teorías que más se ha expandido en el mundo es la “Teoría Conductista del Aprendizaje”, surgida en el siglo XX como una propuesta de Watson (1913, sp) que manifiesta que la conducta se puede modificar y perfeccionar por medio del aprendizaje.

Esta teoría caló profundamente en los sistemas educativos del mundo occidental y se mantiene fuertemente arraigada hasta la actualidad en los diferentes sistemas educativos, lo que genera la importancia de estudiarla y determinar la influencia de la teoría conductista en el proceso de formación directiva de los servidores policiales, con el fin de que se empiece a fortalecer las diferentes leyes

que enmarcan la institución policial, desde la Constitución de la República del Ecuador de 2008, que en su artículo 163 establece que la Policía Nacional es una institución profesional y altamente especializada, y en los diferentes reglamentos que no solo manifiestan, sino exigen que la labor policial debe estar acorde a la resolución de problemas que se enmarquen en el orden público constitucional y la protección de la seguridad ciudadana correspondiente.

La investigación es pertinente en la actualidad, puesto que no existen estudios referentes a la influencia de la teoría conductista en la formación directiva de los servidores policiales, y es necesario conocer esta problemática con el fin de proponer alternativas de nuevo modelos educativos y teorías del aprendizaje que propicien una formación constructivista y basada en el desarrollo de competencias que den aval a la formación acertada de los futuros oficiales, dejando el mito de la educación que enseña a obedecer mas no a pensar en el alumno, por lo que esto no solo beneficia a la institución policial sino al país en el sistema educativo que tenemos arraigado.

### **Justificación**

Dentro de la presente investigación, la decisión de ser parte de la Institución nace de un motor intrínseco que, influenciado por diferentes factores, desde un punto de partida mueve la voluntad para la realización de cualquier actividad. Es esta, la motivación de todo acto y particularmente, constituye el empuje necesario que se necesita para ser un Oficial de la Policía, por lo que desde una contextualización macro se verá beneficiado la Policía Nacional del Ecuador en su proceso de enseñanza aprendizaje, buscando la profesionalización de sus futuros líderes

policiales, quienes ocuparan cargos con un desempeño multiplicador a su gente, desde el meso contexto se beneficiara la Escuela Superior de policía, quienes son el alma mater institucional, ya que, de ahí yacen los futuros oficiales que lideraran las filas policiales y desde el micro contexto tendremos a 301 alumnos sometidos a un proceso de formación directiva, que con los resultados de esta investigación nos demuestra que existe una alta influencia de un enfoque conductual, por lo que es necesario incorporar cambios inmediatos en los procesos de enseñanza y de aprendizaje que transformen el quehacer docente y la forma de ver la formación y su carrera profesional por parte del estudiante, particularmente, por las características especiales que tiene la preparación del oficial de policía, que difieren notablemente de un joven que accede a una carrera universitaria para obtener una profesión civil.

En el ámbito policial no se ha determinado investigaciones desde esta perspectiva, ya que, como se puede evidenciar no solo en la institución policial se ve arraigado esta teoría conductista en el proceso de formación educativa, sino en varios sistemas y organizaciones a nivel nacional y porque no decir mundial, convirtiendo a los alumnos en unos robots, talvez algunos sin encontrar sus verdaderas competencias por seguir un modelo conductual determinado, en ocasiones opacando la creatividad, los diferentes modos de pensar y lo que puede dilucidar en su raciocinio respectivamente, en la institución policial talvez es comprensible la resistencia a estos cambios debido a sus orígenes militarizados, que emanaban obediencia y disciplina ante la resolución de cualquier conflicto o problema que se le presentaba en su quehacer laboral, lo que hoy en día ya no suscita

porque la sociedad nos obliga a tener policías más capacitados a la demanda actual de la convivencia ciudadana.

### **Planteamiento del problema**

La presente investigación desde un enfoque pedagógico se lleva a cabo en relación a los últimos acontecimientos suscitados en la labor policial con la ciudadanía, donde se ha evidenciado posiblemente una resolución de conflictos y problemas de una manera no acertada, ya que, la actuación policial depende a su proceso de formación educativo respectivamente, lo que nos conlleva a buscar mejoras en la toma de decisiones que en relación a su formación esperan conductualmente recibir como una orden o como una obediencia, mas no con lo que ellos conocen o pueden aplicar en función a su quehacer laboral.

Por lo mencionado nos obliga a investigar el proceso de formación directiva de los futuros líderes policiales para que de ahí, se multiplique un proceso diferente metodológicamente de formación para no solo los Oficiales sino para todo el sistema educativo policial, y enseñar a pensar en relación a sus competencias, contribuyendo al desarrollo de una policía más eficiente y eficaz en su labor a desempeñar y más aún, en los casos de resolución conflictual que posean frente a su amenaza.

Es por ello, que la formulación de nuestro problema en la presente investigación es, ¿Cómo influye la teoría conductista en el proceso de formación policial directiva de los servidores policiales de la promoción LXXX; de la Escuela Superior de Policía, “General Alberto Enríquez Gallo”, en el período 2016 – 2019?, para que de la misma encontrar posibles soluciones al cambio drástico que se necesita en la institución y en su talento humano.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia de la teoría conductista de enseñanza en el proceso de formación directiva de los servidores policiales de la promoción LXXX; de la Escuela Superior de Policía, “General Alberto Enríquez Gallo”, en el período 2016 – 2019.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar la teoría conductista de enseñanza que utilizan los docentes de la Escuela Superior de Policía, promoción LXXX.
- Identificar el proceso de formación directivo en el futuro Oficial de Policía de la Escuela Superior de Policía, promoción LXXX.
- Establecer una guía metodológica de aprendizaje para capacitar a los docentes e instructores para una formación directiva que genere una acertada toma de decisiones en el ámbito laboral.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la investigación**

Luego de transcurrido cerca de dos décadas del siglo XXI, los analistas educativos coinciden en que la única forma de proyectar al país hacia una nueva forma de desarrollo es a través de un modelo educativo que apunte a resolver los problemas de la sociedad de una forma global, y para esto se debe superar, y con urgencia la teoría conductista de la enseñanza, que ha gobernado los sistemas educativos por más de medio siglo, en todos los niveles, y con resultados poco alentadores, en la medida en que se encuentra tan arraigado en la práctica profesional de los docentes que ha resultado difícil avanzar a nuevos paradigmas, modelos y teorías.

Es de ello que como Estado Ecuatoriano es necesario realizar estos estudios en el enfoque pedagógico de sus estudiantes a nivel nacional, con el fin de determinar cuan arraigado se encuentra esta teoría en nuestro sistema, y así buscar diferentes manera de educación para los educandos del futuro, en esta investigación delimitando el espacio y temporalidad se presentara en una institución del Estado,

que se involucra con la seguridad ciudadana y convivencia pacífica, lo que conlleva a que se encuentra preparada en competencias acordes al mantenimiento de estas órdenes constitucionales, por lo que su planteamiento es necesario y su aplicación puede ser fundamental no solo para dicha institución sino para sus pares y demás instituciones del Estado respectivamente.

El marco teórico, entendido como la construcción conceptual explicativa de la realidad social en la que se insertan y desarrolla el proceso educativo de la Escuela de Formación de Policía, pretende darle el fundamento científico a la investigación y generar el sustento a una nueva propuesta que transforme cuantitativa y cualitativamente el sistema de educación policial, generando en los futuros líderes policiales la acertada toma de decisiones frente a un evento que se encuentre desarrollándose, es decir, no espere una disposición para cumplirla sino se enmarque en sus conocimientos y de solución oportuna en caso de ser necesaria en relación a lo que está viviendo en dicho momento.

No existen antecedentes investigativos en la línea de investigación propuesta en el Sistema de Educación Policial, por lo que los resultados que se obtienen son originales y producto del estudio y análisis de la realidad presente en el quehacer educativo de la formación directiva de los futuros oficiales de la Policía Nacional, la misma que contribuirá de manera inmediata a la utilización de diferentes metodologías aplicadas al funcionamiento del cerebro.

Para darle fundamento a la investigación se describe con precisión cada una de las categorías que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje, las mismas que se exponen a continuación:

## **Desarrollo Teórico del objeto y campo de investigación:**

### **EDUCACIÓN**

El ser humano, en su inteligencia es capaz de aprender, está dentro de su naturaleza aquella necesidad de adquirir conocimientos, de guardar información en su memoria, de comprender y ser consciente de las cosas y circunstancias que lo rodean, es decir, de las realidades existentes, y no solamente eso, posee otra importante cualidad, el deseo de enseñar, de transmitir sus conocimientos a otros. Es en este punto, donde entraremos en el ámbito de la Educación, ya que enseñar es sinónimo de educar. El Diccionario de la Real Academia Española (2001) define educar como: “Dirigir, encaminar, doctrinar” (p.585). Se entiende con esto que enseñar implica transferir conocimientos aprovechando la capacidad de aprendizaje que posee el sujeto para cumplir con ciertos objetivos planteados previamente.

La Educación ha sido durante siglos, el mecanismo para contribuir con el desarrollo y la difusión de conocimientos de diversos índoles o naturaleza, considerados necesarios de ser impartidos para un beneficio tanto individual como colectivo. Ramis (como se citó en Acurio, 2014) piensa que la educación es un proceso continuo, cuya inclinación es el desarrollo cabal tanto físico, psíquico como social de la persona, así como la defensa, el desarrollo y la mejora del medio que lo rodea, le facilita al ser humano el conocimiento, la aceptación y las metas o la dirección a tomar en torno a sí mismo, logrando de esta forma conseguir el desarrollo equilibrado de su personalidad y una correcta incorporación a su entorno social, a su comunidad, de tal manera que garantice una toma de decisiones consciente y responsable. Es indispensable aquí, hacer referencia de que en un

proceso educativo debe existir un cambio de pensamiento, un intercambio de ideas, generándose una madurez en el individuo a nivel de competencias cognitivas, pragmáticas y afectivas que inciden en la conducta del ser humano y en su relación tanto con los demás como con el entorno.

A nivel institucional, el proceso de educación está constituido por varios participantes involucrados en desarrollar competencias que sirvan para el cumplimiento de objetivos, metas y sueños trazados. Se puede decir que la responsabilidad recae principalmente sobre los docentes, cuya misión es que los alumnos se encuentren motivados a aprender, prestos a recibir y buscar por ellos mismos conocimientos e información, que vean el hecho de aprender como una satisfacción a nivel personal, como una oportunidad para crecer personalmente y como ser social. Los maestros son quienes influyen a través de la enseñanza en su capacidad de crear competencias en su cerebro para luego reflejarlas con hechos.

Un profesional no puede dejar de estudiar, debe seguir preparándose, actualizándose conforme a los avances que van surgiendo tanto en la sociedad como en el ámbito científico y de conocimientos, puesto que éstos jamás se estancan, sino al contrario se van descubriendo y desarrollando nuevas facetas, nuevos entendimientos. He ahí la importancia de que el docente desde los primeros años de educación dentro de instituciones fomente el amor por la investigación y por el aprendizaje, maneje la educación como una experiencia positiva y agradable, se preocupe por un contenido académico realista, práctico e importante, para lograr mantener la atención y el interés de los estudiantes, esto se logra a través del uso correcto de metodologías. En torno a esto, se han planteado varias teorías ligadas al proceso de enseñanza y aprendizaje.

## **Aprendizaje**

El aprendizaje se puede definir como la adquisición de conocimiento a través del uso de habilidades de estudio, en la preparación de tareas de valoración pretendiendo comprender la manera y el proceso en cómo se adquiere conocimientos, busca responder preguntas en torno a que es lo que hace que aprender sea posible, ya que con esta información su objetivo es mostrar diferentes metodologías que permitan facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje. Leiva (2005) afirma: “Aprender comprende la adquisición y, modificación de conocimientos, creencias, conductas, habilidades, estrategias y actitudes. Exige capacidades lingüísticas, cognoscitivas, motoras y sociales, y adopta muchas formas” (p.66). Con respecto al aprendizaje se han efectuado diferentes tipos de estudios que son impartidos con diferentes metodologías y por ende se obtienen diversos resultados, los mismos que van formando parte de las personas.

A través del tiempo se han ido estudiando e investigando nuevas teorías de aplicación para el mejoramiento de la adquisición de aprendizajes, que buscan no solo ser momentáneos, sino que perduren para toda la vida en el ser que lo adquirió.

Los diferentes enfoques para el estudio de los estilos de aprendizaje facilitan la profundización en el conocimiento de este fenómeno y conducen a reafirmar que no existe una sola y única manera de aprender. Dado que el aprendizaje es un proceso que se da durante la vida de una persona y los estilos de aprendizaje pueden cambiar con la edad, resulta conveniente tener en cuenta que el ámbito escolar no es el único escenario donde se debe centrar la atención cuando de entender el aprendizaje de una persona se trata. (Pantoja, Duque y Correa, 2013, p. 98).

Es así que, el conocimiento no solo se consigue en una institución destinada a este fin, sino que de igual forma, influye el entorno en el que se desarrollan los individuos, el aprendizaje empieza mucho antes que la instrucción formal, prácticamente desde el momento en que se nace. El aprendizaje es aquel proceso en el que se obtiene información que se transforma en conocimiento, en base a lo cual, se fundan las respuestas que se materializan como actos.

Algunos académicos han estipulado teorías fundamentales sobre el aprendizaje, para esta investigación abarcaremos el análisis de una de ellas de gran influencia en los últimos años, la misma que esta arraigada en el sistema educativo y denominada como conductismo aplicado a la enseñanza aprendizaje.

### **Teoría de Aprendizaje Conductista**

El conductismo desde un enfoque educativo propone que todo proceso de enseñanza aprendizaje sea presentado desde un reflejo condicionado, es decir a través de una respuesta al estímulo que lo provoca, convirtiéndose en la escuela tradicional del ámbito formativo, ya que esta teoría se basa en modelo centrado por el profesor, proponiendo que se genere un aprendizaje con la adquisición de nuevas conductas o comportamientos frente al ambiente que el ser humano se desenvuelva.

La idea de esta corriente nace de planteamientos realizados por Iván Pavlov, el mismo que en base a un experimento con la salivación de los canes, aportó considerablemente al Conductismo, revelando que después de un cierto número de repeticiones ante una conducta de un animal, se puede adquirir la cualidad de producir un reflejo semejante al deseado, generando un aprendizaje en el mismo. Por ello, a través de este experimento se empieza a desarrollar la propuesta de John

B. Watson (1913), quien realiza un estudio exhaustivo sobre el conductismo, determinando que los individuos reciben los conocimientos impartidos por un docente o instructor, que se presentan como estímulos, y como respuesta adecuan su conducta conforme a lo receptado, por lo tanto, son capaces de modificar o perfeccionar sus acciones. Para Watson el conductismo se reproduce en la experimentación y observación, considera que cuando se posee el conocimiento es fácil predeterminar los resultados y de igual forma podrá conducir su conducta.

Este enfoque educativo se concibe desde una perspectiva de aprendizaje, generando una conducta condicionada frente a un estímulo, determinando la capacidad de discernir, decidir y aprender, frente a la respuesta dada, Leiva (2005) con respecto al conductismo manifiesta:

Entre las características del conductismo, destacan las siguientes:

- Se aprende asociando estímulos con respuestas
- El aprendizaje está en función del entorno
- El aprendizaje no es duradero, necesita ser reforzado
- El aprendizaje es memorístico, repetitivo y mecánico y responde a estímulos. (p. 68)

Desde estas características planteadas por el autor, se puede direccionar cada cambio conductual observable a una distinta manifestación de respuesta, determinándose en ello la comprensión del conocimiento adquirido, reforzándolo a través de una modificación de la acción futura si fuese necesario y asociándolo con los estímulos que aportan al aprendizaje en función del entorno en el que se desarrolla el individuo, generando en ellos un aprendizaje memorista de recepción,

grabación de lo importante y repetición de una forma mecánica , mas no pensada directamente.

En las instituciones educativas se plantean diversos fines, al igual que, en la formación de profesionales, por ejemplo, en el área policial la formación e instrucción conduce a que el aspirante adecúe su conducta en el presente y futuro como parte de su vida, debe actuar conforme a los estatutos y reglamentos establecidos.

El aprendizaje conductista posee algunos enfoques en cuanto a su concepción, pero como teoría de aprendizaje abarca más que el simple establecimiento de patrones, puesto que los resultados son los que comprueban su efectividad en los estudiantes.

Esta teoría establece que la conducta se modifica en las personas en el momento de someterse al proceso de aprendizaje, mediante estímulos que son aquellas intervenciones que inciden al individuo a responder de determinadas formas, en base a lo aprendido en este proceso.

El aprendizaje se manifiesta de forma automática y a través del comportamiento de la persona, ya que, reacciona de forma mecánica a la repetición de patrones.

## **Condicionamiento Clásico De Watson**

Varios fueron los pensadores que nutrieron con sus investigaciones el conductismo. Como vimos anteriormente, Watson es considerado el padre de esta corriente. Para Ardila (2013) “El sistema psicológico propuesto por Watson buscaba ser el fundamento de una psicología basada en las ciencias naturales, la experimentación y el estudio objetivo del comportamiento” (p. 315). Es por ello, que sus manifiestos se convierten en una pieza fundamental para entender esta teoría del aprendizaje.

El conductismo tiene como finalidad controlar la conducta del ser humano a medida que va receptado los conocimientos, por lo cual, es importante una revisión del objeto de estudio de la disciplina. Watson (Ardilla, 2013) manifiesta que la Psicología como la ve un conductista es una rama experimental puramente objetiva de la ciencia natural. Su meta teórica es la predicción y el control de la conducta.

La introspección no forma parte esencial de sus métodos, ni el valor científico de sus datos depende de la disponibilidad con que se prestan a una interpretación en términos de la conciencia. El conductista no realiza una línea divisoria entre el hombre y el animal. El comportamiento del hombre, con todo su refinamiento y complejidad, forma solo una parte del esquema total de investigación del conductista. A través de la modificación de conductas, se puede convertir a una persona en especialista en algún tema en específico, destacando la necesidad de centrarse en las conductas observables, oponiéndose al estudio de los fenómenos mentales internos.

## **Condicionamiento Instrumental de Thorndike**

Uno de los antecedentes históricos del condicionamiento instrumental son los trabajos de Edward Thorndike acerca del aprendizaje, la intención inicial de Thorndike fue estudiar la inteligencia animal, y creó su teoría del aprendizaje que se basaba en la observación con modelos de aprendizaje animal.

Edward Thorndike es un psicólogo estadounidense, considerado como el antecesor de la teoría conductista. Su investigación con respecto al aprendizaje gira en torno a la idea central de que el comportamiento puede ser modificado por las consecuencias o el resultado que se obtiene según las acciones realizadas. Según el condicionamiento instrumental, para que tenga lugar el aprendizaje de una respuesta (R), esta respuesta tiene que predecir un reforzador, es decir una consecuencia positiva.

La relación entre la conducta y sus consecuencias es uno de los factores más importantes en el control de la conducta instrumental. En el condicionamiento instrumental es muy importante la contigüidad temporal y la contingencia que se establece entre la respuesta y el reforzador, es decir, la relación que se creará entre ambos factores.

Esto implica, que si una consecuencia llega a ser satisfactoria para el sujeto es más probable que la misma respuesta vuelva a ser repetida. Esta ley de efecto fue resultado de una serie de experimentos (Rodríguez, 2018). Esta teoría da importancia al principio de estímulo – respuesta, el cual es uno de los principios más importantes del conductismo.

Gracias al aprendizaje asociativo que el sujeto vaya obteniendo, Thorndike en sus primeros estudios llegó a la conclusión que las respuestas que eran recompensadas, es decir que recibían una recompensa (reforzador positivo), tenían más tendencia a repetirse en el futuro. Por el contrario, las respuestas que eran castigadas, es decir no recibían recompensa y/o recibían un castigo (reforzador negativo), tenían tendencia a no repetirse en el futuro., haciendo uso de los estímulos, las respuestas y las consecuencias, es posible modificar su comportamiento hacia una mejora continua para el alcance de objetivos concretos

Por ejemplo, uno de sus famosos experimentos consistió en encerrar a un gato en una caja, y que por ensayo-error, aprendiera que cada vez que pisa una manecilla, la puerta se abre. La primera vez que lo probó, el gato se movía de un lado a otro desordenadamente. Realizaba acciones sin sentido como dar con el pestillo y abrir la jaula para tener acceso a un poco de comida. Con el tiempo, aprendió que cada vez le costaba menos abrir la jaula y la abría en menos tiempo.

Por lo tanto, su teoría de la ley del efecto propone que las recompensas motivan el aprendizaje, es decir: si una respuesta (R) ejecutada en presencia de un estímulo (E) va seguida de una consecuencia satisfactoria (Reforzador positivo), la asociación entre la E-R se fortalecerá. Por el contrario, si la R va seguida de una consecuencia no deseada (Reforzador negativo), la asociación E-R no se fortalecerá, sino que se debilitará.

## Condicionamiento Operante de Skinner

Burrhus Frederic Skinner es uno de los psicólogos estadounidenses defensores del conductismo, propone que los animales adquieren conductas en función de las consecuencias, ya que creía en una respuesta condicionada, la cual quiso demostrarla a través de la experimentación, es decir, que dependiendo de las consecuencias (positivas o negativas) de cada acción, estas serán repetidas en un futuro o no. Pellón (2013) explica:

Skinner (...) centró la mayor parte de su trabajo en describir leyes generales que rigen la conducta voluntaria de los organismos; esa conducta que ocurre en un momento determinado, pero que podría no haber ocurrido al no estar encadenada a algún estímulo elicitor. (p.392)

Esto quiere decir que, el sujeto, puede aprender a actuar de una u otra forma dependiendo de las consecuencias, ya sean positivas o negativas que se obtengan como resultado de su conducta. Es de esta forma, que si su forma de actuar trae consigo una compensación positiva es muy probable que vuelva a repetirla.

Por ejemplo, Skinner demuestra que una rata aprende a darle a una palanca cuando dicha acción tiene la consecuencia de obtener alimento. Según este autor, el condicionamiento operante ocurre cuando una respuesta es seguida por un reforzador. Cuanto más número de veces se repita la relación entre respuesta-reforzador, más probabilidad habrá de que se repita la respuesta premiada. Por lo tanto, para Skinner un reforzador es cualquier "cosa" que aumente la frecuencia de una respuesta. Y que cualquier reforzador, incluso el mismo en cada caso (ej: caramelos) puede aumentar cualquier tipo de conducta (ej: lavarse los dientes, hacer los deberes, u ordenar la habitación).

Un programa de reforzamiento es una pauta o una regla que determina cuándo y cómo se va a entregar un reforzador tras realizar una respuesta determinada. Hay cuatro tipos de programas de reforzamiento. Entre ellos se tiene el programa de razón fija: este programa consiste en la administración de una recompensa tras un número determinado de respuestas.

Así mismo, se tiene el programa de intervalo fijo, que consiste en que la respuesta es recompensada después de haber transcurrido un determinado intervalo fijo de tiempo (que no varía, es siempre el mismo). Por otro lado, está el programa de razón variable que consiste en que la recompensa está determinada por el número de respuestas emitidas. Pero este número de respuestas emitidas puede variar de un momento a otro (por ejemplo: unas veces se puede dar la recompensa tras haber emitido la conducta dos veces, y otras se dará al haber emitido la conducta cuatro veces. Pero nunca se dará la recompensa sin haber emitido la respuesta). Por último, está el programa de intervalo variable que consiste en que la respuesta es reforzada después de haber transcurrido un cierto periodo de tiempo. Este período de tiempo es variable, por lo que puede variar de un momento a otro (por ejemplo: en algunos casos se dará tras 10 segundos, en otros tras 5 segundos, etc.).

### **SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL**

El sistema educativo durante siglos ha empleado diversas metodologías, fundadas desde diferentes concepciones, por lo tanto, da lugar al nacimiento de algunas teorías que pretenden establecer la forma idónea de cumplir con los fines de aprendizaje en los individuos que se someterán a este procedimiento de adquisición de conocimientos.

En el ámbito policial, se denota que la educación ha ido evolucionando a gran escala, sin embargo, no ha desarrollado nuevas estrategias de enseñanza ni aprendizaje, conforme a que se sigue aplicando métodos antiguos al ámbito educativo en general, y más aún, el poco conocimiento se consigue en función de competencias en base al funcionamiento de nuestro cerebro- Este sistema está sujeto al conductismo por parte de su formación castrense, a la que remite estrictamente. La formación de los servidores policiales está orientada a potenciar sus capacidades y desarrollar las competencias mediante la estructuración de grandes campos de conocimientos, que, respaldados por la investigación, resulten apropiados para diseñar propuestas curriculares que respondan a una formación permanente.

La globalización constituye una excelente oportunidad para que la Policía Nacional pueda llevar adelante un intercambio de experiencias de grupos profesionales, situados en diferentes partes del mundo, que puedan participar en instancias de formación, de Posgrado, con el propósito de profundizar en diferentes campos de especialización, estimular la investigación como aporte a la ampliación de las fronteras del saber en los distintos campos de acción propios de la prevención y la seguridad.

El *Gráfico I*, muestra el organigrama de la Policía Nacional del Ecuador, el cual manifiesta y da a conocer que, a través de una Dirección Nacional de Educación y Doctrina, se estructura el sistema educativo policial de la siguiente manera: en su parte administrativa observamos el departamento de planificación, asesoría jurídica y el financiero. El departamento administrativo financiero está compuesto por las

secciones de talento humano, área administrativa, financiero, TICs, comunicación estratégica, compras públicas y secretaria general.

