

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**mención Gestión del Aprendizaje Mediado por TIC**

**Tesis previa a la obtención de título de Magister en Educación mención  
Gestión del Aprendizaje Mediado por TIC.**

**AUTORES:**

**Erika Andrea Vaca Salas**

**Galo Mauricio Lopez Montero**

**Adriana Lisette Pérez Acosta**

**Alex Fabricio Ruiz Salazar**

**Tutores:**

Jesús Sánchez Prieto

Gema Isabel Oyono Álvarez

Georgina Ivet Durán Jiménez

**Título del Trabajo de Titulación**

**“Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje  
Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía  
Nacional del Ecuador”**

## **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, *Erika Andrea Vaca Salas*, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado ***“Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador”***, es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

---

Erika Andrea Vaca Salas

Correo electrónico: [andreavaca845@gmail.com](mailto:andreavaca845@gmail.com)

## **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, ***Galo Mauricio Lopez Montero***, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado ***“Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador”***, es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Validar sólo en FirmaEC.  
Firmado Electrónicamente por:  
**GALO MAURICIO  
LOPEZ MONTERO**

---

***Galo Mauricio Lopez Montero***

Correo electrónico: [galolopez2009@hotmail.com](mailto:galolopez2009@hotmail.com)

## **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, **Adriana Lissette Pérez Acosta**, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado **“Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador”**, es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



---

**Adriana Lissette Pérez Acosta**

Correo electrónico: [adryperezlissette@gmail.com](mailto:adryperezlissette@gmail.com)

## **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, *Alex Fabricio Ruiz Salazar*, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado “*Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador*”, es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

---

*Alex Fabricio Ruiz Salazar*

Correo electrónico: [alexruizsalazar69@gmail.com](mailto:alexruizsalazar69@gmail.com)

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, *Erika Andrea Vaca Salas*, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado ***“Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador”***, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, mayo 2026

---

Erika Andrea Vaca Salas

Correo electrónico: [andreavaca845@gmail.com](mailto:andreavaca845@gmail.com)

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, ***Galo Mauricio Lopez Montero***, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado ***“Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador”***, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, mayo 2026



Validar sólo en FirmaEC.  
Firmado Electrónicamente por:  
**GALO MAURICIO  
LOPEZ MONTERO**

---

***Galo Mauricio Lopez Montero***

Correo electrónico: [galolopez2009@hotmail.com](mailto:galolopez2009@hotmail.com)

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, *Adriana Lissette Pérez Acosta*, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado “*Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador*”, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, mayo 2026



Validar sólo en FirmaEC.  
Firmado Electrónicamente por:  
**ADRIANA LISSETTE  
PEREZ ACOSTA**

---

*Adriana Lissette Pérez Acosta*

Correo electrónico: [adryperezlissette@gmail.com](mailto:adryperezlissette@gmail.com)

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, *Alex Fabricio Ruiz Salazar*, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado “*Rediseño de un Curso de Ascenso Policial mediante Design Thinking y Aprendizaje Basado en Proyectos para Fortalecer Habilidades Socioemocionales en la Policía Nacional del Ecuador*”, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, mayo 2026

---

*Alex Fabricio Ruiz Salazar*

Correo electrónico: [alexruizsalazar69@gmail.com](mailto:alexruizsalazar69@gmail.com)

## **Agradecimiento**

*A mi amado esposo Carlos, gracias por estar a mi lado en cada paso de este camino, por darme ese impulso que tanto necesitaba para creer en mí y en mis capacidades y por recordarme, una y otra vez que siempre puedo ir más allá de lo que me propongo. Tu apoyo constante, tu paciencia y tus palabras han sido la fuerza que me ha permitido no rendirme y seguir creciendo académicamente.*

*A mis hermosos hijos, Carlitos y Sofí, gracias por su amor incondicional y por la paciencia que han tenido en los momentos que no pude estar presente como hubiera querido. Cada esfuerzo, cada momento dedicado a mis estudios y cada meta alcanzada ha sido pensado en ustedes, que son mi mayor motivación y la razón que me impulsa para seguir adelante.*

*Este logro lleva un pedacito de cada uno de ustedes, porque sin su amor, comprensión y apoyo nada de esto habría sido posible. A ustedes dedico este sueño cumplido, con todo mi amor y gratitud.*

***Erika Andrea Vaca Salas***

## **Agradecimiento**

*Este nuevo logro en mi vida profesional no es solo mío, es un esfuerzo compartido que no hubiese sido posible sin el apoyo y guía de personas que han estado paso a paso en mi vida profesional.*

*En primer lugar, agradecer a Dios, por la salud, sabiduría y fuerzas para ir superando con éxito los desafíos en mis estudios.*

*A mis padres y hermana, por ser un ejemplo de integridad y perseverancia, a lo largo de mi vida me han apoyado en cada decisión profesional que he tomado, sabiendo aconsejarme para poder tomar las mejores decisiones y no desviarme del buen camino.*

*A mi amada esposa, Adriana. Gracias por no ser solo mi compañera de vida, sino mi apoyo en las noches largas de deberes y lecciones, mi fortaleza para seguir son desmayar y por todo el amor, paciencia y comprensión que me ha motivado a seguir adelante con más fuerza.*

*A mi pequeña hija, Sofia, quien es mi motor principal. Porque todo lo que hago lo hago por ti, mis estudios, preparación o trabajo, es para ser tu ejemplo a seguir. Siempre serás mi mayor inspiración.*

**Galo Mauricio Lopez Montero**

## **Agradecimiento**

*El camino hasta aquí ha sido un verdadero reto, pero nunca tuve que caminarlo sola. Doy gracias a Dios por darme la fortaleza diaria y la fe para culminar esta meta.*

*A mi madre, le debo cada logro que estoy alcanzado, porque a pesar que nos separan miles de kilómetros jamás me ha dejado sola y nunca ha dejado de creer en mi.*

*A Galo, mi esposo: gracias por ser mi cómplice y mi fortaleza. Tu apoyo incondicional, tu comprensión en los momentos que mas te he necesitado y tu forma de ver la cosas siempre con actitud positiva. Eres mi complemento perfecto.*

*Y a mi niña hermosa, Sofía. Cada hora de sacrificio lleva tu nombre. Que este logro te sirva de recordatorio de que, con perseverancia, puedes construir tu propio destino. Todo esto es por y para ti.*

***Adriana Lissette Pérez Acosta***

## **Agradecimiento**

*Este trabajo de titulación es el resultado de un esfuerzo colectivo. Agradezco profundamente a nuestros tutores por su guía, a mis padres quienes me apoyaron en todo este camino, a la Universidad Internacional del Ecuador por los recursos y el apoyo institucional, a nuestros compañeros por la colaboración y el compromiso compartido, por su comprensión y aliento incondicional. A todas las personas que aportaron en este proceso, les expresé mi sincero y sentido agradecimiento al formar un profesional con conocimientos para poder impartir a más gente.*

*Alex Fabricio Ruiz Salazar*

## Índice de Contenido

<i>Resumen Ejecutivo</i> .....	<i>XVI</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>XVII</i>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b><i>XVIII</i></b>
1.1. Identificación del entorno del proyecto y presentación de la organización ...	<b><i>XIX</i></b>
1.2. Introducción (Justificación y descripción del problema de titulación) .....	<b><i>XXIII</i></b>
1.3. Propósito y pregunta del trabajo de titulación .....	<b><i>XXVIII</i></b>
1.4. Objetivo general .....	<b><i>XXIX</i></b>
1.5. Objetivos específicos .....	<b><i>XXIX</i></b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b><i>XXX</i></b>
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	<b><i>XLI</i></b>
3.1. Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales	<b><i>XLI</i></b>
3.2. Diseño de materiales educativos digitales .....	<b><i>XLV</i></b>
3.3. Plataforma de Gestión de Entornos Virtuales .....	<b><i>LI</i></b>
<b>4. RESULTADOS</b> .....	<b><i>LV</i></b>
4.1. Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales	<b><i>LV</i></b>
4.2. Diseño de materiales educativos digitales .....	<b><i>LXV</i></b>
4.3. Plataforma de Gestión de Entornos Virtuales .....	<b><i>LXXIX</i></b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b><i>XCII</i></b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b><i>XCVII</i></b>
<b>7. ANEXOS</b> .....	<b><i>XCIX</i></b>

## Índice de Tablas

- Tabla 1. Relación entre objetivo específico de la asignatura y el problema del plan de titulación
- Tabla 2. Pasos metodológicos del diseño de materiales y su conexión con el plan de titulación
- Tabla 3. Estructura metodológica de las sesiones del curso
- Tabla 4. Estructura de cada sesión de aprendizaje
- Tabla 5. Organización de la plataforma por módulos y recursos
- Tabla 6. Herramientas digitales seleccionadas y criterios de selección
- Tabla 7. Análisis FODA de la Academia de Estudios Estratégicos
- Tabla 8. Síntesis de buenas prácticas por espacio de comunicación virtual
- Tabla 9. Competencias comunicativas para entornos virtuales según rol
- Tabla 10. Recomendaciones orientadas a la mejora de la práctica educativa
- Tabla 11. Entregables: descripción, justificación y problemas que resuelven
- Tabla 12. Distribución de recursos en las tres sesiones de 60 minutos
- Tabla 13. Guiones multimedia propuestos por sesión
- Tabla 14. Guion Multimedia 1 - Infografía Interactiva
- Tabla 15. Guion Multimedia 2 - Video Narrativo
- Tabla 16. Guion Multimedia 3 - Proyecto ABP Colaborativo
- Tabla 17. Arquitectura del Curso Clásico SCORM por módulos
- Tabla 18. Sesiones por Módulo, Unidad y Recursos integrados con su duración (SCORM)
- Tabla 19. Micro-ciclo de Kolb por sesión
- Tabla 20. Sesiones por Módulo, Unidad y Recursos integrados con su duración - Google Classroom
- Tabla 21. Rúbrica de evaluación por competencias basada en Taxonomía de Bloom
- Tabla 22. Herramientas para escenario de baja motivación o desmotivación grupal
- Tabla 23. Herramientas para escenario de dificultades para asimilar conceptos claves
- Tabla 24. Herramientas para escenario de baja conectividad y fallos técnicos
- Tabla 25. Herramientas para escenario de refuerzo entre sesiones
- Tabla 26. Módulo 0 - Manual del Estudiante
- Tabla 27. Sesión 1 - Empatía y Descubrimiento
- Tabla 28. Sesión 2 - Autorregulación y Análisis de Casos
- Tabla 29. Sesión 3 - Liderazgo Estratégico y Prototipado ABP

## Índice de Figuras

El presente trabajo no contiene figuras independientes. Los recursos visuales se integran en las tablas de guiones multimedia.

## **Resumen Ejecutivo**

La presente investigación analiza el diseño pedagógico de los cursos de ascenso impartidos por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, con el propósito de identificar oportunidades de mejora en la formación de los oficiales que asumen funciones de mando dentro de la institución. El estudio parte del reconocimiento de que el liderazgo policial contemporáneo requiere no solo conocimientos técnicos y normativos, sino también el desarrollo de competencias socioemocionales, habilidades de comunicación y capacidad de toma de decisiones en contextos complejos. Para alcanzar este objetivo, se empleó un enfoque metodológico cualitativo basado en un estudio de caso, utilizando entrevistas semiestructuradas a oficiales en proceso de ascenso, docentes-facilitadores y directivos académicos, así como observación del proceso formativo y revisión de documentos institucionales. Los resultados evidencian que los cursos de ascenso continúan sustentándose principalmente en enfoques pedagógicos tradicionales centrados en la transmisión de contenidos teóricos y evaluaciones orientadas a la memorización normativa, lo que limita el desarrollo de habilidades prácticas de liderazgo y gestión de equipos. Asimismo, se identificó una limitada integración de competencias socioemocionales dentro del proceso formativo y una brecha entre la formación académica y las situaciones reales que enfrentan los oficiales en su ejercicio profesional. A partir de estos hallazgos, se propone un rediseño pedagógico fundamentado en dos metodologías activas articuladas: el Desing Thinking, empleado como enfoque de empatización y diagnóstico participativo que permite comprender en profundidad las necesidades formativas de los oficiales antes de diseñar cualquier intervención, y el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), orientado a transformar esas necesidades en experiencias de aprendizaje situadas, colaborativas y transferibles al contexto operativo real. Ambas metodologías se estructuran sobre el ciclo experiencial de Kolb, garantizando una progresión didáctica coherente que favorece el desarrollo de competencias de liderazgo y promueve una formación policial más participativa, reflexiva y orientada a la práctica profesional.

**Palabras clave:** formación policial, liderazgo policial, competencias socioemocionales, Desing Thinking, aprendizaje basado en proyectos, innovación pedagógica.

## Abstract

This study examines the pedagogical design of promotion courses offered by the Academy of Strategic Studies of the National Police of Ecuador, with the aim of identifying opportunities to strengthen the training of officers taking on leadership roles within the institution. The research is grounded in the recognition that contemporary police leadership demands more than technical and regulatory knowledge: it requires the development of socio-emotional competencies, effective communication skills, and sound decision-making capacity in high-complexity contexts.

A qualitative case study approach was used, drawing on semi-structured interviews with officers enrolled in promotion courses, faculty facilitators, and academic administrators, as well as classroom observation and institutional document review. Findings indicate that promotion courses remain largely anchored in traditional, content-driven pedagogical models focused on regulatory memorization, which significantly constrains the development of practical leadership and team management skills. The study also identified a limited integration of socio-emotional competencies within the curriculum and a persistent gap between formal academic training and the real demands officers face in their professional roles.

In response to these findings, the research proposes a pedagogical redesign built on two interconnected active methodologies: **Design Thinking**, applied as a participatory empathy and diagnostic framework that enables a deep understanding of officers' actual learning needs prior to any instructional intervention, and **Project-Based Learning (PBL)**, used to translate those needs into situated, collaborative, and immediately transferable learning experiences. Both methodologies are structured around Kolb's experiential learning cycle, ensuring a coherent didactic progression that supports the development of leadership competencies and advances a more participatory, reflective, and practice-oriented model of police training.

**Keywords:** police training, police leadership, socio-emotional competencies, Design Thinking, project-based learning, pedagogical innovation.

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación de los servidores policiales constituye un eje estratégico para el fortalecimiento institucional de la Policía Nacional del Ecuador y para la garantía de un servicio de seguridad pública eficaz, legítimo y socialmente pertinente. En un contexto caracterizado por el aumento de la complejidad operativa, la presión social sobre el accionar policial y la creciente demanda de liderazgos éticos y humanizados, los procesos de capacitación y ascenso adquieren una relevancia que trasciende el cumplimiento normativo y se configuran como espacios clave para la transformación profesional y organizacional.

En particular, los cursos de ascenso representan un momento crítico dentro de la carrera policial, ya que preparan a los oficiales para asumir mayores responsabilidades operativas, administrativas y humanas. Estos procesos formativos no solo inciden en el desempeño individual de los futuros mandos, sino que influyen directamente en la conducción de equipos, la toma de decisiones en escenarios de alta presión y la relación de la institución con la ciudadanía. Por ello, la calidad pedagógica de estos cursos resulta determinante para el ejercicio efectivo del mando policial contemporáneo.

No obstante, diversas experiencias institucionales y académicas han señalado que la formación policial tradicional ha tendido históricamente a privilegiar enfoques normativos, disciplinarios y transmisivos, centrados en la memorización de contenidos legales y procedimentales. Este modelo pedagógico, si bien responde a una lógica de control y estandarización, presenta limitaciones significativas cuando se enfrenta a las demandas actuales del servicio policial, que exigen capacidades de liderazgo, gestión emocional, comunicación efectiva y resolución de conflictos en contextos complejos e inciertos.

Desde la experiencia profesional acumulada por los autores de este estudio como servidores policiales, así como a partir de intercambios sistemáticos con colegas de distintos rangos y trayectorias, se observa que los cursos de ascenso suelen ser percibidos predominantemente como un requisito obligatorio para la progresión en la carrera institucional, más que como espacios de aprendizaje significativo y reflexión sobre la práctica. Esta percepción impacta negativamente en la motivación de los participantes y limita el potencial transformador de la formación en el ejercicio cotidiano del mando.

El ejercicio del liderazgo policial en la actualidad exige competencias que van más allá del dominio normativo. Los mandos deben tomar decisiones críticas bajo presión, gestionar el estrés propio y el de sus equipos, conducir procesos de comunicación interna y externa, y enfrentar conflictos interpersonales y organizacionales de manera ética y eficaz. Sin embargo, estas competencias socioemocionales y de liderazgo no siempre son abordadas de forma explícita y sistemática en los programas de formación para el ascenso, lo que genera una brecha entre las exigencias reales del contexto operativo y la preparación pedagógica que reciben los futuros líderes policiales.

Esta brecha resulta particularmente relevante si se considera que los participantes de los cursos de ascenso son adultos con una amplia trayectoria profesional. Desde la perspectiva de la educación de adultos o andragogía, el aprendizaje en este tipo de poblaciones debe partir de la experiencia previa, orientarse a la resolución de problemas reales y favorecer la aplicación inmediata de los conocimientos en el contexto laboral. Asimismo, enfoques como el aprendizaje experiencial y los modelos pedagógicos activos destacan la importancia de aprender a partir de la acción, la reflexión y la interacción con situaciones auténticas. No obstante, el diseño pedagógico predominante en los cursos de ascenso no siempre reconoce ni aprovecha este capital experiencial, lo que contribuye a la desconexión entre formación y práctica.

En este contexto, el presente proyecto de investigación se orienta a analizar críticamente el diseño pedagógico de los cursos de ascenso coordinados por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, con especial énfasis en el desarrollo de habilidades socioemocionales y de liderazgo. El estudio parte del supuesto de que la persistencia de modelos formativos tradicionales limita el fortalecimiento de competencias clave para el ejercicio del mando policial en escenarios contemporáneos.

## **1.1. Identificación del entorno del proyecto y presentación de la organización**

### **1.1.1. Contexto geográfico, socioeconómico y características poblacionales**

Este proyecto se desarrolla en la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, institución ubicada en Quito, zona urbana que concentra las principales actividades de formación continua para mandos policiales a nivel nacional. Los participantes provienen de todas las provincias del país, representando contextos geográficos diversos: desde zonas

urbanas con mayor acceso a recursos tecnológicos hasta áreas rurales y fronterizas donde el ejercicio policial enfrenta desafíos particulares relacionados con el crimen organizado, la migración y problemáticas sociales complejas.

El perfil socioeconómico de los servidores policiales en formación es heterogéneo. Muchos provienen de familias de clase media con tradición policial, mientras otros han accedido a la institución como mecanismo de movilidad social. La mayoría sostiene núcleos familiares biparentales o monoparentales, con responsabilidades económicas que incluyen el cuidado de hijos en edad escolar o universitaria, y en algunos casos, el apoyo a padres mayores. Estos contextos familiares inciden directamente en su disponibilidad emocional y temporal para procesos formativos intensivos.

### **1.1.2. La institución educativa: misión, historia y estructura**

La Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador es una institución especializada en la formación y educación continúa avanzada de los servidores policiales del nivel directivo, tanto a nivel nacional como internacional. Su accionar institucional se orienta a responder a las exigencias del contexto contemporáneo de la seguridad ciudadana y a los desafíos organizacionales propios de la función policial.

De acuerdo con la información institucional oficial, la misión de la Academia de Estudios Estratégicos es “planificar, coordinar, supervisar y evaluar los procesos de formación y educación continua avanzada de los servidores policiales directivos, nacionales y extranjeros, en las áreas de la seguridad ciudadana, investigación, inteligencia, administración y afines, incorporando las nuevas corrientes de pensamiento; de tal forma que puedan liderar permanentemente el cambio institucional de acuerdo a los requerimientos y necesidades sociales”. Por su parte, la visión institucional establece que la Academia “pretende en el transcurso del próximo quinquenio ser líder en los procesos de formación y educación continua avanzada de los servidores policiales, desarrollando competencias y habilidades que contribuyan a mejorar el servicio que se entrega a la sociedad”. (Ecuador, 2026).

En coherencia con esta misión y visión, la Academia tiene a su cargo la planificación, coordinación y ejecución de los cursos de ascenso dirigidos a oficiales de la Policía Nacional, los cuales constituyen un componente obligatorio dentro de la carrera profesional policial. Estos

procesos formativos se desarrollan bajo modalidades presenciales y virtuales, ajustándose a las disposiciones institucionales y a las condiciones operativas de cada promoción.

No obstante, a partir del análisis preliminar realizado en este proyecto, se identifica una tensión entre el enfoque estratégico y transformador declarado en la misión institucional y las prácticas pedagógicas predominantes en los cursos de ascenso, las cuales tienden a reproducir modelos formativos tradicionales, centrados en la transmisión normativa y con escasa atención al desarrollo de competencias socioemocionales y de liderazgo. Esta brecha entre el discurso institucional y la práctica formativa efectiva constituye uno de los principales fundamentos que motivan la formulación del presente proyecto de intervención educativa.

### **1.1.3. Nivel educativo y características generales del alumnado**

Cada promoción de oficiales en proceso de ascenso reúne aproximadamente entre 150 y 200 participantes. El rango etario es amplio: desde oficiales jóvenes de 23 años en el rango de Subteniente hasta profesionales experimentados de 50 años con el rango de Coronel, todos con formación académica de nivel superior (tercer nivel) previo a su ingreso a la institución.

Desde la perspectiva del desarrollo psicológico, estos participantes se encuentran en lo que (Erikson, 1968) denomina las etapas de intimidad versus aislamiento y generatividad versus estancamiento, donde la construcción de identidad profesional, el sentido de contribución social y la responsabilidad hacia otros constituyen elementos centrales de su madurez psicosocial. Por su parte, siguiendo los postulados de la andragogía de (Knowles, 1984), estos adultos aprenden mejor cuando la formación se conecta directamente con sus roles y responsabilidades, cuando pueden aplicar inmediatamente lo aprendido y cuando se reconoce su experiencia previa como recurso valioso para el aprendizaje.

Sin embargo, el modelo formativo actual no siempre responde a estas características del aprendizaje adulto. Según las teorías de (Knowles, 1984) sobre aprendizaje experiencial, la transformación del conocimiento ocurre cuando el adulto pasa por ciclos de experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa. Los cursos de ascenso privilegian la conceptualización abstracta (transmisión de normativas) sin espacios suficientes para las otras fases del ciclo, limitando la profundidad del aprendizaje.