Se constata también que la estructura orgánica está dividida en dos subdirecciones: gestión académica de calidad y la subdirección de registro y selección. La Subdirección de gestión académica de calidad consta con el departamento de gestión curricular, doctrina e investigación, supervisión y evaluación académica, acreditación al docente. El departamento de gestión curricular conlleva una sección de vinculación con la comunidad y el departamento de supervisión y evaluación académica consta con la sección de formación técnica y tecnológica, sección de educación continua y la sección de pregrado y postgrado.

La subdirección de registro y selección se constituye por el departamento de registro académico, de deportes y de evaluación física, de selección. El Departamento de selección está constituida por la sección de reclutamiento y la sección de postulación y devengación de estudios.

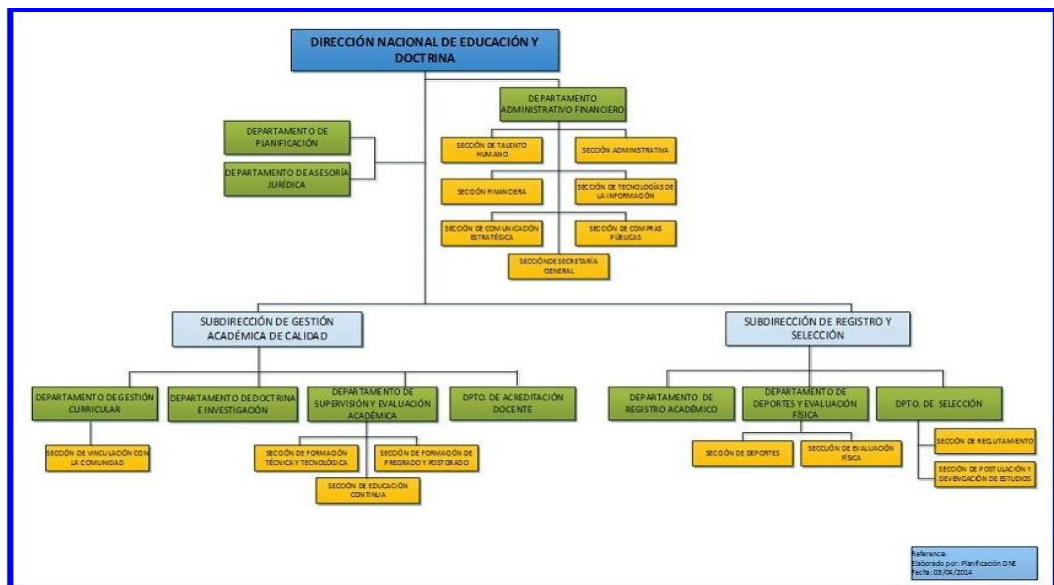


Gráfico No.1 Estructura Orgánica de la Dirección Nacional de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Ecuador.

El Sistema de Educación Policial, para la gestión de las escuelas de formación y perfeccionamiento de oficiales y clases de policía se estructura con un nivel directivo, al mando del Director Nacional de Educación y Doctrina, apoyado por los procesos de apoyo administrativo, logístico, financiero y legal y un área de planificación estratégica. Los procesos operativos se estructuran en dos grandes áreas de gestión: académica y de registro y selección. Cada una de ellas con las unidades de apoyo necesarias para la adecuada administración del sistema educativo.

### **Didáctica**

Desde una definición de estudio, la didáctica es parte de las ciencias de la educación, estrechamente vinculada con la Pedagogía. Gervilla (como se citó en Abreu, Gallegos, Jácome y Martínez, 2017) concibe a la didáctica como la ciencia de la educación que estudia todo lo relacionado con la enseñanza: diseño de las mejores condiciones, ambiente, clima, para conseguir un aprendizaje excepcional y el desarrollo completo del alumno. Desde esta perspectiva se procederá a establecer en la presente investigación, la didáctica en el institución policial, tomando en cuenta que el sistema de educación es un aprendizaje continuo, donde se desarrollan diferentes tipos de formación y hacen que se empleen diversos recursos didácticos y tecnológicos que sean posibles, tomando en cuenta cada una de las asignaturas de manera que su empleo sea un aporte para el aprendizaje integral alcanzando las competencias propuestas en busca de la excelencia académica.

La educación presencial posibilita una interesante interacción entre los participantes del proceso educativo, más allá del conocimiento impregnado y el

tiempo de dedicación de parte de sus docentes e instructores a sus alumnos, permite el aprendizaje regulado y ofrece espacios para la interacción con otros, el trabajo colaborativo, cooperativo y la reflexión conjunta sobre los tópicos de interés que involucren la participación activa de los cursantes y docentes, obteniendo mayores estrategias de educación.

Sin bien es cierto que no todos aprenden de forma igualitaria, puesto que el aprendizaje depende de muchos factores individuales y sociales, las estrategias juegan un papel muy importante en el proceso educativo, es por ello que necesitamos reforzar la idea sobre la importancia de los métodos, tan esenciales como el propio aprendizaje.

### **Formación en Competencias**

La formación está enlazado a un proceso de interpretación que permite comprender la realidad y desarrollarse como persona, entender por sí mismo y transformar la información. Por lo cual llega a ser un punto fundamental dentro de la presente investigación. Mederos (2016) manifiesta:

La formación de competencias para la vida es el resultado de una educación de calidad que prepara a los escolares para asumir los retos de un mundo que avanza rápidamente, donde la equidad e igualdad de oportunidades deben constituir premisas de la educación; formarlas, es un reto que asumen los maestros para que las nuevas generaciones contribuyan de forma activa a lograr un mundo mejor. (p.129)

Es importante así, que el individuo en su proceso de aprendizaje y obtención de conocimientos, desarrolle habilidades y destrezas que le permitan solucionar cualquier tipo de problema y se encuentre lo mejor preparado posible para enfrentar

las diversas circunstancias que se presenten, ejerciendo el rol que le corresponda de manera correcta e impecable, por lo tanto, es necesario señalar que el futuro servidor policial directivo de quien se hará referencia en esta investigación debe tener la capacidad de desempeñarse y cumplir los objetivos propuestos en relación a su formación, demostrando haber desarrollado competencias de liderazgo y de tomas de decisiones efectivas para su futuro mando.

Mediante este precepto del desempeño profesional, el individuo que desee formar parte de la Policía Nacional debe configurarse conforme a los principios y valores que lo rigen, esto implica que debe poseer conocimientos acerca de la evolución histórica de la Institución, de los principios y valores que la sustentan y sobre todo de los fundamentos y principios que regulan la ética profesional en la institución, debido a que, si se pone en práctica todo este compendio permitirá realizar una labor transparente y eficiente, aportando así positivamente a la institución. Estas competencias mencionadas se las obtiene gracias a la capacidad cognoscitiva del hombre y a su nivel de motivación e interés personal (Mederos, 2006).

### **Proceso de Formación Directiva**

Para que una institución u organización tenga bases fuertes y se desarrolle de manera cabal y precisa es necesario poner puntual atención a la formación directiva que la compone. Si esta llega a ser fuerte y eficaz todo el cuerpo que lo conforma también lo será, he ahí la importancia de desarrollar las habilidades directivas, tanto dentro de los individuos, como a nivel grupal. Binimelis (1999) afirma: “Se reconoce que el papel del director es suficientemente complejo y determinante

como para justificar una sólida formación genérica y específica, una autoridad competente, y un estímulo profesional y económico suficientes” (p.204). Por tal razón, es menester que el docente o instructor se proyecte a formar en el servidor policial directivo diferentes roles específicos al cargo o función a desempeñar y de igual manera en la serie de problemas que deberá resolver en beneficio de una acertada toma de decisiones en el liderazgo que emane.

La formación directiva debe estar basada en la lógica, con el fin de lograr resultados apegados al cumplimiento de metas y objetivos trazados, se contempla como un proceso adherido a la realidad educativa que se debe someter a un futuro líder, cuidando siempre la participación de sus seguidores y el manejo adecuado del área de recursos de su organización. De la misma forma, se hace referencia a que dicha preparación debe centrarse en diferentes programas apegados a la línea directiva, identificándose temas a tratar como lo que es liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, relaciones humanas, técnicas y habilidades, todos estos componentes con sus diferentes categorías e indicadores en beneficio de una eficiencia y eficacia de resultados.

### **Organización Directiva**

Desde hace ya mucho tiempo atrás, unido al hecho de que los humanos son seres sociales inteligentes, la dirección y organización de grupos para distintos fines ha estado presente tanto para actividades sencillas como complejas. Se puede decir así, que se han organizado desde equipos de fútbol hasta grandes revoluciones sociales y económicas. A lo largo del desarrollo de la sociedad humana, se han dado distintas técnicas de organización directiva con el fin de adaptarse a los más variados

objetivos, así como épocas, sociedades y demás circunstancias. Se ha pasado de organizaciones rígidas y de dominación a unas de involucramiento y liderazgo.

Nunca está demás continuar conociendo e investigando nuevas técnicas de organización o mejorando las existentes para lograr un mayor desempeño directivo con resultados sólidos y de notable importancia.

Varias son las definiciones que se dan en torno a “dirección”. Pérez y Oteo (2006) afirman:

Dirigir consiste en conseguir los objetivos de la empresa mediante la aplicación de los factores disponibles desarrollando las funciones de planificación, organización, gestión y control. El trabajo del directivo es combinar los recursos humanos y técnicos lo mejor posible para conseguir los objetivos; ha de dirigir los esfuerzos de otras personas hacia los objetivos de la empresa. El factor directivo es crítico en cualquier empresa. (p.2)

Es así que, la gente cuyo rol sea directivo debe cumplir con cualidades como la habilidad del trabajo en equipo, la empatía, un buen manejo de las relaciones humanas, perseverancia y cumplimiento de metas y planes trazados, buen control de sucesos imprevistos, gusto por innovar, resolver problemas y asumir riesgos, entre otros necesarios para lograr tener éxito en sus funciones.

### **Administración Directiva**

Para el correcto funcionamiento de una organización es necesario mantener una gerencia o gestión de calidad, reconociendo su importancia e influencia. Es necesario tomar en cuenta las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con las que se cuenta con la finalidad de tomar decisiones y elaborar estrategias certeras para el desarrollo, la mejora y la prevención; así como conocer a

profundidad el entorno en el que se desarrolla la organización y los recursos con los que se cuenta. Con respecto a conocer las circunstancias que rodean a una dirección Cohen (1991) afirma: “Un análisis completo del entorno produce una gran cantidad de información, de la cual es necesario destacar aquellos factores que van a tener una importancia decisiva para la estrategia de la compañía” (p.11). Por ende, es importante analizarlo y evitar dejarlo al margen o tomarlo como carente de importancia.

En una administración directiva se sigue como fin el cumplimiento de objetivos planteados por la organización, estos objetivos pueden ser a corto o largo plazo cumpliendo de esta forma metas que permiten en su conjunto cumplir con la meta principal, con el objetivo mayor. Una óptima planificación permite el cumplimiento de los fines programados a cabalidad, es prácticamente imposible un buen manejo de dirección sin su presencia.

Dentro de una organización las políticas cumplen el rol de orientador de accionares y toma de decisiones, mientras que las normas nos instruyen en la manera de actuar frente a determinadas situaciones. Los procedimientos, por su lado, son procedimientos previamente establecidos de cómo se debe sobrellevar una situación o una tarea (Cohen, 1991). Estos son elementos a ser considerados.

### **La Función Directiva**

En este punto de la investigación es prudente analizar las funciones que cumple una dirección. Para ello primeramente citemos a Cohen (1991) quien manifiesta lo siguiente:

Existen muchas definiciones de la dirección. Drucker la ha llamado el «órgano específico» de la empresa. Quizás sea más claro afirmar que «la dirección pone en actividad los recursos productores de riqueza de una empresa». Hay quienes poseen edificios, maquinaria, mano de obra y dinero, pero no producen «riqueza» (es decir, bienes o servicios que demande el mercado), a menos que todos estos recursos se coordinen y pongan en marcha de un modo eficiente. (p.65)

Trasladando esta definición de dirección hacia un plano más amplio, podemos decir que es la base de toda institución, cualquier actividad que se realice debe girar en torno a esta, razón por la que es importante un involucramiento activo del órgano directivo para que conozca a la perfección las fortalezas, oportunidades, desventajas y amenazas de la institución que dirigen, con la finalidad de lograr a través de una correcta dirección alcanzar objetivos previamente planteados, con los recursos y las desventajas que se posean.

Las direcciones deben buscar el crecimiento y el perfeccionamiento de las organizaciones que dirigen, en esto la innovación y el correcto uso o aprovechamiento de los recursos juegan un papel muy importante. La planificación, organización, coordinación, dirección y el control, llegan a ser elementos que forman parte de la función directiva. Toda empresa debe plantearse los objetivos que desea alcanzar y realizar una planificación de acuerdo a estos, generar una organización de los roles que se cumplirán en cada departamento y las relaciones que habrá entre cada uno de ellos, coordinar que las actividades de una empresa avancen en un mismo sentido, dirigir las actividades que se realizan dentro de la institución y controlar los resultados obtenidos comparándolos con las metas planteadas y en caso de ser necesario tomar las medidas correctivas correspondientes para la solución de inconvenientes o problemas. (Cohen, 1991).

La experiencia de una dirección comprometida con el proceso y con los individuos en general, generan sentimientos de compromiso y bienestar, por lo que todos se predisponen a dar lo mejor de ellos en beneficio del desarrollo de la organización y el trabajo en equipo, volviéndose mucho más eficientes y productivos.

### **Orientado En Resultados**

La función directiva puede enfocarse en la obtención de resultados. “En este punto, la principal responsabilidad del directivo con un perfil de jefe es asegurar los resultados por encima de cualquier cosa” (Santiago de, 2010, p.18). Es fundamental que la persona a cargo de la dirección tenga un control de cada uno de los procesos que se realizan dentro de la organización, valorizando y trabajando en cada uno los campos que influyen de una u otra forma en el alcance de los objetivos y las metas trazadas. Su rol se centra en la gestión de los recursos que se tiene a disposición de una forma eficaz para obtener mayor rendimiento por parte de ellos y aprovechar al máximo lo que pueden brindar en pro de la institución.

### **Orientado en el Empleado**

La función directiva también puede centrarse en el empleado, especialmente si esta asume un papel de liderazgo, manteniendo una participación activa e influyente dentro del grupo y con cada uno de los individuos que lo integran. Santiago de (2010) manifiesta: “Por tanto, el líder ha de saber asegurar la realización eficaz de las tareas satisfaciendo, a su vez, las necesidades de los colaboradores, a nivel individual y colectivo” (p.19). El objetivo sería, por tanto, alcanzar las metas centrándose en sacar lo mejor por parte de los colaboradores, motivándolos,

fortaleciendo el trabajo grupal como mejorando la comunicación, logrando que se sientan a gusto y revalorizados en el lugar en el que están, para lograr con ello que se comprometan e involucren a cabalidad con la organización. He ahí la importancia, de que más que un jefe exista un líder que dirija al grupo y que a su vez este tenga plena confianza y admiración en él.

### **Planificación Directiva**

Para el correcto funcionamiento de una institución es necesario tener una planificación, la cual detalle los aspectos fundamentales que hay que llevar a cabo en torno a la organización de la misma y las metas que se buscan alcanzar. Oteo (2006) con respecto a esto afirma:

La planificación comporta el establecimiento de objetivos y la decisión sobre las estrategias y las tareas necesarias para alcanzar esos objetivos. La planificación es previa a las otras funciones de dirección; es imposible organizar, gestionar y controlar con eficacia sin unos planes adecuados.  
(p.3)

Con esto llegamos a la conclusión de que con una correcta planificación tendremos claras las metas que se buscan, se formularán planes generales y específicos, los cuales contribuirán a tener el panorama claro en cuanto a las decisiones que se deban tomar y la manera en cómo se podría solucionar los problemas que surjan en el camino. Los planes que se establezcan pueden ser a largo o corto plazo y muestran una serie de estrategias a seguir, es necesario mencionar aquí que una planificación no necesariamente debe ser rígida, puede estar sujeta a cambios según las necesidades que vayan surgiendo, pero es

importante que si esto sucede no se pierda de vista el objetivo general que se quiere lograr.

Tener un plan es necesario en la vida del hombre, a veces, incluso forma parte de la cotidianidad. El proceso de planificación está determinado por los siguientes pasos: el establecimiento de objetivos generales y específicos, definición de actividades y áreas claves para el alcance de metas, lo cual permitirá que la estructura completa de la organización funcione, determinar cuál son los recursos necesarios y dotarse de ellos, conocer el presupuesto con el que se cuenta y controlar el avance del plan (Cohen, 1991). Esta información nos demuestra que evitar planificar sería un error, es complicado manejar toda una estructura organizacional únicamente con la improvisación, no sería lo más adecuado si se desea tener un funcionamiento correcto de la institución.

### **La Comunicación Eficaz y Eficiente**

El ser humano, al ser un ser social e inteligente, ha desarrollado la capacidad de comunicación, principalmente a través del lenguaje, aunque no es la única forma. Con ella el sujeto trasmite y recepta información, por lo que es necesario la presencia de un emisor y un receptor para que se lleve a cabo este proceso. Dentro de los diferentes tipos de organizaciones, la comunicación es fundamental, puesto que permite establecer en todos los miembros que son parte, tanto directivos como colaboradores, relaciones. Estas relaciones pueden transformarse en positivas o negativas para el funcionamiento de las instituciones, por lo que es importante lograr una correcta comunicación, eficaz y eficiente. Cohen (1991) afirma:

“Sólo puede considerarse satisfactoria una comunicación si ésta logra el resultado apetecido, es decir, si es efectiva. El problema de asegurar la efectividad concierne a:

- a) La elección del destinatario.
- b) La formulación del mensaje.
- c) La elección del medio.
- d) El método apropiado de entrega. (p.262)”

Con esto se muestra que, generalmente los problemas de comunicación son por el uso inadecuado del lenguaje o malos entendidos entre el emisor y el receptor, por lo que el mensaje debe ser claro y conciso, procurar que el medio por el que se trasmite sea el adecuado, así como mostrar paciencia y empatía.

### **El Control Directivo**

Como vimos anteriormente, la planificación cumplía un rol fundamental dentro de las funciones directivas. Por ende, al poseer un plan elaborado, es indispensable que dentro de una organización los directivos ejerzan el control del mismo, para llevar a cabo plenamente y satisfactoriamente lo establecido. Para Cohen (1991) “El control puede definirse como la «comparación de los resultados reales con los esperados y la adopción de medidas correctoras»” (p.117). Como se sabe, los planes se hacen con el fin de cumplir algún objetivo, es por este motivo principalmente que se debe controlar que lo planificado se lleve acorde a lo esperado, garantizando con esto el alcance de las metas planteadas. Con un control eficaz se puede predecir posibles problemas futuros, así como solucionar los que ya hayan surgido de forma temprana, evitando así que empeoren y se hagan más grandes. Para esto es necesario

que los directivos ejerzan diversos tipos de control que recaigan tanto sobre los recursos materiales como los humanos.

En general, la palabra control no es bien vista, en ocasiones se la entiende como un sometimiento negativo, sin embargo, es prudente comprender que en cuanto a dirección se trata, únicamente busca vigilar el desarrollo y llevar a cabo las soluciones que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos planteados por una organización. Por ello, el punto de vista correcto en cuanto al control directivo es que este tiene como objetivo el bienestar general de la institución, lo que beneficia a cada uno de los actores directos o indirectos de las mismas. Pérez y Oteo (2006) manifiestan:

“Lo ideal es que las personas asuman como propios los objetivos de la organización y se identifiquen con ellos. De ese modo, se auto controlan y se reduce la necesidad de ese control que puede llegar a ser contrario a la motivación. (p.37)”

Asumir el control es una responsabilidad muy grande y tanto directores como colaboradores deben ser plenamente conscientes de lo que enmarca y de su importancia, asumiendo así, las funciones que a cada uno le corresponde con entrega y voluntad de apoyo.

### **Control Autocrático**

Los directivos tienen como responsabilidad controlar que todo esté marchando bien dentro de la organización. Koontz y O'Donnell (como se citó en Ortega, 2014) mencionan que la dirección es la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados. Por ende, este control se lo puede realizar de manera autocrática o participativa, y en ocasiones un poco de ambas.

Es importante saber en qué situaciones y circunstancias es beneficioso tener este tipo de conducta autocrática y en cuáles no. Esto quiere decir, en qué momento los directivos pueden mantener una postura de poder absoluto o total en beneficio de la organización. Ortega (2014) refiere que la manera en cómo el directivo ejerza sus funciones dentro de un grupo trae consecuencias variadas y en ocasiones inclusive adversas. Si un director desea o mira conveniente que la manera para hacerse respetar es el uso de la autoridad, debe entender que un mal manejo de esta postura puede traer consigo problemas sumamente negativos dentro del personal, de la organización e inclusive de sí mismo. Por lo que hay que ser plenamente consciente del momento y el lugar en el que se pone en práctica el liderazgo autocrático para que no traiga consigo afectaciones. En ocasiones este tipo de conducta y manejo de la dirección, inclusive es necesario, lo importante es saber reconocer en qué momento.

### **Control Participativo**

El método participativo es otra manera en cómo un directivo puede llevar a cabo su función, especialmente la de control. Al igual que el método anterior, es importante que un directivo conozca en qué circunstancias es mejor fomentar la participación de todos. Generalmente, en este tipo de control, se busca una mediación de los extremos, es decir, fomentar la participación o la democracia, y reducir el control autocrático del grupo. Así se promueve la participación activa de los colaboradores, la búsqueda de consensos, propuestas variadas, empatía, el manejo de una dirección encaminada hacia el liderazgo. Sin embargo, es necesario que el grupo en el que se quiere tener esta postura demuestre madurez y compromiso con la organización (Ortega, 2014). Con esto, se puede decir que sea

cual sea el método que se decida llevar a cabo, es necesario un conocimiento profundo de las características de los grupos, con el fin de direccionar el control directivo hacia lo conveniente y oportuno en pro de la organización.

### **Competencias Directivas**

Existen algunas definiciones entorno a la palabra competencia. En esta ocasión se entenderá a este término como aquel conjunto de aptitudes, conocimientos y habilidades que se posee para llevar a cabo alguna actividad, desempeñándola de forma debida y con óptimos resultados. Para Varela y Bedoya (como se citó en Archer, 2017) poseer competencias directivas, significa que las personas, los líderes empresariales, disponen de competencias básicas en lo personal, es decir, un conjunto de valores, creencias, actitudes, conocimientos, modo de reacción y de acción, que se denominan: el Espíritu Empresarial. Los cuales son necesarios para un desempeño óptimo, de gran calidad e inclusive superior dentro de la organización.

Las capacidades se pueden desarrollar con la práctica y el estudio, por lo que a fin de perfeccionarlas se requiere de esfuerzo y voluntad, logrando así, un nivel superior difícil de mejorar. Dentro de las organizaciones el individuo es decisivo para el correcto funcionamiento, sus capacidades tienen el poder de destruir o crear. Por ende, detrás de las instituciones de alto rendimiento están las personas de alto rendimiento, por lo que, elegir el personal adecuado para cada uno de los roles es fundamental para el éxito, el alcance de metas y el fortalecimiento de los grupos. En este contexto, los directivos deben demostrar liderazgo, orientación hacia el logro, búsqueda de información, trabajo en equipo, buen manejo de la

comunicación, iniciativa, innovación, pensamiento analítico e influencia en el desarrollo positivo de las personas (Archer, 2017). Un buen directivo buscará mejorar cada competencia que le permita llevar a cabo sus funciones bajo estándares de alta calidad, no solamente para aquellas actividades diarias, si no también, para enfrentar de la mejor manera posible y con la mayor preparación los imprevistos que surjan.

### **Formación Continua**

El éxito de una organización depende en gran parte de la formación continua y el desarrollo de las habilidades de todos los integrantes. Se debe comprender que la formación no únicamente se la lleva a cabo dentro de las instituciones, sino también, fuera de ellas, a través del autoaprendizaje, un hábito al que se lo debe potencializar por los beneficios que posee para el crecimiento tanto individual como colectivo. Pérez y Oteo (2006) afirma:

Así, la formación tiene como función fundamental la de poner a todo el personal en condiciones de utilizar al máximo sus propias capacidades intelectuales y que éstas sean beneficiosas tanto para el individuo como para el colectivo. Se trata de cambiar la mentalidad hacia el deseo y la voluntad de una mejora continua. La formación, en definitiva, deberá basarse principalmente en el hombre y no en las técnicas. (p.78)

Es necesario recalcar que las instituciones cuentan con los recursos humanos, el hecho de considerarlos como recursos, demuestra el rol fundamental que poseen para el desarrollo y el cumplimiento de las metas trazadas, por ende, invertir tiempo y dinero en su formación merece la pena, ya que mejora la excelencia, lo cual es de gran valor.

La formación es imprescindible para que la empresa sea flexible y pueda cambiar y adaptarse a los cambios de su entorno. La obligada renovación y la inquietud por el cambio suponen la existencia de unas aptitudes y actitudes acordes a las nuevas necesidades. (Pérez y Oteo, 2016, p.76 y 77)

Es inevitable que los imprevistos y los cambios surjan. La sociedad, la tecnología, la economía, se encuentran en una constante transformación y desarrollo, por lo que es necesario mantener una actualización constante para una acertada adaptación y eficaz toma de decisiones. Es así que, la formación no trata únicamente de acumular saberes, sino que busca adaptarse a nuevas realidades por medio de un cambio de comportamiento.