### **1.1.4. Recursos y materiales disponibles**

La Academia cuenta con infraestructura que podría aprovecharse mejor para procesos formativos innovadores. Dispone de la plataforma virtual Eduvirtual, diseñada para la gestión del aprendizaje en línea, con capacidades para foros, entrega de trabajos, evaluaciones y comunicación sincrónica. Las instalaciones físicas incluyen aulas equipadas con proyectores, sistemas de audio y mobiliario configurable, además de espacios para trabajo grupal y una biblioteca especializada en temas de seguridad, derecho y gestión pública.

La conectividad es estable, lo que permite el desarrollo de actividades sincrónicas y asincrónicas. Sin embargo, estos recursos tecnológicos y físicos no se utilizan bajo un modelo pedagógico innovador que aproveche sus potencialidades para el aprendizaje activo, colaborativo y situado.

#### **1.1.5. Diversidad y necesidades específicas en contextos de aprendizaje adulto**

Desde una perspectiva inclusiva aplicada al contexto de educación de adultos, es importante reconocer que los participantes presentan necesidades específicas derivadas de su trayectoria profesional. Muchos han estado expuestos a situaciones traumáticas en operativos policiales, experiencias de duelo por compañeros fallecidos en servicio, o mantienen cargas de estrés crónico que afectan su bienestar emocional y, consecuentemente, su disposición para el aprendizaje.

Algunos servidores enfrentan dificultades para la expresión escrita académica, habiendo desarrollado principalmente competencias operativas durante años de servicio. Otros presentan resistencia al cambio metodológico, habituados a modelos tradicionales de enseñanza. Asimismo, existe un grupo con altas capacidades de liderazgo y pensamiento crítico que se desmotiva ante propuestas formativas poco desafiantes.

La institución actualmente no cuenta con mecanismos sistemáticos de identificación y atención a estas necesidades específicas, lo cual representa una oportunidad de mejora significativa.

#### **1.1.6. Stakeholders involucrados**

Los actores clave en este contexto educativo son múltiples. Los participantes (oficiales de policía en proceso de ascenso) constituyen el centro del proceso formativo. Los docentes y facilitadores, en su mayoría oficiales superiores con experiencia pero sin formación pedagógica

formal, diseñan y ejecutan las sesiones. Los directivos de la Academia toman decisiones curriculares y administrativas que determinan la estructura de los cursos. Las familias de los participantes se ven impactadas por la intensidad y duración de estos procesos. Finalmente, las comunidades que reciben el servicio policial son beneficiarias indirectas de una mejor formación en liderazgo y competencias socioemocionales de sus mandos.

## **1.2. Introducción (Justificación y descripción del problema de titulación)**

### **1.2.1. Métodos de empatización utilizados**

El diagnóstico preliminar de este proyecto se ha construido a partir de un proceso inicial de empatización, coherente con la fase de Descubrimiento del enfoque Design Thinking, cuyo objetivo es comprender en profundidad las experiencias, percepciones y necesidades de los actores involucrados en el proceso formativo.

En una primera etapa, ya realizada, se llevaron a cabo conversaciones informales exploratorias con colegas que han participado en cursos de ascenso policial durante los últimos tres años. Estas conversaciones, si bien no respondieron a un diseño de investigación formal ni a instrumentos estructurados, permitieron recoger testimonios espontáneos y reiterados sobre la vivencia del proceso formativo. A partir de este acercamiento inicial, fue posible identificar patrones comunes de insatisfacción, así como áreas de oportunidad relacionadas con la metodología de enseñanza, la pertinencia de los contenidos y la ausencia de espacios de desarrollo socioemocional.

De manera complementaria, se realizó una revisión documental preliminar de los programas de estudio vigentes, mallas curriculares, planes de clase y sistemas de evaluación utilizados en los cursos de ascenso durante los últimos cinco años. Este análisis permitió identificar la permanencia de enfoques pedagógicos tradicionales y la escasa incorporación de metodologías activas o centradas en el aprendizaje del adulto.

A partir de estos insumos iniciales, y como parte de la fase metodológica que se desarrollará en etapas posteriores del proyecto, se prevé la aplicación de estrategias de empatización más sistemáticas, entre las que se incluyen:

- Entrevistas semiestructuradas a al menos 15 oficiales en proceso de ascenso de distintos rangos y años de servicio, así como a 5 docentes-facilitadores y 3 directivos de la

Academia, con el fin de profundizar en sus percepciones sobre el modelo formativo actual.

- Grupos focales con participantes de cursos vigentes, orientados a explorar colectivamente expectativas, tensiones y propuestas de mejora, generando un espacio de construcción compartida del diagnóstico.

Estas técnicas planificadas permitirán ampliar y validar los hallazgos preliminares identificados en esta fase inicial de exploración.

### **1.2.2. Hallazgos principales de la fase de exploración**

A partir de las conversaciones exploratorias realizadas y de la revisión preliminar de documentos curriculares, se identificaron una serie de patrones recurrentes que orientan el planteamiento del problema del presente proyecto.

En primer lugar, se evidencia una desconexión entre los contenidos impartidos y la práctica profesional cotidiana. De manera reiterada, los participantes manifiestan que la formación recibida se percibe como excesivamente teórica y poco vinculada a los desafíos reales del liderazgo policial. Expresiones como “los cursos están llenos de teoría que no sabemos cómo aplicar en el día a día” reflejan una percepción generalizada de escasa pertinencia práctica del proceso formativo.

En segundo lugar, se identifica el predominio de una metodología transmisiva y obsoleta, centrada en clases magistrales, lectura extensiva de normativas y evaluaciones de carácter memorístico. Este enfoque reproduce modelos propios de la educación tradicional y no se ajusta a los principios de la educación de adultos ni a la diversidad de experiencias profesionales que los participantes aportan al aula. Como señaló uno de los oficiales consultados: “Es como volver a la universidad, pero sin el entusiasmo de cuando éramos jóvenes”.

Otro hallazgo relevante es la ausencia de espacios formativos orientados al desarrollo de habilidades socioemocionales. Los cursos de ascenso no incluyen módulos específicos dedicados a la gestión emocional, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos o el autocuidado del líder policial, a pesar de que estas competencias resultan fundamentales en contextos de alta presión y toma de decisiones críticas. Un Capitán lo expresó de manera clara: “Nos enseñan leyes, pero nadie nos prepara para manejar el estrés de tomar decisiones donde está en juego la vida de tu gente”.

Asimismo, se constató una infrautilización de los recursos tecnológicos disponibles. Aunque la Academia cuenta con la plataforma Eduvirtual y con aulas equipadas, su uso se limita principalmente a la función de repositorio de documentos y presentaciones unidireccionales, sin aprovechar las posibilidades de interacción, colaboración y construcción colectiva del conocimiento que ofrecen estos entornos.

Finalmente, emerge con fuerza una demanda explícita de relevancia y aplicabilidad inmediata del aprendizaje. Los participantes valoran positivamente aquellas experiencias formativas, aunque escasas, en las que pudieron trabajar con casos reales, simulaciones o proyectos aplicados. Existe una expectativa clara de “aprender haciendo” y de que la formación brinde herramientas concretas que puedan ser transferidas de manera directa a sus unidades y responsabilidades operativas.

### **1.2.3. Patrones, tensiones y oportunidades identificadas**

Tres tensiones fundamentales emergen del diagnóstico preliminar:

**Tensión entre experiencia y desvalorización:** Los participantes acumulan años de experiencia operativa valiosa, pero el modelo formativo los trata como receptores pasivos de información, sin reconocer ni aprovechar sus saberes previos.

**Tensión entre recursos disponibles y utilización efectiva:** Existe infraestructura tecnológica y física adecuada, pero se utiliza bajo paradigmas pedagógicos tradicionales que no explotan su potencial transformador.

**Tensión entre demandas del contexto y oferta formativa:** El ejercicio del mando policial contemporáneo exige competencias socioemocionales complejas, pero los cursos de ascenso siguen centrados casi exclusivamente en contenidos normativos y procedimentales.

Estas tensiones representan simultáneamente el problema a abordar y la oportunidad de innovación que motiva este proyecto.

### **1.2.4. Identificación y formulación del problema educativo específico**

El problema educativo que aborda este proyecto puede formularse de la siguiente manera: Los cursos de ascenso coordinados por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador presentan un insuficiente desarrollo de habilidades socioemocionales y de

liderazgo, debido a un diseño pedagógico anclado en modelos tradicionales de transmisión normativa que no han evolucionado desde su origen en la Escuela Superior de Policía, y que resulta poco alineado con principios contemporáneos de educación de adultos y las demandas del contexto operativo actual.

Este problema relega a un segundo plano competencias esenciales para el ejercicio del mando directivo: gestión emocional, comunicación efectiva, resolución de conflictos y construcción de equipos cohesionados. Siguiendo a (Cerda, 1991), entendemos el problema de investigación como el núcleo lógico del estudio que guía las preguntas, los objetivos y las decisiones metodológicas. En este caso, el núcleo problemático se sitúa en la brecha entre las necesidades formativas reales de los mandos policiales y la oferta pedagógica institucional.

### **1.2.5. Análisis de causa raíz**

El problema identificado tiene múltiples causas interrelacionadas:

- **Causas pedagógicas:** Persistencia de un modelo educativo tradicional centrado en la enseñanza (transmisión de contenidos) más que en el aprendizaje (construcción de competencias). Los docentes-facilitadores, si bien expertos en sus áreas técnicas, carecen en su mayoría de formación pedagógica específica para educación de adultos. Como señalan (Knowles, 1984) y (Kolb, 1984), el aprendizaje adulto requiere metodologías diferenciadas que conecten con la experiencia previa y promuevan la reflexión sobre la práctica.

**Causas institucionales:** La malla curricular vigente replica sin modificaciones sustanciales la estructura de la formación inicial policial, sin reconocer que los participantes de cursos de ascenso requieren un abordaje pedagógico cualitativamente diferente. Existe además resistencia institucional al cambio, valorándose más la continuidad y el cumplimiento formal que la innovación pedagógica.

**Causas culturales:** Predomina en la cultura policial una concepción del liderazgo asociada a la autoridad jerárquica y el dominio técnico-normativo, más que a competencias relacionales y socioemocionales. Esta cultura se refleja y refuerza a través de los diseños curriculares que priorizan el "saber qué" (conocimiento normativo) sobre el "saber cómo" y el "saber ser" (competencias socioemocionales y éticas).

**Causas contextuales:** La creciente complejidad del contexto operativo policial: demandas ciudadanas de transparencia, exposición mediática, diversidad de problemáticas sociales ha evolucionado más rápidamente que los programas formativos, generando un desfase entre las competencias que se enseñan y las que realmente se necesitan para ejercer un liderazgo efectivo y éticamente responsable.

#### **1.2.6. Justificación de relevancia: social, académica e institucional**

- **Relevancia social y educativa:** Mejorar la formación en competencias socioemocionales y de liderazgo de los mandos policiales impacta directamente en la calidad del servicio que recibe la ciudadanía. Oficiales con mayor capacidad de gestión emocional, comunicación efectiva y resolución constructiva de conflictos generan interacciones policía-comunidad más respetuosas, empáticas y profesionales, fortaleciendo la confianza pública en la institución. Además, al interior de las unidades policiales, líderes mejor preparados contribuyen a climas laborales más saludables, reduciendo el estrés ocupacional y mejorando el bienestar del personal a su cargo.

Como enfatiza (Restrepo Gomez, 2004), estudiar estos procesos formativos resulta fundamental porque sus efectos trascienden el ámbito pedagógico e impactan directamente en la convivencia, la justicia y la confianza institucional. Cuando los cursos de ascenso no preparan adecuadamente a los futuros mandos, se pierden oportunidades valiosas de transformación que afectan no solo a los servidores policiales sino a toda la comunidad que depende de sus servicios.

- **Relevancia académica:** Este proyecto contribuye al campo de la psicopedagogía y la educación de adultos al documentar y sistematizar una experiencia de innovación curricular en un contexto poco estudiado desde la perspectiva educativa: la formación policial para mandos directivos. La literatura sobre educación policial ha sido tradicionalmente dominada por enfoques legales, criminológicos y de seguridad, existiendo escasa producción académica que aborde estos procesos desde las ciencias de la educación y la psicología educativa.

Al aplicar enfoques como el Design Thinking y el Aprendizaje Basado en Proyectos en este contexto específico, el estudio genera conocimiento transferible sobre cómo diseñar experiencias formativas significativas para profesionales adultos en contextos de alta

responsabilidad y complejidad, aportando evidencia empírica sobre la efectividad de metodologías activas en la educación continua de servidores públicos.

- **Relevancia institucional:** Este proyecto se alinea directamente con la misión declarada de la Academia de Estudios Estratégicos de fortalecer competencias estratégicas y éticas en los mandos policiales. Al mismo tiempo, se inscribe en la línea de investigación socioeducativa de la Maestría en Psicopedagogía, que busca comprender y transformar procesos educativos en contextos de complejidad social.

Para la Policía Nacional del Ecuador, contar con un modelo formativo renovado para sus cursos de ascenso representa un paso estratégico hacia la profesionalización institucional y la construcción de una policía más cercana, humana y efectiva en su servicio a la comunidad. La institucionalización de este tipo de propuestas pedagógicas puede convertirse en referente para otras áreas de formación continua al interior de la institución.

### **1.3. Propósito y pregunta del trabajo de titulación**

El problema educativo que aborda este proyecto puede formularse de la siguiente manera: Los cursos de ascenso coordinados por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador presentan un insuficiente desarrollo de habilidades socioemocionales y de liderazgo, debido a un diseño pedagógico anclado en modelos tradicionales de transmisión normativa que no han evolucionado desde su origen en la Escuela Superior de Policía, y que resulta poco alineado con principios contemporáneos de educación de adultos y las demandas del contexto operativo actual.

- **Propósito**

Analizar críticamente el diseño pedagógico actual a fin de fundamentar una propuesta de rediseño curricular basada en Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y Design Thinking. Por lo cual se busca transformar el modelo de enseñanza vertical en un ecosistema de aprendizaje experiencial que permita a los oficiales no solo conocer la norma, sino desarrollar las competencias socioemocionales necesarias para liderar equipos en contextos de incertidumbre.

- **Pregunta de investigación**

¿De qué manera el diseño pedagógico tradicional de los cursos de ascenso coordinados por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador incide en el limitado desarrollo de habilidades socioemocionales y de liderazgo en los mandos policiales, en relación con las demandas del contexto operativo actual y los principios de la educación de adultos?

#### **1.4. Objetivo general**

Proponer un rediseño del actual modelo pedagógico de los cursos de ascenso de oficiales los cuales son coordinados por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, fundamentado en el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y el Design Thinking, a fin de fortalecer el desarrollo de competencias socioemocionales y de liderazgo alineadas a las demandas del contexto operativo actual y los principios de la educación de adultos.

#### **1.5. Objetivos específicos**

Cada uno de los objetivos que se presentan a continuación contribuyen directamente al logro del Objetivo General y se vincula con los tres ejes o asignaturas que están estructuradas en el Proyecto de intervención (PBL)

- **Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales:** Diagnosticar la incidencia del diseño pedagógico tradicional con el ejercicio ético y la comunicación educativa dentro de los entornos virtuales, a fin de establecer las bases de una cultura de liderazgo basada en responsabilidad social y bienestar emocional del mando policial en contextos de incertidumbre.
- **Diseño de materiales educativos:** Diseñar materiales educativos digitales interactivos y situados que permitan incorporar el ciclo de aprendizaje experimental de Kolb, orientados a resolver problemas reales y a entrenar habilidades de gestión emocional, comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- **Plataformas de Gestión en Entornos Virtuales (LMS):** Diseñar una estructura de la plataforma de gestión del aprendizaje Google Classroom como un ecosistema colaborativo y reflexivo, aprovechando las herramientas de interacción a fin de facilitar el seguimiento del progreso y la aplicación inmediata de las competencias de liderazgo desarrolladas en el contexto operativo.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Función y enfoque del marco teórico en la investigación educativa**

El marco teórico constituye el eje conceptual que articula de manera coherente el problema de investigación, la pregunta formulada y los objetivos del estudio, proporcionando el sustento teórico que orienta tanto las decisiones metodológicas como la interpretación de los resultados. En investigación educativa, su función no se limita a la recopilación de antecedentes, sino que implica la selección, organización y articulación crítica de teorías y conceptos pertinentes que permitan comprender y analizar el fenómeno estudiado desde un enfoque sistemático y fundamentado (Abreu, 2012).

Desde esta perspectiva, el marco teórico cumple un rol estructurante al definir los conceptos clave que intervienen en el estudio, explicitar los supuestos teóricos que orientan la mirada investigativa y delimitar el campo de análisis en el que se inscribe el problema. (Sautu, Boniolo, Dalle, & Elbert, 2005) señalan que un marco teórico sólido no equivale a un estado del arte ni a una descripción contextual, sino a la integración coherente de una teoría general y teorías sustantivas que permiten explicar el fenómeno educativo y guiar la formulación de objetivos claros, pertinentes y evaluables.

El presente estudio adopta un enfoque microeducativo, centrado en el análisis de las prácticas formativas, las experiencias de aprendizaje y el desarrollo de competencias en un contexto institucional específico: los cursos de ascenso de la Policía Nacional del Ecuador. Este enfoque permite examinar cómo los modelos pedagógicos, las metodologías de enseñanza y las interacciones formativas influyen en el desarrollo de habilidades socioemocionales y de liderazgo en los mandos policiales, sin perder de vista las particularidades del contexto organizacional y profesional en el que se inscribe la formación continua.

### **2.2. Educación de adultos y formación profesional continua**

La educación de adultos constituye un campo específico dentro de las ciencias de la educación, caracterizado por atender a sujetos con trayectorias vitales y profesionales consolidadas, experiencias previas significativas y necesidades formativas directamente vinculadas a su desempeño laboral. En el ámbito de la formación profesional continua, especialmente en instituciones jerárquicas como las organizaciones policiales, resulta indispensable comprender

las particularidades del aprendizaje adulto para diseñar procesos formativos pertinentes y efectivos.

### **2.2.1. Principios de la andragogía**

La andragogía se define como el conjunto de principios y estrategias orientadas a facilitar el aprendizaje en personas adultas, reconociendo sus características cognitivas, motivacionales y experienciales. Aunque el concepto fue desarrollado inicialmente por Knowles, investigaciones recientes continúan validando y actualizando sus postulados en diversos contextos profesionales. De acuerdo con (Merriam & Bierema, 2014), el aprendizaje adulto se distingue por su carácter autodirigido, por la centralidad de la experiencia previa y por una orientación clara hacia la resolución de problemas reales.

Entre las principales características del aprendizaje adulto se encuentran la necesidad de comprender la relevancia inmediata de lo que se aprende, la preferencia por contenidos aplicables a situaciones concretas y la valoración del conocimiento como un recurso para mejorar el desempeño profesional (Knowles, 1984). Asimismo, los adultos aprenden de manera más significativa cuando se les reconoce como agentes activos del proceso formativo y cuando sus saberes previos son integrados como parte del aprendizaje colectivo.

En el caso de la formación de mandos policiales, estos principios adquieren una relevancia particular. Los oficiales en proceso de ascenso cuentan con una amplia experiencia operativa y enfrentan responsabilidades crecientes en la gestión de personas, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Sin embargo, cuando los procesos formativos se basan en modelos pedagógicos transmisivos y poco participativos, se desaprovecha este capital experiencial y se limita el impacto real de la formación. Estudios recientes en formación profesional policial subrayan que los enfoques andragógicos favorecen el desarrollo de liderazgo, la reflexión crítica y la apropiación de competencias socioemocionales en contextos de alta exigencia institucional (Knowles, 1984).

### **2.2.2. Aprendizaje experiencial en contextos profesionales**

El aprendizaje experiencial se configura como un enfoque especialmente pertinente para la formación de adultos en contextos profesionales, al concebir el aprendizaje como un proceso cíclico que integra la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la aplicación práctica. Si bien el modelo clásico de Kolb sigue siendo un referente teórico fundamental, investigaciones

recientes han profundizado en su aplicación en entornos laborales complejos, destacando su eficacia para el desarrollo de competencias transversales y socioemocionales (Morris, 2020).

(Kolb, 1984) sostiene que el aprendizaje experiencial permite analizar situaciones reales, reflexionar sobre la práctica y experimentar nuevas formas de actuación mientras que (Morris, 2020), destaca su eficacia en el desarrollo de competencias como la toma de decisiones, la adaptación y la autoconciencia en contextos profesionales

(Knowles, 1984), sostiene que los modelos formativos tradicionales, centrados en la transmisión de contenidos, resultan poco efectivos para el aprendizaje adulto, mientras que (Merriam & Bierema, 2014) destacan que estos enfoques limitan la motivación, la transferencia del aprendizaje y el desarrollo de competencias complejas.

### **2.3. Formación policial y educación para el liderazgo**

La formación policial constituye un campo específico de la educación profesional, atravesado por particularidades institucionales, culturales y operativas que la diferencian de otros ámbitos formativos. En este contexto, la educación para el liderazgo adquiere un rol estratégico, al preparar a los mandos no solo para el cumplimiento normativo, sino para la conducción ética y efectiva de personas en escenarios complejos y de alta presión.

#### **2.3.1. Formación policial contemporánea**

La formación policial ha experimentado transformaciones significativas en las últimas décadas, impulsadas por cambios sociales, normativos y tecnológicos, así como por una creciente demanda de profesionalización del servicio de seguridad pública. Mientras que los modelos tradicionales se centraban en la instrucción normativa, la disciplina rígida y la obediencia jerárquica, los enfoques contemporáneos incorporan progresivamente una perspectiva formativa orientada al desarrollo de competencias profesionales integrales (Unidas, 2011).

(Unidas, 2011), señala que en la formación policial persiste una tensión entre enfoques tradicionales centrado en la disciplina y modelos contemporáneos orientados al desarrollo de competencias, lo que limita espacios para la reflexión crítica y el aprendizaje experiencial. Asimismo, (Knowles, 1984) advierte que los modelos transmisivos reducen la participación activa y el desarrollo integral en adultos.