### **Ambiente Educativo**

Cada una de las actividades que el ser humano realiza son llevadas a cabo dentro de un determinado entorno, el cual, ejerce una influencia directa sobre los resultados que finalmente serán obtenidos, por este motivo es necesario que éste sea positivo y que, en lugar de convertirse en un peso, sirva de motivación e impulso hacia el crecimiento y el desarrollo. Con respecto a este asunto, Castro y Morales (2015) manifiestan: "..., el ambiente está compuesto por elementos físicos, sociales, culturales, psicológicos, pedagógicos, humanos, biológicos, químicos, históricos, que están interrelacionados entre sí y que favorecen o dificultan la interacción, las relaciones, la identidad, el sentido de pertenencia y acogimiento" (p.3). Es así que, las organizaciones deben procurar un entorno seguro y provechoso en todo sentido, mejorando las condiciones laborales, así como las relaciones humanas existentes.

Anteriormente se hablaba sobre la importancia del aprendizaje y la formación continua, por lo que es oportuno mencionar aquí la influencia que el entorno tiene sobre la educación. Como se vio, toda actividad está influenciada por el ambiente que rodea al individuo y, por tanto, el ámbito educativo no se encuentra al margen de esta realidad. Castro y Morales (2015) afirman que un ambiente educativo está conformado por varios factores físicos, sociales y humanos, los cuales deben cumplir con ciertos estándares para que ejerzan un dominio positivo, por tanto, los espacios deben ser éticos, agradables, seguros, cómodos, funcionales y adaptables, en donde la comunicación sea horizontal, dialogante, empática y respetuosa, así como, la enseñanza se adapte a las diversas inteligencias y características de cada uno de los individuos, a sus distintos modos de ser y aprender, que comprenda la importancia de tener objetivos claros y de girar en torno a la motivación, al bienestar físico y psicológico. Es importante, por ende, que los educadores conozcan cada uno de los factores que influyen en el aprendizaje y que son parte del entorno, con la finalidad de comprender la manera de poder mejorarlos.

### **Delegar y Trabajo En Equipo**

Llevar a cabo los planes trazados no es nada sencillo, es por ello, que las organizaciones buscan alcanzar los objetivos a través de un trabajo en conjunto, ya que de forma individual sería prácticamente imposible, es así que, los directivos deben contar con un sin número de colaboradores que con cuyo trabajo, así como con la guía de sus directores logren cumplir a cabalidad con los planes previamente elaborados. Es decir, la delegación viene a convertirse en un paso fundamental dentro de las instituciones. Cohen (1991) menciona: “La delegación deja libres a los directivos para dedicarse a aquellos trabajos que únicamente ellos están

capacitados para desarrollar” (p.281). Para este fin, es necesario que los directivos logren elegir las personas indicadas para los diferentes puestos o roles a cumplir dentro de la institución, es decir, deben tener la habilidad y destreza para delegar funciones a las personas correctas.

Al estar compuestas las organizaciones por un conjunto de personas, cada quien cumpliendo con lo suyo y también colaborando de forma oportuna con los demás, el trabajo en equipo toma mayor importancia, éste llega a ser un reflejo de organización y relaciones humanas que cuidar, puesto que, permite una mayor eficacia y productividad a nivel global que no se obtiene de forma individualista sino colectiva, he ahí la importancia de fortalecerla. Asch (como se citó en Pérez y Oteo, 2006) cree que el conocimiento de los grupos requiere el de las posibilidades generales, intelectuales y emocionales que provienen de las personas y de las modalidades de relación que pueden surgir entre ellas. Finalmente, requiere el conocimiento de que cada individuo constituye una unidad separada y que cuenta con las posibilidades de realizar una acción independiente o de grupo. Es decir, las habilidades intelectuales y emocionales de cada uno de los integrantes de un grupo, benefician individualmente y colectivamente, según como se decida hacerlo y poseen la capacidad total de lograr un bien común. En este sentido, es necesario que cada uno conozca el momento y el lugar apropiado para aportar con sus conocimientos a los demás en pro de la organización.

## **Liderazgo**

Dentro de las organizaciones o grupos humanos es muy común el surgimiento y la existencia de líderes, quienes, con su influencia, son los encargados de dirigir al grupo, de darle un rumbo o una dirección ya sea para bien o para mal, por lo que

debe ser sumamente cuidadoso en los objetivos que desea alcanzar y sobre todo velar por el bien común, tanto de la organización como de cada uno de los miembros que la componen. Para Robbins (como se citó en Ortega, 2014) el liderazgo es la conjugación de atributos personales, circunstancias ambientales y características grupales que permiten a un individuo influir en el comportamiento de sus seguidores. La influencia puede partir de aspectos situacionales, emocionales o argumentos racionales. Es así que los líderes tienen el poder de conseguir la cooperación del grupo, así como su lealtad, organización y compromiso, logrando bajo las perspectivas correctas que en su totalidad los individuos luchan en beneficio de la institución.

Las diferentes instituciones están conformadas por individuos con diferentes capacidades y cualidades que permiten su desarrollo, es a través de una correcta comunicación y motivación que cada uno de sus líderes pueden utilizar estas habilidades individuales para organizarlas y direccionarlas hacia el cumplimiento de metas que requiere el equipo. El liderazgo se puede entender como un proceso que a través de la comunicación eficaz logra tener incidencia social e incluso influir en la conducta de los sujetos, como un elemento vinculado a la motivación y como quien cumple un conjunto de rasgos y conductas que permiten la admiración y el respeto de los demás (Pérez y Oteo, 2006). Es necesario recalcar aquí que la ineficacia del líder, al ser un personaje tan influyente, suele conducir al equipo hacia conflictos e inclusive el fracaso, por lo que constantemente debe auto evaluar sus intenciones y comprender cómo su forma de actuar está influyendo en los demás o el rumbo que está tomando.

### **Liderazgo Autocrático**

En este estilo de liderazgo, los colaboradores están en sumisión a la autoridad y acatan sus órdenes con suma precisión, convirtiéndose así en el único responsable de las consecuencias a futuro, puesto que, en las decisiones, los subordinados no toman partido, transformándose de esta forma en un liderazgo dictatorial. Pérez y Oteo (2006) afirman: “Los líderes autocráticos toman las decisiones sin consultar a sus subordinados, tienden a ser dogmáticos y orientados a la asignación de tareas, y esperan de forma absoluta que sus subordinados acaten su mando” (p.27). Este tipo de liderazgo puede llegar a ser muy efectivo, dependiendo de las circunstancias que se enfrenten, así como del grupo que se posea a cargo. Finalmente, es necesario recalcar que es el líder el encargado de administrar los recursos humanos y económicos de la institución, según crea conveniente.

### **Liderazgo Burocrático**

Existe otro tipo de liderazgo dentro de las organizaciones, representado por el líder burocrático. Mamani, Chugden, Tintaya, Sánchez y Salazar (2014) mencionan: “Estos conceptos anteriores, al fusionarse, dan lugar al liderazgo burocrático, que se concibe como la capacidad de influir y dirigir por medio del poder legitimado proveniente de las reglas” (p.1). Por tanto, este líder fija su atención en que los subordinados cumplan a cabalidad y rigurosamente con las normas, reglamentos y leyes planteadas por la organización con anterioridad. En ocasiones este tipo de liderazgo es conveniente, sin embargo, no es así en todos los momentos, especialmente cuando un suceso imprevisto sucede y es necesaria la improvisación.

## **Liderazgo Democrático**

El líder democrático es el polo opuesto del autocrático. Los subordinados tienen una participación activa dentro de la toma de decisiones, aportando con sus ideas y opiniones. Esta clase de líderes son más abiertos y empáticos hacia los demás. Villalba y Fierro (2017) afirman:

El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores. (p.155)

Es así que el liderazgo democrático encuentra sus bases en la integración y da una mayor importancia al trabajo en equipo, permitiendo vías de diálogo y comunicación que inevitablemente genera cierto grado de satisfacción en los subordinados al sentirse parte activa dentro de un todo, viéndose motivados a demostrar compromiso por la organización.

## **Liderazgo Transformacional**

Este estilo de liderazgo cumple un rol distinto a los demás, dentro de él, la motivación cumple un rol fundamental que busca elevar la conducta recta hacia el bienestar común, produciendo cambios significativos tanto individualmente como socialmente. Mendoza y Ortiz (2006) manifiestan:

En contraposición, el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo. (p.120)

Se podría decir que se trata de un empuje a hacer más de lo que se nos pide, a velar más que por los intereses propios, por los de los demás, aun cuando esto signifique ciertos sacrificios. Es un tipo de liderazgo más humanista, donde el líder incita a que los subordinados se sientan como parte de un todo necesario.

### **Motivación**

La motivación es el impulso o la necesidad que se genera dentro del individuo ya sean fisiológicas o psicológicas para llevar a cabo una actividad. Pérez y Ochoa (2006) afirman: “Una persona se encuentra motivada para hacer algo cuando le satisface necesidades. La necesidad es la falta de algo que es útil; la discrepancia entre una situación deseada y la situación actual” (p.31). En este sentido, es importante que las organizaciones reconozcan que el ser humano se vuelve productivo y abierto a alcanzar objetivos una vez que se siente motivado, por lo que es importante poner la debida atención e incentivar esta cualidad en el ser humano para lograr tener éxito en todas las dimensiones directivas.

Recalquemos aquí que el hombre es un ser social y por tanto no solamente posee necesidades propias sino colectivas. No busca únicamente satisfacer lo fisiológico como el alimento, el sueño, entre otros; si no que también necesita cumplir roles dentro de la sociedad, dentro de su núcleo familiar, tiene necesidad de aceptación, de creación, de producción. Puntos de vital importancia que las organizaciones deben tomar en cuenta, conocer y aprovechar para el beneficio de todos. Puesto que como ya vimos el ser humano trabaja en función a su motivación. Cohen (1991) manifiesta: “La importancia de la motivación en la función directiva se comprende fácilmente si se cae en la cuenta del valor que tiene el que los empleados lleven a

cabo una serie de tareas sin necesidad de instrucciones y supervisión constantes” (p.229).

### **Factores de Motivación**

Son varios los autores que han generado teorías en torno a la motivación humana, aportando así importantes conocimientos y puntos de vista. Entre ellos podemos encontrar dos importantes personajes dentro de la historia y cuyos conceptos siguen siendo de peso en la actualidad: Maslow y Aldelfer. Para Maslow las necesidades son el origen de la motivación, por tanto, si entendemos cuales son las necesidades podremos motivar de manera correcta y bien orientada. Estas necesidades humanas que se convierten en causas motivantes se las pueden dividir en 5 grupos: fisiológicas (permiten la conservación de la vida y la salud), sociales (ser parte y cumplir un rol social tanto en círculos familiares como en otros grupos humanos), de seguridad, aprecio y de autorrealización. A medida que se van satisfaciendo las necesidades más básicas van surgiendo nuevas de orden superior. Para Aldelfer existen tres tipos de necesidades: la de supervivencia, la de crecimiento (crear, producir, generar), y la de relación social (Pérez y Ochoa, 2006). Las organizaciones han de tomar en cuenta estas necesidades humanas que se convierten en factores de motivación para emplear un correcto enfoque sobre los empleados o miembros de la organización, utilizando estos impulsos motivacionales como recursos de desarrollo, para generar necesidades de superación, cumplimiento de metas, trabajo en equipo dentro de los trabajadores sin olvidar la necesidad que estos tienen de reconocimiento, de un trato justo, de condiciones de trabajo estables y adecuadas, de un entorno higiénico, saludable y

seguro. Se deben generar pues necesidades y a la vez cumplir esas necesidades para el bienestar general humano.

### **Toma de Decisiones**

El día a día está lleno de decisiones, estas son la resolución o el camino que tomamos para la solución de problemas o el alcance de metas, en ellas están basadas nuestra cadena de accionares. Una vez que se toma una decisión de entre varias posibilidades esta da paso a una acción determinada que tiene como fin lograr lo propuesto. Es por este motivo, que dentro de lo posible hay que procurar realizar lo correcto y lo más acertado.

Todo individuo, así como organizaciones están expuestos y en algún momento se ven obligados a la toma de decisiones, ya sean estas sencillas o complejas, de resultados a corto, mediano o largo plazo. Algunas son tomadas basándose en experiencias personales o ajenas que han demostrado tener éxito o que nos han enseñado de errores pasados para no volver a cometerlos. No hay que olvidar aquí ni dejar de tomar en cuenta la influencia que ejerce el entorno que nos rodea. Para Cohen (1991) “La moda desempeña en la práctica un importante papel a la hora de adoptar decisiones” (p.144). Por tal motivo, es importante discernir bien lo que conviene de lo que no y ejercer un control de lo dejamos que nos influya tomando en cuenta las circunstancias de nuestras propias realidades. Para una correcta toma de decisiones es necesario identificar el problema, analizar profundamente el problema, desarrollar una serie de soluciones posibles, seleccionar la mejor solución de entre las planteadas, organizar la forma en cómo se llevará a cabo la puesta en práctica de la solución y establecer un control de cómo se van

desarrollando las cosas (Cohen, 1991). De nuestras decisiones depende en gran parte el éxito que obtendremos.

### **Vinculación con el Entorno**

El entorno en el que se desarrolla una organización es fundamental conocerlo, sumamente necesario en todos los sentidos para el manejo correcto de una dirección. No se puede vivir en una burbuja mental, es menester conocer la realidad que nos rodea y en torno a ello trabajar, aprovechar los recursos y plantear objetivos coherentes, caso contrario sería prácticamente imposible.

Como componentes del entorno debemos analizar, los recursos materiales y humanos de las organizaciones, como por ejemplo la tecnología con la que cuenta, las capacidades, características, fortalezas, debilidades de los trabajadores, si las condiciones laborales como las del lugar de trabajo son óptimas y cumplen con altos estándares de calidad y seguridad. Es necesario también no dejar al margen las políticas públicas del territorio en el que se desarrolla cierta organización, así como el desarrollo político, económico y social. Es decir, conocer a profundidad la forma en cómo una sociedad se maneja hasta incluso prever el desarrollo o las direcciones que tomará en años futuros. Estos conocimientos dirigirán la buena toma de decisiones y el correcto planteamiento de objetivos para una acertada dirección. Con respecto a esto Cohen (1991) manifiesta:

Así pues, aunque el proceso de adaptación siempre es importante, una gran organización sólo puede mantenerse al día anticipándose a los cambios. Para ello es preciso vigilar constantemente el entorno, recopilar información e identificar tendencias, tratando de deducir el efecto que pueden tener los

acontecimientos presentes o recientes y viendo si pueden alterar las tendencias. (p.23)

### **Gestión Educativa Directiva**

Las instituciones educativas cuentan también con un órgano directivo, el cual es el encargado de realizar una serie de gestiones que permiten el correcto funcionamiento de la organización. Aguerro (como se citó en Gvirtz y de Podestá, 2010) entiende a la gestión educativa como el gobierno y la toma de decisiones a nivel micro. Esta gestión involucra procesos de toma de decisiones, dinámicas de los equipos directivos, participación, tiempos, espacios, agrupamientos, etc. Y tiene como finalidad centralizar los objetivos de la institución escolar alrededor de la búsqueda de aprendizajes de calidad. Es importante aquí, que, como parte de la gestión, los directivos trabajen en función a una búsqueda de unión entre todos los actores que forman parte de las instituciones educativas y logren mantener un trabajo en equipo positivo, en búsqueda del desarrollo.

Fortalecer los lazos entre los diferentes miembros que conforman una institución educativa, por medio de una correcta gestión, es necesario para obtener el bien común, el compromiso colectivo hacia los objetivos principales y alcanzar la excelencia académica.

### **Calidad Educativa**

La educación es una de las bases fundamentales de la sociedad, esta permite el desarrollo y la subsistencia de la misma. Por este motivo, es necesario que las instituciones educativas caminen conforme a lo que la sociedad vaya necesitando, ya que esta, como bien se sabe, no es estática, al contrario, los cambios son

inevitables y la educación debe ir acorde a los mismos por medio de la innovación y evolución, es importante, por ende, tomar en cuenta los nuevos conocimientos y mantenerse al tanto de los cambios suscitados.

El poder de innovación y adaptación al cambio es una muestra de calidad educativa, la cual, busca que los estudiantes sean capaces de desarrollar capacidades personales, sociales y profesionales que les permita afrontar el mundo. Para Stoll y Fink (Gvirtz y de Podestá, 2010) en el mejoramiento escolar intervienen una serie de procesos que permiten promover el desarrollo de mejores resultados en los alumnos, el alcance de metas, procesos que se concentran en la enseñanza y el aprendizaje, y que desarrollan la capacidad de efectuar los cambios que sean necesarios. Es así que, una educación de calidad tiene por objetivo que los individuos sean aptos para ser parte de una sociedad, participando activamente dentro de ella, contribuyendo a su desarrollo y correcto funcionamiento. Para ello, es necesario que cada organismo educativo vele por el correcto uso de mecanismos, que permitan alcanzar una excelencia educativa.

### **Gestión Escolar**

Un buen directivo escolar utiliza las habilidades y el hacer de cada uno de los integrantes del organismo de forma acertada, logrando así, alcanzar los resultados esperados. Por ello, es importante que parte de la gestión que se realice dentro de las instituciones educativas lleven como objetivo fortalecer las interrelaciones, lo que permite que cada uno de los sujetos sepan comprometerse responsablemente con el equipo, y, por ende, encamine a todo el organismo hacia la obtención de las metas trazadas. Gvirtz y de Podestá (2010) manifiestan: “También necesitamos

trabajar conjuntamente hacia la meta de recuperar la función específica de la escuela: enseñar más y mejor, considerando a la escuela como unidad de cambio, y al directivo y a los docentes como actores claves de esta transformación” (p.13). Por ende, el trabajo de la gestión escolar, es un trabajo que se da en conjunto, tanto entre docentes, como alumnos, padres de familia y directores.

Es así que, la gestión es toda aquella práctica de la institución educativa que contribuye a que los estudiantes alcancen los conocimientos y las habilidades que se esperan de ellos, así como la obtención de un trabajo profesional y responsable por parte de los docentes y directivos.

Una educación de calidad necesita que tengamos altas expectativas respecto de nuestros alumnos y que confirmemos con acciones que todos tienen posibilidad de aprender, que la educación constituye un derecho, y que es nuestra responsabilidad como sociedad garantizarlo. Para ello, la pedagogía debe incluir estrategias de intervención que contemplen que los niños aprenden de distintas maneras y la gestión debe contribuir a la inclusión de todos ellos en el sistema educativo. (Gvirtz y de Podestá, 2010, p.13)

La educación no debe ser exclusiva de unos pocos, al contrario, este debe manejarse bajo conceptos de inclusión, debe velar por cada uno de los actores sociales y enseñarles a cumplir un rol dentro de la sociedad para el beneficio de todos. Es importante entender que a cada quien le corresponde un lugar y la formación contribuye para que este sea satisfactorio y eficiente.

### **Desempeño Directivo**

Un correcto desempeño directivo dentro de las instituciones educativas garantiza el funcionamiento ordenado y eficaz de toda la organización. Son varias las

cualidades que deben poseer los directivos si desean mantener una gestión de calidad. Para Beltrán (2016) el perfil que un directivo educativo debe cumplir se basa en una serie de habilidades y conocimientos en relación a una visión humanista de las cosas y circunstancias. Es así como, el liderazgo positivo, la empatía, la capacidad de saber llegar al otro, de entenderse a uno mismo, el manejo de la teoría y la práctica en cuanto a la dirección de una institución educativa, el manejo de técnicas y métodos pedagógicos e investigativos efectivos, el orden y la estrategia para alcanzar los objetivos trazados, son cualidades y saberes que el directivo debe dominar. Es a través de esta serie de características que la persona a cargo busca el desarrollo de la organización y que garantizan un desempeño eficaz.

Desempeñar adecuadamente una dirección implica usar todas las cualidades que se encuentran al alcance, así como, conocer a profundidad los recursos con los que se cuenta y contribuir con un ambiente de trabajo armónico, siendo capaz de influir positivamente en los demás colaboradores.

### **Desempeño Docente**

El docente es quien mantiene un contacto directo con el estudiante, por lo que es sumamente importante que se convierta en su líder. La persona encargada de enseñar tiene por obligación contar con una formación en el conocimiento que desee impartir a los demás, esta formación debe procurarse que sea de calidad.

El directivo docente debe ser una persona capaz de gerenciarse a sí mismo, entendido esto como la capacidad de auto evaluarse para así transformarse y luego poder contribuir a la transformación de los demás, debe saber, pero sobretodo, debe hacer en relación a la planeación y el direccionamiento estratégico, así como también, de manejar el tema de legislación laboral y

educativa, debe ser capaz de liderar el ejercicio de autoevaluación curricular y planes de mejoramiento. (Beltrán, 2016, sp.)

Es de esta forma que un buen docente se preocupa por mejorar sus métodos de enseñanza, permitiéndole tener una educación inclusiva y eficaz, y que, en cuanto a sus conocimientos, busca mantener una actualización constante para adaptarse a los cambios que se suscitan.

### **Carrera Profesional**

El ser humano tiene la necesidad de cumplir un rol productivo dentro de la sociedad, estos roles pueden ser de distinta naturaleza y cada uno necesita sus propios conocimientos y habilidades. Es así que, una vez que el sujeto alcanza cierta edad va direccionando su camino hacia donde desea llegar y en qué sentido desea aportar a su comunidad, dando origen al desarrollo de su carrera profesional, entendiéndola como toda aquella actividad realizada durante los procesos productivos personales. Con respecto a la carrera profesional Llanes, Do Céu y Carneiro (2015) manifiestan: “Esas perspectivas se traducen en un enfoque abierto y plástico de la carrera, concretada en proyectos que la persona misma va construyendo, identificando y movilizand recursos para interactuar productivamente con las oportunidades a su alcance” (p.12). Es decir, una vez identificado el rol que se cumplirá dentro de una sociedad productiva, el individuo inicia con su preparación y utiliza cada experiencia como una oportunidad para desarrollar sus habilidades y conocimientos en cuanto a su labor.

Es importante que el individuo cuente con un desarrollo profesional ético y responsable, cuyo avance esté sometido a una constante evaluación y transformación, con el fin de ajustarse a los cambios que se requieran y alcanzar de

esta forma una mejora significativa. Se debe comprender que el conocimiento debe ser continuamente reforzado y actualizado para un correcto cumplimiento de las funciones a cargo.

### **Gestión Del Aprendizaje**

Como vimos anteriormente, las instituciones educativas cumplen un rol de enseñanza, para ello, es necesario que desarrollen una gestión eficaz direccionada hacia el aprendizaje. Es decir, determinar los procesos a seguir para conseguir los propósitos educativos planteados por la institución, para beneficio del desarrollo de la sociedad. Soubal (2008) manifiesta:

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía. (sp.)

Es así que, la gestión del aprendizaje, está principalmente a cargo del docente, quien debe, a través del uso correcto de metodologías pedagógicas y por medio de la motivación, formar seres críticos y reflexivos, que comprendan la importancia del autoconocimiento, del desarrollo y del ir acorde a los avances sociales, manteniéndose siempre actualizados.

## **CAPÍTULO II**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **Paradigma y tipo de investigación**

La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma constructivista, que establece que el conocimiento es una construcción mental, que surge a través de las comprensiones de los fenómenos a investigar, así fue necesario involucrarse en la totalidad de los procesos de formación que ejecuta la Escuela de Policía del Ecuador General Alberto Enríquez Gallo”, para vislumbrar el accionar continuo de este centro educativo y asimilar constructos diarios que generan sus procesos operativos de educación.

Así también, es imprescindible indicar que la investigación se desarrolló desde el enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, debido a que se empleó los instrumentos que permitieron medir los niveles requeridos, el primer enfoque fue utilizado al estudiar la realidad del fenómeno y el contexto del mismo, por lo tanto se cotejó los procesos educativos que realiza la Escuela Superior de Policía con lo establecido por la teoría conductista; el segundo enfoque, cuantitativo, fue utilizado en la investigación ya que se realizó mediciones numéricas y estadísticas de los

resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los estudiantes de la promoción LXXX de Oficiales de la Escuela Superior de Policía del Ecuador.

En la presente investigación, se ha aplicado desde una modalidad básica, en vista de que se ha obtenido los resultados de una búsqueda minuciosa de información y bibliografía, que han sido de gran beneficio para analizar el contexto y amplitud de lo que engloba la problemática planteada, en virtud de establecer los principales presupuestos que originan la teoría conductista, de tal forma que, se contribuyeron efectivamente conforme a la recopilación de revistas científicas, artículos científicos, tesis, entre otros. Sin embargo, en el transcurso de la investigación se aplicó una modalidad aplicada, ya que se efectuó la indagación de campo en la Escuela Superior de Policía, con la promoción LXXX, pues es el lugar en el que acontece la práctica que conlleva a la problemática planteada inicialmente, tomando contacto con la realidad para obtener la información de acuerdo a las variables, objetivos e hipótesis planteada.

En relación a los tipos de investigación según su finalidad es descriptiva por que los postulados expuestos han sido descritos desde la realidad del fenómeno investigado, teniendo como finalidad la determinación del nivel de incidencia de la teoría conductista en el proceso de formación de los servidores policiales, estableciendo una valoración estadística constituida por variables y así aportando con su descripción, es decir, como está constituida y cómo se manifiesta la teoría antes mencionada.

En virtud de la investigación se ha especificado los puntos controvertidos más relevantes de ser objeto de medición para evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes, examinando todas las condiciones que serán objeto del estudio, desde diversos mecanismos de observación.

### **Procedimiento para la búsqueda y procesamiento de los datos**

#### **Población y muestra**

Para efectos de la presente investigación se procedió a trabajar con la totalidad de alumnos de la promoción LXXX, es decir 301 alumnos quienes cursan desde el año 2016 al 2019 respectivamente, 33 mujeres y 268 hombres.

## Operacionalización de la Variable

**Variable Independiente:** La Teoría conductista

**Cuadro 2.** Variable Independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas de Instrumentos
<p><b>La teoría conductista se dice que es el estudio de conductas observables, las mismas que pueden ser medibles y evaluables respectivamente. Su teoría indica que a un estímulo le sigue una respuesta, siendo esta la interacción entre el individuo y su medio en el que se desenvuelve.</b></p>	<p>Condicionamiento clásico</p>	<p>Conductas observables (Estímulo respuesta)</p>	<p>Los docentes e instructores consideran que su alumno es capaz de realizar las cosas de manera instintiva La calificación se usa para mantener disciplinados (callados) a sus alumnos Su instructor y docente incentiva con un franco adicional por hacer bien las actividades del alumno</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
		<p>Respuesta Recompensa</p>	<p>Los docentes e instructores nos revisan un portafolio de seguimiento de clases Su docente e instructor se molesta si dentro del proceso de formación directivo usted debate en desacuerdo con el tema que se encuentra en clase</p>	
	<p>Condicionamiento instrumental</p>	<p>Aprendizaje emotivo</p>	<p>Los docentes e instructores motivan con el ejemplo ante la realización de actividades Su docente e instructor transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad</p>	
	<p>Condicionamiento operante</p>	<p>Capacidad de aprendizaje</p> <p>Condicionamiento operante por refuerzo</p>	<p>La evaluación que realizan sus docentes e instructores son cuantificables midiendo el producto obtenido Sus docentes e instructores inculcan un aprendizaje memorista A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje para su vida</p>	

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos

**Variable Dependiente:** Proceso de formación directiva

**Cuadro 3.** Variable Dependiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas de Instrumentos
<b>Es el proceso a través del cual se adquieren nuevos conocimientos, habilidades, destrezas rodeada de buenas conductas y efectivos valores humanos adecuados a la labor policial en el sistema educativo policial ecuatoriano.</b>	Organización Directiva	Control directivo	Sus docentes e instructores comprenden las diferentes opiniones que posee el alumno El proceso de formación directiva, la comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
		Comunicación eficiente y eficaz		
	Competencias Directivas	Liderazgo	Los docentes e instructores imponen autoridad - poder en el proceso de formación directivo Su docente e instructor está en la capacidad para realizar lo que por obligación en su proceso de formación debe cumplir	
		Toma de decisiones	Luego de su proceso de formación directiva, se encuentra apto para una acertada toma de decisiones en sus funciones a cumplir Se da una vinculación con el entorno real de trabajo, y con el proceso de formación directiva de la escuela	
	Gestión Educativa Directiva	Motivación	Su docente e instructor influyen en su proceso de formación directivo de una manera ejemplar En su proceso de formación, le enseñan hacer competitivo, buscando ganar y no perder en lo que se proponga En su proceso de formación le enseñan el trabajo en equipo generando calidez y amabilidad con los compañeros de trabajo	
		Vinculación con el entorno		
Gestión del aprendizaje	Calidad educativa Carrera profesional	Persigue sus ideas hasta lograrlas buscando un crecimiento profesional en su proceso de formación directivo La formación académica que recibo en la escuela de formación debe cambiar rotundamente.		

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos

## Procedimiento de recolección de la información

Para dar solución a este tema de investigación, es de vital importancia establecer ciertas estrategias metodológicas que permitan de manera clara y precisa orientar el desarrollo del tema planteado.

### Cuadro 4. Recolección de Información

<b>Preguntas</b>	<b>Explicación</b>
<b>¿Para qué?</b>	Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación
<b>¿A qué personas está dirigido?</b>	Alumnos de la promoción LXXX pertenecientes a 4to año de la E.S.P.
<b>¿Sobre qué aspectos?</b>	Sobre: Influencia de la teoría del Conductismo
<b>¿Quién investiga?</b>	Investigador: Henry Alvear Izquierdo
<b>¿Cuándo?</b>	Curso que ingreso 2016 al 2019
<b>Lugar de recolección de información</b>	Escuela Superior de Policía
<b>¿Cuántas veces?</b>	Una
<b>¿Qué técnica de recolección?</b>	Encuesta (Cuestionario)

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

## Procesamiento y análisis de la información

Con el fin de determinar y profundizar la investigación, fue necesario establecer los métodos de investigación que permitieron cumplir con los fines planteados, que son los siguientes:

## **Método deductivo**

El método utilizado fue el deductivo, porque el plan de formación de la Policía Nacional está establecido y se encuentran en ejecución, en tal razón, fue necesario desagregar este plan en: procesos, proyecto y actividades para inmiscuirse en la realidad del fenómeno y poder proponer alternativas de cambio.

La información recopilada se configuro como un compendio extenso de información que abarca la problemática de la aplicación de la teoría conductista en el proceso de formación en los servidores policiales, por ende, se concretó la información determinando los postulados más relevantes y esenciales de los elementos constitutivos. Se inició con la compilación, organización y selección de lo esencial del postulado principal, cabe destacar que se configuró un estudio de lo general hasta llegar a lo particular, es decir, a concretar los aspectos más relevantes de considerarse. En virtud de la compilación de información se realizó el análisis de los elementos constitutivos de la problemática, por lo cual, se estableció las nociones más importantes para comprender el contexto que engloba la teoría conductista en el proceso educativo y formativo de los estudiantes en cuestión.

## **Técnicas aplicadas**

### **La encuesta**

Al aplicarse esta técnica denota que se refiere a un estudio cuantitativo, por ende, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario dirigido a los alumnos de la promoción LXXX, futuros servidores directivos policiales del Ecuador, con preguntas cerradas que facilitaron recoger la información adecuada para la presente investigación

## **Instrumento aplicado**

### **Cuestionario**

En virtud del cuestionario de preguntas aplicado a los servidores policiales en etapa de formación directiva, se obtuvo los resultados requeridos en base a las preguntas cerradas propuestas, se logró determinar la influencia de la teoría conductista en su formación profesional.

### **Validez y confiabilidad**

La validez y confiabilidad de las encuestas aplicadas se lo hizo a través del instrumento cuestionario y fueron analizadas por expertos tanto en investigación como del área y temas investigados, quienes emitieron los respectivos juicios de valor sobre la validación, para su respectiva corrección de los instrumentos, posterior a obtener la validación respectiva del cuestionario, se procedió a aplicar el mismo en la población a investigar.

La confiabilidad del cuestionario aplicado, fue determinada mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), con base a las varianzas de cada ítem (preguntas) del cuestionario, así se asignó valores a cada respuesta: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, Casi Siempre = 3 y Siempre = 4, luego se construyó la base de datos, en Excel, que facilite el manejo de la información obtenida, posterior a ello se determinó las varianzas individuales y finalmente se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde,

$\alpha$  = coeficiente Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

$\Sigma V_i$  = Sumatoria de varianzas

$V_t$  = Varianza del total

Conforme datos procesados, los resultados obtenidos, se presentan a continuación de manera sintetizada son:

TOTAL DE ENCUESTAS	VARIANZA POR ÍTEM																					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	TOTAL
301	0,85	0,67	0,86	1,04	0,86	0,69	1,06	0,95	1,12	0,72	0,92	0,77	0,70	0,99	0,99	0,93	1,10	0,96	1,03	1,12	1,17	177,35

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} \left[ 1 - \frac{19.48}{177.35} \right]$$

$$\alpha = 0.93$$

Se evidencia entonces que el coeficiente alfa de Cronbach alcanza el 0.93, lo que deriva en lo que se conoce como Alta consistencia, por lo tanto, se afirma que el instrumento aplicado (cuestionario) para obtener la información que permitió desarrollar la presente investigación posee fiabilidad.

### **Procesamiento y análisis de la información**

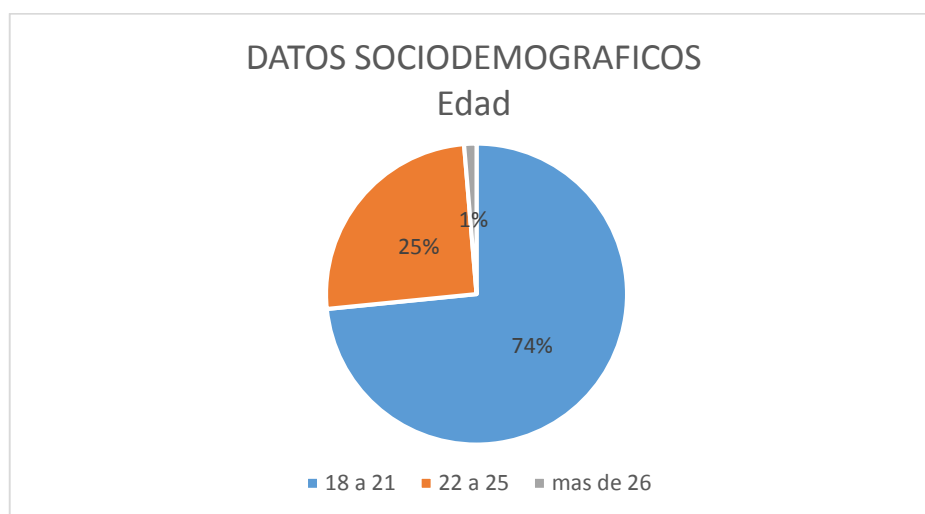
Se revisó y analizó la información compilada, con el fin de verificar que no haya respuestas erróneas e incompletas a la resolución del cuestionario. Se tabularon los cuadros según las variables y según la hipótesis que se propuso y se representó gráficamente.

## ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE LA PROMOCIÓN LXXX DE LA ESCUELA SUPERIOR DE POLICÍA

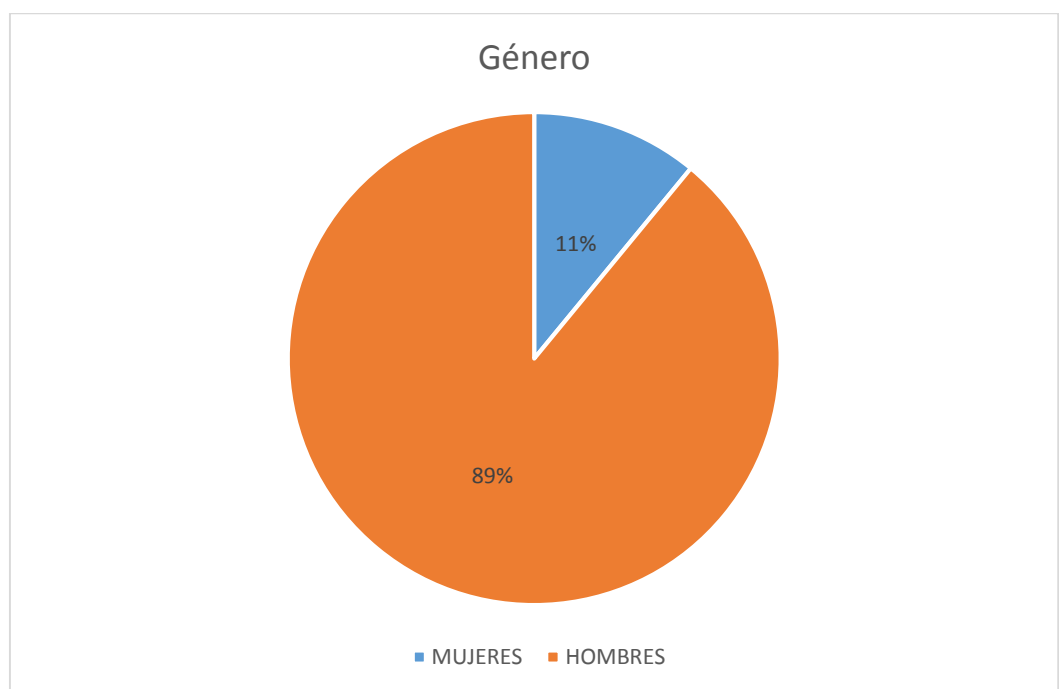
#### Datos Sociodemográficos. –

En relación a los Alumnos de la promoción LXIII de la Escuela Superior de Policía la edad comprendida entre 18 a 21 años ocupa el 74% de su universo, con un total de 221 alumnos, entre los 22 a 25 años está el 25% del universo, con un total de 76 alumnos, y de más de 26 años un porcentaje minoritario del 1% de su universo, con un total de 4 alumnos quienes están comprendidos en dicha edad.



**Gráfico No. 2.** Porcentajes de edad  
**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo  
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos

En cuanto al género, 33 alumnos pertenecen al género femenino, con un porcentaje del 11% y 268 pertenecen al género masculino con un porcentaje mayoritario en 89%.



**Gráfico 3.** Porcentajes de género  
**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo  
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos

### Pregunta N°1

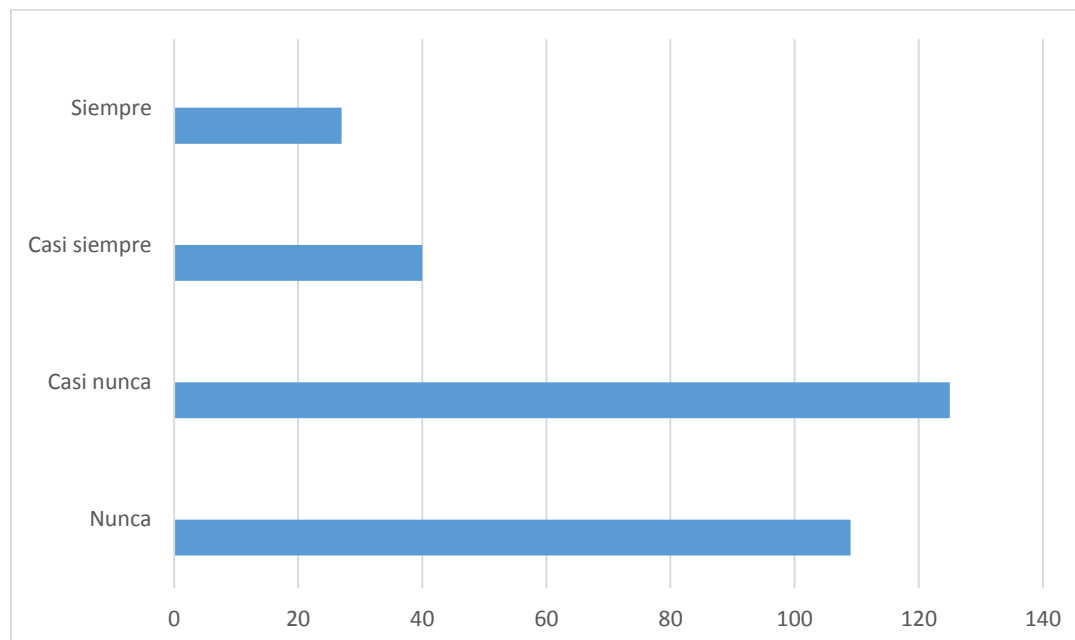
¿Su instructor y docente incentiva con un franco adicional por hacer bien las actividades del alumno?

**Cuadro No.5** Incentivos con un franco

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	109	36.21%
Casi nunca	125	41.53%
Casi siempre	40	13.29%
Siempre	27	8.97%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los alumnos



**Grafico No. 4** Incentivos con un franco adicional por hacer bien las actividades

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 41.53% de los estudiantes, indican que casi nunca su instructor y docente les incentiva con un franco adicional cuando ha realizado las actividades satisfactoriamente, el 36.21% expresa que nunca, el 13.29% que casi siempre y por último el 8.97% que siempre tiene lugar esta eventualidad.

De acuerdo al criterio de la mayoría de estudiantes se determina que sus instructores y docentes casi nunca les otorgan un franco adicional para motivarles a seguir desarrollando las actividades establecidas, esto significa que en muchas ocasiones se premia el esfuerzo, pero no siempre tiene lugar este tipo de incentivos. El docente no incentiva al estudiante a esforzarse más o mejorar su rendimiento, sino que, se mantienen los estándares restringidos contenidos en el conductismo.

## Pregunta N°2

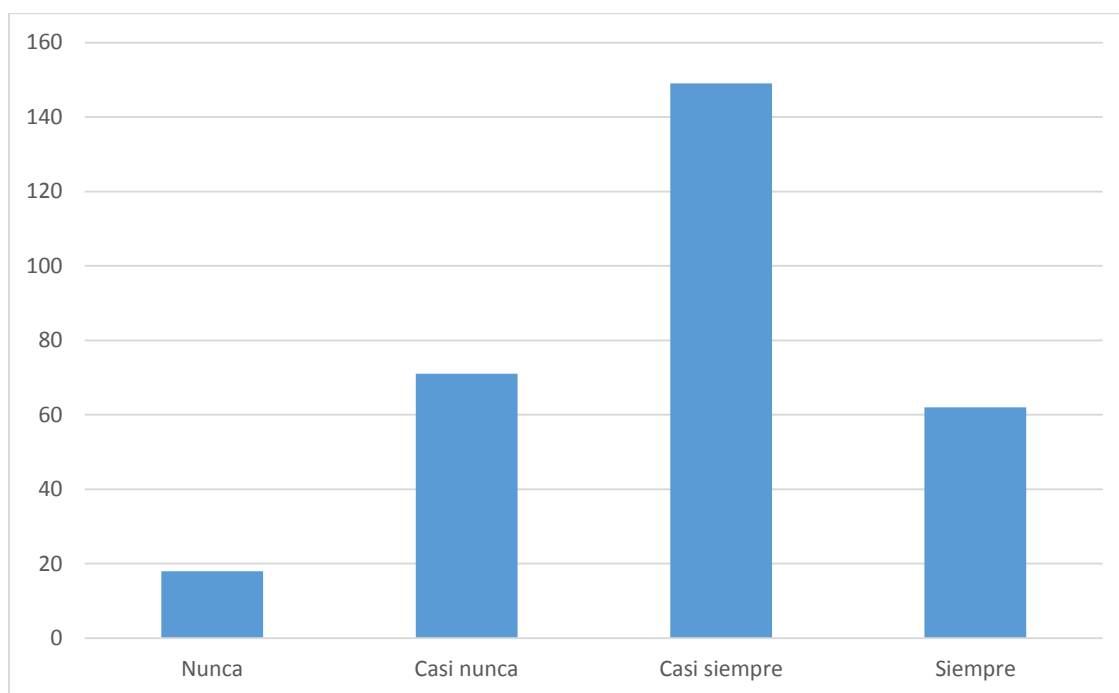
¿Los docentes e instructores revisan un portafolio de seguimiento en clases?

**Cuadro No.6** Revisan un portafolio

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	19	6.31%
Casi nunca	71	23.58%
Casi siempre	149	49.5%
Siempre	62	20.59%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo



**Gráfico No. 5** Revisan un portafolio de seguimiento en clases

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 49.5% de los estudiantes, indican que casi siempre su docente e instructor revisan un portafolio de seguimiento de clases, el 20.59% expresa que siempre, el 23.58% que casi nunca y por último el 5.98% que nunca.

En cuanto al criterio de la mayoría de estudiantes se determina que su docente e instructor casi siempre exige al alumno que presente un portafolio de seguimiento de clases, esto significa que la mayor parte de docentes e instructores consideran importante que se dé el seguimiento a la materia impartida, que se efectúe y se presente un portafolio para su respectiva revisión emulando una característica del conductismo referente al control y predicción de la conducta humana en etapa de enseñanza. En virtud de los datos obtenidos, se evidencia que es necesario que los estudiantes presenten el portafolio de las clases recibidas para la respectiva revisión, la orden es de realizar un seguimiento, notablemente la mitad de estudiantes respondió casi siempre, por ende, toda la información debe estar contenida en el trabajo del estudiante como lo determina el docente e instructor.

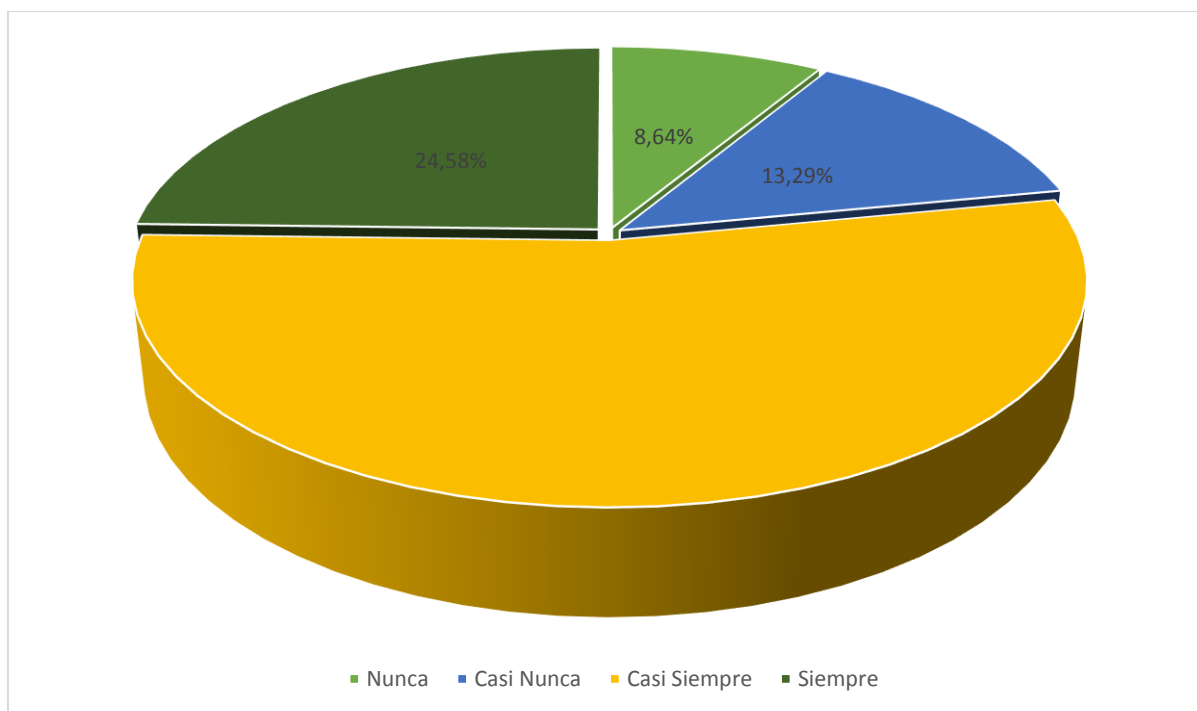
### Pregunta N°3

¿Los docentes e instructores motivan con el ejemplo ante la realización de actividades?

**Cuadro No.7** Motivan con el ejemplo ante la realización de actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	25	8.3%
Casi nunca	32	10.63%
Casi siempre	110	36.54%
Siempre	134	44.51%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo  
Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°6** Motivan con el ejemplo ante la realización de actividades

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo  
Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 36.55% de los estudiantes, manifiestan que casi siempre los docentes e instructores les motivan con el ejemplo para la realización de actividades, el 44.51% expresa que siempre, el 10.63% que casi nunca y por último el 8.3% que nunca.

Mediante la respuesta de cada estudiante se comprueba que sus docentes e instructores casi siempre enseñan con el ejemplo como desempeñar ciertas actividades, esto significa que los formadores primero muestran un ejemplo de cómo hacer cierta cosa con la práctica para que el estudiante pueda imitar el comportamiento y cumplir a cabalidad con las misiones encomendadas. Se comprueba la aplicación de la teoría conductista, los estudiantes en base al ejemplo deben adecuar su conducta y repetir la acción.

#### Pregunta N°4

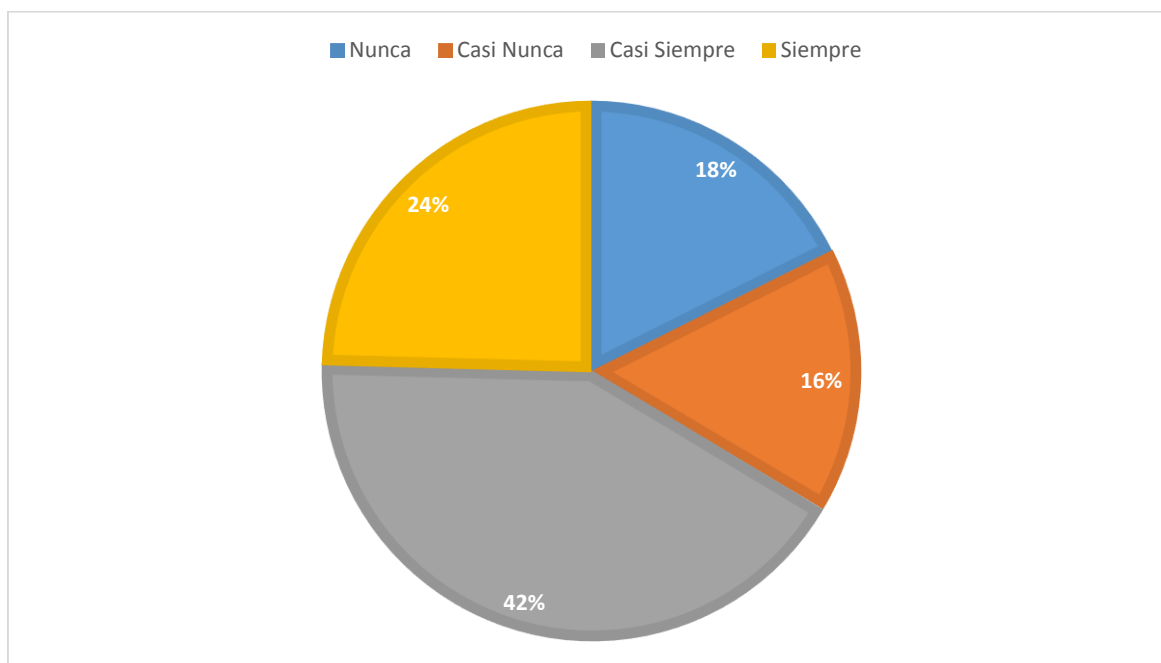
¿Los docentes e instructores consideran que su alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva?