No obstante, en muchas instituciones policiales persiste una tensión entre el enfoque normativo-disciplinar, enfocado en el cumplimiento estricto de reglamentos y procedimientos, y el enfoque formativo-competencial, orientado al desarrollo de capacidades cognitivas, emocionales y sociales necesarias para la toma de decisiones en contextos reales. Esta tensión se manifiesta en currículos que priorizan la transmisión de contenidos legales y administrativos, relegando espacios para la reflexión crítica, el análisis de casos y el aprendizaje experiencial (Santofimio Fernandez, 2024)

Las demandas actuales del servicio policial exigen mandos capaces de liderar equipos diversos, gestionar conflictos comunitarios, tomar decisiones bajo presión y actuar con criterios éticos y de derechos humanos. Estudios recientes señalan que la complejidad del entorno operativo contemporáneo —marcado por la criminalidad organizada, la exposición mediática y el escrutinio ciudadano— requiere una formación que trascienda la instrucción técnica y fortalezca competencias de liderazgo, comunicación y gestión emocional (Sanchez Villareal & Valdeviezo Gorozabel, 2023).

### **2.3.2. Liderazgo en contextos policiales**

El liderazgo en organizaciones policiales se desarrolla en estructuras jerárquicas formales, caracterizadas por cadenas de mando definidas y una fuerte cultura institucional. En este tipo de organizaciones, el liderazgo no se limita al ejercicio de la autoridad formal, sino que implica la capacidad de influir positivamente en el comportamiento, la motivación y el desempeño del personal subordinado.

En el ámbito policial, se distingue entre liderazgo operativo y liderazgo estratégico. El liderazgo operativo se orienta a la conducción directa de acciones y procedimientos en el terreno, mientras que el liderazgo estratégico implica la planificación, coordinación y toma de decisiones con una visión de mediano y largo plazo. Ambos tipos de liderazgo son complementarios y requieren competencias diferenciadas, especialmente en lo que respecta a la gestión de personas y recursos en contextos cambiantes (Nieto Rojas, Nieto Aldana, & Moreno Daza, 2018).

La literatura reciente destaca la importancia del liderazgo ético y humanizado en los cuerpos de seguridad, entendiendo que la legitimidad de la acción policial se sustenta no solo en la legalidad, sino también en la calidad de las relaciones que el policía establece con la comunidad. Una formación ética sólida basada en el respeto, la empatía y la responsabilidad social

contribuye a fortalecer la confianza ciudadana en la institución policial (Contreras, Losada-Sierra, & Contreras Sarmiento, 2022).

## **2.4. Competencias socioemocionales en el ejercicio del mando**

El ejercicio del mando policial implica una interacción constante con personas, situaciones de conflicto y escenarios de riesgo, lo que convierte a las competencias socioemocionales en un componente esencial del desempeño profesional. Estas competencias permiten a los mandos gestionar sus propias emociones y las de su equipo, favoreciendo decisiones más equilibradas y relaciones laborales saludables.

### **2.4.1. Concepto de competencias socioemocionales**

Las competencias socioemocionales se definen como el conjunto de habilidades que permiten a las personas reconocer, comprender y regular sus emociones, establecer relaciones interpersonales positivas y tomar decisiones responsables en contextos sociales complejos. Estas competencias integran dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales que influyen directamente en el desempeño profesional (Bisquerra Alzina & Perez Escoda, 2007).

Entre sus principales componentes se encuentran la autoconciencia, entendida como la capacidad de reconocer las propias emociones y su impacto en la conducta; la autorregulación, relacionada con el control emocional y la gestión del estrés; la empatía, que permite comprender las emociones y perspectivas de otros; las habilidades sociales, vinculadas a la comunicación efectiva y el trabajo en equipo; y la toma de decisiones responsable, que implica evaluar consecuencias éticas y operativas antes de actuar (Goleman, 1995).

En contextos institucionales como el policial, estas competencias no son innatas, sino que pueden y deben desarrollarse mediante procesos formativos intencionados, especialmente en etapas clave de la carrera profesional como los cursos de ascenso.

### **2.4.2. Competencias socioemocionales y desempeño policial**

Diversos estudios evidencian una relación directa entre la gestión emocional de los mandos policiales y la calidad de la toma de decisiones en situaciones críticas. La incapacidad para regular emociones como el miedo, la ira o la frustración puede derivar en respuestas impulsivas,

errores operativos y conflictos innecesarios tanto al interior de la institución como en la interacción con la ciudadanía (Ceschi, Meylan, Rowe, & Boudoukha, 2022).

El estrés crónico, la exposición a eventos traumáticos y la presión constante del servicio operativo afectan significativamente el bienestar psicológico del personal policial. En este contexto, los mandos que carecen de competencias socioemocionales adecuadas presentan mayores dificultades para liderar equipos, resolver conflictos internos y mantener un clima laboral saludable (Ceschi, Meylan, Rowe, & Boudoukha, 2022).

La literatura especializada destaca que el desarrollo de competencias socioemocionales en contextos de alta presión no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la cohesión de los equipos y favorece un ejercicio del liderazgo más efectivo y ético. En esta línea, (Goleman, 1995) sostiene que las habilidades emocionales son determinantes en el desempeño laboral y el liderazgo, Así mismo (Maslach & Leiter, 2016) señalan que una adecuada gestión emocional contribuye a reducir el desgaste profesional. En este sentido, la incorporación de estas competencias en la formación de mandos policiales se configura como un componente fundamental para la profesionalización y sostenibilidad del servicio de seguridad pública.

## **2.5. Modelos pedagógicos en la formación institucional**

Los modelos pedagógicos que orientan la formación institucional determinan no solo la forma en que se transmiten los contenidos, sino también el tipo de aprendizaje que se promueve y las competencias que se desarrollan. En contextos profesionales como el policial, donde el aprendizaje debe ser funcional, situado y aplicable, la elección del modelo pedagógico resulta determinante para la efectividad de los procesos formativos.

### **2.5.1. Modelos tradicionales de enseñanza**

Los modelos tradicionales de enseñanza se caracterizan por un enfoque transmisivo del conocimiento, en el cual el docente asume un rol central como emisor de información y el estudiante se posiciona como receptor pasivo del contenido. En esta línea (Freire, 1970) critica este modelo al describirlo como una educación centrada en la transmisión y acumulación de información. Frente a ello, enfoques contemporáneos en educación promueven metodologías activas centradas en el estudiante por lo que (Kolb, 1984) plantea el aprendizaje basado en la experiencia, mientras que (Prince, 2004).

Los modelos tradicionales de enseñanza se caracterizan por un enfoque transmisivo del conocimiento en el cual el docente asume un rol central como emisor de información y el estudiante se posiciona como receptor pasivo del contenido. Pues este modelo prioriza la exposición magistral, la memorización y la repetición de conceptos, con escasa interacción y participación activa del alumnado, lo que limita el desarrollo de habilidades críticas y reflexivas. En esta línea (Freire, 1970) critica este enfoque al describirlo como una forma de educación centrada en la transmisión y acumulación de información. Frente a ello enfoques contemporáneos promueven metodologías activas centradas en el estudiante, orientadas a la construcción del conocimiento a partir de la experiencia, la colaboración y la resolución de problemas, favoreciendo aprendizajes más significativos y transferibles como plantea (Kolb, 1984) y lo respalda (Prince, 2004).

En este contexto, la centralidad del docente limita especialmente el aprovechamiento de la experiencia previa de los participantes, aspecto crítico en la educación de adultos, donde el bagaje profesional constituye un recurso pedagógico fundamental. Al respecto (Knowles, 1984) sostiene que el aprendizaje en adultos se potencia cuando se reconoce y utiliza su experiencia como base para la construcción de nuevos conocimientos. Así mismo, la evaluación memorística basada en la reproducción de contenidos, tiende a reforzar aprendizajes superficiales y de corto plazo, sin garantizar su transferencia a contextos reales de desempeño, como advierten (Biggs & Tang, 2011). En respuesta a estas limitaciones, la literatura destaca la importancia de integrar competencias socioemocionales en la transformación especialmente en con textos de alta exigencia como el ámbito policial; en este sentido (Goleman, 1995) resalta su influencia en el liderazgo y desempeño.

### **2.5.2. Enfoques pedagógicos centrados en el aprendizaje**

Frente a las limitaciones de los modelos tradicionales, los enfoques pedagógicos centrados en el aprendizaje proponen un cambio de paradigma, situando al estudiante como protagonista activo del proceso formativo. El aprendizaje activo promueve la participación directa del alumnado mediante el análisis, la reflexión y la aplicación práctica de los contenidos, favoreciendo aprendizajes significativos y duraderos (Prince, 2004).

El aprendizaje colaborativo enfatiza la construcción social del conocimiento a través del trabajo en equipo, el intercambio de experiencias y la resolución conjunta de problemas. En este sentido el desarrollo de habilidades socioemocionales como la comunicación, cooperación y la empatía

resulta fundamental para el aprendizaje efectivo y el desempeño profesional, especialmente en contextos de alta exigencia como el ámbito policial (Bisquerra Alzina & Perez Escoda, 2007).

Por su parte, el aprendizaje basado en problemas y en casos permite situar el proceso formativo en escenarios reales o simulados, promoviendo el análisis crítico, la toma de decisiones y la integración de conocimientos teóricos y prácticos. Estos enfoques facilitan la transferencia del aprendizaje al contexto laboral, especialmente en la formación profesional y policial (Kolb, 1984).

### **Diseño pedagógico en contextos de formación profesional**

El diseño pedagógico constituye un elemento clave para garantizar la coherencia y efectividad de los procesos formativos en contextos profesionales. Un diseño pedagógico adecuado permite articular intencionalmente los objetivos de aprendizaje, las metodologías empleadas y los sistemas de evaluación, asegurando que la formación responda a las necesidades reales del contexto institucional.

#### **2.5.3. Diseño pedagógico y coherencia curricular**

El diseño pedagógico se define como el proceso sistemático de planificación de la enseñanza, que incluye la definición de objetivos, la selección de contenidos, la elección de estrategias metodológicas y la determinación de criterios e instrumentos de evaluación. Su finalidad es asegurar que todos los componentes del proceso educativo estén alineados y orientados al logro de los aprendizajes esperados (Biggs & Tang, 2011).

La alineación entre objetivos, metodología y evaluación es un principio fundamental del diseño pedagógico contemporáneo. Cuando esta coherencia no se logra, se generan procesos formativos fragmentados, donde los objetivos declarados no se corresponden con las actividades desarrolladas ni con los criterios de evaluación utilizados. En contextos como la formación policial, esta falta de alineación puede traducirse en la existencia de discursos orientados al desarrollo del liderazgo y la ética, pero con prácticas centradas en la memorización de contenidos, lo que limita el logro de aprendizajes significativos (Biggs & Tang, 2011).

### ***Innovación pedagógica en instituciones jerárquicas***

La implementación de innovaciones pedagógicas en instituciones jerárquicas como la policial enfrenta barreras estructurales y culturales, entre las que destacan la resistencia al cambio, la rigidez normativa y la persistencia de enfoques tradicionales de enseñanza. Estas condiciones pueden limitar la adopción de metodologías activas y centradas en el aprendizaje, incluso cuando existe disponibilidad de recurso tecnológicos y humanos, afectando la calidad de los procesos formativos y su impacto en el desempeño profesional (Merriam & Bierema, 2014).

No obstante, estos contextos también ofrecen oportunidades de mejora, especialmente cuando la innovación pedagógica se articula con los objetivos institucionales y se orienta al fortalecimiento del desempeño profesional. La formación continua de mandos constituye un espacio basado en el aprendizaje experiencial y el desarrollo de competencias, lo que favorece la transferencia del conocimiento al contexto laboral (Kolb, 1984).

En este sentido, la innovación educativa en la formación profesional no implica necesariamente una ruptura radical con la estructura institucional, sino una reconfiguración intencional de las prácticas pedagógicas. La integración de metodologías activas, evaluación formativa y diseño pedagógico coherente contribuye a mejorar la calidad y la pertinencia de la formación, favoreciendo entornos de aprendizaje más efectivos y sostenibles (Biggs & Tang, 2011)

#### **2.6. Articulación del marco teórico con la investigación**

El presente marco teórico constituye el sustento conceptual que orienta y da coherencia al proyecto de investigación, al articular de manera explícita el problema identificado, la pregunta de investigación formulada y los objetivos planteados. Desde esta perspectiva, la revisión teórica no se concibe como un compendio descriptivo de autores, sino como una estructura analítica que fundamenta las decisiones pedagógicas y metodológicas del estudio.

En primer lugar, el análisis de la educación de adultos y la formación profesional continua (apartado 2.2) permite comprender las características del aprendizaje adulto en contextos laborales complejos, así como las limitaciones de los modelos formativos que no consideran la experiencia previa, la aplicabilidad inmediata y la autonomía del aprendiz. Estos aportes teóricos se vinculan directamente con la pregunta de investigación, al evidenciar la necesidad de rediseñar los cursos de ascenso policial desde enfoques pedagógicos coherentes con la andragogía y el aprendizaje experiencial.

Asimismo, los desarrollos teóricos sobre formación policial y liderazgo (apartado 2.3) y sobre competencias socioemocionales en el ejercicio del mando (apartado 2.4) permiten delimitar el núcleo del problema investigado: la insuficiente atención al desarrollo de habilidades socioemocionales y de liderazgo en los procesos de ascenso. Estas categorías teóricas orientan la formulación del objetivo general, centrado en el rediseño pedagógico del curso, y de los objetivos específicos, dirigidos a fortalecer competencias clave para el desempeño del mando policial en contextos de alta complejidad.

Por otra parte, la revisión de los modelos pedagógicos en la formación institucional y del diseño pedagógico en contextos profesionales (apartados 2.5 y 2.6) aporta los fundamentos necesarios para sustentar el enfoque metodológico del proyecto. La evidencia teórica analizada respalda la pertinencia de transitar desde modelos tradicionales, centrados en la transmisión normativa, hacia enfoques pedagógicos activos, colaborativos y orientados a la resolución de problemas reales del servicio policial. De este modo, el marco teórico justifica la elección de metodologías como el aprendizaje basado en proyectos y el enfoque de Design Thinking, los cuales permiten integrar teoría y práctica, promover la reflexión crítica y favorecer el aprendizaje significativo.

En este sentido, el marco teórico contribuye directamente al diseño metodológico del proyecto, al proporcionar criterios para la selección de estrategias de intervención, la organización de las experiencias de aprendizaje y la definición de los instrumentos de evaluación. La coherencia entre los conceptos teóricos revisados y las decisiones metodológicas garantiza que la propuesta de intervención no sea arbitraria, sino fundamentada en enfoques validados por la investigación educativa contemporánea.

Finalmente, el marco teórico ofrece una justificación conceptual sólida de la intervención propuesta, al evidenciar que el fortalecimiento de las competencias socioemocionales y de liderazgo en la formación policial no constituye una tendencia pasajera, sino una necesidad respaldada por la literatura académica y por las demandas actuales del servicio público de seguridad. De este modo, el rediseño del curso de ascenso se presenta como una respuesta educativa pertinente, coherente y fundamentada, orientada a mejorar la calidad de la formación de mandos policiales y a contribuir al desarrollo institucional de la Policía Nacional del Ecuador.

## 2.7. Síntesis de estudios previos relevantes

La literatura reciente evidencia un creciente interés por analizar la efectividad de los modelos pedagógicos utilizados en la formación policial y su impacto en el desarrollo de competencias profesionales, particularmente aquellas relacionadas con el liderazgo y las habilidades socioemocionales. A continuación, se presentan líneas de investigación relevantes con hallazgos convergentes y divergentes que fundamentan el presente estudio.

### *Línea 1: Modelos pedagógicos activos*

Diversos estudios han analizado la transición desde modelos tradicionales hacia enfoques pedagógicos. (Prince, 2004) evidencia que el aprendizaje activo incrementa la participación y mejora la comprensión profunda de los contenidos. De manera complementaria, (Kolb, 1984) sostiene que el aprendizaje basado en la experiencia favorece la transferencia del conocimiento a contextos reales.

Convergencia: Ambos autores coinciden en que los enfoques activos generan aprendizajes más significativos y aplicables.

Divergencia: Mientras Prince se centra en evidencia empírica de aprendizaje activo, Kolb enfatiza el proceso experiencial del aprendizaje.

### *Línea 2: Liderazgo y competencias socioemocionales*

En relación con el liderazgo, (Goleman, 1995) plantea que las competencias emocionales son determinantes para el desempeño laboral y la gestión de equipos. Por su parte, (Maslach & Leiter, 2016) evidencian que la falta de habilidades emocionales se asocia con mayores niveles de desgaste profesional y conflictos organizacionales.

Convergencia: Ambos enfoques destacan la importancia de las competencias socioemocionales en el desempeño profesional.

Divergencia: Goleman se centra en el desarrollo del liderazgo, mientras que Maslach y Leiter analizan sus efectos en el bienestar laboral.

### *Línea 3: Educación de adultos en contextos institucionales jerárquicos*

Desde la perspectiva de la educación de adultos, (Merriam & Bierema, 2014) sostiene que el aprendizaje en adultos requiere metodologías que reconozcan su experiencia previa. En contraste, (Biggs & Tang, 2011) enfatizan la importancia de la alineación entre objetivos, metodología y evaluación para garantizar la calidad de aprendizaje.

Convergencia: Ambos enfoques coinciden en que la coherencia pedagógica es la clave para el aprendizaje efectivo.

Divergencia: Merriam se enfoca en el sujeto adulto, mientras que Biggs y Tang se centran en el diseño curricular.

En conjunto, estos aportes evidencian la necesidad de transitar hacia modelos pedagógicos activos, coherentes y centrados en el desarrollo integral del profesional. Esta base teórica justifica la importancia de proponer rediseños pedagógicos contextualizados que respondan a las demandas actuales del ámbito policial.

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales**

#### **Relación del objetivo específico con la asignatura**

Vamos a partir del objetivo específico que es vinculante a esta asignatura el cual consiste en diagnosticar como incide el diseño pedagógico tradicional en el ejercicio ético y comunicación dentro de los entornos virtuales de la Academia de Estudios de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, a fin de llegar a establecer bases en una cultura de liderazgo sustentada en la responsabilidad social y bienestar emocional del mando policial en contextos de incertidumbre. Este objetivo no nace de forma aislada pues emerge de forma directa del problema educativo identificado en la fase diagnóstica, donde se pudo constatar que los cursos de ascenso para oficiales no abordan de forma explícita y sistemática las dimensiones éticas, comunicativas y socialmente responsables del liderazgo policial como tal, pese a que están constituyen competencias fundamentales para el propio ejercicio del mando en contextos de alta complejidad.

La asignatura de Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales ofrece el marco tanto conceptual como metodológico que se requiere para poder dar una

respuesta a la dimensión del problema. Desde sus fundamentos teóricos, esta asignatura plantea que la comunicación educativa no se reduce a la transmisión de información, al contrario, constituye un perfecto proceso diagnóstico y participativo en el que permite que los docentes y alumnos construyan el conocimiento a través de interacciones significativas. El principio que se hace mención es relevante en el contexto de formación policial, donde la comunicación efectiva tanto dentro del aula como en su ejercicio operativo resulta determinante para una buena conducción de equipos, la toma de decisiones bajo presión y la relación con la ciudadanía.

Es por ello que la conexión entre el objetivo específico y la asignatura se articula con mucha claridad a través de tres ejes los cuales se complementan. El primero por un lado que tiene que ver con la ética como eje transversal de la formación. El diagnóstico evidencia que la misión institucional de la Academia de Estudios Estratégicos declara un compromiso explícito con la formación ética y el liderazgo responsable, las prácticas pedagógicas predominantes no materializan este propósito en actividades concretas que se orientan al desarrollo de valores, reflexión ética o compromiso social. En este contexto, la asignatura brinda herramientas que nos permiten diseñar y evaluar un Código de Ética para el proceso formativo, que permita establecer compromisos explícitos de los participantes con los distintos agentes implicados que son: alumnos, familias, Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional, compañeros, la misma profesión policial y la sociedad en su conjunto.

El segundo eje abarca la comunicación educativa en entornos virtuales. Uno de los hallazgos que más se destaca del diagnóstico fue el aprovechamiento insuficiente de los recursos tecnológicos disponibles en la Academia de Estudios Estratégicos, incluida la plataforma Eduvirtual. El entorno virtual es utilizado fundamentalmente como un repositorio de documentos y herramientas de transmisión unidireccional, sin aprovechar el potencial comunicativo e interactivo. Frente a lo que se presenta la asignatura proporciono un marco teórico y práctico para rediseñar los procesos comunicativos en estos espacios virtuales a través de una Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Educativa en Entornos Virtuales que orienta a docentes, facilitadores y alumnos hacia formas de interacción más comunicativas, colaborativas y socialmente responsables. Esta guía abarca distintos espacios de comunicación virtual: foros de debate, video conferencias, mensajería instantánea, correo electrónico y herramientas de trabajo colaborativo.

El tercer eje corresponde a la responsabilidad social y el Bienestar emocional. Los oficiales de los cursos de ascenso son adultos que cargan con responsabilidades operativas, familiares y además institucionales de gran alcance. En la gran mayoría de los oficiales han enfrentado situaciones que implica estrés crónico, exposición a experiencias traumáticas y presiones propias del servicio policial en un contexto de creciente complejidad social. Esta asignatura ha permitido abordar estas dimensiones desde la perspectiva de la responsabilidad social de la institución formadora, estableciendo compromisos claros con el bienestar emocional de los oficiales de policía, el equilibrio entre exigencias académicas y vida profesional, y el desarrollo de un liderazgo que trasciende el dominio normativo para orientarse a la construcción de relaciones humanas más justas, empáticas y profesionales.

### **3.1.1. Pasos metodológicos para dar respuesta al objetivo específico**

Para dar respuesta al objetivo específico vinculado a esta asignatura, se desarrollaron los siguientes pasos, articulados entre sí partiendo del diagnóstico inicial hasta la construcción de herramientas concretas de intervención. Cada paso respondió a una necesidad identificada en el proceso de empatización y estuvo fundamentado en los referentes teóricos y en los valores institucionales de la Academia de Estudios Estratégicos.