**Cuadro No.8** Su alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	53	17,61%
Casi nunca	48	15.94%
Casi siempre	126	41.86%
Siempre	74	24.58%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°7:** Su alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 42% de los estudiantes, manifiestan que casi siempre los docentes e instructores consideran que el alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva, el 24% expresa que siempre, el 18% que nunca y por último el 16% que casi nunca.

En virtud de las respuestas de cada alumno se evidencia que sus docentes e instructores casi siempre consideran que su alumno es capaz de realizar las cosas de manera distintiva, generando una competencia entre sus pares y buscando la diferencia en cada actividad que realiza en su proceso de formación directiva.

## Pregunta N°5

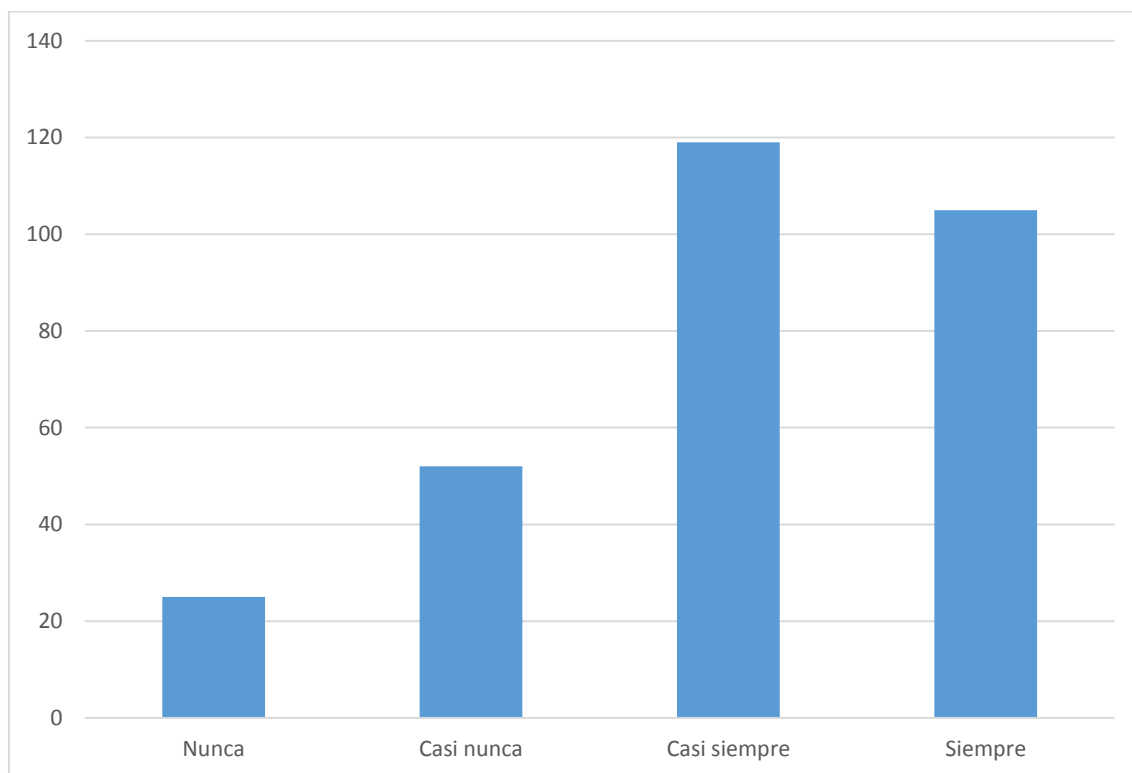
**¿La evaluación que realizan sus docentes e instructores es cuantificable midiendo el producto obtenido?**

**Cuadro No.9** La evaluación es cuantificable midiendo el producto obtenido

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	25	8.3%
<b>Casi nunca</b>	52	17.61%
<b>Casi siempre</b>	119	39.53%
<b>Siempre</b>	105	34.88%
<b>TOTAL</b>	301	100%

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Grafico N°8** La evaluación es cuantificable midiendo el producto obtenido

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 39.53% de los estudiantes, expresan que casi siempre la evaluación de docentes e instructores es cuantificable midiendo el producto obtenido, el 34.88% expresa que siempre, el 17.61% que casi nunca y por último el 8.3% que nunca.

Conforme a los resultados se comprueba que sus docentes e instructores casi siempre la evaluación que aplican a los estudiantes tiene un puntaje que sirve para medir sus conocimientos en base a la materia impartida comprobándose que los docentes e instructores cumplen con uno de los requisitos de la teoría conductista, que se apega a la evaluación cuantificable, midiendo el producto obtenido a través del conocimiento demostrado por el alumno en dicha evaluación.

## Pregunta N°6

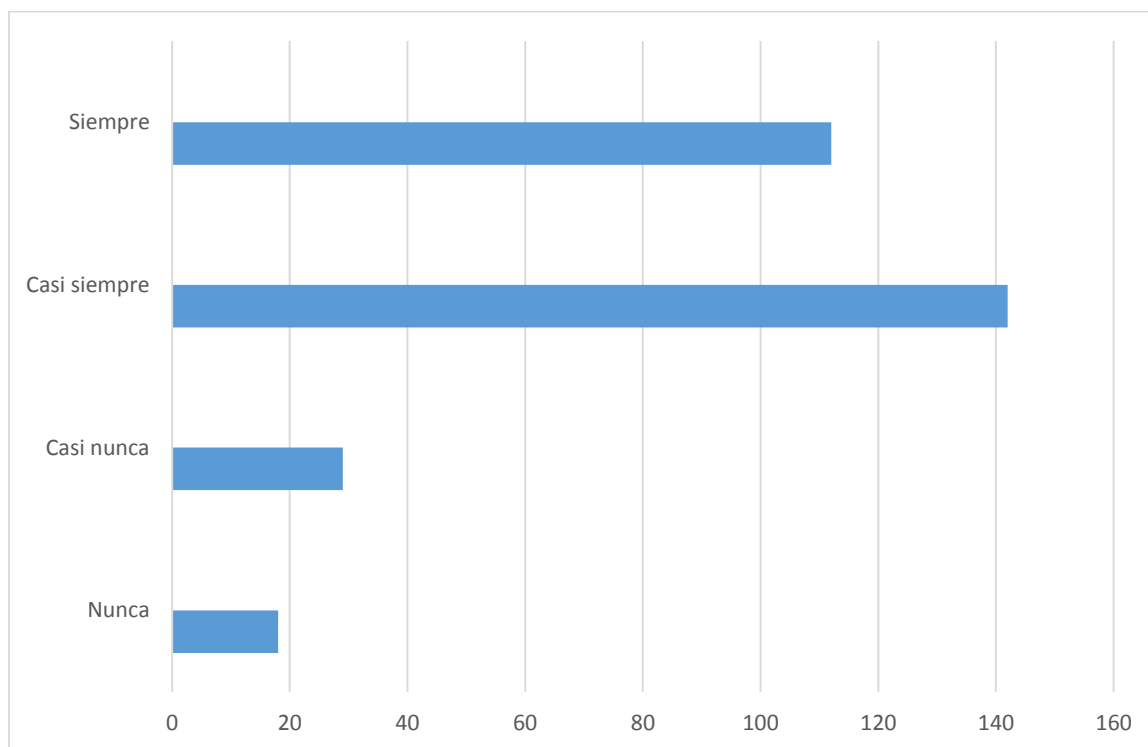
¿Sus docentes e instructores inculcan un aprendizaje memorista?

**Cuadro No.10** Inculcan un aprendizaje memorista

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	5.98%
Casi nunca	29	9.63%
Casi siempre	142	47.17%
Siempre	112	37.21%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°9** Inculcan un aprendizaje memorista

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 37.21% de los estudiantes, expresan que sus docentes e instructores inculcan un aprendizaje memorista, el 47.17% expresa que casi siempre, el 9.63% que casi nunca y por último el 5.98% que nunca.

Se puede comprobar que los docentes e instructores cumplen con el otro tema referente a la teoría conductista, que es la revisión del seguimiento a clases, tal cual como guían sus clases en relaciona a los temas en estudio, por lo que en respuesta mayoritaria se determina que las evaluaciones de los docentes e instructores aplican en su enseñanza formativa se realizan de manera memorista, así los exámenes sean de selección u opción múltiple, la idea memorizada consta con dicha noción.

## Pregunta N°7

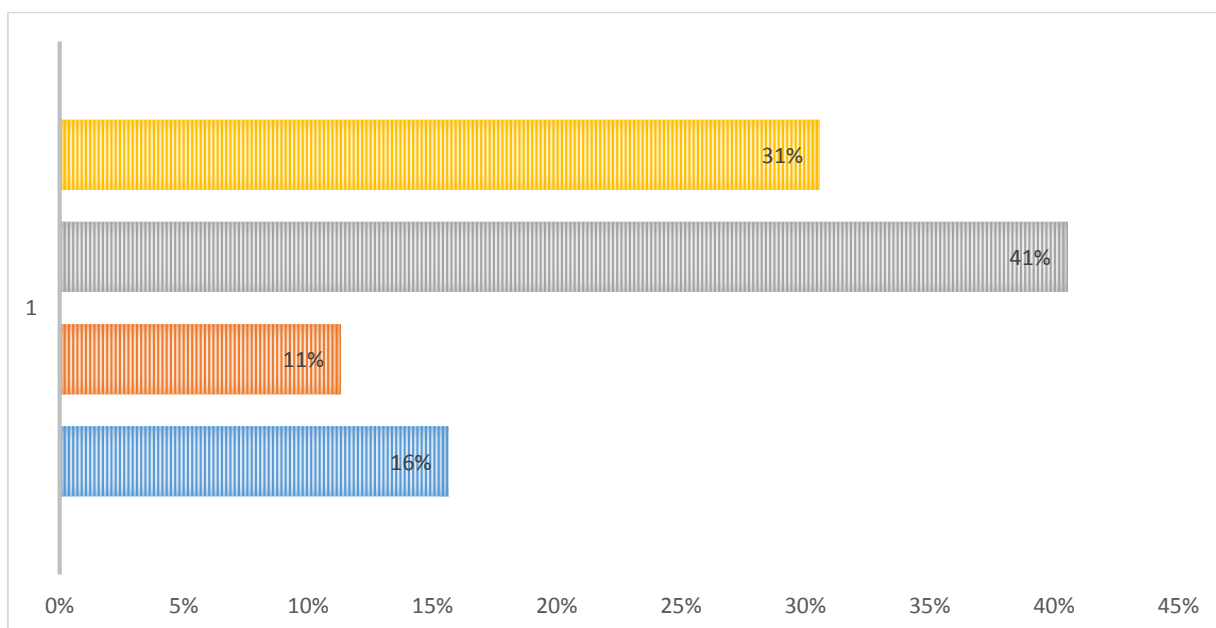
**Sus docentes e instructores comprenden las diferentes opiniones que posee el alumno**

**Cuadro No.11** Comprenden las diferentes opiniones que posee el alumno

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	98	31%
Casi nunca	122	41%
Casi siempre	34	11%
Siempre	47	16%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Grafico N°10** Comprenden las diferentes opiniones que posee el alumno

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 41% de los alumnos creen que sus docentes casi nunca dejan que sus alumnos comprenden las diferentes opiniones que tienen sus alumnos, el 31% indica que nunca, mientras que el 11% muestra casi siempre y un porcentaje del 16% dice que siempre.

Se puede comprobar que los docentes e instructores en un porcentaje minoritario dejan que sus alumnos reflexionen sobre una conducta ejecutada, teniendo como resultado que ante una acción realizada quien determinara las disposiciones finales será el docente e instructor, concluyendo con un análisis único y valedero ante sus alumnos, estableciéndose ante ello la ley de efecto de cual nos habla la teoría conductista, generándose una reacción ante la conducta adoptada por el educando.

## Pregunta N°8

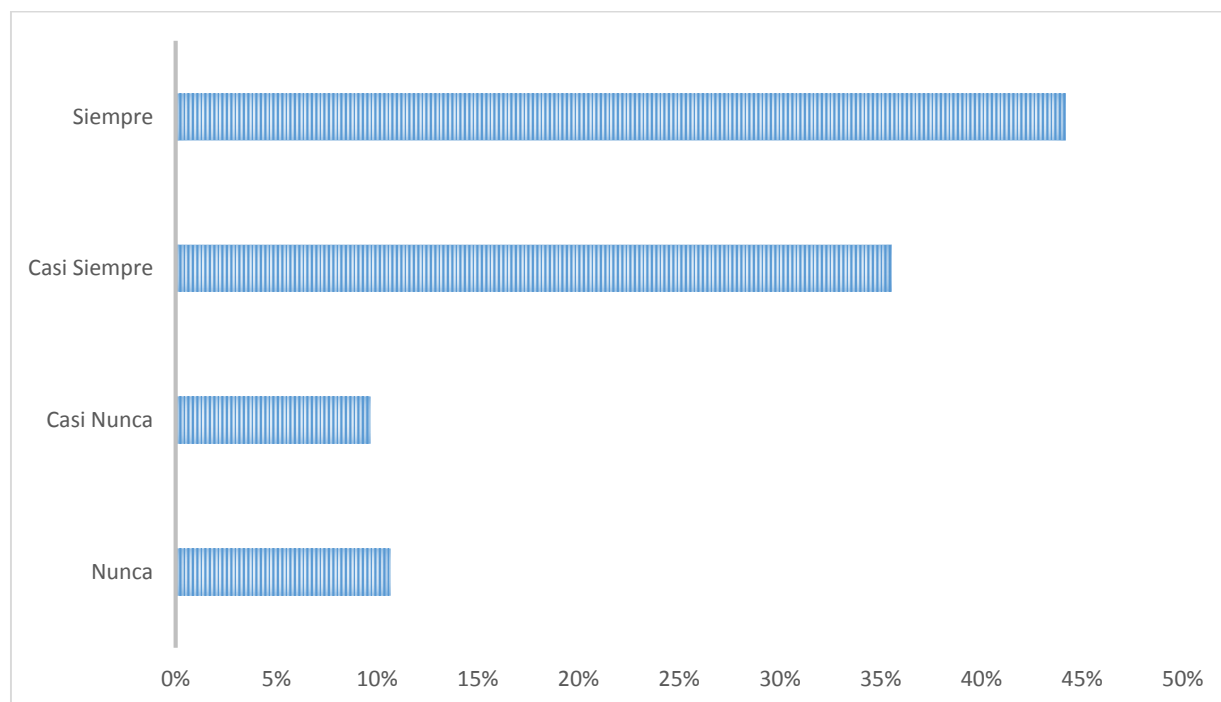
### Su docente e instructor transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad

**Cuadro No.12** Transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	133	44.18%
Casi nunca	107	35.55%
Casi siempre	29	9.63%
Siempre	32	10.63%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes



**Grafico N°8** Transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 36% de los alumnos creen que sus docentes e instructores casi nunca su docente e instructor transfiere y desarrolla los conocimientos aplicados a la realidad, el 44% cree que nunca, el 10% manifiesta que casi siempre, mientras que el 11% dice que siempre.

En relación a lo anterior se puede observar que existe un criterio analítico por parte de los alumnos, ya que se encuentran en etapa de formación, la misma que se da de manera internada y no conocen tal vez aun la realidad en las calles, algunos instructores y docentes no cumplieron su servicio en el servicio preventivo, lo que hace que haya vacíos en el ámbito profesional que a él, lo acoge en la realización del quehacer policial, pero como están dentro de un proceso de 4 años aproximadamente de formación, donde muchos de ellos cuentan con familia o amistades que se han graduado en años recientes conocen que dichas herramientas cognitivas muchas veces no son prácticas al momento de ejercer la función policial en su futura profesión.

## Pregunta N°9

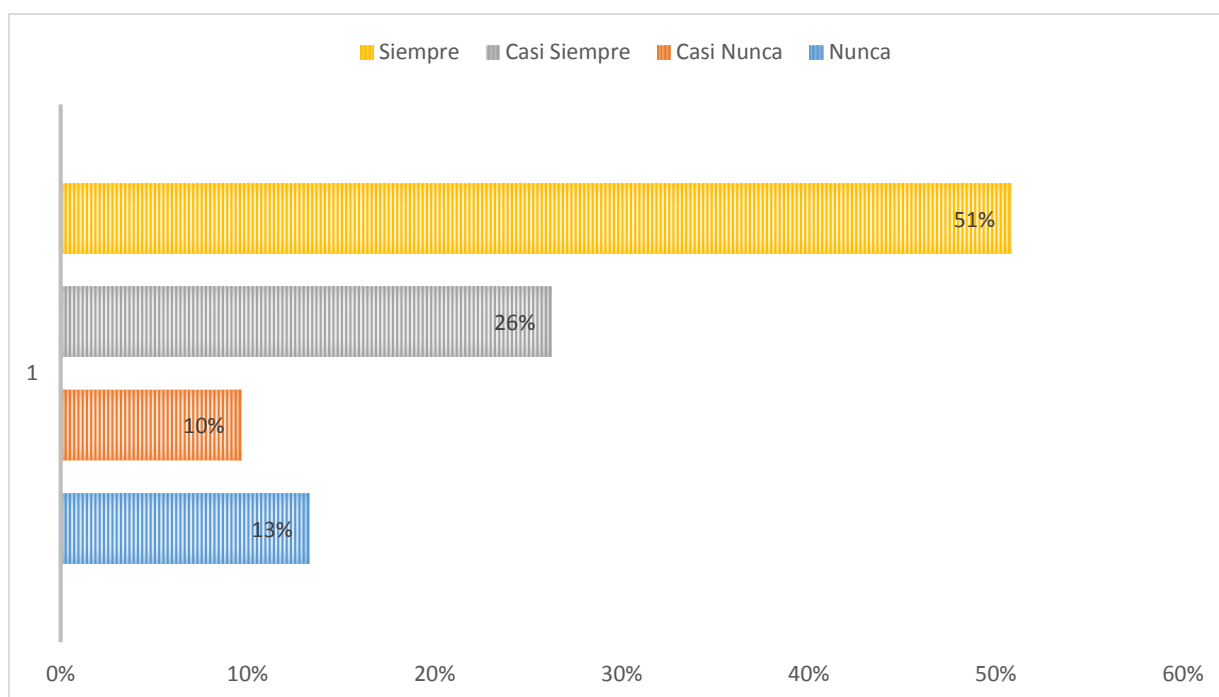
**A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje para su vida**

**Cuadro No.13** A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje para su vida

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	40	13%
Casi nunca	29	10%
Casi siempre	79	26%
Siempre	153	51%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°11** A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 51% de los estudiantes encuestados, indican que siempre su instructor y docente le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje para su vida, el 36.21% expresa que nunca, el 13.29% que casi siempre y por último el 8.97% que siempre tiene lugar esta eventualidad.

Esto significa que los docentes e instructores tratan de generar un aprendizaje significativo para la vida haciendo que desarrollen competencias adecuadas para su futuro quehacer policial, sin embargo, de manera empírica se puede observar que las competencias de un alumno se puede definir desde el punto de vista cognitivo, procedimental y valórico, involucrándose muy poco el instructor o docente en el último parámetro de la parte afectiva del alumno, olvidando que sus alumnos también poseen emociones que determinan diferentes factores de aprendizaje y en relación a ellos puede determinarse un mayor grado de aceptación ante el proceso de formación directiva en la enseñanza aprendizaje que puede recibir para su vida futura.

## Pregunta N°10

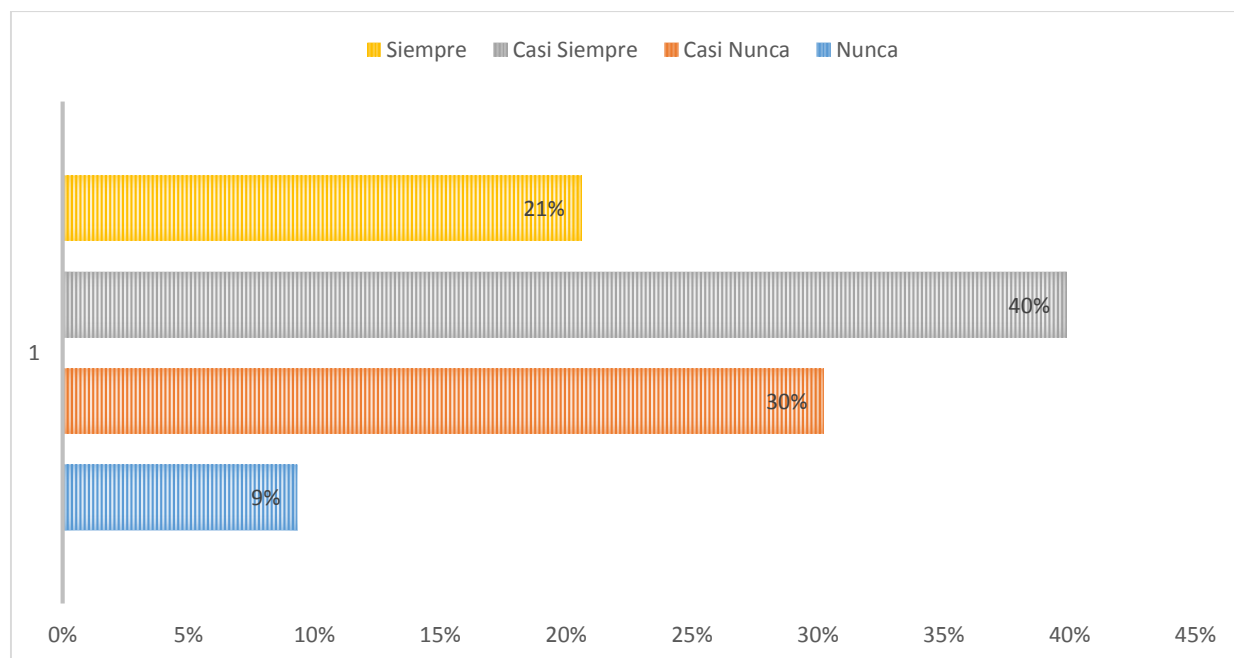
### La calificación se usa para mantener disciplinas (callados) a sus alumnos

**Cuadro No.14** La calificación se usa para mantener disciplinas (callados) a sus alumnos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	6%
Casi nunca	100	33%
Casi siempre	121	40%
Siempre	62	21%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°12** La calificación se usa para mantener disciplinas (callados) a sus alumnos

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 40% de los alumnos creen que casi siempre sus docentes e instructores usan la calificación para mantener disciplina (callada) al aula o sus clases, el 30% indica que casi nunca, el 21% manifiesta que siempre, mientras que el 9% dice que nunca.

En proporción a lo anterior se puede definir que por parte de los docentes e instructores en su mayoría buscan un mecanismo de respuesta ante las conductas demostradas en sus aulas de clases, desarrollando un aprendizaje condicionado ante el comportamiento de sus alumnos a través de lo que nos menciona la teoría conductista en sus diferentes definiciones indicando que en relación a una acción el docente e instructor definirá la reacción ante la resolución de su clase respectivamente.

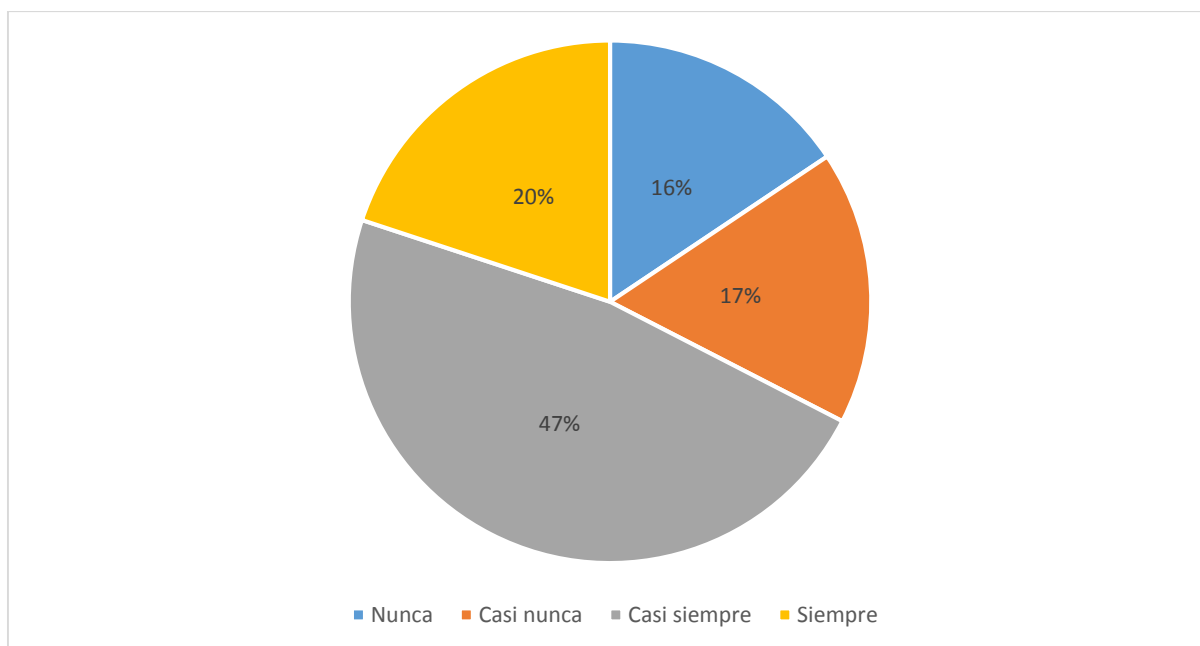
### Pregunta N°11

**El proceso de formación directiva, la comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno.**

**Cuadro No.15** La comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	47	16%
Casi nunca	51	17%
Casi siempre	143	47%
Siempre	60	20%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes  
Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo



**Gráfico N°13:** La comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 47% de los estudiantes, manifiestan que casi siempre los docentes e instructores en el proceso de formación directiva la comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno, el 20% expresa que siempre, el 17% que casi nunca y por último el 16% que nunca.

Mediante la respuesta de cada estudiante se comprueba que sus docentes e instructores generan una comunicación directa con ellos, desde el punto de vista formativo castrense, es decir, de manera militarizada, ya que, ellos mantienen una formación disciplinada conscientes que si desean expresar algo, lo harán en público y que si les queja algo personal tendrán que pasar a través de un proceso de jerarquización para hacerlo conocer a la persona que más confianza le dé, a dicho estudiante esta razón en relación de que se trata de un sistema conductista , el mismo que conduce su proceso de formación a través de reglas que rigen el sistema siguiendo un currículo cerrado con contenido cognitivo, practico o valórico con muy poca interacción con el alumno respectivamente mucho menos con facilidades de comunicación de ellos hacia los mismos.

## Pregunta N°12

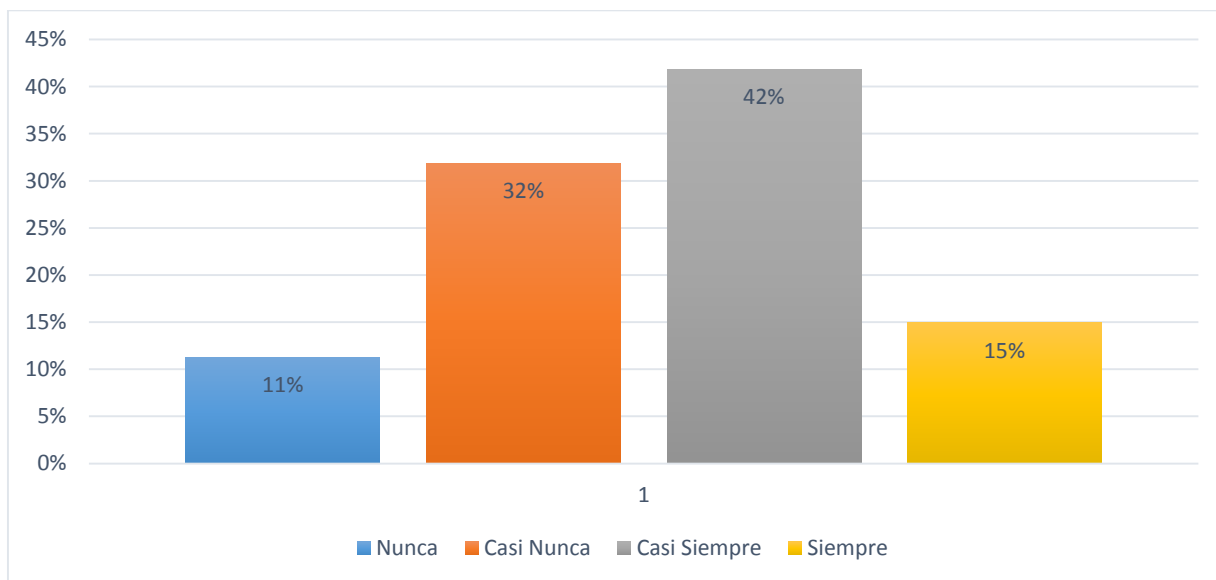
### Los docentes e instructores imponen autoridad-poder en el proceso de formación directivo

**Cuadro No.16** Imponen autoridad-poder en el proceso de formación directivo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	34	11%
Casi nunca	96	32%
Casi siempre	126	42%
Siempre	45	15%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°14** Imponen autoridad-poder en el proceso de formación directivo

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 42% de los alumnos opinan que casi siempre sus docentes e instructores se imponen con autoridad – poder en sus clases y su proceso de formación directiva, el 32% indica que casi nunca, el 15% manifiesta que siempre, mientras que el 11% dice que nunca.

En correlación a lo que nos mencionan los alumnos podemos deducir que existe un currículo conductual, manejado directamente por el docente e instructor, en donde se antepone con una autoridad de poder sobre su alumno, tal vez un liderazgo autocrático, generando en ellos una posición conductista frente al proceso de enseñanza aprendizaje, evitando que se desarrollen en ellos diferentes mecanismos de interacción entre sus pares y generando un miedo ante los problemas que se presenten en su futura profesión y más aún en la toma acertada de decisiones que les compete desarrollar al encontrarse frente a una problemática laboral.

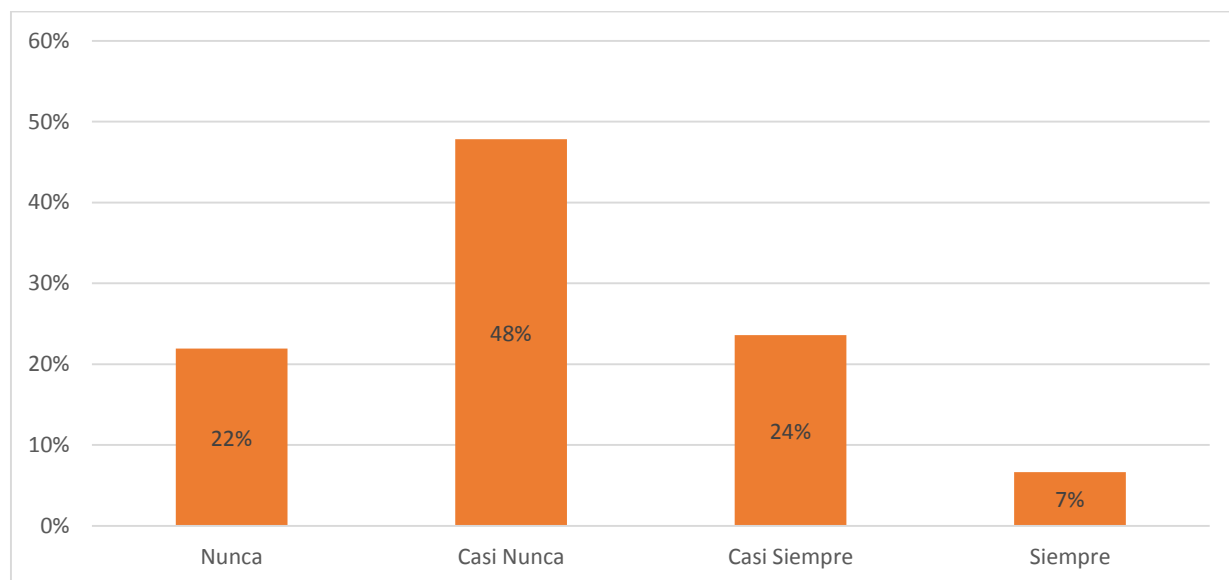
### Pregunta N°13

**Su docente e instructor se molesta si dentro del proceso de formación directivo usted debate en desacuerdo con el tema que encuentra en clase.**

**Cuadro No.17** Se molesta si usted debate en desacuerdo con el tema que encuentra

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	66	22%
<b>Casi nunca</b>	144	48%
<b>Casi siempre</b>	71	24%
<b>Siempre</b>	20	7%
<b>TOTAL</b>	301	100%

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo  
**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Grafico N°15** Se molesta si usted debate en desacuerdo con el tema que encuentra

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo  
**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 48% de los alumnos opinan que sus docentes casi nunca se molestan, si ellos están desacuerdo sobre un tema tratado en clase, el 24% indica que casi siempre, el 22% manifiesta que nunca, mientras que el 7% dice que siempre.

Hay que tomar en cuenta que se encuentran atravesando el cuarto año de formación directiva policial, haciéndose al sistema de régimen internado y de conducción conductiva, como vemos tampoco hay una distancia del siguiente porcentaje en el casi siempre, por lo que talvez se necesitó la explicación adecuada ante dicha pregunta ya que de manera de observatorio se puede decir que existe recelo en el alumno decir que existe molestias en sus docentes e instructores al encontrarse en desacuerdo con un tema tratado en clase, deduciéndose a que sus docentes e instructores si se molestan cuando un alumno se encuentra en desacuerdo con el tema imponiéndose ante ellos en un criterio conductual, y teniendo la última palabra en su posición del conocimiento que el docente posee, resaltándose el conductismo en el proceso de formación policial directivo que hoy se investiga.

## Pregunta N°14

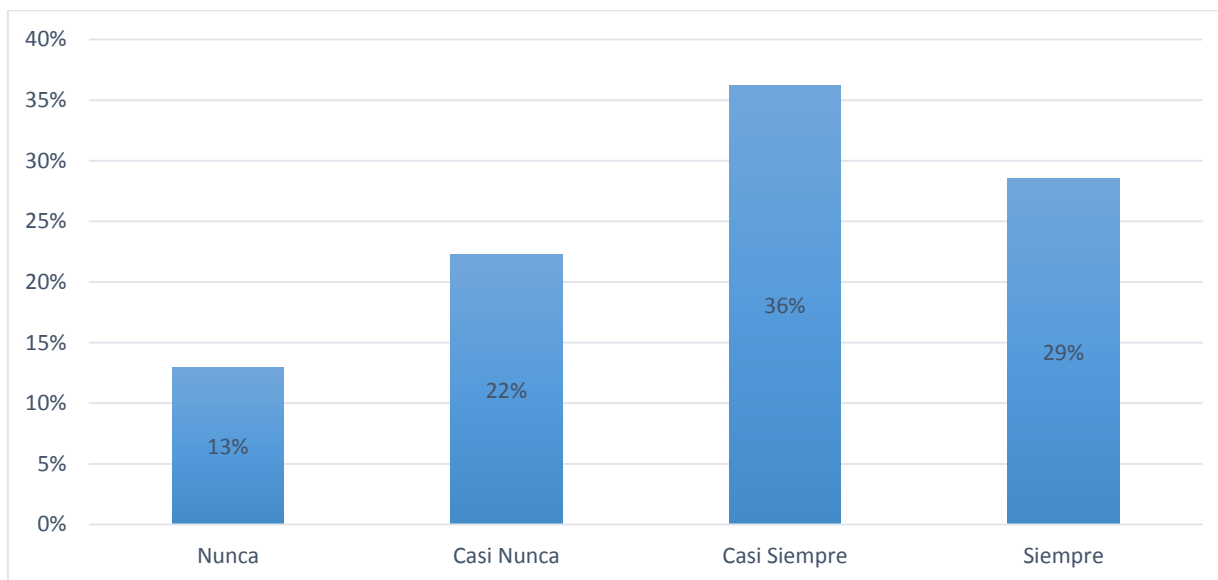
**Su docente e instructor influyen en su proceso de formación directivo de una manera ejemplar.**

**Cuadro No.18** Influye en su proceso de formación directivo de una manera ejemplar

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	39	13%
Casi nunca	67	22%
Casi siempre	109	36%
Siempre	86	29%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°16** Influye en su proceso de formación directivo de una manera ejemplar

Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 36% de los estudiantes, manifiestan que casi siempre los docentes e instructores instruyen en el proceso de formación directiva de una manera ejemplar, el 29% expresa que siempre, el 22% que casi nunca y por último el 13% que nunca.

Mediante la respuesta de cada estudiante se evidencia que sus docentes e instructores casi siempre instruyen con el ejemplo como desarrollar ciertas actividades, esto significa que los formadores primero muestran un ejemplo de cómo hacer cierta cosa con la práctica para que el estudiante pueda reproducir el procedimiento y cumplir a cabalidad con las gestiones dadas interviniendo la teoría conductista, en relación al condicionamiento de que los estudiantes en base al ejemplo deben adecuar su conducta y repetir la acción.

## Pregunta N°15

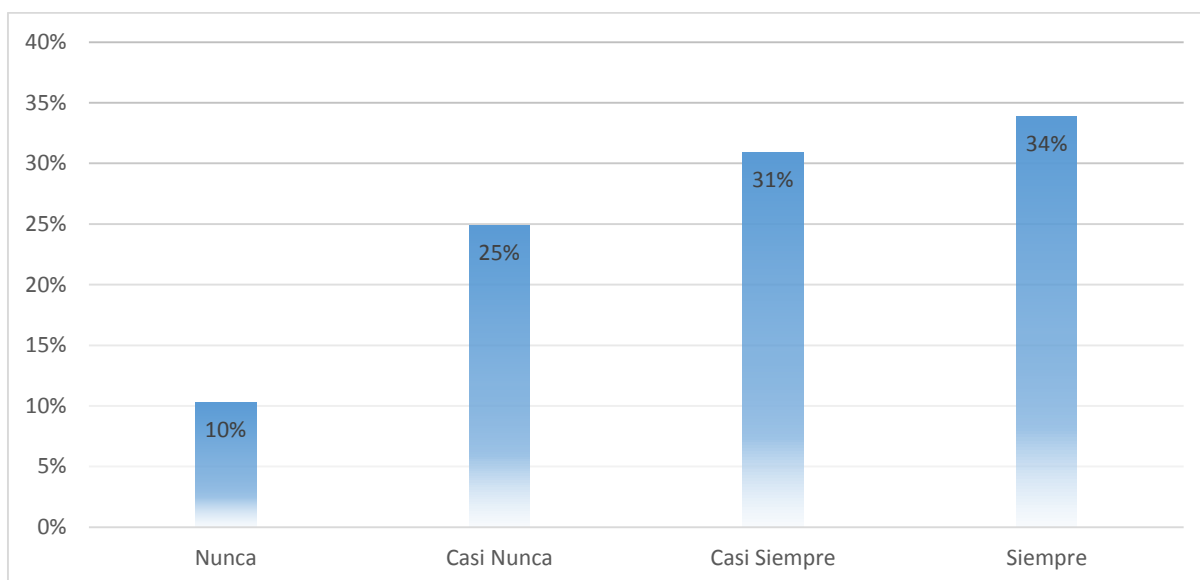
**Su docente e instructor está en la capacidad para realizar lo que por obligación en su proceso de formación directiva debe cumplir**

**Cuadro No.19** Capacidad para realizar lo que por obligación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	31	10%
Casi nunca	75	25%
Casi siempre	93	31%
Siempre	102	34%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°17** Capacidad para realizar lo que por obligación

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

El 34% de los estudiantes, manifiestan que siempre los docentes e instructores están en la capacidad de desarrollar lo que por obligación les indican que realicen, el 31% expresa que casi siempre, el 25% que casi nunca y por último el 10% que nunca.

Mediante la respuesta de cada estudiante se comprueba que sus docentes e instructores está en la capacidad para realizar lo que por obligación en su proceso de formación directiva debe cumplir, es decir como en el conductismo se dejan guiar por un antigüedad, una experiencia en la que desarrollan un liderazgo que influye a que el reto le siga, esto muchas ocasiones sin precautelar que el momento de un decisión definitiva e inmediata de tomar pueden tener que esperar una disposición para cumplirla.

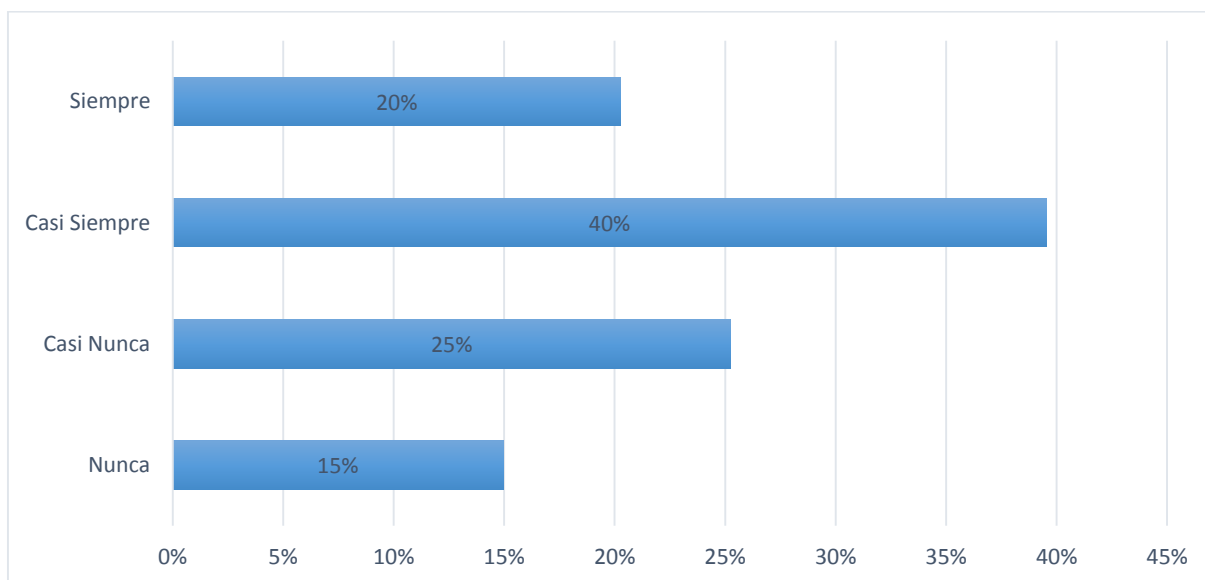
## Pregunta N°16

Luego de su proceso de formación directiva, se encuentra apto para una acertada toma de decisiones en sus funciones a cumplir.

**Cuadro No.20** Toma de decisiones en sus funciones a cumplir

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	45	15%
Casi nunca	76	25%
Casi siempre	120	40%
Siempre	60	20%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario dirigido a estudiantes  
Elaborado por: Henry Alvear Izquierdo



**Gráfico N°18** Capacidad para realizar lo que por obligación

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 40% de los alumnos opinan que casi siempre luego de su proceso de formación directiva, se encuentra aptos para una acertada toma de decisiones en sus funciones a cumplir, el 25% indica que casi nunca, el 20% manifiesta que siempre, mientras que el 15% dice que nunca.

No obstante, a estar casi seguros de que su proceso de formación directivo está en la capacidad para generar las mejores tomas de decisiones podemos denotar que su proceso de formación fue de una manera conductual, siendo guiada por su docente e instructor, lo que conlleva que una vinculación con el entorno a quien se enfrentan aún es incierta ante su actividad policial, y en relación a esto podemos ver en las respuestas déficit en su seguridad, ya que por procedimientos recientes han denotado que al tomar una decisión han esperado una disposición superior para adecuarla en relación a lo dispuesto mas no a lo pensado por parte del servidor policial.

### Pregunta N°17

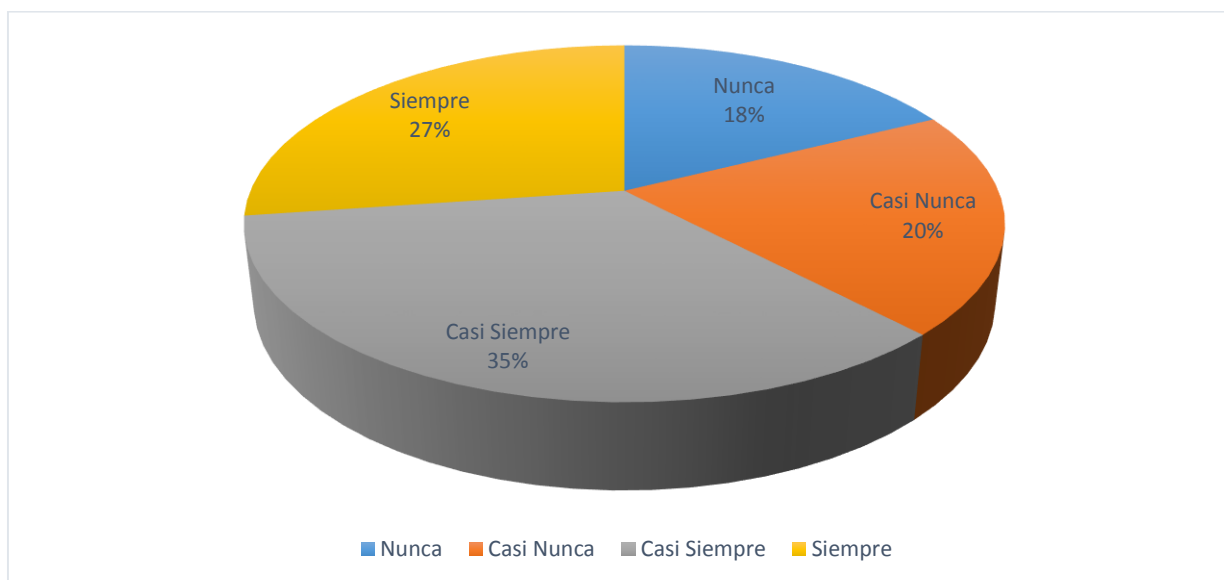
**Se da una vinculación con el entorno real de trabajo, y con proceso de formación  
directiva de la escuela.**

**Cuadro No.21** Se da una vinculación con el entorno real de trabajo

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	53	18%
<b>Casi nunca</b>	61	20%
<b>Casi siempre</b>	105	35%
<b>Siempre</b>	82	27%
<b>TOTAL</b>	301	100%

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°19** Se da una vinculación con el entorno real de trabajo

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

## **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 35% de los alumnos opinan que casi siempre se da una vinculación con el entorno real de trabajo con proceso de formación directiva de la escuela, el 20% indica que casi nunca, el 27% manifiesta que siempre, mientras que el 18% dice que nunca.

Al analizar e interpretar esta respuesta de los alumnos podemos denotar que la mayoría de estudiante creen que su entorno del proceso de formación directivo está muy apegado a la realidad en las calles, pero es de suma importancia analizar el porcentaje de alumnos que dudan de esta cuestión, debido a la realidad existente, ya que la labor policial nunca va a generarse en el mismo procedimiento a realizar, lo que generara que siempre exista cambios no solo del quehacer procedimental sino emocional que el servidor policial tenga con la relación que puede llegar a tener con la ciudadanía en su sector de labor respectivamente.

## Pregunta N°18

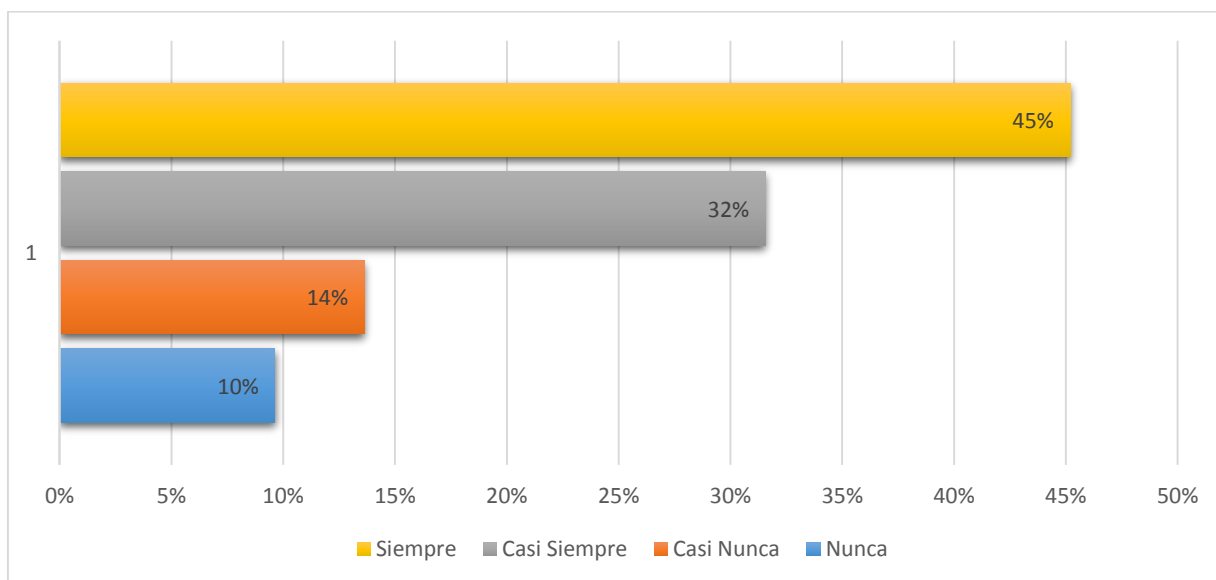
**En su proceso de formación, le enseñan hacer competitivo, buscando ganar y no perder en lo que se proponga.**

**Cuadro No.22** Le enseñan hacer competitivo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	29	10%
Casi nunca	41	14%
Casi siempre	95	32%
Siempre	136	45%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo



**Gráfico N°20** Le enseñan hacer competitivo

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 45% de los alumnos opinan que siempre en su proceso de formación, le enseñan hacer competitivo, buscando ganar y no perder, el 32% indica que casi siempre, el 14% manifiesta que casi nunca, mientras que el 10% dice que nunca.

Mediante las respuestas dadas en el cuestionario por parte de los futuros servidores policiales directivos de la policía nacional, se puede concluir que el proceso de formación obliga a los estudiantes a competir y buscar siempre ganar, lo que genera en ellos una emoción de crecimiento personal en el caso de su ganancia pero en una pérdida una decaimiento, generando en las conmociones de ellos talvez un perjuicio de toma de decisión al momento de no lograr lo que ellos pensaban realizar, esta competitividad puede ser productiva pero también puede generar en ellos una psiquis de fracaso que debe ser tratada a tiempo para su mejoramiento continuo, interviniendo también la parte conductual para su reacción a la que fue formada.