#### ***Paso 1: Revisión y articulación de la misión, visión y valores institucionales***

El primer paso consiste en el análisis de forma crítica de la misión, visión y valores institucionales de la Academia de Estudios Estratégicos, con el propósito de identificar en qué medida estos principios están presentes o de igual manera ausentes en el diseño pedagógico de los cursos de ascenso policial. Así mismo la misión de la Academia de Estudios Estratégicos declara un compromiso con el fortalecimiento de competencias estratégicas, éticas y operativas de los mandos policiales para garantizar un servicio público de seguridad de calidad, con enfoque en derechos humanos y proximidad comunitaria. La visión apunta a ser un centro de estudios de excelencia en formación continua, reconocido por su innovación pedagógica y su contribución a la profesionalización institucional. Los valores institucionales incluyen el profesionalismo, la ética, el respeto a los derechos humanos, la proximidad comunitaria, la mejora continua, la excelencia y el liderazgo. Como resultado este paso se elaboró un documento de diagnóstico institucional que evidenció las brechas entre el discurso oficial y las prácticas pedagógicas reales, sirviendo de base para las decisiones de rediseño adoptadas en las etapas posteriores.

No obstante, el diagnóstico realizado revela una brecha muy significativa entre este discurso institucional y las prácticas formativas reales. Los cursos de ascenso aún priorizan la transmisión de contenidos normativos por encima del desarrollo de competencias socioemocionales y éticas, lo que genera una contradicción interna entre lo que la Academia dice que hace y lo que efectivamente ocurre en el aula. Este primer paso metodológico busca documentar y visibilizar esa brecha como punto de partida para la propuesta de intervención, valiéndose de un análisis FODA que sistematiza las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del proceso formativo en relación con los valores descritos por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional.

### ***Paso 2: Elaboración del Código de Ética Profesional para el proceso formativo***

El segundo paso consiste en la construcción de un Código de Ética Profesional diseñado específicamente para el proceso formativo del curso de ascenso policial. Este instrumento parte del reconocimiento de que la educación policial tiene por objeto el máximo desarrollo de las facultades intelectuales, físicas y emocionales de los servidores policiales, permitiéndoles adquirir elementos esenciales de la cultura profesional, ética y humana necesarios para el ejercicio responsable del liderazgo y el servicio con la comunidad. Razón por la cual la ética no puede abordarse como un contenido teórico extra si no que debe constituirse en un eje transversal que atraviese todas las dimensiones del proceso formativo.

El Código de Ética Profesional a desarrollar establecerá compromisos que diferencien los agentes implicados en el proceso formativo: los participantes como oficiales de policía, sus familias, el entorno personal, la Academia de Estudios, los compañeros y pares, la profesión policial en su conjunto y la sociedad que recibe el servicio de seguridad. Esta estructura permite que la ética deje de ser un concepto abstracto para convertirse en un conjunto de compromisos concretos y verificables que orientan la conducción del mando policial en todos sus ámbitos de actuación. Para su elaboración se revisarán los valores institucionales declarados, se contrastarán con las percepciones recogidas en la fase de diagnóstico, y se integrarán principios de la ética aplicada a la función pública y a la educación de adultos.

### ***Paso 3: Diseño de la Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Educativa en Entornos Virtuales***

El tercer paso consiste en diseñar una Guía de buenas Prácticas en Comunicación Educativa en Entornos Virtuales, la cual se orienta a transformar los patrones comunicativos predominantes en los espacios digitales de los cursos de ascenso policial. La justificación de esta herramienta

parte de la realidad identificada en el diagnóstico: la disponibilidad de plataformas tecnológicas y recursos digitales no garantiza, por sí misma, procesos comunicativos que favorezcan el desarrollo de competencias socioemocionales y de liderazgo. Es menester recalcar que la Academia de Estudios Estratégicos cuenta con una plataforma denominada Eduvirtual, herramientas de video conferencia y conectividad estable, pero su utilización se limita con frecuencia a funciones transmisivas sin explotar su potencial interactivo y colaborativo.

La guía se fundamenta en los principios de la andragogía de (Knowles, 1984) y en los postulados del aprendizaje experiencial de (Kolb, 1984), reconociendo que el aprendizaje para adultos requiere autonomía, reconocimiento de experiencia previa, orientación a la resolución de problemas reales y motivación inherente. De igual manera se incorpora aportes de (Goleman, 1995) sobre el papel de la inteligencia emocional en el desarrollo de competencias socioemocionales, subrayando que las buenas prácticas comunicativas en espacios virtuales no son un aspecto accesorio del diseño pedagógico, si no una condición esencial para que los participantes desarrollen habilidades de liderazgo, gestión de conflictos y toma de decisiones éticas que el ejercicio del mando policial demanda.

La guía organizara sus recomendaciones por espacios de comunicación virtual, abordando los foros de debate y discusión asincrónica, las videoconferencias sincrónicas, los grupos de mensajería instantánea, el correo electrónico y los espacios de trabajo colaborativo. Para cada espacio se establecerán buenas prácticas diferenciadas según el rol del docente-facilitador y del participante, además de prácticas a evitar que permitan identificar con claridad los comportamientos comunicativos que obstaculizan el aprendizaje y la construcción de la comunidad en el entorno virtual. Complementariamente se identificarán las competencias comunicativas clave que deben desarrollar ambos actores: pedagogía, tecnología, comunicación y competencias socioemocionales para los facilitadores y autorregulación, escritura académica, participación crítica y colaboración para los participantes.

### **3.2. Diseño de materiales educativos digitales**

A continuación, se describe los pasos concretos que se siguieron para dar respuesta al objetivo específico de la asignatura de Diseño de Materiales Educativos Digitales en el marco del proyecto de titulación. El objetivo de esta asignatura no existe de manera aislada ya que está directamente conectado con el problema central que el proyecto busca resolver, por eso antes de describir los pasos metodológicos, es importante entender esa conexión.

### 3.2.1. Relación del objetivo específico con el proyecto de titulación

El plan de titulación identifico que los cursos de ascenso policial de la Academia de Estudios Estratégicos presentan un problema pedagógico concreto: funcionan bajo un modelo transmisivo que prioriza la memorización de normativas sobre el desarrollo de competencias socioemocionales y de liderazgo. Por otro lado, la plataforma Eduvirtual que es usada por la Academia, que debería ser un ecosistema de aprendizaje activo se usaba casi exclusivamente como repositorio de documentos.

El objetivo específico de la asignatura de Diseño de Materiales Educativos Digitales responde directamente a esa brecha: diseñar materiales interactivos y situados que incorporen el ciclo de aprendizaje experiencial de (Kolb, 1984), orientados a resolver problemas reales del mando policial y a entrenar habilidades de gestión emocional, comunicación efectiva y resolución de conflictos:

**Tabla 1**

*Relación entre el objetivo específico de la asignatura y el problema del plan de titulación*

Objetivo específico de la asignatura	Relación con el proyecto de titulación
Diseñar materiales educativos digitales interactivos y situados que incorporen el ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb, orientados a resolver problemas reales y a entrenar habilidades de gestión emocional, comunicación efectiva y resolución de conflictos.	El problema diagnóstico en el plan de titulación evidencia que la plataforma Eduvirtual es usada como repositorio estático de documentos. Los materiales diseñados transforman ese espacio en un ecosistema activo de aprendizaje, con recursos interactivos alineados a las fases del Design Thinking y el ciclo experiencial de Kolb.
Aplicar herramientas TIC accesibles y pertinentes al perfil del adulto policial sin que la complejidad tecnológica sea una barrera para el aprendizaje.	Los oficiales tienen formación universitaria, pero experiencia TIC básica-intermedia. Se eligieron herramientas gratuitas, de uso intuitivo y accesibles desde celular o computador, sin instalaciones especiales tales como: Canva, Genially, Padlet, ThingLink, Google Forms, Synthesia e isEazy
Garantizar coherencia entre los objetivos de aprendizaje, las metodologías activas y la evaluación, siguiendo el principio de alineación constructiva.	Cada recurso diseñado respalda a uno de los tres objetivos específicos del proyecto (OE1, OE2, OE3) y a una fase del ciclo de Kolb evitando la fragmentación entre lo que se enseña y lo que se evalúa. La evaluación sumativa SCORM cierra el ciclo de manera trazable

*Fuente: Elaboración propia*

Lo que esta relación evidencia es que los materiales no se diseñaron como entregables académicos en abstracto, si no como respuestas concretas a un problema educativo real. Cada herramienta elegida y cada recurso diseñado tiene una razón de ser pedagógica que puede rastrearse directamente al diagnóstico del plan de titulación.

### 3.2.2. Pasos metodológicos para el diseño de los materiales

El proceso del diseño siguió una secuencia lógica de siete pasos, que van desde el diagnóstico hasta la integración final en la plataforma. Estos pasos no fueron lineales en la práctica: hubo revisiones y ajustes entre etapas, especialmente al articular el enfoque metodológico con las características del grupo.

**Tabla 2**

*Pasos metodológicos del diseño de materiales y su conexión con el plan de titulación*

Paso	Acción	Descripción	Conexión con el plan de titulación
1	<b>Diagnóstico del problema educativo</b>	Se reviso el diseño pedagógico vigente del Curso de Ascenso Policial. Se identifiqué que la plataforma Eduvirtual funciona como repositorio unidireccional, sin recursos interactivos ni actividades centradas en competencias socioemocionales.	El plan de titulación diagnóstico que los cursos privilegiaban transmisión normativa sobre desarrollo de habilidades. Este paso operacionalizo este diagnóstico en decisiones concretas de diseño.
2	<b>Definición de los objetivos de aprendizaje</b>	Se establecieron tres objetivos específicos (OE1: comprensión conceptual; OE2: valoración socioemocional; OE3: pensamiento crítico y ABP) articulados al objetivo general en el plan de titulación.	Los OE responden directamente a las brechas identificadas: ausencia de desarrollo socioemocional, modelo transmisivo y subutilización de TIC.
3	<b>Selección del enfoque metodológico</b>	Se adopto un enfoque activo basado en la combinación de Desing Thinkling (Brown, 2008), Aprendizaje Basado en Proyectos (Thomas, 2000) y el ciclo experiencial de (Kolb, 1984), bajo principios andragógicos (Knowles, 1984)	El plan de titulación propone transitar de la instrucción vertical a un ecosistema de aprendizaje experiencial. Estas metodologías operativizan ese tránsito en las tres sesiones del curso.
4	<b>Diseño de la secuencia didáctica</b>	Se organizaron tres sesiones de 60 minutos en progresión didáctica: S1: Empatía y Descubrimiento, S2: Autorregulación y Análisis, S3: Liderazgo Estratégico y Prototipado ABP; más un cierre con síntesis y evaluación.	La progresión sigue el ciclo de Kolb: experiencia concreta (S1), observación reflexiva (S2), conceptualización abstracta (S2), experimentación activa (S3), respondiendo al diagnóstico de fragmentación pedagógica.
5	<b>Selección de herramientas TIC</b>	Se eligieron ocho herramientas digitales gratuitas (Canva, Genially, Padlet, ThingLink, Google Forms, YouTube, Synthesia, isEazy) por su pertinencia pedagógica.	El plan de titulación señala que la academia tiene infraestructura disponible pero subutilizada. Las TIC elegidas transforman esa infraestructura en entornos de aprendizaje activo y colaborativo.

6	<b>Diseño de los materiales</b>	Se diseñaron cuatro guiones multimedia (infografía interactiva, video narrativo, proyecto ABP ThingLink y video con avatar Synthesia) se integraron en un Curso Clásico SCORM en isEasy con gamificación.	Los materiales atienden los tres tipos de contenido identificados en el plan: conceptual (OE1), procedimental (OE2) y actitudinal (OE3), garantizando coherencia curricular.
7	<b>Integración en plataforma (SCORM)</b>	El Curso de isEazy se exportó en formato SCORM 1.2, habilitando seguimiento individual de progreso y evaluación sumativa de 10 preguntas con registro automático por oficial cursante.	Responde la necesidad institucional señalada en el plan: los resultados del Curso de Ascenso tienen valor oficial para el proceso de ascenso y deben quedar registrados en el sistema.

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.2.3. El enfoque metodológico: ¿Por qué estas metodologías y no otras?**

La elección de Design Thinking, ABP y el ciclo de Kolb como metodologías articuladoras no fue una decisión antojadiza. El plan de titulación propone explícitamente transitar desde la instrucción vertical hacia un ecosistema de aprendizaje experiencial. Estas tres metodologías son las que mejor operativizan ese tránsito en el contexto específico de la formación policial adulta, por tres razones:

- Design Thinking, es empático con el usuario: antes de iniciar con un diseño debemos entender el problema de fondo. Para los oficiales de policía esto significa partir de su propia experiencia de mando no de definiciones teóricas externas.
- ABP, transforma lo aprendido en resultados reales: los oficiales no solo deben reflexionar si no que construyen algo concreto con lo aprendido, por lo tanto, rediseño el rediseño del liderazgo no es únicamente un ejercicio académico es más bien una propuesta real que podrían llevar a su trabajo al día siguiente.
- Ciclo de Kolb, garantiza que la enseñanza siga un orden claro coherente: por un lado, la Sesión 1 permite generar una experiencia concreta, Sesión 2 permite promover la observación reflexiva y también la conceptualización y por último la Sesión 3 permite cerrar el ciclo con una experiencia activa.

(Biggs & Tang, 2011), norma “alineación constructiva” al principio que propone que los objetivos de aprendizaje las actividades y la evaluación deben estar conectados de forma coherente, en este rediseño este enfoque fue aplicado de manera organizada, pues cada material está pensado para cumplir un objetivo, cada actividad corresponde a una etapa del ciclo de Kolb y la evaluación se centra en lo que realmente fue trabajado en el curso.

### 3.2.4. Marco teórico que orientó las decisiones de diseño usadas

Al presente se anexan las acciones concretas del diseño:

**Tabla 3**

*Estructura metodológica de las sesiones del curso*

Referente teórico	Concepto	¿Cómo se incorporaron en decisiones concretas para el diseño?
(Knowles, 1984) (Merriam & Bierema, 2014)	Andragogía	Oficiales de policiales adultos con experiencia operativa, pues cada actividad va a partir de situaciones reales de mando no de conceptos que sean abstractos, así mismo la evaluación incluye autoevaluación del desempeño y reflexión sobre la propia práctica realizada.
(Kolb, 1984)	Ciclo experiencial	Las tres sesiones siguen del cuatro fases del ciclo de Kolb; S1 permite activar la experiencia concreta, herramientas usadas infografía y reflexión Padlet S2 permite promover observación reflexiva y una conceptualización, herramientas usadas video de casos y simulador S3 permite cerrar con una experimentación activa, herramientas usadas proyecto ABP
(Brown, 2008)	Desing Thinking	Estructura secuencias del curso, considerando que los oficiales son participantes activos: S1 Empatía S2 Definición y análisis S3 Ideación, prototipado y evaluación
(Thomas, 2000)	Aprendizaje Basado en Proyectos o ABP	La S3 genera un proyecto real, pues cada oficial con su grupo diagnostica un problema de liderazgo y diseña una propuesta de solución con un plan de acción.
(Bruner, 1990)	Construcción de significados	Las actividades propuestas permiten promover el diálogo y una reflexión compartida, por lo que el docente facilita el aprendizaje los oficiales construyen el aprendizaje, las herramientas reflexivas usadas fueron: Padlet y Google Forms.
(Goleman, 1995)	Inteligencia emocional	Los cinco pilares de la Inteligencia Emocional (autoconciencia, auto regulación, motivación, empatía habilidades sociales.

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.2.5. Estructura de cada sesión

Ya definido el enfoque metodológico se diseñó una estructura para cada sesión, como se presenta a continuación:

**Tabla 4***Estructura de cada sesión de aprendizaje*

Momento	Duración	Actividad	Herramienta	Fase Kolb
<b>Inicio</b>	10 min	Activación de saberes, incluye pregunta relacionada con situaciones reales del mando policial	Google Forms (encuesta rápida)	Experiencia concreta
<b>Desarrollo</b>	25 min	Presentación contenido central mediante el recurso digital de la sesión los cuales se vinculan a casos reales.	Genially / Video Canva /ThingLink	Conceptualización abstracta
<b>Reflexión</b>	25 min	Una vez realizado el debate programado los oficiales conectan el contenido con su experiencia profesional específica	Padlet colaborativo	Observación reflexiva
<b>Cierre</b>	10 min	Se sintetiza lo aprendido y el docente retroalimenta	Google Forms permite una reflexión individual	Experimentación activa

*Fuente: Elaboración propia*

La estructura presentada no es algo rígido, los tiempos por otro lado se pueden ajustar.

### 3.2.6. Criterios para seleccionar las herramientas TIC

Se siguieron cuatro criterios todos ellos derivados del perfil del grupo y del diagnóstico del plan de titulación:

- Todas las herramientas son gratuitas funcionan desde un navegador sin instalación y son accesibles desde dispositivos móviles, lo cual permite responder a la realidad operativa de los oficiales que no siempre tienen acceso a computadores.
- Cada herramienta permite que se cumpla una función didáctica específica: Padlet permite construcción colaborativa, ThingLink permite el prototipado visual interactivo, Synthesia permite la conexión efectiva con los oficiales.
- Los cursos pueden integrarse en la plataforma institucional mediante enlaces, códigos QR.
- El modelo de diseño puede replicarse en otras asignaturas del Curso de Ascenso Policial.

Para finalizar (Aretio, 2001) la calidad de la educación mediada tecnológicamente no depende que las herramientas sean tan sofisticadas, si no de la intencionalidad pedagógica con que se diseñan y se usan. Padlet bien planificado permite crear aprendizajes más profundos que un simulador con alto costo.

### **3.3. Plataforma de Gestión de Entornos Virtuales**

#### **3.3.1. Relación del Objetivo Específico con la asignatura**

Uno de los objetivos específicos de este Plan de Titulación es diseñar e implementar una plataforma de aprendizaje con objetivos que se encuentren claramente definidos que abarque el rediseño del curso de ascenso policial, en el cual se han integrado metodologías como el Desing Thinking y el Aprendizaje Basado en Proyectos o ABP, a fin de fortalecer las habilidades socioemocionales de los oficiales de policía.

Pues este objetivo tiene una conexión directa con la asignatura de Plataformas de Gestión de Entornos Virtuales, la cual nos ha dado el camino para crear las herramientas tanto conceptuales como prácticas para seleccionar, organizar y gestionar entornos LMS de una manera pedagógica, lo que se aprendió en esta materia nos permitió pasar del diagnóstico del problema el cual es un curso transmisivo sin aprovechamiento tecnológico a una propuesta concreta y mejor estructurada la cual puede ser ejecutada dentro de plataforma.

#### **Punto de partida: ¿Por qué es una plataforma rediseñada?**

El diagnóstico previo ya realizado a permitido identificar que la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador dispone de la plataforma institucional denominada Eduvirtual (Moodle) la cual es utilizada como repositorio de documentos, en la cual los oficiales subían y descargaban archivos pero no existía interacción entre los alumnos, es decir no se construía un conocimiento de forma colaborativa ni mucho menos desarrollaban competencias a través de actividades diseñadas pedagógicamente.

Cabe señalar que la plataforma no es solo un repositorio de archivos, ya que es un espacio en el cual se ha organizado en función de cuatro espacios fundamentales los cuales son; información, comunicación, cooperación y administración.

La asignatura ha permitido facilitar la implementación práctica y la demostración del modelo propuesto. Si bien Eduvirtual es la plataforma institucional oficial de la Academia de Estudios Estratégicos y constituye el entorno de despliegue definitivo de la propuesta, se optó por desarrollar el prototipo demostrativo en Google Classroom por tres razones pedagógicas y operativas concretas.

En primer lugar, Google Classroom permite crear, compartir e integrar actividades interactivas de manera inmediata sin requerir permisos administrativos institucionales, lo cual facilitó el diseño y de igual manera la validación del modelo en los tiempos del presente Plan de

Titulación. En segundo lugar, su interfaz es intuitiva y accesible desde cualquier dispositivo móvil sin ninguna instalación adicional, condición especialmente relevante dado el perfil tecnológico básico o intermedio que tienen los oficiales de policía. En tercer lugar, todas las herramientas integradas en el diseño tanto: Padlet, Genially, ThingLink, Google Forms, Mentimeter son herramientas compatibles con Google Classroom. Por lo tanto, Google Classroom funciona como entorno de demostración, mientras que Eduvirtual se entiende que es el espacio de implementación institucional real.

### **3.3.2. Paso 1: Definición de los objetivos del curso en la plataforma**

Se establecido que debía lograrse al finalizar el curso propuesto, pues sin objetivos bien definidos cualquier plataforma se convertiría en un archivo completamente desordenado, los objetivos que fueron una guía para el diseño fueron:

- Que, los oficiales reconocieran y aplicaran los cinco pilares de la inteligencia emocional para practicar su mando.
- Que, se desarrollaran estrategias concretas de autorregulación emocional frente a situaciones de estrés operativo.
- Que, se construyeran colaborativamente un prototipo de rediseño de mando policial aplicando el ciclo ABP y el Desing Thinking.

Los objetivos descritos fueron comunicados desde el Módulo 0 del curso, este espacio apertura la asignatura con una bienvenida en la cual se incluyó un video introductorio que fue creado en HeyGen, de igual manera un manual del estudiante creado con la ayuda de Canva y Notebooklm y por último el plan de trabajo estructurado en un PDF. La claridad inicial sobre que se espera del participante es un principio fundamental de la andragogía (Knowles, 1984): los adultos aprenden mejor cuando saben desde el principio hacia donde van.

### **3.3.3. Paso 2: Selección y estructuración LMS**

Una vez plateados los objetivos el siguiente paso fue organizar la plataforma de manera que la estructura realizada refleje la secuencia de aprendizaje, es por ello que se estructuro cinco secciones dentro de Google Classroom:

**Tabla 5***Organización de la plataforma por módulos y recursos*

Módulo	Propósito pedagógico	Herramientas integradas
<b>Módulo 0- Bienvenida</b>	Orientar al participante sobre el modelo educativo que se aplicará	HeyGen, Canva, Notebooklm, PDF
<b>Sesión 1- Empatía y Descubrimiento</b>	Activar saberes previos y el desarrollo de conciencia emocional	Notebooklm, Menti, Google Docs
<b>Sesión 2- Autorregulación y Análisis de Casos</b>	Analizar casos reales y desarrollar autorregulación emocional	Google Slides, H5P, Google Forms
<b>Sesión 3- Liderazgo Estratégico y prototipado ABP</b>	Construir colaborativamente prototipos de rediseño del mando	Notebooklm, Genially, Quizizz, Google Forms
<b>Prueba Final y Conversaciones</b>	Evaluar aprendizajes integradores y registrar sesiones sincrónicas	Google Forms, video MP4

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.3.4. Paso 3: Integración de herramientas TIC

Las herramientas digitales fueron seleccionadas a fin de que sean un aporte real al aprendizaje para cada momento del curso:

**Tabla 6***Herramientas digitales seleccionadas y criterios de selección*

Fase Kolb	Función en el entorno	Herramienta TIC	Sesión
<b>Experiencia Concreta</b>	Activación emocional y conexión con la práctica policial	HeyGen, Notebooklm, Google Slides	Módulo 0, Sesión 1, Sesión 2, Sesión 3
<b>Observación Reflexiva</b>	Diálogo, reflexión individual y lluvia de ideas colectivas	Mentimeter, Wooclap	Sesión 1, Sesión 2
<b>Conceptualización Abstracta</b>	Contenido teórico interactivo y lectura profunda	Google Docs, H5P, Genially	Sesión 1, Sesión 2, Sesión 3

<b>Experimentación Activa</b>	Construcción colaborativa, prototipado y evaluaciones entre pares	Google Slides, Quizizz, Google Forms	Sesión 2, Sesión 3, Evaluación Final
-------------------------------	---	--------------------------------------	--------------------------------------

*Fuente: Elaboración propia*

A mas de las herramientas seleccionadas para el diseño principal del curso, se planificaron un conjunto de herramientas de contingencia o Plan B el cual contempla cuatro escenarios: baja de motivación del grupo, dificultades conceptuales, fallos técnicos y necesidades de refuerzo entre sesiones.

### **3.3.5. Paso 4: Diseño de las actividades**

Cada sesión se alinea a la actividad, herramienta y criterio de evaluación, por otra parte la rúbrica de evaluación se baso en la Taxonomía de Bloom, es decir se evaluara no por el esfuerzo si no por la evidencia de aprendizaje que cada oficial produce.

Las actividades realizadas fueron organizadas en cuatro momentos por sesión es decir: Momento 1, Momento 2, Momento 3, Momento 4, cada uno con un propósito diferente, por una parte el Momento 1, permitira que se active la experiencia concreta, el Momento 2, promovera la reflexión colectiva, Momento 3, aportara la base conceptual y el Momento 4 generara la evidencia práctica que será evaluada.

A los oficiales se les haran trabajar en grupos de cinco personas, quienes analizaran el caso real plateado, contruyendo presentaciones colaborativas y se retroalimentaran entre si en la galareia de proyectos, esto permitira que exista una dinámica colaborativa en el entorno virtual.

### **3.3.6. Paso 5: Gestión del entorno y seguimiento del aprendizaje**

Para finalizar los pasos metodológicos creados en Google Classroom el docente podra tener un seguimiento real del progreso de los oficiales, en el cual se generaran registros del cumplimiento de las sesiones propuestas.

### **3.3.7. Síntesis metodológica**

Los cinco pasos fueron articulados de forma coherente, por un lado se definio con claridad los objetivos de aprendizaje que guiarán todo diseño, se eligio y estructuro el LMS Google Classroom conforme la secuencia pedagógica, se integraron las herramientas TIC seleccionadas, se diseñaron actividades evaluables que permitan promover la cooperación y el pensamiento crítico y por último se configuro el entorno para que el docente pueda hacer seguimiento real del aprendizaje. Este proceso no fue lineal ya que exitieron ajustes y decisiones

pedagógicas que se tomaron en función del grupo de oficiales con amplia experiencia operativa y poca familiaridad con metodologías activas y de igual manera se considero las condiciones institucionales del contexto policial.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales**

#### **4.1.1. Resultado 1: Revisión y articulación de la misión, visión y valores institucionales (FODA)**

Misión, visión y valores de la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador:

**Misión:** La Academia de Estudios Estratégicos tiene como misión planificar, coordinar, supervisar y evaluar los procesos de formación y educación continua avanzada de los servidores policiales directivos, nacionales y extranjeros, en las áreas de seguridad ciudadana, investigación, inteligencia, administración y afines, incorporando las nuevas corrientes de pensamiento: de tal forma que puedan liderar permanentemente el cambio institucional de acuerdo a los requerimientos y necesidades sociales. (Policia, 2026)

**Visión:** La Academia de Estudios Estratégicos pretende en el transcurso del próximo quinquenio ser líder en los procesos de formación y educación continua avanzada de los servidores policiales, desarrollando competencias y habilidades de contribuyan a mejorar el servicio que se entrega a la sociedad. (Policia, 2026)

#### **Valores Institucionales:**

- Vocación del servicio público
- Patriotismo
- Espíritu de Justicia
- Solidaridad
- Disciplina
- Responsabilidad
- Espíritu de Sacrificio
- Lealtad
- Tradición
- Honradez

- Valentía
- Prudencia
- Austeridad
- Credibilidad
- Cortesía y buen ejemplo
- Tolerancia
- Perseverancia
- Coherencia (Interior, 2012)

El presente análisis FODA permitió hacer una radiografía honesta de la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, pues reconocer sus recursos y capacidades reales, identificar sus brechas y anticipar los riesgos que podría enfrentar la implementación de una acción oportuna:

**Tabla 7**

*Análisis FODA de la Academia de Estudios Estratégicos*

<b>ANÁLISIS FODA</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma tecnológica Eduvirtual disponible</li> <li>• Aulas equipadas con recursos multimedia</li> <li>• Cuerpo docente con alta experiencia técnico policial</li> <li>• Reconocimiento institucional de la Academia</li> <li>• Marco legal y normativo favorable a la formación continua</li> <li>• Amplio capital experiencial operativo de los participantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendencia nacional e internacional hacia la modernización policial</li> <li>• Aceso creciente a metodologías activas e innovación pedagógica</li> <li>• Convenios académicos con universidades</li> <li>• Disponibilidad de herramientas digitales para elearning</li> <li>• Demanda social de mayor profesionalización policial</li> <li>• Políticas públicas de reforma institucional policial</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologías formativas predominantes transmisivas</li> <li>• Escasa formación pedagógica de los docentes-facilitadores</li> <li>• Infrautilización de los recursos tecnológicos disponibles</li> <li>• Currículos desactualizados sin enfoque socioemocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto operativo de alta complejidad y demandas crecientes</li> <li>• Resistencia cultural al cambio en la institución policial</li> <li>• Limitaciones presupuestarias para innovación formativa</li> <li>• Rotación frecuente de autoridades con cambios de prioridades</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de los recursos como requisito burocrático</li> <li>• Resistencia institucional al cambio metodológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción social negativa que genera presión institucional</li> <li>• Incremento de la conflictividad y estrés crónico en el personal policial</li> </ul>
---	---

*Fuente: Elaboración propia*

Al haber realizado el presente análisis se puede establecer que la coherencia institucional no es un lujo, es una condición para que la formación académica tenga sentido. La Academia de Estudios Estratégicos declara en su misión el fortalecimiento de competencias éticas y en su visión la innovación pedagógica, pero en la práctica opera con modelos transmisivos y desactualizados, enviando a sus mandos un mensaje contradictorio.

Por otro lado, el análisis FODA nos permitió poder observar que las condiciones para cambiar están dadas. Las fortalezas existen, las oportunidades están disponibles. Lo que hace falta es voluntad pedagógica, fundamentación teórica y un diseño que sea a la vez riguroso y humano. Pues eso es lo que exactamente el Proyecto de Titulación propone construir.

#### **4.1.2. Resultado 2: Elaboración del Código de Ética Profesional para el proceso formativo**

El presente Código de Conducta de Ética Profesional para los cursos de ascenso de oficiales dado por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador, no es un documento de restricciones ni un reglamento de conducta, es un marco de compromisos que invita a reflexionar sobre el tipo de persona y oficial que cada uno de los participantes quiere ser al concluir su proceso formativo. El Código radica en tres pilares: por un lado, los valores institucionales de la Policía Nacional del Ecuador, los principios de la educación de adultos que reconoce la experiencia y la autonomía de los participantes y el convencimiento de que el liderazgo policial contemporáneo exige mucho más que el conocimiento técnico – normativo.

- **Agentes implicados en el proceso formativo**

Cuando un oficial de policía ingresa a un curso de ascenso hay muchos implicados en este proceso, de los cuales se identificaron a seis (6) agentes clave con quienes los participantes y docentes asumen compromisos específicos:

1. Alumnado – Participantes del curso
2. Familias y entorno personal de los oficiales cursantes
3. Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador
4. Compañeros y pares del proceso formativo
5. Policía Nacional del Ecuador como institución y profesión

## 6. Sociedad y comunidad

Cada uno de estos actores tiene un lugar en el código ya que el aprendizaje que ocurre dentro del aula sea esta presencial o virtual siempre tiene consecuencias fuera de ella. Es importante señalar que un oficial que aprende a liderar con empatía no solo mejoraría su desempeño institucional, también mejora como jefe, como colega, como miembro de una familia y como servidor público.

### **Código de Ética Profesional para el proceso formativo del Curso de Ascenso de Servidores Policiales nivel Directivo**

#### **Compromisos y deberes en relación con el alumnado – participantes**

El primer compromiso está dirigido a quienes participan de forma directa en el proceso formativo, pues cada oficial llega a su proceso de ascenso con una trayectoria profesional, con aprendizajes acumulados, con dudas y también con expectativas, es por ello que el código establece que ese punto de partida merece ser reconocido y respaldado.

- Contribuir activamente al ejercicio efectivo del derecho a la educación de todos los participantes del curso, reconociendo que la formación continua es un derecho fundamental para el desarrollo profesional y personal de cada servidor policial.
- Promover la formación integral de cada uno de los servidores policiales reconociendo sus capacidades, experiencias previas y potencialidades y valorando la diversidad de trayectorias profesionales.
- Fomentar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto mutuo, la colaboración y la confianza donde cada servidor policial se sienta motivado, valorado para poder contribuir activamente al desarrollo normal del curso.
- Promover el desarrollo de competencias emocionales, de liderazgo y comunicativas en todos los servidores policiales, reconociendo que estas habilidades son importantes para el ejercicio efectivo del mando policial en contextos de alta complejidad.
- Garantizar que las actividades formativas sean significativas, pertinentes y aplicables al contexto operativo y administrativo del servicio policial favoreciendo así la transferencia del aprendizaje a la práctica profesional.
- Respetar la dignidad, autonomía y derechos de los servidores policiales, evitando cualquier forma de discriminación, hostigamiento o trato denigrante y promoviendo relaciones de respeto y equidad en el proceso formativo.

## **Compromisos y deberes en relación con las familias y el entorno personal**

Los cursos de ascenso exigen energía, tiempo y dedicación para poder realizarlos. Ese esfuerzo no es asumido solo el oficial ya que lo comparte con su familia, reconocer eso es comprometerse a cuidar ese equilibrio que es un acto de responsabilidad y humanidad.

- Respetar los derechos humanos y la dignidad de las familias de los servidores policiales, reconociendo que el proceso de formación puede implicar exigencias de tiempo y dedicación que afecten la dinámica familiar.
- Promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades profesionales, formativas y personales evitando sobrecargas que puedan afectar el bienestar emocional y familiar de los servidores policiales.
- Reconocer la importancia del apoyo familiar en el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional y valorar el rol de las familias como parte del sistema de soporte del servidor policial.
- Comunicar de manera clara y oportuna los requerimientos, cronogramas y exigencias del curso de modo que los servidores policiales puedan organizar adecuadamente sus compromisos personales y familiares.

## **Compromisos y deberes en relación con la Academia de Estudios Estratégicos**

La academia es el espacio institucional que hace posible el proceso formativo, pues respetar sus normas, cuidar los recursos y contribuir a su mejora son compromisos que fortalecen a la Institución y a quienes forman parte de ella.

- Mostrar respeto a la Academia de Estudios Estratégicos, sus autoridades, docentes, personal administrativo, reconociendo y valorando su rol fundamental en la formación policial.
- Cumplir a cabalidad con las normas, reglamentos y disposiciones institucionales establecidas para el desarrollo del curso de ascenso contribuyendo al orden, disciplina y el buen funcionamiento del proceso formativo.
- Participar activamente en las actividades académicas, evaluaciones y proyectos formativos con respeto, responsabilidad y honestidad académica evitando cualquier plagio, fraude o conducta deshonesto e inapropiada.
- Contribuir el prestigio y mejora continua de la Academia mediante el desempeño profesional ejemplar la difusión de buenas prácticas y la retroalimentación constructiva sobre el proceso formativo.

- Hacer uso responsable y adecuado de las instalaciones, recurso didácticos, tecnológicos y bibliográficos puestos a disposición de los servidores policiales cuidando los medios institucionales.

### **Compromisos y deberes en relación con los compañeros**

El aprendizaje entre pares es uno de los recursos más poderosos que tienen los oficiales, ya que cada participante llega con experiencia operativa distinta, contextos y regiones diferentes, esta diversidad si es bien aprovechada enriquece a todos los participantes.

- Aportar los propios conocimientos, habilidades, experiencias para enriquecer el aprendizaje colectivo reconociendo que la formación de mandos policiales se fortalece mediante el intercambio y la colaboración entre pares.
- Fomentar relaciones que se enmarquen en el respeto, solidaridad y compañerismo con todos los servidores policiales evitando tener actitudes de competencia desleal, descalificación o menosprecio ante otros.
- Promover el trabajo en equipo, comunicación, comunicación asertiva y resolución de conflictos que permitan desarrollar habilidades de liderazgo colaborativo esenciales para el ejercicio del mando.
- Reconocer y valorar la diversidad de perspectivas, trayectorias profesionales y estilos de liderazgo presentes en el grupo de oficiales promoviendo así un ambiente inclusivo y respetuoso.
- Apoyar el desarrollo profesional y personal de los oficiales, ofreciéndoles retroalimentación constructiva, compartiendo recursos y contribuyendo al logro de los objetivos formativos comunes.

### **Compromisos y deberes en relación con la profesión policial**

El ser Oficial de policía no solo implica un cargo, es una vocación y una responsabilidad de vida, el código reconoce que la profesión policial exige integridad permanente no solo cuando exista una cámara o testigos y que el ascenso es un momento de renovación de ese compromiso.

- Desarrollar con ética, profesionalismo e integridad todas las actividades y responsabilidades inherentes al servicio policial tanto en el contexto formativo como en el desempeño operativo y administrativo.

- Ejercer el liderazgo policial con responsabilidad, respeto hacia el personal bajo su mando, equidad promoviendo ambientes laborables basados en la dignidad humana, la justicia y el reconocimiento del mérito.
- Tomar decisiones profesionales basadas en criterios técnicos, legales, morales evitando favoritismos, arbitrariedades o conductas que comprometan la imparcialidad y transparencia del servidor policial.
- Respetar con dignidad y profesionalismo a la Institución policial en todos los ámbitos de actuación contribuyendo al fortalecimiento de la confianza ciudadana y el prestigio institucional.
- Promover el desarrollo de competencias socioemocionales, comunicativas y de liderazgo en el personal bajo su mando reconociendo que el bienestar y la formación integral de los equipos de trabajo inciden directamente en la calidad del servicio policial.

### **Compromisos y deberes en relación con la sociedad**

La sociedad es la razón de ser de la Institución policial, todos los conocimientos adquiridos en el curso, todo lo que se mejora como líder tiene como destino final una sociedad mucho más segura, más justa y más confiada en su institución.

- Asumir y cumplir los deberes constitucionales y legales inherentes a la función policial reconociendo que el servicio de seguridad pública es un derecho ciudadano y una responsabilidad del Estado.
- Ejercer la función policial con estricto apego a los derechos humanos, la dignidad de las personas y los principios democráticos evitando cualquier forma de abuso, discriminación o uso desproporcionado de la fuerza.
- Promover relaciones de respeto, empatía y comunicación con la ciudadanía reconociendo que la legitimidad del servicio policial se construye mediante la confianza, transparencia y el trato digno a la ciudadanía.
- Contribuir a la construcción de una cultura de paz, convivencia y seguridad ciudadana mediante el desempeño profesional responsable y el compromiso con el bienestar colectivo.
- Rendir cuentas ante la sociedad sobre el ejercicio de la función policial, promoviendo la transparencia, ética y uso responsable de los recursos institucionales.

- Reconocer que el liderazgo policial implica una responsabilidad social amplia que trasciende el cumplimiento normativo y se orienta a la construcción de una sociedad más justa, segura y respetuosa de los derechos de otras personas.

#### **4.1.3. Resultado 3: Diseño de la Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Educativa en Entornos Virtuales**

La Guía de Buenas Prácticas fue elaborada en cinco fases articuladas que combinaron el diagnóstico del contexto, la revisión teórica, el diseño colaborativo y la validación pedagógica, a continuación, se describen estas fases:

- **Diagnóstico:** una vez realizado el diagnóstico y la revisión previa como parte del Plan de titulación, se pudo destacar que la plataforma Eduvirtual que actualmente utiliza la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional es un repositorio de documentos y canal de transmisión unidireccional de contenidos, en la que los oficiales de policía recibían información, pero raramente participaban en intercambios dialógicos, debates reflexivos o construcción colaborativa de conocimiento. Este hallazgo fue el punto de partida que justificó la necesidad de una guía orientada a transformar la calidad comunicativa de los espacios virtuales del curso. Como señalan (Biggs & Tang, 2011) y (Freire, 1970) los procesos educativos efectivos requieren promover la participación activa, el diálogo y la construcción conjunta del conocimiento, superando enfoques tradicionales centrados en la transmisión unidireccional de contenidos.
- **Revisión bibliográfica:** paralelamente al diagnóstico, se revisaron los marcos teóricos que fundamentaron el diseño de la guía, los referentes principales fueron organizados en tres ejes: comunicación educativa como procesos dialógicos, principios andragógicos aplicados a entornos virtuales y comunicación como vehículo para el desarrollo socioemocional. A partir del análisis de (Knowles, 1984) y (Merriam & Bierema, 2014) sobre andragogía se reconoció que las estrategias comunicativas dirigidas a adultos en formación deben respetar su autonomía, valorar su experiencia previa y orientarse a la resolución de problemas reales de su ejercicio profesional.
- **Diseño de la estructura:** Con base en el diagnóstico y la revisión teórica se pudo identificar cinco espacios de comunicación virtual más relevantes para los cursos de ascenso policial que contribuyeron la columna vertebral de la guía, para cada espacio se

definieron buenas prácticas diferenciadas según el rol tal como docente, facilitador y participante y se establecieron practicas a evitar.

- **Redacción colaborativa:** se asumió la responsabilidad de desarrollar secciones específicas que fueron revisadas para asegurar coherencia del tono, pertinencia pedagógica y adecuación al contexto policial, un criterio permanente en la redacción fue la inclusión de ejemplos concretos que conectaran las recomendaciones con la realidad operativa y formativa de los oficiales de policía.

### Contenidos desarrollados

El eje central de la guía es el conjunto de buenas prácticas definidas para cada uno de los cinco espacios de comunicación virtual identificados en el Curso de Ascenso de oficiales de policía:

**Tabla 8**

*Síntesis de buenas prácticas por espacio de comunicación virtual*

Espacio virtual	Rol: Docente-Facilitador	Rol: Participante	Prácticas claves definidas
<b>Foros de debate</b>	Diseñar preguntas abiertas: retroalimentar, modelar participación	Leer antes de intervenir, fundamentar con evidencia	Plazo mínimo 48h; evitar participaciones vacías; uso de citas
<b>Mensajería y redes sociales</b>	Definir reglas de uso; establecer horarios de atención	Ser conciso; respetar horarios; identificarse	Evitar mensajes fragmentados; no difundir información sin verificar
<b>Videoconferencias</b>	Enviar agenda previa; combinar exposición y trabajo grupal	Cámara encendida; micrófono silenciado al no hablar	Puntualidad; sesiones grabadas; sin actividades paralelas
<b>Correo electrónico</b>	Tiempo de respuesta 48h; personalizar mensaje	Mensajes claros con saludo, contexto y despedida	Sin mayúsculas sostenidas; consultar recursos antes de escribir
<b>Trabajo colaborativo</b>	Instrucciones claras desde el inicio; retroalimentación procesual	Distribuir equitativamente el trabajo; revisiones cruzadas	Respetar aportes del equipo; evitar copiar sin citar

*Fuente: Elaboración propia*

### Crterios transversales para la definición de las buenas prácticas

Se establecieron criterios transversales que debían cumplir todas las buenas practicas incluidas en la guía:

- Cada practica debe ser aplicable al contexto real del Curso de ascenso policial y al perfil de los oficiales de policía como aprendices adultos.
- Las recomendaciones para el docente-facilitador y para el participante deben ser destinadas reconociendo las responsabilidades específicas de cada actor.
- La guía debe indicar que hacer y por qué además de señalar que evitar con la justificación pedagógica correspondiente.
- Cada sección debe incluir al menos un ejemplo concreto del contexto policial para facilitar la transferencia a la práctica real.

### Competencias comunicativas identificadas

La sistematización de las competencias comunicativas necesarias para que los docentes-facilitadores y participantes desarrollen una práctica virtual de calidad, estas competencias no fueron descritas de manera abstracta si no articuladas al perfil específico del proceso formativo policial.

**Tabla 9**

*Competencias comunicativas para entornos virtuales según rol*

Competencias	Docente-Facilitador	Participante (Oficial de policía)
<b>Pedagógicas/ Andragógicas</b>	Diseñar actividades que promueven participación activa; aprovechar experiencia previa	Autorregulación del aprendizaje; gestión del tiempo académico y operativo
<b>Tecnológica</b>	Manejo fluido de plataformas; orientar a participantes con dificultades técnicas	Participación activa en herramientas digitales; uso responsable de recursos
<b>Comunicativa</b>	Redactar instrucciones y retroalimentación con claridad y pertinencia	Comunicación escrita efectiva; manejo de general textuales académicos
<b>Socioemocional</b>	Percibir desmotivación; mediar conflictos; generar clima de confianza	Colaboración; dar y recibir retroalimentación constructiva
<b>Ética digital</b>	Modelar el uso ético de plataformas y de la información	Honestidad académica; confidencialidad de experiencias compartidas; reflexión crítica

*Fuente: Elaboración propia*

La definición de estas competencias respondió a una decisión pedagógica consciente: la guía no pretende solo regular conductas comunicativas si no también orientar el desarrollo de capacidades de los participantes y facilitadores pueden transferir más allá del curso. En el contexto de la formación de mandos directivos esto es sumamente importante ya que los oficiales lideraran equipos y procesos institucionales donde la comunicación es un factor estratégico.

### Recomendaciones para la implementación de la guía

Se a sistematizado los aprendizajes del proceso en un conjunto de recomendaciones orientadas a garantizar que las buenas prácticas descritas logren convertirse en prácticas institucionales reales, pues estas recomendaciones se estructuraron en cuatro líneas de acción:

**Tabla 10**

*Recomendaciones orientadas a la mejora de la práctica educativa*

No.	Recomendación	Descripción para la implementación
1	<b>Formación continua de docentes</b>	Implementar talleres periódicos sobre comunicación educativa virtual, gestión de entornos digitales y desarrollo de competencias socioemocionales para los facilitadores del Curso de Ascenso de oficiales.
2	<b>Monitoreo del proceso comunicativo</b>	Diseñar mecanismos de evaluación formativa con encuestas periódicas, análisis de participación en foros y observación de sesiones sincrónicas para identificar brechas y reconocer buenas prácticas.
3	<b>Comunidades de práctica docente</b>	Crear espacios de intercambio entre facilitadores para compartir experiencias exitosas y construir soluciones colectivas ante desafíos pedagógicos comunes del contexto policial.
4	<b>Institucionalización de la guía</b>	Incorporar las buenas prácticas en los reglamentos docentes, guías metodológicas y criterios de evaluación de la Academia garantizando continuidad más allá de iniciativas individuales.

*Fuente: Elaboración propia*

### 4.2. Diseño de materiales educativos digitales

Los cursos de ascenso de la Academia de Estudios Estratégicos funcionan bajo un modelo transmisivo que prioriza la memorización de normativas sobre desarrollo de competencias socioemocionales y la plataforma Eduvirtual se usa como repositorio estático sin ninguna interacción real.

## Entregables ¿qué se hizo, por qué y para qué?

Los materiales fueron desarrollados en tres tareas las cuales se articularon y se integraron en un curso SCORM:

**Tabla 11**

*Entregables: descripción, justificación y problemas que se resuelven*

Entregable	Material realizado	¿Por qué fue diseñado?	¿Para que sirve?	Problemas que resuelve
<b>Tarea 1</b>	Planificación didáctica (contextualización OE1, OE2 y OE3, contenidos, justificación curricular y preguntas reflexivas)	Debido a que el curso carece de un diseño pedagógico coherente, los objetivos no se articulaban con las actividades ni con evaluación	Permitió que se defina la estructura de todo el curso, por un lado que se va a enseñar, como y para que antes de que se construya el recurso	Resuelve la ausencia de la alineación entre objetivos, metodologías y evaluaciones (Biggs & Tang, 2011)
<b>Tarea 2 Guión 1</b>	Infografía interactiva (Canva y Genially) publicada en Padlet	Ya que los oficiales necesitaban activar su autoconciencia emocional a partir de su propia experiencia	Esto permite que el oficial explore los 5 pilares de la inteligencia emocional (Goleman, 1995) reflexionando sobre su propio estilo de mando en el Padlet	Resuelve un modelo transmisivo que no aprovechaba la experiencia previa del oficial como un recurso pedagógico
<b>Tarea 2 Guión 2</b>	Video narrativo Canva y YouTube con tres casos de crisis policial	Ya que la formación anterior no incluía análisis de situaciones reales de mando	Permite activar la reflexión del ciclo de Kolb, los oficiales ven el caso por otro lado analizan en equipo en Padlet y proponen que decisión hubieran tomado ellos	Resuelve la brecha de contenidos teóricos y situaciones reales del mando policial
<b>Tarea 2 Guión 3</b>	Proyecto ABP con imagen interactiva ThingLink para equipo y Google Forms de evaluación	Debido a que el curso no producía ningún resultado tangible, por lo cual los oficiales terminaban sin haber construido nada con lo aprendido	Permite que el oficial se convierta en un agente de cambio ya que cada equipo diseña una propuesta real de rediseño de liderazgo la cual será diagnosticada, analizada y se ejecutara un plan de acción	Resuelve ausencia de espacios para el aprendizaje situado y aplicado a los problemas reales de cada unidad policial
<b>Tarea 2 Guión 4</b>	Video de síntesis con avatar digital (synthesia)	Debido a que el cierre de un curso de formación socioemocional no puede ser solo un cuestionario necesita un momento de reconocimiento y consolidación afectiva del recorrido	Permite recorrer los tres ejes del curso (empatía, autorregulación, liderazgo) con un interlocutor visual que genera mayor conexión afectiva que un texto en pantalla (Kolb, 1984)	Resuelve ausencia de momentos de síntesis y consolidación emocional del aprendizaje al cierre del proceso formativo

<b>Tarea 3</b>	Guía de buenas prácticas en comunicación educativa en la cual se encuentran 5 espacios virtuales y 2 roles	Debido a que la plataforma Eduvirtual se usaba en reglas de comunicación claras, los foros estaban vacíos, los correos no tenían respuesta, las video conferencias no tenían estructura	Permite que se establezca que debe hacer el docente facilitador y que debe hacer el participante en cada espacio virtual con ejemplos del contexto policial y practicas a evitar	Infrautilización de la plataforma Eduvirtual y ausencia de cultura de comunicación educativa en entornos virtuales
<b>Integración SCORM</b>	Curso Clásico en IsEazy con 5 módulos	Debido a que sin integración en la plataforma los materiales existirían de maneta disperso y no se podrían hacer un seguimiento individual	Para empaquetar el curso en su totalidad en un entorno navegable en SCORM	Subutilización de Eduvirtual como repositorio estático y ausencia de trazabilidad del desempeño formativo individual

*Fuente: Elaboración propia*

#### **4.2.1. Tarea 1: Planificación Didáctica**

##### **Propósito de la Tarea 1: diseñar antes de construir**

La Tarea 1 constituyo un andamiaje conceptual y metodológico sobre el que se sostiene todos los materiales posteriores, antes de diseñar el recurso digital nos preguntamos ¿Para quién se diseña, con qué objetivos y desde que marco pedagógico? El diagnóstico previo había evidenciado que los cursos de ascenso policial carecían de un diseño pedagógico coherente, aunque los objetivos estaban definidos, no se articulaban adecuadamente con las actividades de aprendizaje ni con los instrumentos de evaluación. En este sentido, se identificó una falta de alineación entre sus componentes, lo que contraviene el principio de alineación constructiva propuesto por (Biggs & Tang, 2011), en el cual plantea la necesidad de coherencia entre objetivos, actividades y evaluación.

##### **Contextualización**

El diseño de los materiales educativos digitales responde a un grupo específico heterogéneo y exigente entre 150 a 200 oficiales de policía que se encuentran en proceso formal de ascenso a su inmediato grado superior. Las edades oscilan entre 23 y los 50 años todos poseen formación académica de tercer nivel y además acumulan trayectorias operativas de duración variable lo que convierte a la experiencia en una de los activos pedagógicos más valiosos a ser usados para este grupo de oficiales.

Las sesiones son desarrolladas en la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional en modalidad híbrida, con encuentros presenciales complementarios con actividades virtuales gestionadas a través de la plataforma Eduvirtual, al ser híbrido el diseño exige un diseño que funcione con igual eficacia en ambos entornos y que sea accesible desde dispositivos móviles ya que muchos oficiales acceden al curso en intervalos entre turnos operativos.

Por otro lado, los contextos socioculturales son heterogéneos ya que son oficiales que provienen de distintas regiones del Ecuador con realidades familiares diversas biparentales y monoparentales, además poseen responsabilidades económicas que compiten todas estas con el tiempo de estudio, esta realidad no es un dato secundario o menos importante ya que condiciona el diseño de cada curso en términos de duración, accesibilidad técnica y pertinencia temática.

### **Objetivos Específicos**

La asignatura de rediseño es Liderazgo y Desarrollo de Competencias Socioemocionales las cuales corresponde a la unidad didáctica Rediseño del Mando Policial. Por lo cual el curso esta distribuido en tres sesiones sincrónicas de 60 minutos cada una.

- **Objetivo Específico 1 (OE1):** Comprende conceptos de liderazgo operativo y estratégico, autoconciencia, auto regulación y empatía en el ejercicio del mando policial.
- **Objetivo Específico 2 (OE2):** Valorar la importancia de las competencias socioemocionales para el autocuidado la toma de decisiones bajo presión y el clima laboral del equipo policial.
- **Objetivo Específico 3 (OE3):** Desarrollar el sentido crítico y la capacidad de resolución de problemas reales mediante el Aprendizaje basado en proyectos y el Desing Thinking.

Los contenidos se articulan en tres dimensiones las cuales con complementarias. Por un lado, los contenidos conceptuales comprenden el liderazgo operativo y estratégico, las competencias socioemocionales de (Goleman, 1995) los principios andragógicos de (Knowles, 1984) y (Merriam & Bierema, 2014) la resolución de conflictos en entornos de alta presión y de igual manera la ética policial en el ejercicio del mando. Así mismo los contenidos procedimentales incluyen la aplicación de las fases del Desing Thinking, el análisis de casos reales mediante ABP, con el uso colaborativo de herramientas digitales, la aplicación del ciclo experiencial de (Kolb, 1984) y la elaboración de proyectos grupales de rediseño de liderazgo. El contenido actitudinal abarca la valoración del autocuidado y la gestión del estrés, el fomento de la empatía

y la comunicación efectiva, la ética en la toma de decisiones y la apertura al liderazgo colaborativo y el aprendizaje continuo.

### **Preguntas de reflexión**

Se incluyeron 5 preguntas de reflexión las cuales orientaron una decisión pedagógica concreta.

- **Primera pregunta**

¿Cómo garantiza la planificación didáctica la coherencia entre objetivos, metodologías y evaluación en un contexto andragógico? Se adoptó el principio de alineación constructiva de (Biggs & Tang, 2011) como eje principal, así mismo ninguna actividad podía existir si no se respondía a un objetivo y ningún objetivo podía evaluarse si no tenía una actividad diseñada para desarrollarlo, en este rediseño la evaluación no operó como una instancia final si no como un proceso continuo integrado en cada sesión.

- **Segunda pregunta**

¿De qué manera la secuenciación didáctica favorece la progresión de la complejidad cognitiva? Pues se llevó a adoptar el ciclo experiencial de (Kolb, 1984) como organizador de las tres sesiones, es decir experiencia concreta en la Sesión 1, observación reflexiva y conceptualización abstracta en la Sesión 2, y en la experimentación activa en la Sesión 3. Esta selección fue hecha debido a que se responde a cómo aprenden los adultos con alta experiencia operativa los mismos que necesitan anclar los conceptos en situaciones reconocibles antes de poder generalizarlos.

- **Tercera pregunta**

¿Cómo asegurara que la interfaz tecnológica no genere una carga cognitiva extrínseca? Pues derivó en una decisión de diseño fundamental la cual prioriza siempre las herramientas que los oficiales ya conocen o que tienen la curva de aprendizaje más baja posible, de modo que el esfuerzo cognitivo se reserve para la dimensión alta de la demanda la cual es transformar la cultura jerárquica en liderazgo empático y colaborativo.

- **Cuarta pregunta**

¿En qué medida los recursos tecnológicos seleccionados activan la motivación intrínseca? Se llegó a conectar cada curso con la identidad profesional del oficial de policía, por un lado, los simuladores de crisis y los casos operativos reales no son ejercicios abstractos son propios espejos de una cotidianidad. Pues (Knowles, 1984) establece que el adulto se motivó cuando

percibe relevancia inmediata en lo que aprende, por otro lado, (Goleman, 1995) demuestra que la inteligencia emocional cultivada a través de prácticas situadas es el predictor más sólido del liderazgo efectivo.

- **Quinta pregunta**

¿Cómo puede este rediseño escalar hacia otros ejes de formación policial? Se planteo desde el inicio que la arquitectura metodológica diseñada, es decir ABP, Desing Thinking y ciclo de Kolb, puede ser transferible en otros ejes como ética institucional, investigación criminal o gestión del orden público, en los cuales se pueden adoptar los casos y recursos en cada contexto de estudio.

Esta planificación didáctica cumple con la función que ninguno de los materiales multimedia puede reemplazar, pues establece el para qué de todo lo que se viene en la construcción de esta planificación.

#### **4.2.2. Tarea 2: Guiones Multimedia**

##### **Propósito de la Tarea 2: materializar el diseño pedagógico**

Los cuatro guiones multimedia diseñados en esta tarea representan la traducción operativa de los objetivos específicos en experiencias de aprendizaje mediadas por tecnología. En este sentido, y en concordancia con lo planteado por (Aretio, 2001), la calidad de educación mediada tecnológicamente no depende de la sofisticación del recurso utilizados, si no en la intencionalidad pedagógica y el diseño didáctico que los sustenta. Así, por ejemplo, una herramienta sencilla como Padlet, cuando está bien planificada puede generar aprendizajes muy profundos que un simulador de realidad virtual usado sin establecer un propósito claro.

##### **Preguntas de Reflexión**

###### **¿Qué?**

Los recursos multimedia desarrollados abordan los propios contenidos de la unidad de Desarrollo de Competencias Socioemocionales, estructuradas en tres principales ejes temáticos los cuales son:

- Sesión 1- Empatía y Descubrimiento: es la identificación de necesidades y desafíos emocionales del oficial mediante la fase de Empatía del Desing Thinking.
- Sesión 2- Autorregulación y Simulación: es el análisis de casos reales de gestión de estrés crónico y toma de decisiones en escenarios de alta presión.

- Sesión 3- Liderazgo Estratégico y Prototipado: es la construcción colaborativa de proyectos de rediseño del mando policial aplicando la metodología ABP.

### **¿Para quién?**

Estos recursos han sido diseñados para oficiales adultos en proceso de ascenso policial, estos son profesionales con experiencia operativa amplia, formación universitaria previa y disposición de aprendizaje cuando perciben aplicabilidad directa en su trabajo. Por otro lado las características andragógicas como indica (Knowles, 1984) requieren metodologías activas que conecten el conocimiento con situaciones reales de mando, pues el nivel de familiaridad con herramientas digitales es básico a intermedio, por lo que todas las herramientas que se han propuesto priorizan la factibilidad de uso y acceso desde sus dispositivos móviles.

### **¿Para qué?**

Esta integración de recursos digitales de fácil acceso responde a la necesidad de superar el modelo transmisivo que a resultado ser característico de los cursos de ascenso policiales, las TIC que se han seleccionado permiten lo siguiente:

- Crear entornos de aprendizaje más atractivos y centrados en el desarrollo de competencias socioemocionales, lejos de una memorización normativa tradicional.
- Personalizar el proceso formativo aprovechando la experiencia previa de cada oficial de policía, promoviendo la construcción activa del conocimiento a partir de sus experiencias (Bruner, 1990)
- Facilitar la participación activa desde cualquier dispositivo móvil o computados sin que esto requiera conocimientos técnicos avanzados.
- Garantizar la transferencia inmediata del aprendizaje al contexto operativo real vinculando cada actividad con escenarios concretos del mando policial.

### **¿Cómo?**

La propuesta está integrada con cinco herramientas digitales gratuitas, las cuales fueron seleccionadas específicamente por su accesibilidad para docentes y estudiantes sin experiencia técnica avanzada:

- **Canva:** a fin de crear infografías, presentaciones y videos narrativos.

- **Genially:** a fin de agregar interactividad a las infografías creadas en Canva mediante etiquetas y ventanas emergentes.
- **Padlet:** debido a que existen tableros colaborativos digitales donde los equipos construirán y compartirán sus proyectos ABP.
- **Google Forms:** cuestionarios de reflexión y evaluación formativa, la cual se integra de forma directa con Google Drive.
- **YouTube:** videos narrativos producidos en Canva.

### ¿Cuándo?

Los recursos se distribuyen en tres sesiones de 60 minutos con la siguiente estructura:

**Tabla 12**

*Distribución de recursos en las tres sesiones de 60 minutos*


Momento	Duración	Actividad	Herramienta	Fase Kolb
<b>Inicio</b>	10 min	Activación de saberes, incluye pregunta relacionada con situaciones reales del mando policial	Google Forms (encuesta rápida)	Experiencia concreta
<b>Desarrollo</b>	25 min	Presentación contenido central mediante el recurso digital de la sesión los cuales se vinculan a casos reales.	Genially / Video Canva /ThingLink	Conceptualización abstracta
<b>Reflexión</b>	25 min	Una vez realizado el debate programado los oficiales conectan el contenido con su experiencia profesional específica	Padlet colaborativo	Observación reflexiva
<b>Cierre</b>	10 min	Se sintetiza lo aprendido y el docente retroalimenta	Google Forms permite una reflexión individual	Experimentación activa

*Fuente: Elaboración propia*

### Guiones Multimedia


Al presente se explica los tres guiones multimedia propuestos, los cuales están descritos uno por sesión, con la indicación de la herramienta a ser utilizada, los pasos creación y la base didáctica que sustenta cada uno de los recursos, cabe mencionar que las herramientas propuestas son gratuitas y sin tener un conocimiento técnico previo para su uso.

**Tabla 13***Guiones multimedia propuestos por sesión*

<b>Guion Multimedia 1- Infografía Interactiva</b>	
<b>Sesión</b>	<b>Sesión 1 - Empatía y el Mando Policial</b>
<b>Tipo de Recurso</b>	Infografía interactiva creada en Canva y publicada en Padlet
<b>Descriptivo</b>	<p>En la infografía se presenta los cinco pilares de la inteligencia emocional: autoconciencia, regulación, motivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, 1995).</p> <p>Cada uno de los pilares incluye una definición, un ejemplo operativo concreto y una pregunta reflexiva, así mismo la infografía fue exportada desde Canva y publicada en el Padlet, a fin que los oficiales puedan comentar visualizar y agregar reflexiones directamente en su tablero colaborativo.</p>
<b>Base Didáctica</b>	El contenido es conceptual y experiencial lo cual permite activar en el oficial autoconciencia como punto de partida de la fase de empatía del Desing Thinking, promoviendo así la conexión entre el conocimiento teórico (Goleman, 1995; Knowles, 1984) sin olvidarnos de la experiencia operativa de cada oficial de policía.
<b>Herramienta principal</b>	Canva, la cual se uso para el diseño de la infografía + Padlet en la cual se publico para una reflexión colaborativa.
<b>Actividad de la sesión</b>	Los oficiales van explorar la infografía individual por 10 min, luego deben responder en Padlet la siguiente pregunta ¿En cuál de los cinco pilares identifica mayor fortaleza y mayor área de mejora en su propio estilo de mando en el cual se ocuparán 15 min de una reflexión compartida.
<b>Código QR de acceso a herramienta</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 14***Guion Multimedia 1 - Infografía Interactiva*

<b>Guion Multimedia 2- Video Narrativo</b>	
<b>Sesión</b>	<b>Sesión 2 – Autorregulación y Decisiones bajo presión</b>
<b>Tipo de Recurso</b>	Es un video narrativo creado en Canva con narración personal en la que se incluyen imágenes y música de fondo, el mismo que es publicado en YouTube.
<b>Descriptivo</b>	Es un video de 3 a 4 min, en el cual se presentan 3 situaciones reales de crisis operativa policial: (1) un motín en una cárcel, (2) conflicto con un superior jerárquico, (3) intervención de alto riesgo con información incompleta, cada una de estas sesiones narran las emociones implicadas y la decisión tomada, el video concluye con tres principios de auto regulación emocional bajo presión basados en Goleman (1995) y el ciclo de Kolb (1984)
<b>Base Didáctica</b>	Es un contenido orientado a desarrollar la capacidad de autorregulación emocional, es sustentado en ciclo experiencial de Kolb (1984), el cual en el video se representa por un lado la experiencia concreta, por otro lado, la actividad en Padlet promueve la observación reflexiva, el debate plenario facilita la conceptualización abstracta y ya en la Sesión 3 se activaría la experimentación activa.
<b>Herramienta principal</b>	Canva con producción del video + YouTube + Padlet + Quizizz
<b>Actividad de la sesión</b>	Luego de ver el video que tomara 10 min, los oficiales trabajaran en el Padlet en equipos de 5, y analizaran uno de los tres casos y darán una propuesta de que decisión hubieran tomado ellos y el por qué en la que se usaran 20 min. Para cerrar se usará un Quizizz en la que estarán 3 preguntas de reflexión individual para esa actividad que les tomara 10 min.
<b>Link de acceso a video</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=8J9fy8Xzn1s&amp;authuser=0">https://www.youtube.com/watch?v=8J9fy8Xzn1s&amp;authuser=0</a>
<b>Acceso a QR de Padlet colaborativo</b>	

<b>Acceso Quizizz</b>	<a href="https://wayground.com/admin/quiz/69efc41548d82e6b69813d32">https://wayground.com/admin/quiz/69efc41548d82e6b69813d32</a>
-----------------------	---

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 15**

*Guion Multimedia 2 - Video Narrativo*

<b>Guion Multimedia 3- Proyecto ABP Colaborativo</b>	
<b>Sesión</b>	<b>Sesión 3 – Rediseño del Liderazgo con ThingLink</b>
<b>Tipo de Recurso</b>	Imagen interactiva creada en ThingLink, es decir es una co- construcción del proyecto ABP + cuestionario de evaluación formativa en Google Forms
<b>Descriptivo</b>	Cada equipo de 5 oficiales utiliza una imagen interactiva creada en ThingLink organizada en 4 etiquetas temáticas: (1) Diagnostico del problema operativo ya identificado; (2) análisis de causas desde la perspectiva socioemocional es decir se da a conocer la fase de empatia – definición de Desing Thinking; (3) propuesta de solución de acciones concretas es decir la fase de idealización y (4) el plan de implementación con responsables, al finalizar cada equipo deberá presentar en ThingLink 5 min su presentación con el grupo.
<b>Base Didáctica</b>	El contenido es actitudinal y procedimental orientado a la aplicación integrada de todas las competencias desarrolladas en sesiones anteriores, por un lado el Padlet funciona como un prototipo digital del Desing Thinking el cual permite que sea visible, modificable y colaborativo. El proyecto ABP permite que el oficial de policía sea una agente de cambio en su propia unidad. Como indica (Bisquerra Alzina & Perez Escoda, 2007); el desarrollo socioemocional profundo ocurre a través de experiencias relacionales significativas condición que se busca garantizar con el trabajo colaborativo en Padlet.
<b>Herramienta principal</b>	ThingLink, se creó una imagen interactiva colaborativa + Google Forms, herramienta en la que se creó una evaluación de cierre.
<b>Actividad de la sesión</b>	Construcción del proyecto ThingLink con los equipos de 5 en la que se tomaran 30 min, posterior se realizara una presentación de cada equipo la cual tendrá una duración de 5 min. El cierre será individual con la evaluación de Google Forms que les tomará 10 min.

<b>Link de acceso a video</b>	<a href="https://www.thinglink.com/scene/2105362006587474788">https://www.thinglink.com/scene/2105362006587474788</a>
-------------------------------	---

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 16**

*Guion Multimedia 3 - Proyecto ABP Colaborativo*

<b>Guión Multimedia 4- Video Resumen</b>	
<b>Sesión</b>	<b>Sesión 4 – Cierre y Despedida</b>
<b>Tipo de Recurso</b>	Video resumen y despedido elaborado con un avatar de la herramienta denominada Synthesia.
<b>Descriptivo</b>	Video de 4 min en la que un avatar resume las tres sesiones del curso: Sesión 1: cinco pilares de la inteligencia emocional (Canva+Padlet) Sesión 2: autorregulación emocional y toma de decisiones bajo presión (Canva+YouTube+Quizizz) Sesión 3: liderazgo estratégico y prototipado colaborativo del rediseño del mando (ThingLink+Google Forms) El avatar concluirá con un mensaje de despedida motivacional que refuerza el compromiso que debe tener cada oficial con la transformación del estilo de liderazgo que debe tener.
<b>Base Didáctica</b>	Recurso de cierre que permite consolidar el aprendizaje de (Kolb, 1984). Con el mensaje de síntesis se busca generar mayor conexión afectiva que un texto simple y estatico.
<b>Herramienta principal</b>	Synthesia
<b>Link de acceso</b>	<a href="https://share.synthesia.io/b20a361e-c8a5-4933-976f-d8f5104c3fac">https://share.synthesia.io/b20a361e-c8a5-4933-976f-d8f5104c3fac</a>

*Fuente: Elaboración propia*

La elección de las herramientas Canva, Genially, Padlet y Google forms responde a que el docente debe enfocarse en enseñar de forma correcta, sin lidiar con dificultades técnicas e inclusive se a buscado herramientas gratuitas fáciles de usar y accesibles desde cualquier

navegador, lo que permite que cualquier docente pueda aprender en poco tiempo, facilitando así la creación de material.

Los recursos demuestran que no se requiere el uso de herramientas complejas para lograr aprendizajes significativos si no un buen diseño pedagógico que motive y permita conectar y promover la participación, al final lo que en realidad es esencial no es el uso de las herramientas sino el impacto en la práctica, es decir como los oficiales de policía aplican lo aprendido y fortalecen su liderazgo en un entorno real.

### **4.2.3. Tarea 3: Integración SCORM**

#### **Propósito de la Tarea 3: materiales dispersos incorporados en ecosistema integrado**

Esta tarea permite la integración de los materiales desarrollados en las tareas anteriores, los cuales se integrarán en un entorno navegable, evaluable y con registro de resultados, así mismo permite establecer las normas de comunicación que hacen posible la convivencia pedagógica en el espacio virtual.

**Vinculo de acceso isEazy:** <https://iseazy.com/dl/4875fc3ad86243b0ac473f13799cfc59>

#### **¿Por qué se diseñó?**

al integrar todos los recursos educativos digitales elaborados en el módulo de Diseño de Materiales Educativos Digitales en un Curso Clásico con estándar SCORM, se usó la plantilla de Curso Clásico de isEazy, esta modalidad permite que se estructure el contenido en módulos y unidades temáticas con mayor profundidad que el formato rápido denominado express, el cual ofrece una navegación secuencial, un control de progreso por unidad, recursos multimedia incrustados, actividades de gamificación y evaluación formativa. Así mismo el contenido está dirigido a oficiales de policía participantes a un curso de ascenso al inmediato grado superior, en el marco de la asignatura Liderazgo y Desarrollo de Competencias Socioemocionales.

#### **¿Para qué sirve?**

Permite que el curso en su totalidad se empaquete en un entorno navegable, en el cual se encuentran reportes individuales de los progresos de los oficiales de policía, así mismo el oficial avanza a su ritmo con un control visible de su progreso en el que no puede saltarse contenidos sin antes haberlos revisado, garantizando una progresión didáctica coherente en el modelo de (Kolb, 1984) y los principios andragógicos de (Knowles, 1984).

## Paso 1: Creación de cuenta y selección de plantilla del curso SCORM

Se selecciono un Curso Clásico en isEasy, debido a que permite que se organice mejor el contenido de las unidades propuestas y las herramientas a usar, lo que cual permite que se facilite el aprendizaje y el seguimiento del curso.

Se creo un curso que como titulo principal fue: “Bienvenidos a la era del liderazgo socioemocional”, posterior a ello se personalizo cada módulo establecido.

## Paso 2: Arquitectura del Curso Clásico SCORM

El curso está pensado se organice en cinco módulos, pues cada uno corresponde a una fase del programa formativo, con sus unidades, recurso y duración claramente definidos:

**Tabla 17**

*Arquitectura del Curso Clásico SCORM por módulos*

Módulo	Unidad	Recursos integrados	Duración
Módulo 0- Introducción	Presentación, contextualización y objetivos del curso	Audio de Avatar Synthesia que da bienvenida e indica sobre el curso + Infografía Notebooklm de ficha técnica del curso	10 m
Módulo 1 – Empatía y Descubrimiento	Unidad 1: cinco pilares de la Inteligencia Emocional, Empatía y Desing Thinking, Actividad reflexiva colaborativa	Infografía Genially + Tablero Padlet + Google Forms diagnóstico + pregunta de flujo condicional	25 min
Módulo2- Autorregulación y Casos	Unidad 2: Fundamentos de autorregulación, casos de mando bajo presión y simulador de decisiones	Video narrativo Canva/YouTube + simulador isEazy + juego de clasificación + Padlet de análisis	25 min
Módulo 3- Liderazgo Estratégico y ABP	Unidad 3: Liderazgo y Desing Thinking, construcción del proyecto ABP y presentación de prototipos.	Imagen interactiva ThingLink + Google Forms evaluacion formative + Galeria Padlet de proyectos	25 min
Módulo 4- Cierre de Evaluación	Unidad 4: Sintesis del recorrido y evaluación formativa	Video avatar Synthesia quien da la despedida + Cuestionario SCORM isEazy	10 min

*Fuente: Elaboración propia*

## **Paso 4: Evaluación final del módulo**

La evaluación final fue diseñada en diez preguntas integradas en isEazy, en la cual se registran automáticamente los resultados de cada oficial de policía.

### **4.3. Plataforma de Gestión de Entornos Virtuales**

#### **4.3.1. Tarea 1: Componentes que intervienen en el proceso educativo**

Componentes que intervienen en el proceso educativo de estudio

**Los estudiantes:** los participantes son oficiales de policía que se encuentran en proceso de ascenso a su inmediato grado superior, los cuales oscilan entre 150 y 200 personas por promoción, con edades que van desde 23 a 50 años, así mismo en su mayoría poseen estudios universitarios y amplia experiencia en el trabajo policial. Los oficiales provienen de distintas zonas geográficas del Ecuador, por tanto, sus realidades familiares, personales y económicas son variadas, de igual manera el uso de herramientas digitales posee un manejo nivel básico a intermedio. Es necesario considerar que la formación policial les ha permitido tener una cultura jerárquica en la que normalmente se recibe información de forma directa, razón por la cual muchos de los participantes a estos cursos de ascenso participan por el cumplimiento a un requisito de por sí establecido para ascender que por un interés propio. El reto del curso propuesto es lograr que encuentren un sentido práctico en lo que aprenden conectándolo con situaciones reales de su trabajo y permita que se involucren de una forma más genuina a las clases.

**Los docentes:** se cuenta con un equipo diverso, en donde participan especialistas en liderazgo y habilidades socioemocionales de la Academia de Estudios Estratégicos, diseñadores instruccionales los cuales se encargan de los contenidos digitales y personal técnico que gestiona la plataforma denominada Eduvirtual.

**El entorno tecnológico:** la modalidad es híbrida, pues se combinan clases presenciales en la Academia de Estudios Estratégicos en la ciudad de Quito con actividades virtuales que los estudiantes realizan en la plataforma denominada Eduvirtual. El curso tiene un formato digital que permite el acceso desde cualquier dispositivo con internet, lo que permite la conexión de los oficiales de policía desde el lugar en el que se encuentren.

**Tabla 18**

*Sesiones por Módulo, Unidad y Recursos integrados con su duración (SCORM)*

Módulo	Unidad	Recursos integrados	Duración
Módulo 0- Introducción	Presentación, contextualización y objetivos del curso	Audio de Avatar Synthesia que da bienvenida e indica sobre el curso + Infografía Notebooklm de ficha técnica del curso	10 m
Módulo 1 – Empatía y Descubrimiento	Unidad 1: cinco pilares de la Inteligencia Emocional, Empatía y Desing Thinking, Actividad reflexiva colaborativa	Infografía Genially + Tablero Padlet + Google Forms diagnóstico + pregunta de flujo condicional	25 min
Módulo2- Autorregulación y Casos	Unidad 2: Fundamentos de autorregulación, casos de mando bajo presión y simulador de decisiones	Video narrativo Canva/YouTube + simulador isEazy + juego de clasificación + Padlet de análisis	25 min
Módulo 3- Liderazgo Estratégico y ABP	Unidad 3: Liderazgo y Desing Thinking, construcción del proyecto ABP y presentación de prototipos.	Imagen interactiva ThingLink + Google Forms evaluacion formative + Galeria Padlet de proyectos	25 min
Módulo 4- Cierre de Evaluación	Unidad 4: Sintesis del recorrido y evaluación formativa	Video avatar Synthesia quien da la despedida + Cuestionario SCORM isEazy	10 min

*Fuente: Elaboración propia*

### **Evaluación final del módulo**

La evaluación final fue diseñada en diez preguntas integradas en isEazy, en la cual se registran automáticamente los resultados de cada oficial de policía.

### **Uso del entorno**

- **Información:** en la plataforma asiganda se les explicará a los oficiales de policía como esta organizada cada sesión, que actividades son las que deben realizar, los plazos y criterios de evaluación. Por otra parte toda la información del curso se centraran en el LMS designado. Se incluye el Módulo 0 el cual permite orientar al oficial en el modelo educativo que será usado.
- **Comunicación:** por un lado el curso cargado en SCORM incluye pregunta interactivas con retroalimentación directa para sus participantes, los tableros Padlet permitiran la

comunicación asincrónica metodológica entre equipos, de igual manera para la comunicación sincrónica las sesiones serán presenciales en la Academia de Estudios Estratégicos y de igual manera existirán videoconferencias complementarias las cuales funcionan como canales de respuesta inmediata.

- **Cooperación:** en el transcurso de los módulos se realizarán actividades grupales que permitan que se fomenten las relaciones dentro del equipo y replicaran la dinámica colaborativa del trabajo policial, de igual manera los tableros Padlet colaborativos construirán de forma compartida los prototipos ABP con ThingLink y la galería de proyectos entre equipos serán los principales espacios de cooperación del entorno.
- **Administración:** la plataforma institucional de la Academia de Estudios Estratégicos es Eduvirtual (Moodle) la cual constituye el entorno de implementación definitivo de esta propuesta. Para efectos del presente Plan de Titulación, el modelo fue prototipado y demostrado en Google Classroom, dado que esta plataforma permitió desarrollar y validar la arquitectura pedagógica propuesta de forma ágil y sin dependencia de permisos administrativos institucionales.

### **Recursos de Apoyo**

- **Recursos metodológicos:** el Manual del Estudiante será generado y estará disponible en el Módulo 0, en el cual se explicará el modelo pedagógico del curso, su enfoque andragógico, micro ciclos de Kolb por sesión y Design Thinking, cabe señalar que este recurso es fundamental a fin de exponer la metodología que se usará antes de iniciar con las clases.
- **Recursos documentales:** se agregarán recursos online accesibles en los que se incluyen: infografías interactivas (Genially) sobre los 5 pilares de la Inteligencia Emocional, videos narrativos en YouTube en los que se incluyen casos reales de gestión de estrés policial, imágenes interactivas (ThingLink) para el trabajo propio del prototipado ABP, y se proporcionará lecturas de Goleman, Knowles y Kolb.
- **Recursos informativos:** se comunicará por el LMS seleccionado los aspectos organizativos del curso en el cual se incluirá cronogramas, requisitos de participación, criterios de evaluación, aclarando que este canal será usado para comunicaciones institucionales y administrativas.

### 4.3.2. Tarea 2: Metodología formativa

La formación es parte del programa de ascenso para oficiales de policía. Se trabajará en metodologías activas como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y el Design thinking los cuales permiten aprender haciendo a partir de la experiencia policial que viven. De igual manera los temas de liderazgo y habilidades socioemocionales se van construyendo de forma práctica y progresiva.

Cada sesión de 60 minutos está diseñada con el fin de completar un ciclo de aprendizaje, Ciclo de Kolb en micros ciclos por sesión, las actividades asincrónicas no superarán las 2-3 horas semanales:

**Tabla 19**

*Micro-ciclo de Kolb por sesión*

Fase Kolb	Momento en sesión	Actividad concreta	Herramienta TIC
<b>Experiencia Concreta</b>	Inicio (10 min)	Caso corto real de mando policial (video)	Video en Canva
<b>Observación Reflexiva</b>	Diálogo (15 min)	Reflexión en pares o individual	Mentimeter
<b>Conceptualización Abstracta</b>	Contenido (15 min)	Breve explicación teórica o lectura del módulo SCORM en isEasy	isEasy
<b>Experimentación Activa</b>	Aplicación (20 min)	Aplicación práctica inmediata, construcción colaborativa	Padlet- ThingLink- Google Forms

*Fuente: Elaboración propia*

Antes de dar inicio al curso, se deben considerar dos situaciones pedagógicas que se deben atender obligatoriamente:

- La comunicación del modelo educativo es sumamente importante con los participantes, ya que están acostumbrados a una cultura formativa transmisiva y normativa, por lo que el cambio a metodologías activas- colaborativas podría generar resistencia, es por ello que el Módulo O del curso SCORM fue considerado un video elaborado en Synthesia el cual cumple una función orientadora.
- Los oficiales tienen pleno conocimiento del LMS que usan el cual es Eduvirtual, pero no lo han utilizado como un espacio de construcción colaborativa con herramientas

como Padlet, Mentimeter o ThingLink, por lo que la inducción es fundamental para el diseño pedagógico.

**Tabla 20**

*Sesiones por Módulo, Unidad y Recursos integrados con su duración - Google Classroom*

Módulo	Unidad	Recursos integrados	Duración
Módulo 0- Introducción	Presentación, contextualización y objetivos del curso	Audio de Avatar Synthesia que da bienvenida e indica sobre el curso + Infografía Notebooklm de ficha técnica del curso	10 m
Módulo 1 – Empatía y Descubrimiento	Unidad 1: cinco pilares de la Inteligencia Emocional, Empatía y Desing Thinking, Actividad reflexiva colaborativa	Infografía Genially + Tablero Padlet + Google Forms diagnóstico + pregunta de flujo condicional	25 min
Módulo2- Autorregulación y Casos	Unidad 2: Fundamentos de autorregulación, casos de mando bajo presión y simulador de decisiones	Video narrativo Canva/YouTube + simulador isEazy + juego de clasificación + Padlet de análisis	25 min
Módulo 3- Liderazgo Estratégico y ABP	Unidad 3: Liderazgo y Desing Thinking, construcción del proyecto ABP y presentación de prototipos.	Imagen interactiva ThingLink + Google Forms evaluacion formative + Galeria Padlet de proyectos	25 min
Módulo 4- Cierre de Evaluación	Unidad 4: Sintesis del recorrido y evaluación formativa	Video avatar Synthesia quien da la despedida + Cuestionario SCORM isEazy	10 min

*Fuente: Elaboración propia*

### **Evaluación final del módulo**

La evaluación final fue diseñada en diez preguntas integradas en isEazy, en la cual se registran automáticamente los resultados de cada oficial de policia.

### **Rúbrica de evaluación por competencias**

La rúbrica ha sido diseñada aplicando la Taxonomía de Bloom revisada (Anderson & Krathwohl, 2001).

**Tabla 21***Rúbrica de evaluación por competencias basada en Taxonomía de Bloom*

Criterio de evaluación	Nivel 1- Insuficiente (Recordar)	Nivel 2- Básico (Comprender/Aplicar)	Nivel 3- Competente (Analizar/Diseñar)	Ponderación
Reconocimiento de los pilares de la Inteligencia Emocional	Identifica los cinco pilares de la Inteligencia Emocional, pero no los relaciona con su práctica de mando.	Explica los pilares con sus propias palabras y los aplica parcialmente a situaciones policiales concretas	Diseña una estrategia de fortalecimiento de su Inteligencia Emocional basada en la teoría y en el autodiagnóstico de la Sesión 1	20%
Análisis de caso y toma de decisión	Describe el caso asignado sin argumentar la decisión alternativa propuesta	Explica la decisión alternativa e incorpora al menos un principio de autorregulación emocional	Analiza la situación desde múltiples perspectivas socioemocionales y justifica la decisión con evidencia del caso y la teoría	30%
Construcción colaborativa del prototipo	Participa en el prototipo pero su aporte no refleja comprensión del ABP ni del Design Thinking	Construye al prototipo con elementos verificables del marco AMP. Cumple el rol asignado en el equipo	Diseña soluciones colaborativas originales, estructura de prototipo en las cuatro etapas y lidera la retroalimentación entre equipos	30%
Participación y calidad de retroalimentación entre pares	Emite comentarios genéricos sin argumentación en la galería Padlet	Comenta el trabajo de otro equipo señalando al menos una fortaleza y un área de mejora específicas	Ofrece retroalimentación constructiva fundamentada en los criterios de la rúbrica en la teoría trabajada en curso	10%
Encuesta de valor percibido	No aplica niveles de desempeño	No aplica niveles de desempeño	No aplica niveles de desempeño	10%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia*

## Uso del entorno

- **Información:** en la plataforma asignada se les explicará a los oficiales de policía como esta organizada cada sesión, que actividades son las que deben realizar, los plazos y criterios de evaluación. Por otra parte toda la información del curso se centraran en el LMS designado. Se incluye el Módulo 0 el cual permite orientar al oficial en el modelo educativo que será usado.
- **Comunicación:** por un lado el curso cargado en SCORM incluye pregunta interactivas con retroalimentación directa para sus participantes, los tableros Padlet permitiran la comunicación asincrónica metodológica entre equipos, de igual manera para la comunicación sincrónica las sesiones serán presenciales en la Academia de Estudios Estratégicos y de igual manera exitiran videoconferencias complementarias las cuales funcionan como canales de respuesta inmediata.
- **Cooperación:** en el transcurso de los módulos se realizaran actividades grupales que permitiran que se fomenten las relaciones dentro del equipo y replicaran la dinámica colaborativa del trabajo policial, de igual manera los tableros Padlet colaborativos construira de forma compartida los prototipos ABP con ThingLink y la galeros de proyectos entre equipos seran los principales espacios de cooperación del entorno.
- **Administración:** el LSM que normalmente usa la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional es Eduvirtual, pero en el caso de no poder usarla se utilizara Google Classroom.

## Recursos de Apoyo

- **Recursos metodologicos:** el Manual del Estudiante será generado y estará disponible en el Módulo 0, en el cual se explicará el modelo pedagógico del curso, su enfoque andragógico, micros ciclos de Kolb por sesión y Desing Thinking, cabe señalar que este recurso es fundamental a fin de exponer la metodologia que se usara antes de iniciar con las clases.
- **Recursos documentales:** se agregaran recursos online accesibles en los que se incluyen: infografias interactivas (Genially) sobre los 5 pilares de la Inteligencia Emocional, videos narrativos en YouTube en los que se incluyen casos reales de gestion de estrés policial, imágenes interactivas (ThingLink) para el trabajo propio del prototipado ABP, y se proporcinara lecturas de Goleman, Knowles y Kolb.

- **Recursos informativos:** se comunicara por el LMS seleccionado los aspectos organizativos del curso en el cual se incluirea cronogramas, requisitos de participación, criterios de evaluación, aclarando que este canal sera usado para comunicaciones institucionales y administrativas.

### Plan de contingencia Plan B

Las herramientas del Plan B fueron seleccionadas con base a tres criterios fundamentales los cuales son: acceso gratuito sin instalación interfaz intuitiva sin curva de aprendizaje elevada y por supuesto la compatibilidad con dispositivos móviles como Android/iOS, y de igual manera se tomó en consideración el perfil tecnológico básico a intermedio de los oficiales de policía.

### Escenario 1: Baja motivación o desmotivación grupal

Si durante alguna de las sesiones sincrónicas se puede detectar apatía, poca participación o también desconexión emocional del grupo se propone activar las siguientes herramientas:

**Tabla 22**

*Herramientas para escenario de baja motivación o desmotivación grupal*

Herramienta	Uso específico en este escenario	Por qué es fácil de usar
<b>Kahoot</b>	Realizar un pequeño Quiz de 5 a 8 preguntas sobre los conceptos analizados en la sesión, lo que se quiere generar es una competencia sana y reactiva la energía de todo el grupo	Es gratuito, facil acceso sin crear un usuario, unicamente se requiere el código que se colocara en la pantalla y de igual manera funciona desde cualquier smartphone
<b>Mentimer (nube de palabras)</b>	Se presenta una pregunta abierta como: ¿Qué palabra describe tu estilo de mando hoy?, es importante mencionar que la nube visula en tiempo real genera un impacto emocional inmediati	Se requiere el código QR o enlace para participar
<b>Quizizz</b>	Es una alternativa a Kahoot para las clases asincrónicas, lo que se propone es que los oficiales completen el quiz a su propio ritmo desde sus dispositivos	Es un modo asíncrono sin necesidad de sincronización en tiempo real y permite que el docente obtenga reportes automáticos

*Fuente: Elaboración propia*

## Escenario 2: Dificultades para asimilar conceptos claves

Si el docente a detectado con los cuestionarios realizados que los conceptos no han sido comprendidos por el grupo de forma correcta se realizara lo siguiente:

**Tabla 23**

*Herramientas para escenario de dificultades para asimilar conceptos claves*

Herramienta	Uso específico en este escenario	Por qué es fácil de usar
<b>Nearpod</b>	Es una presentación con preguntas en una pizarra colaborativa que esta en tiempo real, la cual permite al docente ver ese momento que conceptos han generado confusión y así se ajustaría la explicación de los mismos	Se accede con código, no se abre cuenta alguna y es compatible con teléfonos y tablets
<b>Educaplay</b>	Se puede implementar una actividad de refuerzo como un crucigrama o talves una ruleta de palabras de los cinco pilares de la inteligencia emocional	Se puede crear con plantillas prediseñadas
<b>Padlet</b>	Es habilitado un tablero de preguntas que puede titularse ¿Qué no me quedo claro? Donde las preguntas de los oficiales quedan de forma anónima, a fin que el profesor responda en tiempo real	Es una herramienta conocida por los oficiales por lo cual no hay una curva de aprendizaje adicional

*Fuente: Elaboración propia*

## Escenario 3: Baja conectividad y fallos técnicos

Se a considerado que los oficiales de policia provienen de distintas regiones del Ecuador y es posible que puedan enfrentarse con problemas de conectividad se presentan las siguientes alternativas:

**Tabla 24**

*Herramientas para escenario de baja conectividad y fallos técnicos*

Herramientas	Uso específico en este escenario	Por qué es fácil usar
<b>Google Forms</b>	Si la plataforma LMS que se usara no esta disponible el cuestionario final se lo puede compartir por Google Forms con un enlace directo o código QR	No requiere personalizar una cuenta, es gratuito y se puede compartir el enlace por el grupo de apoyo creado

<b>Canva</b>	Las dispositivos se pueden exportar en PDF y la información puede ser compartida por el grupo de apoyo creado y correo electrónico masivo del grupo	PDF descargable
<b>WhatsApp o Telegram, creació de grupo de apoyo</b>	Es un canal de comunicación que permitira compartir información de forma directa en caso de fallas presentadas en el LMS	Herramienta que permitira que los oficiales se mantengan informados

*Fuente: Elaboración propia*

#### **Escenario 4: Refuerzo entre sesiones**

Como actividad de cierre o entre sesiones, se presenta opciones si existiera tiempo disponible:

**Tabla 25**

*Herramientas para escenario de refuerzo entre sesiones*

<b>Herramienta</b>	<b>Uso específico en este escenario</b>	<b>Por que es facil de usar</b>
<b>Quizlet</b>	Se realizaran tarjetas de memoria en las cuales se incluiran los conceptos de la Inteligencia Emocional, las etapas de Desing Thinking, las fases de ciclo de Kolb, actividad que les permitira a los oficiales practicar a su ritmo desde su dispositivo móvil	Por tener un acceso gratuito, se presenta como un tipo juego sin instalación
<b>Wordwall</b>	Se realizara actividad estilo sopa de letras relacionado a vocabulario utilizado en liderazgo	Es una plantilla lista a ser usada, los oficiales acceden desde un enlace
<b>Flip</b>	Los oficiales pueden grabar un video de 1 a 2 min desde su dispositivo respondiendo a una pregunta ¿Cómo aplicarías hoy lo aprendido en tu Unidad policial actual?	Se graba de forma directa desde el dispositivo movil y el docente puede revisar los videos en el panel de gestión respectivos

*Fuente: Elaboración propia*

#### **4.3.3. Tarea 3: Estructura de curso dentro del LMS Google**

##### **Classroom**

Al presente se presenta el temario completo del curso denominado Inteligencia Emocional y Liderazgo, el cual está distribuido en: Módulo 0 el cual detalla la Bienvenida del Curso, Sesión 1, Sesión 2, Sesión 3, Prueba Final y Conversaciones, en las cuales se indica cada uno de los contenidos, actividades y herramientas digitales que fueron utilizadas para su desarrollo, para

el acceso a esta plataforma se compartirá el código de acceso y de igual manera el vínculo correspondiente:

**Código de acceso:** **jx2ybcgj**

**Vínculo de acceso:**

<https://classroom.google.com/c/Nzk2ODg3NDI2NDAY?cjc=jx2ybcgj>

**Tabla 26**

*Módulo 0 - Manual del Estudiante*

Momento	Descripción	Herramienta
<b>Momento 1</b>	<b>Bienvenida:</b> en la cual se creo un video explicativo del curso y presentación de los docentes que estarán a cargo de cada Sesión de aprendizaje	Heygen
<b>Momento 2</b>	<b>Manual del Estudiante:</b> se da a conocer mediante presentaciones los objetivos y metodología del curso, así como también el ecosistema táctico de aprendizaje que se usara es decir Desing Thinking, Ciclo de Kolb y ABP, asi también se les explicara la transformación del curso de ascenso policial propuesta y el alcance que se busca obtener	Notebooklm y Canva
<b>Momento 3</b>	<b>Plan de Trabajo:</b> información textual del Plan de Trabajo en el que se da a conocer el contenido de cada sesión.	PDF

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 27**

*Sesión 1 - Empatía y Descubrimiento*

Momento	Descripción	Herramienta
<b>Momento 1</b>	<p><b>Experiencia Concreta:</b> se cuenta con la siguiente información para el oficial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura al Pdf en la que se incluye información de los 5 pilares de la inteligencia emocional</li> <li>• Se va a escuchar y visualizar un resumen de los 5 pilares de la inteligencia emocional</li> <li>• Se analizarán los documentos de apoyo visual “Video narrativo caso policial Código 12”</li> </ul>	PDF, Notebooklm, YouTube, Google Drive
<b>Momento 2</b>	<b>Observación Reflexiva:</b> lluvia de ideas colaborativa para identificar situaciones de aplicación de inteligencia emocional en el contexto policial.	Menti

<b>Momento 3</b>	<b>Conceptualización Abstracta:</b> evaluación de pilares de la Inteligencia Emocional	Google Docs
<b>Momento 4</b>	<b>Experimentación Activa:</b> se asigna un tablero colaborativo a fin de realizar un autodiagnóstico de inteligencia emocional individual y grupal	Google Docs
<b>Foro</b>	¿Cuál de los cinco pilares de la inteligencia emocional consideras más importante en el ejercicio policial y por qué?	Google Classroom
<b>Entregable 1</b>	Tarea en la cual se aplicarán los 5 pilares de la inteligencia emocional Se presenta una Rúbrica para la tarea	PDF

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 28**

*Sesión 2 - Autorregulación y Análisis de Casos*

<b>Momento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Herramienta</b>
<b>Momento 1</b>	<p><b>Experiencia Concreta:</b> se cuenta con la siguiente información para el oficial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura al Pdf “La Gestión del estrés en el liderazgo”</li> <li>• Se va a reproducir un video motivacional “Cómo bajar el estrés en menos de 10 minutos”</li> <li>• Se analizarán los documentos de apoyo visual “Escenarios de Gestión de estrés en contextos policiales reales” actividad con la cual se trabajara en grupos</li> </ul>	YouTube, Google Drive
<b>Momento 2</b>	<b>Observación Reflexiva:</b> se realizara el análisis de una caso y con los equipos conformados accederán a una presentación Google Slides y presentara su análisis del caso de gestión del estrés de forma colaborativa y en tiempo real	Google Slides
<b>Momento 3</b>	<b>Conceptualización Abstracta:</b> se crearon 3 escenarios de decisión bajo presión usando H5P Branch Scenario, cada escenario presenta un contexto policial real con 3 opciones de respuesta y retroalimentación diferenciada según la autorregulación emocional demostrada.	H5P Branch Scenario
<b>Momento 4</b>	<b>Experimentación Activa:</b> se realizará un cuestionario de reflexión metacognitiva	Google Forms

<b>Foro</b>	¿Cómo debe un líder gestionar el estrés en situaciones de alta presión sin afectar la toma de decisiones ni el bienestar de su equipo?	Google Classroom
<b>Entregable 2</b>	Tarea en la cual se desarrollará las estrategias prácticas para gestionar el estrés en situaciones personales o del contexto policial Se presenta una Rúbrica para la tarea	PDF

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 29**

*Sesión 3 - Liderazgo Estratégico y Prototipado ABP*

<b>Momento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Herramienta</b>
<b>Momento 1</b>	<p><b>Experiencia Concreta:</b> se cuenta con la siguiente información para el oficial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura Pdf “Desarrollo Integral: Empatía, autorregulación, liderazgo, metacognición y mejora continua”</li> <li>• Se va a reproducir un resumen denominado “Desarrollo Integral”</li> <li>• Presentación de caso policial que rediseño exitosamente la estructura de mando de su unidad policial, trabajo que se lo realizara en los grupos ya establecidos.</li> </ul>	PDF, Notebooklm, YouTube, Genially
<b>Momento 2</b>	<b>Observación Reflexiva:</b> cada equipo ya conformado accederá a su presentación de Google Slides y realizara el diagnóstico del problema operativo real que abordará en su prototipo	Google Slides
<b>Momento 3</b>	<b>Conceptualización Abstracta:</b> se construirá y experimentará de forma activa en Quizizz varias preguntas sobre ABP y Desing Thinking	Quizizz
<b>Momento 4</b>	<b>Experimentación Activa:</b> cada equipo diseñara una presentación con 5 diapositivas una por etapa de prototipo con elementos interactivos y posterior a esto se realizara una coevaluación	Google Forms
<b>Foro</b>	¿De qué manera la empatía, la autorregulación, el liderazgo y la metacognición pueden contribuir a la mejora continua en el aprendizaje, y cuál de estas habilidades consideras más importantes en tu desarrollo académico?	Google Classroom
<b>Entregable 3</b>	Tarea en la cual se reflexionará y aplicaran las habilidades de empatía, autorregulación, liderazgo, metacognición y mejora continua en el contexto académico y personal Se presenta una Rúbrica para la tarea	PDF

*Fuente: Elaboración propia*

**Evaluación Final:** se realizará una la evaluación final en Google Docs la cual constara de 12 preguntas, e integrara los aprendizajes de las tres sesiones programadas.

**Conversaciones:** las sesiones quedarán grabadas, en este espacio se adjuntaran las mismas y quedarán disponibles para revisión y consulta de los oficiales.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

**Objetivo Específico 1:** Responsabilidad social, ética y comunicación educativa en entornos virtuales.

Que, el diagnóstico realizado a través del análisis FODA, la misión, visión y valores institucionales de la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador se puso en evidencia una brecha significativa entre entre lo descrito en sus documentos y la práctica formativa real, ya que la institución proclama un compromiso explícito con la formación ética, el liderazgo responsable y la innovación pedagógica, pero los cursos de ascenso mantienen desarrollando modelos transmisivos que no permiten que se materialice estos principios en actividades concretas orientadas al desarrollo de valores, reflexión ética o responsabilidad social, pues esta contradicción interna erosiona la coherencia institucional y limita el impacto transformador que la formación debería generar en los mandos policiales.

La construcción del Código de Ética profesional para el proceso formativo permitió visibilizar que la ética no puede seguir siendo abordada como un contenido teórico aislado, al estructurarse en compromisos diferenciados con seis agentes implicados como son; participantes, familias, institución, pares, profesión y sociedad, el código permitió evidenciar que el liderazgo policial es en esencia un ejercicio de responsabilidad relacional que trasciende el cumplimiento normativo, pues esta perspectiva resulta ausente en el diseño pedagógico actual.

Así mismo, el diseño de la Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Educativa en Entornos Virtuales permitió que se constatare que la infraestructura tecnológica disponible es decir Eduvirtual la cual es utilizada por la Academia no genera por sí misma procesos comunicativos de calidad, ya que su utilización como repositorio unidireccional desperdicia el potencial interactivo y colaborativo que estos entornos ofrecen para el desarrollo de competencias socioemocionales y de liderazgo, pues la calidad comunicativa en los entornos virtuales

depende de la intencionalidad pedagógica con que se diseñan los intercambios y no de la sofisticación de las herramientas disponibles.

### **Objetivo Específico 2:** Diseño de materiales educativos digitales.

El proceso de diseño de materiales educativos digitales permitió confirmar que la ausencia de la alineación constructiva la cual se entiende como coherencia entre objetivos de aprendizaje, actividades y criterios de evaluación es uno de los problemas más profundos detectado en el modelo de aprendizaje actual, pues los cursos de ascenso definen objetivos institucionales orientados al liderazgo y la ética, pero las prácticas pedagógicas y sistemas de evaluación siguen centrados en la reproducción de contenidos normativos, lo cual ha generado una desconexión estructural entre lo que se declara y lo que realmente se enseña y evalúa.

Al incorporar el ciclo experiencial de Kolb como un organizador de las tres sesiones permitió demostrar que los oficiales como adultos con amplia trayectoria operativa aprenden de manera más significativa cuando los contenidos parten de situaciones que reconocen en su práctica profesional, ya que el análisis de casos reales de mando policial, la reflexión colaborativa en Padlet y la construcción de prototipos ABP con ThingLink generaron experiencias de aprendizaje cualitativamente distintas a las que ofrece una exposición magistral, permitiendo que se active la autoconciencia emocional y la capacidad de transferencia a contextos reales.

Las herramientas digitales gratuitas seleccionadas, accesibles desde dispositivos móviles y con un aprendizaje técnico mínimo respondió a una decisión pedagógica consciente, pues la complejidad tecnológica no debe convertirse en una barrera para el aprendizaje, lo que genera aprendizajes profundos no es la sofisticación del recurso sino la intencionalidad con que este integrada en una secuencia didáctica entendible y coherente.

### **Objetivo Específico 3:** Plataforma de Gestión de Entornos Virtuales.

Al implementar Google Classroom como entorno de demostración del modelo propuesto permitió concretarse en un espacio navegable y evaluable, pues la organización del entorno en cinco módulos que presentan un orden didáctico claro, actividades diferenciadas por momento y herramientas de seguimiento individual del progreso transformó lo que habitualmente funciona como un repositorio estático en un ecosistema de aprendizaje activo y colaborativo. La elección de Google Classroom como entorno de prototipo respondió a criterios de accesibilidad, agilidad de implementación y compatibilidad técnica con las herramientas

diseñadas, siendo la propuesta completamente transferible a Eduvirtual, la plataforma institucional de la Academia de Estudios Estratégicos, para su implementación oficial.

La estructuración de los cuatro momentos de micro ciclos de Kolb, se proyectaron a generar experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa, lo cual garantizo que cada sesión respondiera a una lógica progresiva cognitiva y emocional evitando así la fragmetación característica del modelo transmisivo. La integración de la rúbrica basada en la Taxonomía de Bloom permitio que la evaluación dejara de ser un momento terminal de comprobación memorística para convertirse en un proceso continuo de valoracion del desempeño real.

Por otra parte el plan de contingencia fue diseñado con herramientas alternativas para escenarios de baja motivación, dificultades conceptuales, fallos técnicos y necesidades de refuerzo, reflejando una concepción realista del entorno institucional policial, pues la innovación pedagógica no puede depender de condiciones ideales, si no que se debe anticipar las resistencias y limitaciones propias de un contexto de alta complejidad operativa.

### **Conclusión en relación con el Objetivo General**

El Plan de Titulación en su conjunto confirma que el modelo pedagógico tradicional de los cursos de ascenso direccionados por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador limita de manera estructural el desarrollo de competencias socioemocionales y de liderazgo que el ejercicio del mando policial contemporáneo requiere. Está limitación no responde a una carencia de recursos ni de voluntad individual de sus docentes y participantes, si no de una rutina institucional que produce esquemas formativos diseñados para un contexto operativo y social que ya no existe.

Pues la propuesta de rediseño pedagógico fundamentado en el Aprendizaje Basado en Proyectos, Desing Thinking y el ciclo experiencial de Kolb demostro ser viable, pertinente y coherente con los principios de andragogía. Al reconocer la experiencia operativa de los oficiales de policía como el principal recurso pedagógico al conectar cada actividad con situaciones reales del mando policial y al integrar el desarrollo socioemocional como un eje transversal y no como un contenido adicional, pues el rediseño propone una ruptura reflexiva con el modelo transmisivo sin desconocer las particularidades culturales e institucionales del contexto policial.

Este Plan de Titulación evidencia, que transformar la formación de los mandos policiales es una condición necesaria para convertir el servicio que la Policía Nacional brinda a la sociedad ecuatoriana. Un oficial que se le ha permitido reconocer sus propias emociones, a tomar decisiones con criterio ético bajo presión y a liderar equipos desde la empatía y la comunicación efectiva no solo es un mejor profesional, es un agente de cambio institucional con capacidad real de impacto en la comunidad a la que sirve cada día.

## **5.2.Recomendaciones**

Siendo concordantes con los hallazgos identificados y orientados a fortalecer el proceso que atiende el objetivo general, se dan las siguientes recomendaciones:

- La Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional del Ecuador debería iniciar un proceso gradual de adopción de las metodologías activas propuestas es decir: ABP, Design Thinking y ciclo de Kolb, comenzando con un plan piloto de una promoción de oficiales en la que les permita documentar resultados, ajustar el diseño y generar evidencia institucional del impacto, cabe señalar que un cambio radical y simultáneo en todos los cursos de ascenso podría generar resistencia, lo que un plan piloto bien documentado permitiría construir confianza institucional y facilitaría la escalabilidad.
- El hallazgo más consistente del diagnóstico fue que los facilitadores de ;ps cursos de ascenso son expertos en sus áreas técnicas policiales pero carecen de formación pedagógica curricular específica para educación de adultos. Sin ser atendida esta brecha cualquier diseño curricular corre el riesgo de ser aplicado de forma transmisiva, por lo que se recomienda diseñar un programa de formación continua para facilitadores que aborde principios andragógicos, diseño pedagógico con alineación constructiva, uso educativo de herramientas digitales y desarrollo de competencias socioemocionales en contextos de alta presión.
- Los currículos actuales replican la estructura de formación inicial policial sin reconocer que los participantes de los cursos de ascenso son adultos con una trayectoria profesional consolidada que requieren un abordaje pedagógico cualitativamente diferente, por lo cual se recomienda diseñar una malla curricular que equilibre los contenidos normativos indispensables con módulos explícitos de desarrollo socioemocional, liderazgo situacional, comunicación efectiva y ética aplicada al ejercicio del mando.
- La plataforma institucional Eduvirtual existe y funciona, pero es un repositorio unidireccional lo cual desperdicia su potencial, por lo cual se recomienda establecer

lineamientos institucionales claros sobre el uso pedagógico de Eduvirtual, en el cual se pueden incorporar foros de discusión activos, actividades colaborativas, seguimiento individualizado del progreso y espacios de retroalimentación formativa. La Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Educativa en Entornos Virtuales desarrollada en este Plan de Titulación puede servir como punto de partida para esta transformación.

- El diagnóstico realizado evidencio que muchos oficiales de policía en proceso de ascenso al inmediato grado superior cargan con estrés crónico, exposición a eventos traumáticos y presiones familiares y económicas las cuales condicionan su disposición para el aprendizaje. La institución no cuenta actualmente con mecanismo formales de identificación y atención a estas necesidades, por lo que es recomendable que incorporar protocolos de acogida socioemocional al inicio de cada curso, espacios de escucha activa durante el proceso formativo y criterios de evaluación que consideren el contexto personal y operativo de los participantes.
- Uno de los obstáculos más complicados que se identifico en el diagnóstico es cultural, ya que en la institución policial se valora más la continuidad y el cumplimiento formal que la innovación, pues cambiar esta percepción requiere que los altos mandos de la Academia de Estudios Estratégicos comuniquen de manera explícita y sostenida que la mejora pedagógica no es una amenaza a la disciplina institucional, al contrario es una condición para formar mandos capaces de responder con eficacia, ética y humanidad a los desafíos de la seguridad pública contemporánea.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2012). Hipotesis, metodo y diseno de investigacion. *International Journal of Good Conscience*, 7 (2).
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of education objectives*. New York: Longman.
- Aretio, L. (2001). *La educacion a distancia: De la teoria a la practica*. Barcelona: Ariel.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university*. Maidenhead: Open University Press.
- Bisquerra Alzina, R., & Perez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educacion XXI*, 10(1), 61-82.
- Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cerda, H. (1991). *Los elementos de la investigacion: Como reconocerlos*. Buho.
- Ceschi, G., Meylan, S., Rowe, C., & Boudoukha, A. H. (2022). Psychological Profile, Emotion Regulation, and Aggression in Police Applicants; A Swiss Cross-Sectional Study. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37, 962-971.
- Contreras, M. L.-S., Losada-Sierra, M., & Contreras Sarmiento, J. O. (2022). La etica policial en el marco de la etica civica y la razon cordial. *Revista Logos Ciencia & Tecnologia*, 14, 118-131.
- Ecuador, Academia de Estudios Estrategicos. (2026). Obtenido de: <https://aeepn.policia.gob.ec>
- Erikson, E. (1968). *Youth and crisis*. W.W. Norton & Company.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY: Continuum.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Nueva York: Bantam Books.
- Interior, Ministerio del. (2012). *Doctrina Policial de la Republica del Ecuador: Orden, Seguridad y Proteccion de los Derechos*. Quito-Ecuador.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. Jossey-Bass.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout in the workplace: A review of the recent literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 397-422.
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. Jossey-Bass.

- Morris, T. H. (2020). Experiential learning - a systematic review and revision of Kolb's model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064-1077.
- Nieto Rojas, J. H., Nieto Aldana, J. C., & Moreno Daza, J. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(2), 90-110.
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223-231.
- Restrepo Gomez, B. (2004). La investigacion-accion educativa y la construccion de saber pedagogico. *Educacion y Educadores*, 7, 45-55.
- Sanchez Villareal, E. S., & Valdeviezo Gorozabel, N. J. (2023). Aplicacion del Sistema de Comando de Incidentes en puestos de mando y control de la Policia Nacional del Ecuador. *INNOVACION & SABER*, 7, 37-41.
- Santofimio Fernandez, L. A. (2024). Retos superiores de la educacion policial, de cara al Proceso de Transformacion Integral de la Policia Nacional. *Opera*, 35, 121-147.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). Manual de metodologia: Construccion del marco teorico, formulacion de los objetivos y eleccion de la metodologia. CLACSO.
- Unidas, Naciones. (2011). Manual de formacion en derechos humanos para las fuerzas del orden. Naciones Unidas.

## 7. ANEXOS

**Vinculo de acceso isEazy:** <https://iseazy.com/dl/4875fc3ad86243b0ac473f13799cfc59>

**Vinculo de acceso Google Classroom:**

<https://classroom.google.com/c/Nzk2ODg3NDI2NDAY?cjc=jx2ybcgj>