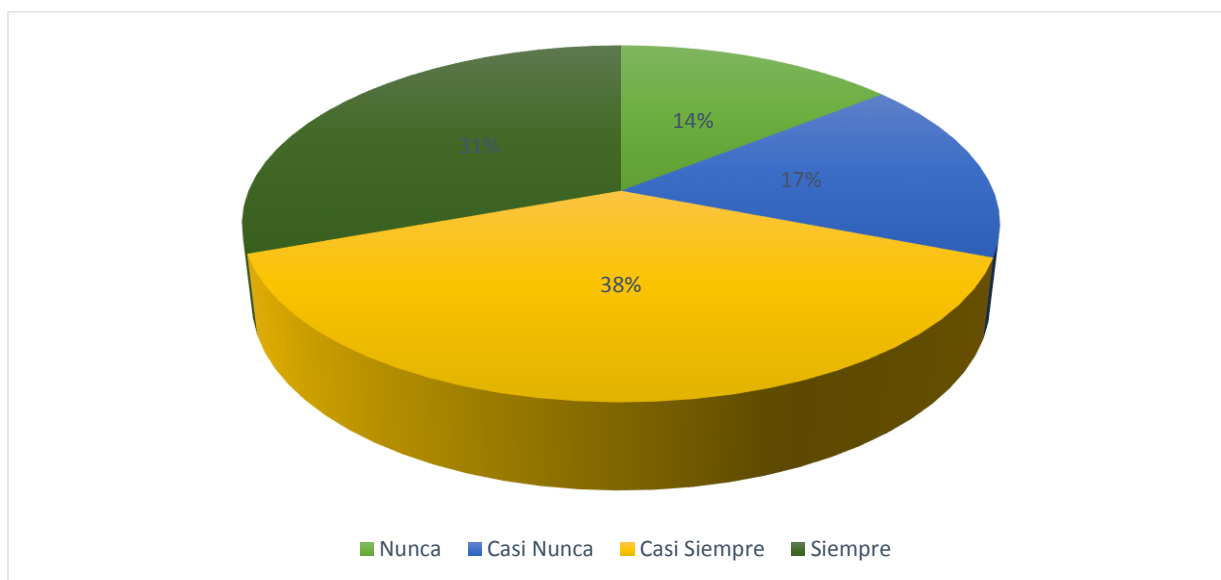
### Pregunta N°19

**En su proceso de formación le enseñan el trabajo en equipo generando calidez y amabilidad con los compañeros de trabajo.**

**Cuadro No.23** Le enseñan el trabajo en equipo generando calidez y amabilidad

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	43	14%
<b>Casi nunca</b>	50	17%
<b>Casi siempre</b>	115	38%
<b>Siempre</b>	93	31%
<b>TOTAL</b>	301	100%

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo  
**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°21** le enseñan el trabajo en equipo generando calidez y amabilidad

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo  
**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 38% de los alumnos opinan que casi siempre en su proceso de formación le enseñan el trabajo en equipo generando calidez y amabilidad con los compañeros de trabajo, el 31% indica que siempre, el 17% manifiesta que casi nunca, mientras que el 14% dice que nunca.

Por tratarse de un proceso de formación directivo castrense deben existir los suficientes estímulos para trabajo en equipo, haciendo referencia que eso llevara al éxito de las diferentes operaciones policiales, pero al tratarse de un servicio con la comunidad con mayor ahínco se concentrara este tipo de formación y cultura en el alumno no solo para sus compañeros sino también para sus conciudadanos aprendiendo diferentes conductas de trabajo para su vida profesional.

## Pregunta N°20

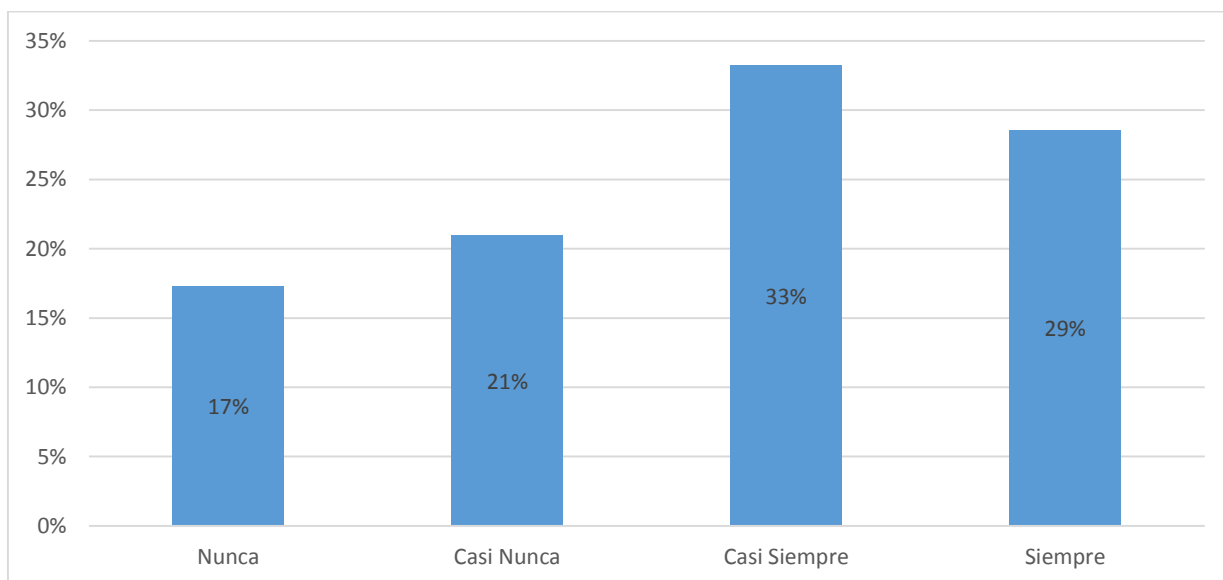
**Persigue sus ideas hasta lograrlas buscando un crecimiento profesional en su proceso de formación directivo.**

**Cuadro No.24** Crecimiento profesional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	52	17%
Casi nunca	63	21%
Casi siempre	100	33%
Siempre	86	29%
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo



**Gráfico N°22** Crecimiento profesional

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 33% de los alumnos opinan que casi siempre en su proceso de formación, persigue sus ideas hasta lograrlas buscando un crecimiento profesional en su proceso de formación directivo el 29% indica que siempre, el 21% manifiesta que casi nunca, mientras que el 17% dice que nunca.

Mediante las respuestas dadas en el cuestionario y en relación al conductismo lo asociamos por los diferentes comportamientos en respuesta de estímulos, buscando tener una copia de la realidad que de otros se puede observar, es decir, buscar lo mejor ante lo que podemos observar.

## Pregunta N°21

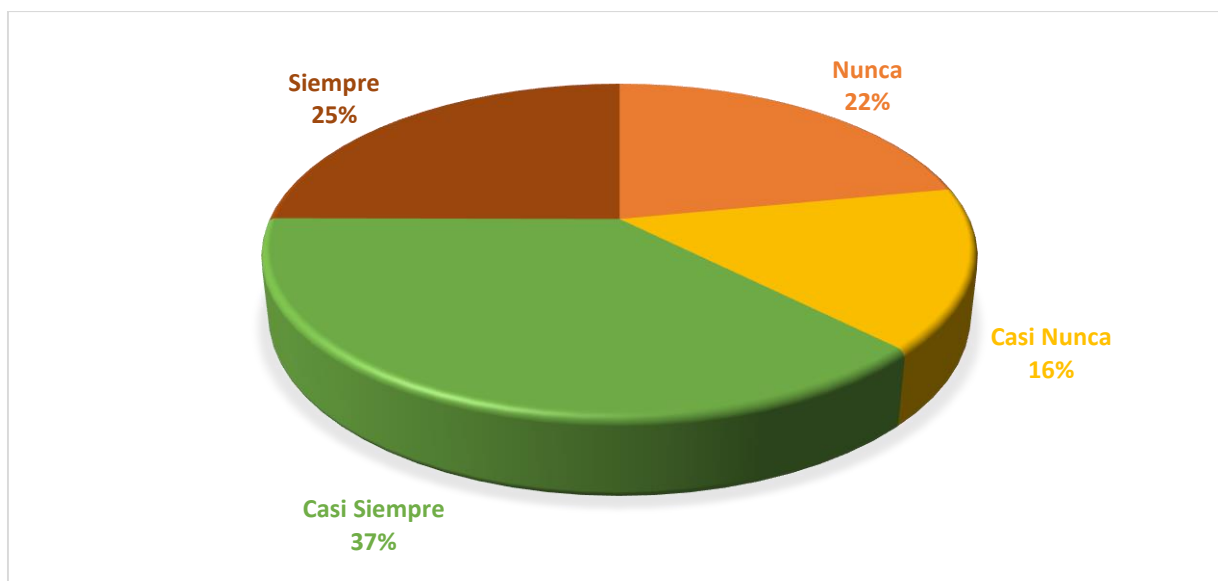
**La formación académica que recibo en la escuela de formación debe cambiar rotundamente**

**Cuadro No.25** Generar un cambio de proceso formativo

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	66	22%
<b>Casi nunca</b>	47	16%
<b>Casi siempre</b>	113	37%
<b>Siempre</b>	75	25%
<b>TOTAL</b>	301	100%

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes



**Gráfico N°23** Generar un cambio de proceso formativo

**Fuente:** Cuestionario dirigido a estudiantes

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

### **Análisis e Interpretación de resultados:**

De los resultados obtenidos en el cuestionario a 301 alumnos, el 37% de los alumnos opinan que casi siempre la formación académica que recibo en la escuela de formación debe cambiar rotundamente, el 25% indica que siempre, el 16% manifiesta que casi nunca, mientras que el 22% dice que nunca.

Mediante las respuestas dadas en el cuestionario por parte de los futuros servidores policiales directivos de la policía nacional, podemos concluir que no es malo el proceso de formación directivo en el sistema policial ecuatoriano, pero tomando en cuenta las diferentes razones que nos llevan a deducir que este proceso genera un conocimiento a través de asociación de elementos simples, controlando el aprendizaje el medio que nos rodea, si se puede ver que el conductismo gobierna las aulas de clases y patios de formación por parte de los docentes e instructores en la Escuela Superior de Policía, por lo que talvez podemos desarrollar una metodología más apropiada al trabajo que el día de mañana realizaran los futuros líderes de la Policía Nacional del Ecuador.

## CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Al finalizar el análisis descriptivo se concluye que la teoría conductista de enseñanza influye de manera NEGATIVA en el proceso de formación directiva de los servidores policiales de la promoción LXXX de la Escuela Superior de Policía “General Alberto Enríquez Gallo” en el período 2016 – 2019, ya que el 77% de los estudiantes manifiestan que los docentes no incentivan al estudiante a esforzarse más o mejorar su rendimiento, sino que, se mantienen los estándares restringidos contenidos en el conductismo, exigen al alumno que presente un portafolio de seguimiento de clases porque se considera importante que se dé el seguimiento a la materia impartida como refuerzo a lo aprendido en clase, en este caso el aprendizaje depende más de lo externo del individuo que de lo interno, prevaleciendo la aplicación de la teoría conductista, ya que, los estudiantes en base al ejemplo deben adecuar una conducta y repetir la acción generándose un patrón de repetición en la perfección del conocimiento adquirido.

Además, se evidencia que los docentes e instructores cumplen con uno de los requisitos de la teoría conductista, que se apega a la evaluación cuantificable, midiendo el producto obtenido a través del conocimiento demostrado por el alumno en dicha evaluación, aplicándola de manera memorista, sin dejar opción a la reflexión sobre una conducta ejecutada, teniendo como resultado que ante una acción realizada quien determinará las disposiciones finales será el docente e instructor, concluyendo con un análisis único y valedero ante sus alumnos, estableciéndose ante ello la ley de efecto de cual nos habla la teoría conductista, generándose una reacción ante la conducta adoptada por el educando, buscando la memorización y la verbalización como elementos esenciales para permitir la ejecución de la intervención, y así nuevamente caemos en la observación y medición de

lo aprendido, el margen de error está presente cuando omitimos o alteramos el orden de los pasos, con ello estamos nuevamente aceptando que la relación estímulo-repuesta es fortalecida por la frecuencia y la réplica.

Otro dato relevante es que, aproximadamente el 43% de los cadetes indican que el docente impone su poder-autoridad en el proceso de enseñanza, y el 70% de la población expresan que el docente no permite que el educando exprese libremente sus opiniones, por lo tanto, no existe espacios de debate, manteniéndose el proceso tradicional de enseñanza. En consecuencia se evidencia que es necesaria la elaboración de una guía metodológica de capacitación al personal docente e instructor debido a que en el aula se impone la autoridad del docente, a través de un liderazgo autocrático, generando en los alumnos una posición conductista frente al proceso de enseñanza aprendizaje, evitando que se desarrollen en diferentes mecanismos de interacción entre sus pares y generando un miedo ante los problemas que se presenten en su futura profesión y más aún en la toma acertada de decisiones que les compete desarrollar al encontrarse frente a una problemática laboral, desarrollando en los alumnos sujetos pasivos; limitándose a responder a los estímulos que se le presenten, condicionado a tener cierta respuesta, dado que ya existe un estímulo que dice cuál es la conducta que debe presentar y que ésta será sujeta de condiciones rigurosas de control, por lo que se deduce que para que exista esta acertada toma de decisiones es necesario el involucramiento de las diferentes maneras de pensar del alumno, ya que, son milésimas de segundo que tendrá para decidir la realización de una actividad, midiendo los grados de madurez de su cerebro respectivamente, por lo que si su docente no conoce cómo es dicho funcionamiento en su alumno jamás desarrollara dicha madurez que debe ser empleada para el quehacer diario policial.

## **CAPÍTULO III**

### **PRODUCTO/RESULTADO**

#### **PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA**

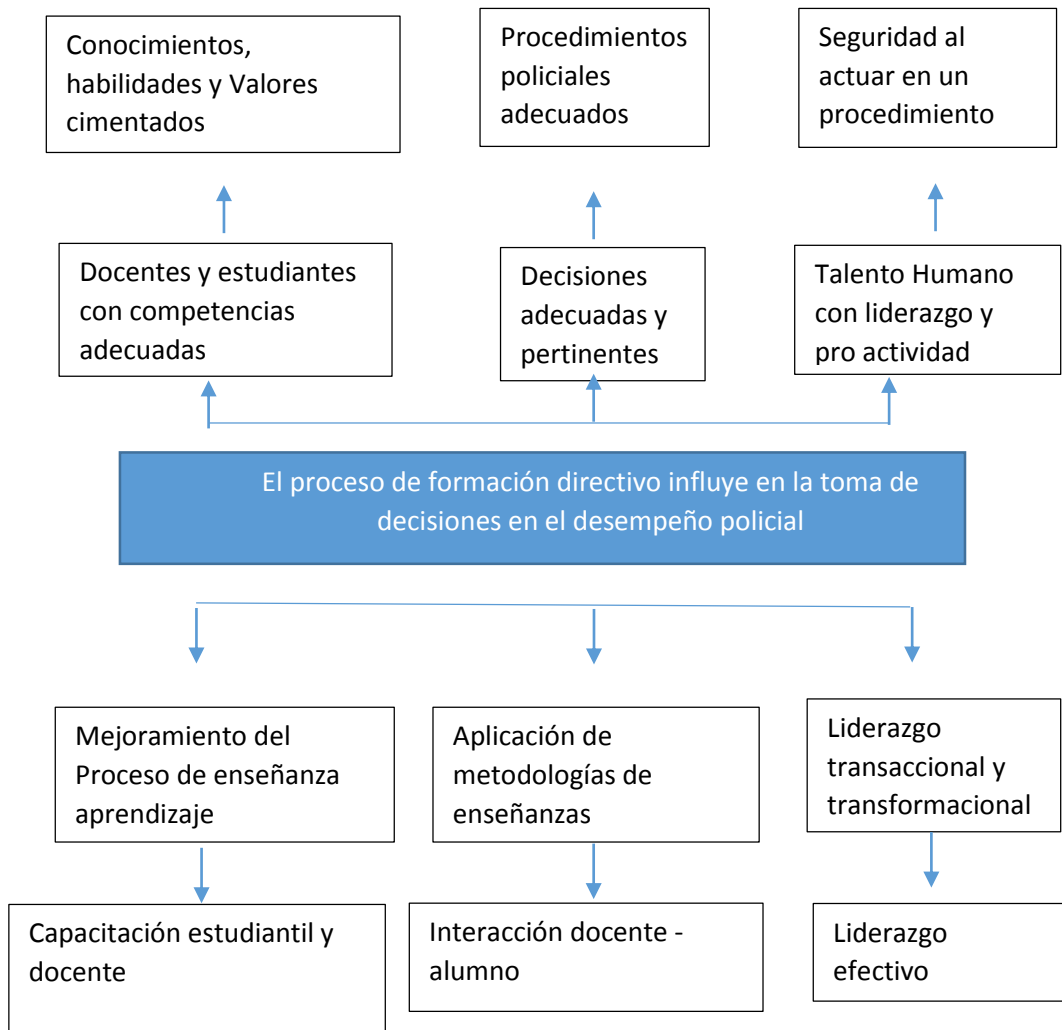
**Nombre de la propuesta:** Elaboración de una guía metodología de enseñanza - aprendizaje para capacitar a los docentes e instructores para una formación directiva que genere una acertada toma de decisiones en el ámbito laboral.

#### **Definición del tipo de producto**

Luego de la investigación realizada y de las conclusiones que salen producto de este trabajo se determinó la elaboración de una guía metodología de aprendizaje para capacitar a los docentes e instructores para una formación directiva que genere una acertada toma de decisiones en el ámbito laboral, teniendo en consideración la aplicación de impartir conocimientos básico aplicados a la Neuroeducación, como principal principio para la creación de esta guía, así mismo teniendo en cuenta que es un tema nuevo en relación al progreso y aplicación de diferentes metodologías donde nuestro órgano principal, nuestro cerebro influye en la adquisición de competencias para su desarrollo integral en el cumplimiento de nuestras funciones, se realizara en beneficio no solo del alumno sino del docente e instructor que influye en el proceso de formación policial, en el sistema educativo policial del Ecuador, conociéndose que en razón del conocimiento que se puede

aportar a los docentes e instructores puede generar en ellos un cambio de pensamiento frente a la instrucción dada en aulas de clases y en patios de formación policial respectivamente.

Desde este punto de vista en estas personas tan importantes dentro del proceso de formación policial, se centrara la formación académica de los que formen parte de este grupo selecto de hombres para formar al futuro líder policial, generando en ellos que al conocer dicha ciencia aplicada a la educación se pueda multiplicar un liderazgo dentro de la organización y administración directiva como corresponde.



**Grafico N°24** Árbol de soluciones al diagnóstico concluido

**Fuente:** Análisis y resultados de interpretación

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

Como se puede identificar en el árbol de soluciones la propuesta a la investigación realizada es de crear una guía metodológica en base a la Neuroeducación con el fin de aprovechar los conocimientos sobre el funcionamiento cerebral para enseñar, aprehender y adquirir competencias adecuadas para el servicio policial en el sistema educativo policial.

### **Explicación de cómo la propuesta contribuye a solucionar las insuficiencias identificadas en el diagnóstico**

Actualmente en la institución policial no se presenta una práctica adecuada del proceso de enseñanza aprendizaje, debido a la metodología aplicada en las aulas de clases, la misma que se centra en el conductismo de enseñanza, al igual que el sistema educativo a nivel no solo nacional sino mundial, debido a que son muy pocos países, los que han deseado poner énfasis en sus alumnos antes que en sus propios intereses, ya que ellos son el futuro de cada nación, es por este motivo que siendo la Policía Nacional del Ecuador una institución del Estado que interactúa en diferentes paneles con la sociedad en general, se necesita involucrar a la Neuroeducación en el proceso de formación policial, tomando en cuenta que se han generado varios procedimientos policiales, que han evidenciado una inadecuada toma de decisiones, lo que como resultado hay policías detenidos y policías fallecidos. Por lo tanto, al trabajar en la creación de una guía metodológica en base a la Neuroeducación en el sistema educativo policial, estará aportando de la siguiente manera:

La Policía Nacional del Ecuador es una institución del Estado que se encarga de cumplir y hacer cumplir las leyes y normas vigentes en el territorio ecuatoriano, por ende, su formación se ha determinado que es de un enfoque conductista, siguiendo

reglamentaciones en relación a su formación y posterior a su función a cumplir, tomando en cuenta esta introducción nos centramos en aportar un mejoramiento con este proceso arduo de formación de los servidores policiales directivos de la policía nacional y estos a su vez multipliquen dichos conocimientos con el personal bajo su mando.

La Neuroeducación es un tema nuevo que no es más que conocer el funcionamiento del órgano principal que es el cerebro y su relación con el aprendizaje diario de las personas, con el fin relacionar la neurociencia, la educación y la psicología al ser humano y cuan significativo es en el proceso de enseñanza y aprendizaje que deseamos lograr en el mismo, en este caso en los servidores policiales de formación directiva.

Este tipo de capacitación continua para los docentes e instructores servirá para mejorar en la formación directiva de sus alumnos, futuros líderes policiales, perfeccionando en la comprensión del lenguaje, la memoria, la lectura y la toma de decisiones, creando espacios de reflexión de la práctica educativa mediante congresos de innovación, conferencias, talleres, círculos de estudio como estrategias para superar la teoría conductista del aprendizaje en la Escuela Superior de Policía, favoreciendo la formación integral del alumno mediante un tipo de planificación que busque el desarrollo de capacidades cognitivas superiores como la investigación, el aprendizaje autónomo, la abstracción, el pensamiento lógico, análisis, síntesis,

## **Objetivos de la propuesta planteada**

### **Objetivos General**

Construir una guía metodología de aprendizaje en base a la neuroeducación para capacitar a los docentes e instructores para una formación directiva que genere una acertada toma de decisiones en el ámbito laboral

### **Objetivos Específicos**

- Elaborar una guía metodológica en base a la Neuroeducación que sirva de sustento teórico al sistema educativo policial.
- Implementar la guía a través de jornadas de capacitación en los docentes e instructores sobre el funcionamiento del cerebro y su aplicación con el aprendizaje.
- Delinear lineamientos de evaluación al proceso e impacto de la propuesta de innovación educativa desarrollado.



**“GUÍA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA  
APRENDIZAJE PARA CAPACITAR A LOS  
DOCENTES E INSTRUCTORES PARA UNA  
FORMACIÓN DIRECTIVA QUE GENERE  
UNA ACERTADA TOMA DE DECISIONES EN  
EL ÁMBITO LABORAL”**

<b>ACCION FORMATIVA</b>	<b>CALENDARIZACION</b>
<p data-bbox="284 1576 767 1615">Escuela Superior de Policía “General Alberto Enríquez Gallo”</p> 	<p data-bbox="863 1653 1342 1691">Fecha de inicio: 01 de enero de 2019</p> <p data-bbox="879 1727 1326 1765">Fecha final: 30 de febrero de 2019</p>

Esta guía metodológica de enseñanza - aprendizaje es diseñada para capacitar a los docentes e instructores de la Escuela Superior de Policía, orientando a la acción formativa en el ámbito directivo de sus alumnos, es una propuesta innovadora que considera al estudiante como un ente activo, dejando a un lado el conductismo del sistema tradicional de educación en el Ecuador, formando un proceso dinámico y didáctico involucrando a la neurociencia, al neuroaprendizaje y a la neurodidáctica en el trabajo de formación directiva de los futuros líderes policiales, estudiando el funcionamiento del cerebro humano en relación a los proceso de adquisición de conocimientos y la importancia que el saber de dicho funcionamiento tendría, tanto para el educador como para el educando.

Esta guía será una gran contribución, no sólo por el grado de conocimiento que se pueda adquirir sobre los procesos cerebrales implicados en la educación, sino también por la importancia que se le dé al desenvolvimiento de la maduración de cada cerebro de sus alumnos y de los docentes e instructores que a través de jornadas de capacitación conocerán de esta manera de aprehender junto con la Neuroeducación.

## **Objetivos de la Guía Metodológica en base a la Neuroeducación:**

### **Objetivo General**

Capacitar a los docentes e instructores a través de la presente guía metodológica de enseñanza - aprendizaje, con el fin de conocer la metodología de aprendizaje en base a la Neuroeducación.

### **Objetivos específicos**

- Comprender los procesos mentales por los que atraviesa tanto el estudiante como el educador en el proceso de formación directiva de la Escuela Superior de Policía.
- Generar actividades que estimulen el proceso cerebral del futuro líder policial junto con sus docentes en actividades prácticas.
- Reconocer las funciones básicas cerebrales en el proceso educativo para la futura toma de decisiones

## CONTENIDOS

En la presente unidad se reconocerá el funcionamiento de cada cerebro y que en relación a su aprendizaje lo desarrollara para lo más adecuado.

### Contenidos I “El origen del estudio del cerebro”

COMPETENCIA A LOGRAR	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN		
				INDICADOR PARA EVALUACIÓN DE CRITERIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Identifica el funcionamiento del cerebro humano, como premisa fundamental de aprendizaje de la neurociencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El cerebro en épocas primitivas</li> <li>Los primeros hallazgos sobre el funcionamiento cerebral</li> <li>Las neurociencias</li> </ul>	<p><b>MÉTODO EXPLICATIVO</b>  <i>Basado en la teoría instruccional de D. Ausubel.</i></p> <p>a. crear un ambiente favorable con relación al origen del cerebro humano.            b. buscar conocimientos previos sobre el origen del conocimiento.            c. conectar el conocimiento previo con los nuevos a través de la conceptualización cerebro, inteligencia etc.            d. aplicación del conocimiento con la elaboración de un organizador gráfico y el planteamiento de hipótesis.            e. Conexión de los conocimientos nuevos con los siguientes temas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuaderno de apuntes</li> <li>Útiles de escritorio</li> <li>Hojas impresas</li> <li>Recursos Tecnológicos (internet, proyector de imágenes, computador)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Describe, el origen del cerebro humano.</li> <li>Detalla las partes constitutivas del cerebro humano.</li> <li>Describe el concepto de neurociencia</li> </ul>	Red conceptual	<p>Lista de Cotejo</p> <p>Matriz de valoración</p>

### REFERENCIAS:

- Ardila, A., & Rosselli, M. (2007). Neuropsicología Clínica. México DF: El Manual Moderno.
- Luria, A. (1984). El cerebro en acción. Barcelona: Editorial Martínez Roca.
- Ortiz-Ocaña, A. (2015). Neuroeducación. Bogotá: Ediciones de la U.

En la presente unidad se entregara al alumno el conocimiento de cómo aprende el cerebro, por tal motivo es necesario que el alumno interiorice que el educar a otra persona no depende del conductismo que se le imponga, sino más bien lo que desarrollemos en ellos a través del conocimiento.

## Contenidos II Las funciones de base del cerebro humano: cómo aprendemos

COMPETENCIA A LOGRAR	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN		
				INDICADOR PARA EVALUACIÓN DE CRITERIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Conoce las funciones de base del cerebro humano: como aprendemos a través del conocimiento de la neurociencia.	<p>Los sistemas perceptivos visuales implicados en el aprendizaje</p> <p>Los sistemas cerebrales del dónde para aprender</p> <p>Los sistemas cerebrales del qué para aprender</p>	<p>MÉTODO EXPLICATIVO <i>Basado en la teoría instruccional de D. Ausubel.</i></p> <p>a. asociar las funciones del cerebro humano al aprendizaje. b. determinar las conexiones entre los ojos y el cerebro c. descubrir el conocimiento previo de las diferentes funciones del tálamo. d. aplicación del conocimiento vías cerebrales del procesamiento visual. e. reflexionar sobre las lesiones o alteraciones que pueden tener los diferentes daños cerebrales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de apuntes</li> <li>• Útiles de escritorio</li> <li>• Hojas impresas</li> <li>• Recursos Tecnológicos (internet, proyector de imágenes, computador)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describe, las funciones de base del cerebro humano</li> <li>• Detalla cómo aprendemos las cosas</li> <li>• Describe el proceso de aprendizaje desde las vías cerebrales.</li> </ul>	<p>Mapas mentales</p> <p>Aprendizaje basado en problemas</p>	Rubrica

### REFERENCIAS:

- Ramos Galarza, C., Jadán Guerrero, J., García Gómez, A., & Paredes, L. (2016). Propuesta de la Escala Efeco Para Evaluar las Funciones Ejecutivas en Formato de Auto-Reporte. *CIENCIAMÉRICA*, 104-109.
- Ramos Galarza, C., Jadán Guerrero, J., Paredes Núñez, L., Bolaños Pasquel, M., Santillán Marroquín, W., & Pérez Salas, C. (2017). Funciones ejecutivas y conducta de estudiantes secundarios ecuatorianos. *Revista Mexicana de Neurociencia*, 32-40.

En la presente unidad, se determina los niveles de funcionamiento y desarrollo del cerebro humano, donde la perspectiva de la maduración de cada cerebro que conforma un proceso mental debe asociarse a la aplicación de su razón al quehacer diario del individuo.

### Contenidos III La organización del cerebro y el proceso de aprendizaje

COMPETENCIA A LOGRAR	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN		
				INDICADOR PARA EVALUACIÓN DE CRITERIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Comprende la organización del cerebro y el proceso de aprendizaje	<p>El modelo de organización de 3 cerebros</p> <p>Los sistemas funcionales complejos.</p> <p>Las tres unidades complejas del cerebro humano</p> <p>El rol de la primera unidad para regular la vigilia, la segunda unidad para procesar la información y la tercera unidad para programar, ejecutar y verificar la información en el medio educativo</p>	<p>MÉTODO EXPLICATIVO <i>Basado en la teoría instruccional de D. Ausubel.</i></p> <p>a. describir el modelo de organización de los 3 cerebros. b. desarrollar las diferentes actividades que realizan cada cerebro en el proceso mental c. buscar el desarrollo de acuerdo a la edad de cada cerebro d. aplicación de cada cerebro en la aplicación de la cotidianidad. e. transmitir la idea acertada de los diferentes mecanismos de toma de decisión para el futuro oficial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de apuntes</li> <li>• Útiles de escritorio</li> <li>• Hojas impresas</li> <li>• Recursos Tecnológicos (internet, proyector de imágenes, computador)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describe, la organización del cerebro</li> <li>• Detalla el proceso de aprendizaje</li> <li>• Describe el proceso de aprendizaje en relación a lo aprendido</li> </ul>	<p>Red conceptual</p> <p>Debates y trabajo colaborativo</p>	<p>Lista de Cotejo</p> <p>Rubrica</p>

#### REFERENCIAS:

- Ramos Galarza, C., Ramos, V., Jadán Guerrero, J., Lepe Martínez, N., Paredes Núñez, L., Gómez García, A., & Bolaños Pasquel, M. (2017). Conceptos Fundamentales en la Teoría Neuropsicológica. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 53-60.
- Ramos, C., & Lozada, J. (2015). ¿Los estudiantes universitarios tienen dificultades neuropsicológicas en el control de impulsos o en su monitorización? *CienciAmérica*, 4, 13- 24.

En la presente unidad, el alumno identificara dentro del cerebro de una persona las funciones que se han desarrollado para el nivel de educación que debe recibir, caso contrario tendrá conocimiento de las mismas, para buscar dicho desarrollo en el educando respectivamente.

#### Contenidos IV Las funciones más desarrolladas del cerebro

COMPETENCIA A LOGRAR	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN		
				INDICADOR PARA EVALUACIÓN DE CRITERIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Identifica las funciones más desarrolladas del cerebro	<p>El lóbulo frontal humano</p> <p>El Sistema Supervisor de la Conducta</p> <p>El Sistema Supervisor de la Cognición</p>	<p>MÉTODO EXPLICATIVO <i>Basado en la teoría instruccional de D. Ausubel.</i></p> <p>a. comprender que el cerebro humano tiene diversas funciones. b. estructurar las diferentes funciones ejecutivas del cerebro c. organizar la estructura del sistema ejecutivo d. conocer los lóbulos del cerebro y su aplicación e. Conexión de los conocimientos nuevos con los siguientes temas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de apuntes</li> <li>• Útiles de escritorio</li> <li>• Hojas impresas</li> <li>• Recursos Tecnológicos (internet, proyector de imágenes, computador)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describe, las funciones más desarrolladas en el cerebro humano</li> <li>• Detalla las funciones ejecutivas</li> <li>• Describe el concepto de funciones ejecutivas</li> </ul>	<p>Red conceptual</p> <p>Estudios de casos</p>	<p>Lista de Cotejo</p> <p>Rubrica</p>

#### REFERENCIAS:

- Ramos-Galarza, C. (2018). *Secuelas Neuropsicológicas en el Daño Cerebral Adquirido*. Quito Ecuador: Editorial Don Bosco.
- Ramos-Galarza, C., Bolaños-Pasquel, M., García-Gómez, A., Martínez-Suárez, P., & Jadán-Guerrero, J. (2018). La escala EFECO para evaluar funciones ejecutivas en formato de auto-reporte. *Revista Iberoamericana de Evaluación y Diagnóstico Psicológico*.

En la presente unidad, por parte de los alumnos (docentes e instructores del sistema educativo policial) llegaron a una meditación interna en relación a lo realizando en el ámbito de formación directiva y dilucidara metodologías de aprendizaje nuevas para la acertada toma de decisiones.

**Contenidos V Hallazgos científicos de la neurociencia en favor de los procesos de aprendizaje.**

COMPETENCIA A LOGRAR	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN		
				INDICADOR PARA EVALUACIÓN DE CRITERIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Reflexiona sobre los hallazgos científicos de las neurociencias en favor de los procesos de aprendizaje	<p>La metodología de investigación en la neurociencia en favor de la educación.</p> <p>Las funciones mentales del lóbulo frontal y su implicación en la regulación del aprendizaje.</p> <p>Resultados de investigaciones sobre la monitorización cerebral en el proceso de aprendizaje de estudiantes.</p> <p>Resultados de investigaciones que relacionan funciones ejecutivas con procesos de aprendizaje.</p>	<p>MÉTODO EXPLICATIVO <i>Basado en la teoría instruccional de D. Ausubel.</i></p> <p>a. examinar los tres niveles del control de control de la conducta b. habilidades mentales. c. desarrolla una estructura factorial del sistema ejecutivo d. aplicación del aprendizaje neuroeducativo en el sistema educativo e. Conexión de los conocimientos nuevos con los siguientes temas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuaderno de apuntes</li> <li>• Útiles de escritorio</li> <li>• Hojas impresas</li> <li>• Recursos Tecnológicos (internet, proyector de imágenes, computador)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describe, el proceso de aprendizaje a través de las funciones del cerebro</li> <li>• Detalla la metodología de la neurociencia</li> <li>• Describe las funciones ejecutivas y las relaciona al proceso de aprendizaje</li> </ul>	<p>Red conceptual</p> <p>Mapas mentales</p> <p>Estudios de casos</p>	<p>Lista de Cotejo</p> <p>Rubrica</p>

**REFERENCIAS:**

Ramos-Galarza, C., Jadán-Guerrero, J., & Gómez-García, A. (2018). Relación entre el rendimiento académico y el autorreporte del funcionamiento ejecutivo de adolescentes ecuatorianos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(2), 405-417.

Ramos-Galarza, C., Jadán-Guerrero, J., García-Gómez, A., & Paredes, L. (2016). Propuesta de la escala EFECO para evaluar las funciones ejecutivas en formato de auto-reporte. *CienciAmérica*, 5, 104-109.

## **TAREAS DE REFUERZO PARA EL PERSONAL POLICIAL QUE ASISTA AL EVENTO DE CAPACITACIÓN**

- Ver y analizar la película la verdad duele, funcionamiento neuronal.
- Informe de trabajo colaborativo: Construcción concreta del funcionamiento neuronal.
- Participar en foros de discusión sobre temas en relación a casos prácticos.
- Ver y analizar la película THE LOCKOUT, daño cerebral.
- Ver y analizar la película THE GAMBLER, Funciones ejecutivas.
- Realizar una práctica final real que abarque los contenidos tratados

## **EXPLICACIÓN GENERAL DE LA METODOLOGIA EMPLEADA EN LA GUÍA.**

Participativa y reflexiva a través del aprendizaje teórico necesario, se dará protagonismo a herramientas como estudio de casos (problemas prácticos y contemporáneos del mundo educativo), sesiones de debate, trabajo cooperativo y técnicas audiovisuales (Videos, películas, documentales, etc.) que permitan la estimulación de la actividad cerebral como parte de un aprendizaje basado en la experiencia, es decir, que a través de estos ejercicios, los docentes e instructores puedan tomar conciencia de sus propios procesos al asimilar los conocimientos con estimulación de estas herramientas.



## EVALUACIÓN

TIPO DE APRENDIZAJE	EVALUACION	PORCENTAJE
ASISTIDO POR EL PROFESOR	Debates en clases, asesorías sobre los contenidos de las lecturas y trabajos grupales.	40%
COLABORATIVO	Foros en ambiente virtual, trabajos y exposiciones grupales	20%
PRACTICO	Desarrollo de una reflexión sobre la inclusión del neuroaprendizaje en el campo educativo específico en el que se desenvuelve el estudiante	25%
AUTONOMO	Análisis de las lecturas y los ejemplos prácticos enviados a investigar	15%

**Elaborado por:** Henry Alvear Izquierdo

**Fuente:** Guía de aprendizaje

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES**

### **CONCLUSIONES**

La teoría conductista de enseñanza de los docentes e instructores de la Escuela Superior de Policía, en la promoción LXXX, influye negativamente en el proceso de formación y no es eficiente, conociendo que esta teoría está enfocada en la conducta observada, convirtiéndose en un patrón de repetición de acciones predeterminadas, establecidas por un estudio totalmente empírico basado en la experiencia y observación de las cosas suscitadas, considerando que en el ámbito policial ningún procedimiento será igual, lo que constituye en un obstáculo para el desarrollo de un mecanismo de formación idóneo que permita que el futuro profesional este en la capacidad de enfrentar y solucionar problemas reales del medio en el que se desenvolverá, en este sentido, considerando que la educación en el sistema educativo policial se basa en la preparación altamente especializada cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público es necesario e importante que la perspectiva de enseñanza debe enfocarse en relación a la actividad cerebral, brindando soluciones a las problemáticas que se presentan en el entorno laboral de un policía.

En el proceso de formación directivo de Oficiales de la Escuela Superior de Policía, promoción LXXX, la Teoría conductista prevalece en las aulas y patios de formación, lo expresado se sustenta en que la metodología de enseñanza aprendizaje es conductual y observable, desarrolla servidores policiales sumisos frente a las acciones y decisiones próximas a tomar en su futura labor.

Una guía metodológica de enseñanza - aprendizaje con enfoque de formación directiva aplicada correctamente para los formadores, genera que los estudiantes desarrollen

competencias acertadas y estén en la capacidad de tomar decisiones correctas en el ámbito laboral. La aplicación de la metodología debe basarse en el conocimiento del funcionamiento del cerebro para lograr una madurez adecuada ante los futuros servidores policiales, tomando en cuenta que en las decisiones deben ser pensadas y ejecutadas de manera inmediata frente a la problemática social que afronte.

## **RECOMENDACIONES**

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten recomendar que se debe establecer la teoría del aprendizaje que sustenta el proceso de formación directiva de los servidores policiales en todos los niveles, proponiendo una guía metodológica de aprendizaje para capacitar a los docentes e instructores para una formación directiva que genere una acertada toma de decisiones en el ámbito laboral, con el fin de viabilizar la participación de directivos, docentes, instructores de las escuelas de formación y perfeccionamiento policial en los procesos de planificación, desarrollo y evaluación curricular, como una estrategia para comprometer y garantizar éxito en su aplicación.

Realizar un estudio adaptado a la formación policial directiva en el sentido de un mejor desarrollo del pensamiento en su quehacer policial, tomando en cuenta que en ocasiones son milésimas de segundo las que va a utilizar para ejercer un procedimiento adecuado ante la realidad que se le presenta en dicho momento, priorizando la capacitación de los directivos y docentes de la Escuela Superior de Policía como vía para implementar cambios y transformaciones acordes a las necesidades institucionales y del entorno.

Modificar el rol de técnicos y ejecutores a planificadores e investigadores de procesos educativos, a fin de resolver en forma creativa y crítica, las diversas situaciones que se les presenta a lo largo de la formación policial directiva, participando de forma activa y críticamente en la construcción de una teoría del aprendizaje que responda a las necesidades educativas del futuro oficial de policía, relacionando los conocimientos de las diferentes disciplinas con acontecimientos de actualidad y problemas significativos del entorno, de tal

manera que se identifique con el contexto socio histórico en que vive y esté en condiciones de proponer alternativas que permitan transformar el escenario con el que interactúa.

Se recomienda la aplicación de la guía metodológica planteada en la Escuela Superior Policía General Alberto Enríquez Gallo para de esta manera evitar el uso y abuso de la teoría conductista en los procesos de formación de los futuros oficiales de policía; además, permitirá que se genere en el futuro un nuevo enfoque de hacer formación en las aulas y patios del alma mater institucional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, O., Gallegos, M., Jácome, J., y Martínez, R. (2017). La Didáctica: Epistemología y Definición en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte del Ecuador. *Revista Formación Universitaria*, vol. 10 (3), pp.81-92. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n3/art09.pdf>
- Acurio, P. (2014). *Las estrategias activas y su incidencia en el aprendizaje significativo del idioma inglés en los estudiantes del colegio Blanca Martínez de Tinajero* (tesis de grado de magister en docencia y currículo para la Educacion Superior). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/2LWa3qj>
- Archer, F. (2017). *Desarrollo de competencias clave para el mejoramiento de la gestión del nivel directivo de pymes en Bogotá, desde un enfoque conductual* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá – Colombia. Recuperado de: <https://bit.ly/2MAUwvJ>
- Ardila, R. (2013). Los orígenes del conductismo, Watson y el manifiesto conductista de 1913. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol.45 (2), pp. 315-319. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80528401013.pdf>
- Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 7 (13). Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200562#aff1](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562#aff1)
- Binimelis, R (1999). Formación para el desarrollo de la función directiva en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. *Revista Educació i Cultura*. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/EducacioCultura/article/viewFile/75817/96321>

Castro, M., y Morales, M. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista electrónica Educare*, vol. 19 (3), pp. 1-32. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Dialnet-LosAmbientesDeAulaQuePromuevenElAprendizajeDesdeLa-5169752.pdf>

Chadwick, C. (1999) La psicología del aprendizaje desde el enfoque constructivista. *Revista*

Cohen, G. (1991). *La naturaleza de la función directiva*. Recuperado de: <https://bit.ly/2KbTx3q>  
*Colombiana de Psicología*, Vol. 22 (2), pp. 389-399. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80429824012>

De Miguel, S y Peñalver, A. (2010). *Eficacia directiva*. Recuperado de: <https://bit.ly/2LXtjnc>

Dirección Nacional de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Ecuador. (2017).

*Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos*. Recuperado de:  
<http://www.educacionpolicia.gob.ec/organigrama/>.

Gessen, V., y Gessen, M. (2002). Programación Neurolingüística. *Revista Educare*, vol. 6 (19), pp. 341-343. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/356/35601914.pdf>

Gvirtz, S y De Podestá, M. (2010). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Recuperado de:  
<https://bit.ly/2GJdhco>

<https://bit.ly/2XsqETV>

*Latinoamericana de Psicología*, vol. 31, núm. 3, pp. 463-475. Bogotá, Colombia.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80531303.pdf>

Leiva, C. (2005, 15 de noviembre). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Revista Tecnología en Marcha*, 18(01). Recuperado de: <https://bit.ly/2OxPimN>

- Llanes, J., Do Céu, M y Carneiro, J. (2015). *Cómo orientar la gestión de la carrera profesional: teoría y sugerencias para la práctica*. Recuperado de: <https://bit.ly/2LXREtm>
- Mamani, H., Chugden, U., Tintaya, I., Sánchez, A., y Salazar, J. (2015). Liderazgo Burocrático. *Revista Cuaderno Empresarial*, vol. 1 (1), pp. 17-32. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/852-1109-1-PB.pdf>
- Mederos, M. (2016). La formación en competencias para la vida. *Revista Ra Ximhai*, vol. 12 (5), pp. 129-144. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46147584009.pdf>
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 14 (1), pp.118-134. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Núñez, M., Sebastián, A. y Muñoz, D. (2015). Principios de condicionamiento clásico de Pavlov en la estrategia creativa publicitaria. *Revista opción*, vol. 31 (2), pp. 813-831. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045568044.pdf>
- Ortega, A. (2014). *Inteligencia directiva: aplicaciones prácticas en la función de dirección organizacional*. Recuperado de: <https://bit.ly/2T1hb5n>
- Pantoja, M., Duque, L. y Correa, J. (2013). Modelos de estilos de aprendizaje: una actualización para su revisión y análisis. Porfesorado. *Revista Colombiana de Educación No. 64*, pp.79-105. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n64/n64a04.pdf>
- Pérez, E y Oteo, L. (2006). Función directiva y recursos humanos en sanidad. Recuperado de: <https://bit.ly/2OAYbvV>
- Pérez, J. (2014). *Definición de: teoría del aprendizaje*. Recuperado de: <https://definicion.de/teoria-del-aprendizaje/>

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Vigésima segunda edición. España: Espasa.

Rodríguez, E. (2018). *La ley del efecto de Edward Thorndike*. La mente es maravillosa. Recuperado de: <https://bit.ly/2QFj35W>

Romero, R., Romero, B., y Briceño, H. (2012). Aplicación de la Programación Neurolingüística en la elaboración de los Proyectos de Investigación Educativa. *Revista Omnia*, vol. 18 (1), pp.58-72. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/737/73722545005.pdf>

Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje: una perspectiva educativa*. Recuperado de:

Soubal, S. (2018). La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*. Recuperado de: [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/La\\_gestion\\_del\\_aprendizaje\\_Algunas\\_preguntas\\_y\\_res.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/La_gestion_del_aprendizaje_Algunas_preguntas_y_res.pdf)

Suárez, R. (2013). Watson, Skinner y Algunas Disputas dentro del Conductismo. *Revista*

Villalva, M., y Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Revista INNOVA Research Journal*, vol. 2 (4), pp. 155-162. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf>

# **ANEXOS**



## Escuela Superior de Policía

Promoción LXXX

Carrera de Licenciatura de Ciencias Policiales y Seguridad Ciudadana



### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE LA PROMOCION LXXXI

**I. Objetivo:** Determinar la incidencia de la teoría conductista de enseñanza en el proceso de formación directiva de los servidores policiales de la promoción LXXX; de la Escuela Superior de Policía "General Alberto Enriquez Gallo", en el período 2016 – 2019.

**II. Instructivo:** Por favor, lea detenidamente cada uno de los ítems que se encuentran a continuación y ponga una equis (X) en la respuesta que usted considere es la correcta. De la veracidad de la información depende el éxito de este estudio.

#### III. Ítems Generales

Edad: 18 a 21	<input type="checkbox"/>	22*25	<input type="checkbox"/>	más de 26	<input type="checkbox"/>	Género: M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
---------------	--------------------------	-------	--------------------------	-----------	--------------------------	-----------	--------------------------	---	--------------------------

#### IV. Ítems Específicos

Ítems	Nunca (0)	Casi nunca (1)	Casi siempre (2)	Siempre (3)
1. Su instructor y docente incentiva con un franco adicional por hacer bien las actividades del alumno				
2. Los docentes e instructores nos revisan un portafolio de seguimiento de clases				
3. Los docentes e instructores motivan con el ejemplo ante la realización de actividades				
4. Los docentes e instructores consideran que su alumno es capaz de realizar las cosas de manera instintiva				
5. La evaluación que realizan sus docentes e instructores son cuantificables midiendo el producto obtenido				
6. Sus docentes e instructores incultan un aprendizaje memorista				
7. Sus docentes e instructores comprenden las diferentes opciones que posee el alumno				
8. Su docente e instructor transfiere y desarrolla conocimientos aplicados a la realidad				
9. A su docente e instructor le interesa si el futuro servidor policial obtuvo un aprendizaje para su vida				
10. La calificación se usa para mantener disciplinados (callados) a sus alumnos				
11. El proceso de formación directiva, la comunicación es adecuada entre un instructor con su alumno				
12. Los docentes e instructores imponen autoridad - poder en el proceso de formación directiva				
13. Su docente e instructor se molesta si dentro del proceso de formación directiva usted debate en desacuerdo con el tema que se encuentra en clase				
14. Su docente e instructor influyen en su proceso de formación directiva de una manera ejemplar				
15. Su docente e instructor está en la capacidad para realizar lo que por obligación en su proceso de formación debe cumplir				
16. Luego de su proceso de formación directiva, se encuentra apto para una acertada toma de decisiones en sus funciones a cumplir				
17. Se da una vinculación con el entorno real de trabajo, y con el proceso de formación directiva de la escuela				
18. En su proceso de formación, le enseñan hacer competitivo, buscando ganar y no perder en lo que se propone				
19. En su proceso de formación le enseñan el trabajo en equipo generando calidad y amabilidad con los compañeros de trabajo				
20. Persegue sus ideas hasta lograrlas buscando un crecimiento profesional en su proceso de formación directiva				
21. La formación académica que recibo en la escuela de formación debe cambiar rotundamente.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2.

**1. Datos Personales del Especialista**

Nombres y apellidos: GEOVANNY MARCO ESPINEL PINAR

Grado académico (área): MAESTRIA EN DOCENCIA

Experiencia en el área: EDUCACION Y DOCTRINA

**2. Autovaloración del especialista**

Marcar con un "x"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.			
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas la propuesta.			
Referencias de propuestas similares en otros contextos			
(Otros que se requiera de acuerdo a la particularidad de cada trabajo)			
<b>TOTAL</b>			
Observaciones:			

**3. Valoración de la propuesta**

Marcar con "x"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta					
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados					
Otros que quieran ser puestos a consideración del especialista					
Observaciones:					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable

Anexo 3.

Nombres y apellidos: FAUSTO BOLIVAR ALVEAR ALBAN  
 Grado académico (área): MAESTRIA EN DOCENCIA  
 Experiencia en el área: MILITAR Y DOCENTE

2. Autovaloración del especialista

Marcar con un "x"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.			
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas la propuesta.			
Referencias de propuestas similares en otros contextos			
(Otros que se requiera de acuerdo a la particularidad de cada trabajo)			
<b>TOTAL</b>			
<b>Observaciones:</b>			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con "x"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta					
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)					
Pertinencia del contenido de la propuesta					
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados					
Otros que quieran ser puestos a consideración del especialista					
<b>Observaciones:</b>					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable