



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA AVANZADA



CURSO DE ASCENSO DEL NIVEL TÉCNICO-OPERATIVOS

MÓDULO DE SEGURIDAD CIUDADANA II

CRÉDITOS

Marcelo Abelardo López Amores

Coronel de E.M.

Director Nacional de Educación de la Policía Nacional

Wilmer Guillermo Llerena Narváez

Teniente Coronel de Policía de E.M.

Director del Centro de Capacitación de la Policía Nacional

Equipo de Investigación Educativa y Estructuración

Luis Fernando Dorado Vaca

Capitán de Policía

**Analista de Cargos y Competencias Departamento de Desarrollo Institucional –
DNTH.**

Aporte al Desarrollo

Lic. Maritza Catalina Cevallos Navarrete

Sargento Segundo de Policía

Analista Pedagógica CECPOL-DNE

El contenido del presente Módulo es de carácter reservado para uso exclusivo de la Policía Nacional en el área académica, se prohíbe su reproducción total o parcial y la comercialización del mismo.

TABLA DE CONTENIDOS

Seguridad Ciudadana II.....	4
UNIDAD I.....	5
1.1. Resolución de conflictos.....	5
1.1.1. El Conflicto.	6
1.1.2. Enfoques del Conflicto.	7
1.1.3. Elementos del Conflicto	8
1.1.4. Tipos de Conflictos.....	9
1.1.5. Resolución de Conflictos.....	11
UNIDAD II.....	15
2.1. Mecanismo de Tratamiento de Conflictos.	15
2.1.1. Mediación.	15
2.1.2. Negociación.	21
UNIDAD III	27
3.1. Métodos y Técnicas de Enseñanza.	27
3.2. Andragogía	27
3.2.1. Elementos de la Andragogía.....	29
3.2.2. Características de la Andragogía.	31
3.2.3. Métodos y Técnicas Enseñanza.	31
UNIDAD IV.....	39
4.1. Planificación Educativa.....	39
4.1.1. Pasos para mejorar la Calidad Educativa.	40
4.1.2. Tipos de Planificación.	41
4.1.3. Etapas de la Planificación Educativa.....	44
GLOSARIO.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

Seguridad Ciudadana II

La sociedad en la actualidad demanda que los servidores policiales actúen con profesionalismo, capacidad y conocimiento en procedimientos, para que así su actuación este dentro del marco jurídico y en estricto respeto a los derechos humanos de las personas, lo cual se convierte en el fundamento del ser un policía profesional al servicio de la ciudadanía; razón por la cual dentro del presente módulo de estudio se abordan temáticas, que permiten a los funcionarios policiales transformarse en entes activos de cambio hacia el desarrollo, con capacidad de discernimiento, voluntad de aportar ideas y soluciones a las dificultades o situaciones que se les presenten en forma diaria en sus actividades profesionales, haciendo énfasis en lo que determina el Art. 163 de la Constitución de la República del Ecuador, en el convivir con la ciudadanía.

Como sabemos, la Policía Nacional se constituye como un pilar fundamental en el desarrollo del país, de sus instituciones tanto públicas como privadas, es por ello que institucionalmente debemos enfocarnos siempre en el objetivo de alcanzar una modernización educativa, la cual será alcanzada por medio de la capacitación continua, de la actualización del conocimiento y el desarrollo de las competencias y perfiles profesionales, la integración de planes y programas de educación, considerando además que una herramienta fundamental en la actualidad es la tecnología, la misma que siendo utilizada de manera adecuada y óptima, permitirá que los procedimientos de cada uno de los servidores policiales, se constituyan en el sustento de una correcta administración de justicia.

UNIDAD I

1.1. Resolución de conflictos

Figura Nro. 1

Resolución de conflictos.



Nota: Saludo alusión a la paz que genera la resolución de conflictos

Fuente: <https://www.ucc.edu.co/prensa/2016/Paginas/el-papel-que-juragaran-los-mecanismos-alternativos-de-solucion-de-conflictos-en-el-postconflicto.aspx>

El objetivo del estudio de mecanismos que nos permitan tratar conflictos, consiste en dar a conocer al servidor policial el rol y la importancia que tiene dentro de la resolución de conflictos comunitarios, es decir, de aquellos que se presentan a diario en el territorio de responsabilidad. Los conflictos dentro de la sociedad son innatos, propios del proceso de convivencia e interacción entre los distintos ciudadanos, donde se hace necesario emplear métodos y herramientas que permitan alcanzar soluciones, que conlleven a solventar de forma adecuada los intereses de cada individuo, esto debido a que como servidores policiales nos encontramos de forma constante en contacto con los ciudadanos, por ser los responsables de atender la seguridad ciudadana y mantener el orden público, concluyendo que una intervención policial de forma adecuada, metódica y con las herramientas necesarias permitirá resolver los conflictos que se suscitan dentro de la convivencia social.

1.1.1. El Conflicto.

Figura Nro. 2

El Conflicto



Nota: Personas discutiendo generando conflicto

Fuente: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/27solucion-de-conflictos-laborales/>

Según el diccionario de la real academia de la lengua española, se define al conflicto como una situación de lucha, desacuerdo, rivalidad u oposición entre personas o cosas, situación difícil o peligrosa. Dentro del ámbito sociológico también se lo define como un proceso de interacción social en el que se enfrentan como mínimo 2 actores.

En la interacción humana, es el síndrome de los desacuerdos entre sus propias voluntades, surge inevitablemente el conflicto. El conflicto se ha convertido en parte de la vida de cada persona, grupo y comunidad a lo largo de la historia. (Gorjon, 2015).

Como servidores policiales debemos considerar al conflicto como una oportunidad, un espacio, donde podemos interactuar, acercarnos, aprender, crecer y obtener cosas positivas, ya que al tener acercamiento a la comunidad

ayudamos a las personas a que los enfrenten y resuelvan de forma adecuada, generando en ellos el pensamiento que no debe ser visto únicamente como algo negativo.

Dentro del ámbito policial, definiríamos al conflicto como una postura en la cual dos o más individuos, los mismos que tienen intereses opuestos entran en una confrontación con el objetivo de contrarrestar, perjudicar o excluir a la parte contraria dentro de determinada situación, esto con la finalidad de hacer prevalecer sus objetivos, de tal forma que puede llegar incluso a producir violencia. Por tal razón y como servidores policiales, enfocados en nuestra misión institucional y con el fin de mantener el orden público, así como una convivencia armónica intervendríamos como facilitadores en la resolución de conflictos.

1.1.2. Enfoques del Conflicto.

Figura Nro. 3

Conflicto – enfoques.



Nota: Enfoque que se realiza para la resolución de conflictos

Fuente: <https://profesionistas.org.mx/curso-en-linea-de-resolucion-de-conflictos/>

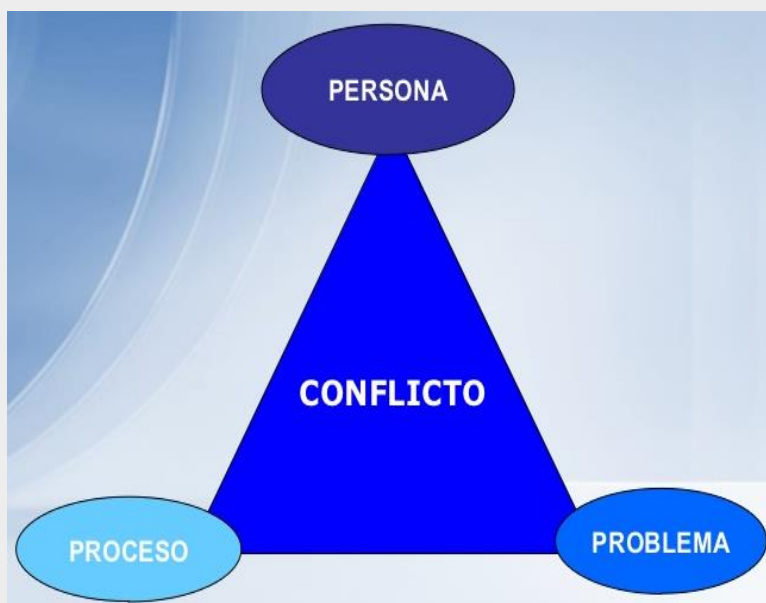
Desde que el conflicto se constituye como objeto de estudio y materia de investigación para analizar sus causas y su naturaleza, y fundamentalmente, sus formas de resolución, hasta llegar al momento actual, se han dado tres corrientes o enfoques, de los cuales los servidores policiales, en su afán de resolver problemas en la comunidad deben tener conocimiento:

1. **Enfoque Tradicional:** Para resolverlo o prevenirlo, plantea que sólo hay que atacar sus causas, que según este enfoque son la mala comunicación, la falta de franqueza y de confianza, entre otros.
2. **Enfoque de Relaciones Humanas:** Sostiene que su presencia en las relaciones humanas es un proceso natural y que por tanto es inevitable y que debemos aceptarlo como tal.
3. **Enfoque Interactivo:** El enfoque interactivo acepta el conflicto como algo natural, pero además sostiene que es conveniente fomentarlo.

1.1.3. Elementos del Conflicto

Figura Nro. 4

Elementos del conflicto.



Nota: Diagrama de elementos que conforman un conflicto

Fuente: <https://es.slideshare.net/jcfdezmx2/el-conflicto-y-sus-elementos>

Todo conflicto debe contar con ciertos elementos, estos deben ser identificados dentro de los procedimientos por parte de los servidores policiales, de tal manera que se les facilite poder resolverlos y mantener el orden y una convivencia pacífica. Dichos elementos son:

1. **Actores.** - Son aquellas personas (dos o más) que tienen intereses, opiniones o necesidades opuestas en un área o sobre algún punto de vista. Según el caso, los actores intervienen de manera directa o indirecta, es importante para el servidor policial identificar especialmente en aquellos conflictos en los que intervienen más de dos personas, a los actores principales con los cuales va a interactuar para resolver el conflicto existente.
2. **Problema.** - Es aquello acerca de lo que las personas involucradas en el conflicto difieren. Puede tratarse de un problema específico o varios en simultáneo, saber tratarlo de la manera adecuada, le permitirá al servidor policial garantizar su resolución o de ser el caso, dependiendo de la gravedad o magnitud acudir ante la instancia legal correspondiente.
3. **Proceso.** - Es la forma en la que se desarrolla el conflicto, las dinámicas y relaciones que se dan entre los actores, las demandas y responsabilidades, la predisposición para la resolución o no del conflicto, los procesos de diálogos y negociaciones y las posibles consecuencias o manifestaciones que pueden derivar de la falta de consenso.

1.1.4. Tipos de Conflictos

El servidor policial debe aprender a identificar el tipo de conflicto que va a tratar, es por eso que además de los elementos del mismo, es necesario que conozca los diferentes tipos de conflicto que existen.

1. **Conflictos Intrapersonales.** - Se dan en el interior de una persona consigo misma. Generalmente, ocurren por la disonancia entre el sentir, el pensar y el hacer.

2. **Conflictos Interpersonales.** - Se dan entre dos o más personas, los participantes tienen prejuicios entre sí y suelen estar unidos por lazos más estrechos, muchas veces el origen de estos conflictos tiene relación con factores emocionales. Pueden ser: unilaterales, cuando solo una de las partes tiene una queja o disputa con otra; o bilateral, cuando las dos partes quieren algo.
3. **Conflictos De Grupo.** - Se dan cuando el problema se origina entre grupos de personas por diversos motivos.
4. **Conflictos Ideológicos.** - Se enfrentan personas o grupos con posturas ideológicas o políticas opuestas, o que defienden intereses distintos. Las diferencias de las posturas suelen ser muy claras y en algunos casos pueden convertirse en conflictos armados si una o las dos partes tiene o pretende el poder.
5. **Conflictos Religiosos.** - Se enfrentan diferentes sectores dentro de un mismo culto o miembros de diferentes cultos que se oponen entre sí. Las pugnas tienen que ver con la interpretación de las escrituras correspondientes o las doctrinas que se elige adoptar. Estos conflictos tuvieron desenlaces violentos a lo largo de la historia.
6. **Conflictos Políticos.** - Se enfrentan bandos o sectores que intentan obtener el poder político, económico y territorial de un Estado. En algunas ocasiones, los conflictos políticos desencadenan guerras civiles o conflictos armados entre países.
7. **Conflictos Armados.** - Se enfrentan grupos que suelen ser militares o paramilitares que pretenden obtener el poder, territorio o recurso disputado a la fuerza.
8. **Conflicto Laboral.** - Ocurre cuando en el ambiente laboral una persona vive divergencias frente a sus jefes o entorno en general.

- 9. Conflicto de Valores.** - Ocurre cuando existe una incompatibilidad o diferencias en la forma de creer o actuar en las personas.

1.1.5. Resolución de Conflictos.

Figura Nro. 5

Conflicto – resolución.



Nota: La paz como generadora de resolución de conflictos

Fuente: <https://www.tutellus.com/negocio/desarrollo-empresarial/resolucion-de-conflictos-24552>

La resolución de conflictos se conoce como el conjunto de técnicas y métodos planteados para permitir a las partes en conflicto, la toma de decisiones que les permitan alcanzar soluciones válidas. Las mismas que se caracterizan por ser utilizables en instantes en que el conflicto lo requiere, además de su manejo, instrumentos que permitan a las partes llegar a acuerdos con los que puedan alcanzar la satisfacción de sus intereses.

1. Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos.

Denominamos "Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos" a una gran gama de herramientas utilizadas para solucionar conflictos sin necesidad de acudir al litigio judicial. Los principales métodos son: la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, estos métodos deben ser adoptados por parte del servidor policial, con la finalidad de utilizar el más adecuado dentro sus procedimientos, considerando siempre que el resultado debe estar enfocado a dar el mayor beneficio posible a la o las partes del conflicto.

a. La Negociación. - Es voluntaria, informal, directa y permite a las partes tener control sobre el proceso y la solución (Sin ayuda o facilitación de terceros).

b. La Mediación. - Se ha definido como un procedimiento no adversario, en el cual un tercero neutral facilita la comunicación y ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable.

c. La Conciliación. - Supone avenimiento entre intereses contrapuestos; es armonía establecida entre dos o más personas con posiciones divergentes.

d. El Arbitraje. - Se ha definido como un procedimiento mediante el cual las personas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios árbitros las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir en materias de su libre disposición conforme a derecho.

2. El Rol del Liderazgo en la Resolución de Conflictos.

El servidor policial en su rol de líder, debe tener la capacidad para saber diagnosticar un conflicto, hacer un pronóstico de cómo terminará la situación y de tomar las medidas pertinentes hasta que el problema desaparezca.

Así mismo debe saber interpretar los signos que el día a día le aporta para descubrir donde hay conflictos o donde se puede o pueden generar, esto enfocado mediante una visión prospectiva y actuando con proactividad.

Las habilidades básicas para un líder en la resolución de conflictos son:

- Capacidad de observación.
- Capacidad de interpretación
- Capacidad de intuición.

El servidor policial, al constituirse como un líder por excelencia y luego de haber adquirido el conocimiento necesario en resolución de conflictos, estará en la capacidad de poder gestionar un problema menor que pueda llegar a presentarse en la comunidad, para esto además, debe realizar un análisis previo de la situación y determinar si por su dimensión, es o no necesaria la intervención de los órganos de administración de justicia o de quien tenga la competencia y jurisdicción para intervenir, en cuyo caso, se convertirá en canal que permita resolver el conflicto.

3. Solución de un Conflicto.

Existen ciertos pasos o criterios que se deben tener en cuenta para trabajar en miras a la resolución de un conflicto, estos pasos le permitirán al servidor policial gestionar de mejor manera su actuación en la resolución de los problemas que a diario experimenta en el cumplimiento de su deber para con la comunidad.

a. Reconocer la situación. - Conocer a las partes implicadas y la raíz del conflicto. Determinar qué es aquello que genera disputa, cuáles son sus causas.

b. Buscar alternativas. - Una vez entendido el conflicto y sus partes, es importante analizar qué se puede hacer para intentar llegar a un

acuerdo. Este punto generalmente implica alguna renuncia o aceptación de las opiniones diferentes.

- c. Proponer soluciones.** - Entablar y proponer la comunicación con las partes involucradas para debatir acerca de las posibles opciones o resoluciones. En algunos ámbitos, esta instancia es conocida como de negociación y se puede contar con un mediador que oficie de intermediario entre las partes.
- d. Escuchar.** - Es recomendable adoptar una actitud de escucha y recepción para conocer el punto de vista del otro y las posibles alternativas de acción que pueda proponer.
- e. Lograr el consenso.** - El objetivo final de este proceso es que entre ambas partes encuentren aquella alternativa que beneficie y perjudique en igual o similar medida a ambas.

UNIDAD II

2.1. Mecanismo de Tratamiento de Conflictos.

El servidor policial con la finalidad de poder desempeñarse de forma adecuada y profesional, debe tener un conocimiento claro sobre mecanismos para tratar y resolver un conflicto, siendo muy importante, ya que por medio de estos y de su correcta aplicación, podrá lograr que dentro de un conflicto las partes puedan llegar a definir una decisión conjunta.

2.1.1. Mediación.

Figura Nro. 6

La mediación.



Nota: La mediación entre personas como alternativa a la resolución de conflictos

Fuente: <https://es.123rf.com/imagenes-de-archivo/mediacion.html>

Según el diccionario de la real academia de la lengua española, se define a la mediación como el procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos en el que interviene un mediador para tratar de aproximar los

puntos de vista de las partes en conflicto de modo que les permita alcanzar un acuerdo.

Se debe concebir a la mediación como una manera alternativa de solucionar conflictos en la que actúa una tercera persona imparcial, cuya función es la de abrir la puerta al diálogo entre las partes en divergencia. El objetivo final será llegar a un acuerdo en base a los intereses de todos los involucrados. Este acuerdo puede tener el similar valor jurídico que un dictamen emitido por un juez. Es preciso considerar que la mediación es un proceso voluntario y consciente, es decir que no se puede exigir a nadie a mediar, sino que debe ser por mutuo acuerdo.

La mediación permite la aplicación de dos conceptos fundamentales:

- Capacidad que tiene todo ser humano para tomar decisiones.
- Oportunidad de utilizar el diálogo como herramienta

La mediación dentro del ámbito policial, pretende instaurar una nueva orientación en las actividades cotidianas de la seguridad. Se postula como una alternativa irreversible frente a las corrientes clásicas de la imposición de la pena. La transformación política y social en las comunidades, requiere de nuevas formas de acción operativa para satisfacer la seguridad pública. La mediación policial es viable y factible para la reconstrucción de relaciones interpersonales e intergrupales que fortalece el capital social, previniendo las conductas antisociales. La mediación policial supone un nuevo protocolo de intervención más proactivo que reactivo, que atiende y entienda las diferencias de la comunidad, pero con énfasis a la cultura del dialogo y sana convivencia. Steele Garza, J. (2018).

1. El Mediador.

Persona que intermedia o procura acuerdos para resolver controversias o conflictos entre partes. Es un tercero neutral que facilita la comunicación de las partes para que lleguen a un acuerdo mutuamente

satisfactorio, no tiene poder sobre las partes ni sobre el resultado final de la mediación.

El servidor policial por su relación directa con la comunidad, en el desarrollo de sus diferentes actividades, presta colaboración en situaciones que se generan debido a la convivencia social, evidenciando dificultades, controversias, disputas, en las cuales, en la mayoría de casos realiza las veces de un mediador, con la finalidad de generar un bienestar entre las partes que se encuentran en conflicto y cumplir con su misión de mantener el orden público.

Figura Nro. 7

El mediador.



Nota: El mediador como garante para la resolución de conflictos

Fuente: <https://resuelveahora.wordpress.com/2015/11/19/en-que-consiste-la-mediacion-terapeutica/>

a. Cualidades del Mediador

La persona que cumpla las funciones de mediador dentro de la resolución de un conflicto, debe poseer ciertas cualidades que le

permitirán desempeñarse de forma adecuada, cualidades que un servidor policial presenta y lo convierten en un mediador en las circunstancias que lo ameritan.

Entusiasta	Honesto	Asertivo	Comunicativo	Analítico
Imparcial	Creativo	Observador	Prudente	Tolerante
Capaz de no Involucrarse		Firme	Objetivo	Capacidad de Escucha

b. Funciones del Mediador.

- Facilitar la discusión, el intercambio de ideas, el diálogo con respecto.
- Motivar y apoyar a las partes para que ellos mismos dialoguen y encuentren soluciones.
- Ayudarles a descubrir opciones de solución.
- Animar la participación activa de las partes.

c. Herramientas del Mediador.

- **Escucha Activa.** - La escucha activa consiste en una forma de comunicación que demuestra al hablante que el oyente le ha entendido. Existen varios niveles de escucha que se pueden emplear dependiendo de que del nivel de entendimiento.
- **Preguntas.** - Permiten encontrar cual es el fondo de los intereses, existen varios tipos de preguntas:
 - **Lineales:** intentan recabar información. Ej.: por qué?, para qué?.
 - **Circulares:** las que se hace a uno y generalmente termina en el otro.

- **Reflexivas:** son preguntas que atacan a los sentimientos, son condicionales. Ej. Qué pasaría si.
 - **Estratégicas:** las que van directamente a la proposición de un acuerdo.
-
- **Parafraseo.** - Consiste en resumir lo que ha dicho. Si alguna parte nos ha llamado la atención, podemos resaltar las palabras que más nos han impactado. Es una forma de dirigir la conversación, porque el hablante va a ampliar la información sobre lo que hemos subrayado.
 - **Replanteo.** - El replanteo es una pregunta que se hace entre las dos partes la misma que trata de satisfacer los intereses de las partes.

2. Tipos de Mediación

Figura Nro. 8

Tipos de mediación.



Nota: Los tipos de mediación para la resolución de conflictos

Fuente: <https://mediador.info/tipos-mediacion/>

a. Por el mediador:

- **Un mediador.** - La forma más común de desarrollar una mediación en la cual el mediador cumple con todas las funciones a él designadas.
- **Más de un mediador.** - Varía de acuerdo a la complejidad del caso que se someta al proceso de mediación, al grado de participación o de beligerancia de las partes y a la experiencia del mediador principal. Siempre deberá haber un mediador que será el líder y el encargado de coordinar el trabajo en equipo.
- **Equipo Interdisciplinario.** - En los casos en los que los conflictos suscitados requieran de la intervención de diversos especialistas en algunas profesiones.

b. Por las partes intervinientes:

- **Bilateral:** Participación de dos partes, solicitante e invitado.
- **Multilateral:** Solicitante, invitado, pero cualquiera de las partes puede representar a dos o más involucrados.
- **Asistida:** tanto en la bilateral como en la multilateral la mediación puede asistir con asistencia técnica el mismo que no necesariamente puede ser el mediador sino un perito.
- **Con observación:** participa un observador, el cual podrá asistir previa autorización de las partes únicamente si las partes están de acuerdo que se lo haga.

3. Finalización de una Mediación.

La gran ventaja que presenta el acuerdo de mediación frente a otros métodos de resolución de conflictos, es que al contenido del acuerdo llegan los propios interesados, ayudados por el mediador, por sí mismos y lo adoptan sin que se lo imponga o sugiera una tercera persona, ajena totalmente a la problemática que les afecta. Se trata de una “solución a su medida” acordada por las partes voluntariamente, de ahí su efectividad y alto índice de cumplimiento.

Figura Nro. 9

Finalización de una mediación.



Nota: Resultado de la mediación es la paz luego del conflicto

Fuente: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-mediacion-alternativa-para-fomentar-el-dialogo-medico-paciente>

El servidor policial, dentro de sus diversas actividades contribuye en la resolución de conflictos que se generan en la sociedad, esto por medio de sus cualidades innatas, preparación, formación, conocimiento, que le brindan la capacidad de constituirse como mediador y de finalizar una mediación de forma satisfactoria, incluso en el caso de no llegar a un acuerdo mediante su ayuda, puede guiar a la comunidad para que acuda ante las instancias correspondientes que les permitan alcanzar un acuerdo mediante los mecanismos legales que satisfagan sus necesidades.

2.1.2. Negociación.

La negociación es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cuál dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo.

Es un proceso en donde los interesados en llegar a un acuerdo sobre un asunto en particular, intercambian información, promesas y aceptan compromisos formales.

Figura Nro. 10

Negociación.



Nota: La negociación como alternativa a la resolución de conflictos

Fuente: <https://economipedia.com/definiciones/negociacion.html>

En este sentido, la negociación se suele dar en forma de diálogo entre las partes, en donde cada uno tiene interés en lo que la otra parte tiene o puede ofrecer, pero no está dispuesto a aceptar todas sus condiciones. De esta forma, cada parte busca que la otra ceda en algo su postura para poder llegar a un punto de acuerdo aceptable por ambos.

Es así que la negociación policial permite parar el nivel de los conflictos, en razón que, por medio de él, los implicados favorecen la solución del conflicto interviniendo de forma simultánea, así, el policía se convierte en un facilitador, en un canal de diálogo dentro del procedimiento lo cual permite que las partes alcancen un acuerdo.

1. Variables de la Negociación.

Base de toda buena negociación es tener presente una serie de variables que pueden ser ubicadas en tres grandes grupos, íntimamente relacionados:

a. El Poder. - Entendido como un concepto neutral, no moral o inmoral, no ético ni antiético, puede ser definido como la capacidad o habilidad de hacer que se hagan las cosas, de ejercer control sobre gente, acontecimientos, situaciones y sobre nosotros mismos.

El balance de poder relativo de las partes favorece un proceso equilibrado de negociación, donde ninguna de las partes pueda percibirse como más poderosa y afectar el proceso de negociación. Si existe un desequilibrio moderado podría impulsar a la parte en desventaja hacer el mejor uso de sus recursos de negociación. Si el poder de negociación está equilibrado o tiene un moderado desequilibrio, se mejorarán las posibilidades de un acuerdo exitoso. Si hay un desequilibrio grande, las posibilidades de éxito de la negociación serán menores.

b. El Tiempo. - Entendido también como un concepto neutral, el tiempo es una variable fundamental al momento de negociar. Debemos tener en cuenta de que manera el paso del tiempo afecta al proceso de negociación. Las posibilidades de éxito en la negociación se incrementarán en la medida en que las dos partes perciben que disponen del tiempo necesario para llevar a cabo la negociación, por tal razón si se percibe lo contrario, las posibilidades de éxito pueden verse reducidas. Muy importante a tomar en consideración es que, si solo una de las partes percibe que no dispone de tiempo necesario para la negociación, su poder relativo se reducirá, si la otra parte se da cuenta de ello.

c. La Información. - Representa el “punto clave” de la negociación. Ese listado de datos, cifras, criterios, comentarios, análisis o conceptos

sobre nuestros “adversarios” o sobre nosotros mismos, resulta fundamental al momento de negociar, sin embargo, hay que analizar y verificar si le damos esa importancia a la información, si contamos con la información precisa, y si la información que tenemos es necesaria para negociar.

2. Tipos de Negociación.

Existen dos formas de aproximarse a una negociación:

a. La Negociación Distributiva. - Busca esencialmente el beneficio propio, aún a costa del perjuicio de la contraparte. Este tipo de negociación está basada en posiciones e ignora, normalmente, los intereses que pueden encontrarse detrás.

b. La Negociación Colaborativa. - Separar a la gente del problema. Enfocarse en los intereses y no en las posiciones. Crear opciones múltiples enfocadas a la ganancia mutua. Buscar que el resultado esté basado en estándares objetivos.

3. Posiciones e Intereses.

a. Posiciones.

Entendemos por posiciones la expresión visible del conflicto que presenta una de las partes, las posiciones son evidentes y, por tanto, fácilmente identificables, se expresan libremente, se repiten una y otra vez con insistencia.

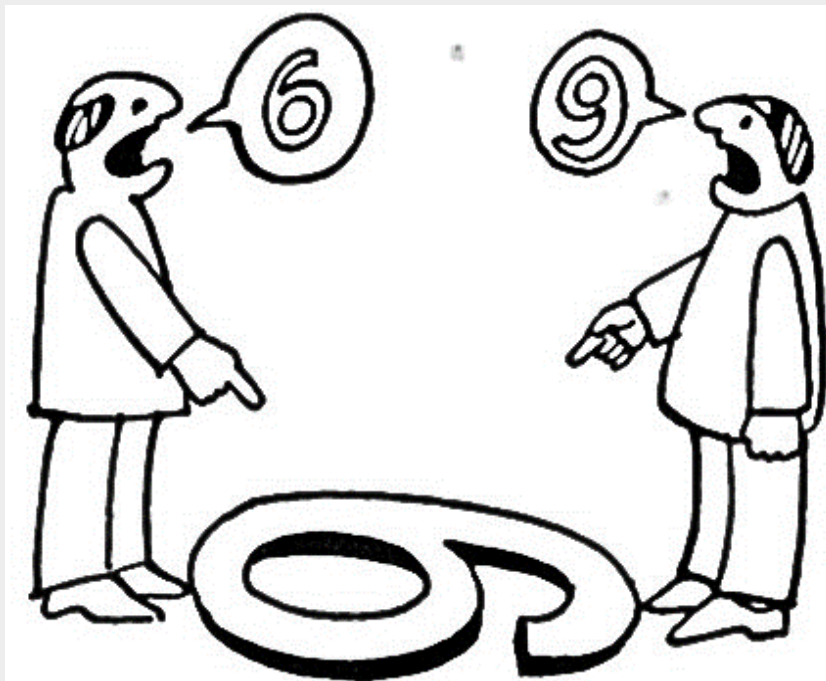
Características de las Posiciones:

- Aspecto manifiesto del conflicto.
- Adversariales.
- Radicales u opuestas.
- Rígidas.

- Sordas.
- Las partes buscan satisfacer sus necesidades y no piensan en las otras.

Figura Nro. 11

Posiciones.



Nota: Diferentes perspectivas de ver una situación que genere un conflicto

Fuente: <https://dosmasdos.com.ar/2017/09/negociacion-posiciones-o-intereses/>

b. Intereses.

Entendemos por intereses las necesidades o los deseos que subyacen detrás de esa posición visible y que, por lo general, se encuentran ocultos, no son evidentes. Se mantienen reservados, no se expresan con libertad, en ocasiones, pueden estar ocultos para el mismo individuo que no es consciente o no es capaz de discernir los motivos básicos que lo impulsan.

Características de los intereses:

- Son el fondo del conflicto.
- Son el verdadero motivo del conflicto.

- Es lo que se debe resolver para evitar conflictos más graves.

Tipos de Interés:

- Compartido. - Interés que las partes tienen en común. Es beneficioso para ambas partes.
- Opuesto. - Interés de una parte en conflicto con el interés de otra. Se excluyen.
- Diferente. - Interés no opuesto sino solo distinto. Fuente de intercambio para mutuo beneficio.

Figura Nro. 12

Intereses.



Nota: El negociador como intermediario para satisfacer los intereses de las partes

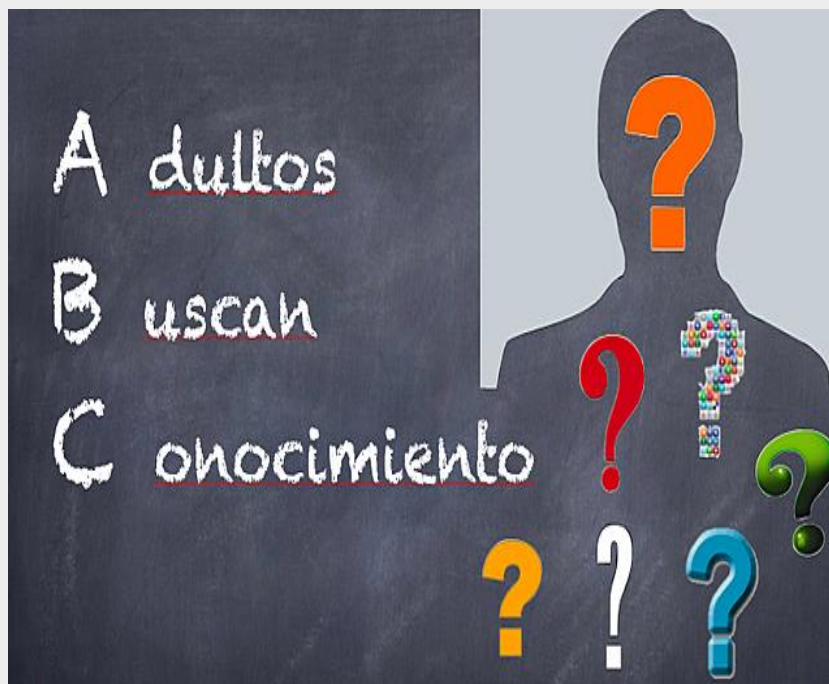
Fuente: <https://draorce.wordpress.com/analisis-del-modelo-de-negociacion-de-la-escuela-harvard-ii>

UNIDAD III

3.1. Métodos y Técnicas de Enseñanza.

Figura Nro. 13

Andragogía.



Nota: Andragogía como generador de conocimiento en los adultos

Fuente: <http://jeanzapata.blogspot.com/2014/04/todo-sobre-andragogia.html>

3.2. Andragogía

Andragogía es toda aquella actividad intencional y profesional que aspira a cambiar a las personas adultas. Ger, Van Enkevort. (1987).

La Andragogía dentro del ámbito policial se constituye como una ciencia muy importante, esto debido al contacto permanente que todo miembro policial tiene con la comunidad, especialmente en el servicio preventivo, en donde frecuentemente se incluye a la educación como herramienta principal para llegar al ciudadano, aplicándola dentro de actividades de Policía Comunitaria tales como: asambleas comunitarias, capacitaciones, etc., a las cuales asisten generalmente personas

adultas, con las cuales el servidor policial se interrelaciona, con la finalidad de tomar medidas, acciones, ejecutar proyectos, entre otros, que permitan mejorar el servicio policial y la seguridad, tomando en cuenta que para poder generar un impacto y comprensión por parte de las personas, se debe aplicar métodos y técnicas de enseñanza enfocadas a personas adultas, con lo cual se logrará captar la atención y la predisposición de la ciudadanía de participar en eventos que beneficien los procesos de seguridad, por tal razón es muy importancia que el servidor policial conozca la Andrología y la aplique dentro de ámbito laboral.

En su significado más simple, la Andragogía es la guía o conducción, de un conjunto de técnicas de aprendizaje o enseñanzas, donde los aprendices son los adultos; es la contraparte de la pedagogía, que es la orientación o enseñanza a niños. El modelo a seguir de la educación andragógica, se basa en las exigencias del adulto, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exigiendo más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, dependiendo de la manera de la enseñanza, la experiencia y la interacción grupal, aplicando de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil. Adrián, Yirda (2021).

El adulto posee cuatro características importantes para el aprendizaje andragógico; la motivación, la perspectiva personal de lo que va aprender, la experiencia y la disponibilidad de aprender; llegando así al ciclo final del aprendizaje; adquirir experiencia, saber reflexionar, llegar a una conceptualización y al final la aplicación de lo aprendido. Adrián, Yirda (2021).

Figura Nro. 14

Andragogía



Nota: Componentes principales de la Andragogía.

Fuente: Propia

Entendida la Andragogía, como la ciencia que se encarga de la organización de los conocimientos en los adultos, así como la guía o conducción, conjunto de técnicas de aprendizaje o enseñanzas, puede ser utilizada y aplicada por parte del servidor policial dentro de sus actividades, especialmente en aquellas en las que se relaciona directamente con la comunidad, la aplicación de técnicas de aprendizaje – enseñanza, le permitirá alcanzar de mejor forma los objetivos planteados en temas de seguridad.

3.2.1. Elementos de la Andragogía.

Knowles (1998) plantea en su teoría andragógica, que los adultos aprenden mejor en ambientes informales, cómodos, flexibles y apacibles. Por lo tanto, define los siguientes elementos como pautas a tener en cuenta en la realización de toda actividad de carácter educativa que debe caracterizarse por:

1. Fijar un clima cooperativo de aprendizaje.
2. Realizar un diagnóstico de las necesidades y de los intereses del adulto.

3. Formular los objetivos basándose en las necesidades y los intereses diagnosticados.
4. Diseñar las actividades secuenciales para alcanzar los objetivos.
5. Ejecutar el diseño seleccionando métodos, materiales, y recursos.
6. Ser vivencial, activo, actualizado, participativo, interesante y práctico.

Knowles (1998) realizó estudios que permitieron conocer el proceso de enseñanza-aprendizaje del adulto; una educación que se centra más en el crecimiento individual del estudiante puesto que en el trabajo con adultos no se trata de llegar con nuevos conocimientos sino de identificar que saben acerca de un tema para así complementar la información y de esta forma dar elementos para que el adulto pueda cambiar aquellas ideas falsas que ha manejado por mucho tiempo. Dado a lo anterior Knowles (1998) estableció un conjunto básico de principios para la enseñanza en adultos que se tuvieron en cuenta para el diseño e implementación de la estrategia didáctica aplicada al grupo de estudiantes adultos de la práctica pedagógica.

Dichos principios se consolidan en:

1. El profesor ayuda a cada estudiante a diagnosticar las lagunas entre sus aspiraciones y su grado presente de desempeño.
2. Ayudar a los estudiantes a identificar los problemas cotidianos que enfrentan, debido a la acumulación de experiencias.
3. Proporcionar los materiales adecuados.
4. Aceptar a cada aprendiz como una persona valiosa y respetar sus sentimientos e ideas.
5. Trabajar relaciones de confianza y amabilidad entre los estudiantes, comprometiéndolos en actividades cooperativas.
6. Ayudar a los estudiantes a explotar sus propias experiencias como recursos para el aprendizaje por medio de la discusión.
7. Ayudar a los estudiantes a aplicar el aprendizaje nuevo a sus experiencias de vida.
8. Medir el progreso hacia los objetivos de aprendizaje.

3.2.2. *Características de la Andragogía.*

1. **Autoconcepto.** - Necesidad psicológica para ser auto-dirigidos.
2. **Experiencia.** - Cúmulo de experiencias que son los recursos del aprendizaje.
3. **Prontitud en aprender.** - Disposición para aprender y responder a las necesidades sociales.
4. **Orientación para aprendizaje.** - Orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes.
5. **Motivación.** - Desarrollo de autoestima, recompensas (aumentos salariales, ascensos).

3.2.3. *Métodos y Técnicas Enseñanza.*

Todo facilitador debe preocuparse por conocer y manejar de forma adecuada los medios necesarios para el intercambio de ideas y conocimientos. Es indispensable saber cuál de estos canales sería el más efectivo en un momento determinado, ya que debemos tomar en cuenta los factores que intervienen en el proceso. Tanto el facilitador como los acompañantes hacen uso de estos medios para lograr así un aprendizaje eficaz y resultados óptimos en la enseñanza.

Métodos y técnicas, ambos términos están relacionados; son elementos indispensables para la enseñanza. Las técnicas son los medios que se utilizan para obtener un mayor aprendizaje y los métodos a su vez se orientan al ordenamiento de los procesos de aprendizaje para llegar a un fin determinado.

1. **Rol del Facilitador y los Participantes.**

La teoría y la praxis Andragógica, permiten el desarrollo de un ser humano capacitado y sensibilizado, por tal razón el aprendizaje se transforma en una interacción de iguales, donde el facilitador orienta al que aprende, y facilita la información que el participante habrá que utilizar para el incremento de sus experiencias en una actividad determinada.

Se trata entonces, de una relación de ORIENTACION – APRENDIZAJE, con la cual surgen dos roles principales: el facilitador y el participante. En este caso el servidor policial al aplicar técnicas y métodos propios de la Andragogía dentro de sus diversas actividades realiza las veces de facilitador, mientras que el ciudadano con el cual se relaciona, se constituye como el participante dentro del proceso y es a quien va dirigido el conocimiento.

a. El Facilitador.

Su función primordial es, orientar, ayudar y facilitar los procesos que tienen lugar en quien realiza un aprendizaje.

- Estimula el desarrollo, pro-actividad y el sentido de autogestión en el participante, en lo que respecta al proceso de aprendizaje y crecimiento personal.
- Su desempeño profesional, estimula en el participante, el espíritu analítico, crítico y creativo, para la transformación y mejoramiento de su entorno.
- Establece una relación horizontal con el participante, es decir, están en el mismo plano de interacción.

b. El Participante.

- Participa en el proceso de aprendizaje como un agente activo en el cual se encuentra involucrado.
- Es un sujeto activo en la dinámica universitaria, en el ejercicio de sus deberes y goce de sus derechos y el respeto colectivo.
- Su opinión es válida y se le respeta en un contexto de discusión de la colectividad universitaria.

2. Métodos de Enseñanza.

a. Método de Entrenamiento Mental.

Este método se conoce también como ejercicio mental, fue desarrollado para el entrenamiento deportivo tratando de aplicarlo a las facultades mentales, y por esa razón fue bautizado como entrenamiento mental.

La base de este método es que el cerebro consiste de articulaciones, músculos y nervios que pueden ser entrenados como el cuerpo. A pesar de que su nombre, sugiere que este método nos enseña a pensar; en realidad trata de preparar a las personas para que puedan con eficacia realizar las etapas de la actividad humana, que comprende desde el conocimiento a la acción.

Es uno de los pocos métodos que fueran hechos precisamente para la educación de adultos. Siendo el objetivo principal desarrollar en las actitudes activas que le permitan integrarse a su medio ambiente y mejorarlo.

b. Método Didáctico o Magistral

La lección magistral, también llamada clase magistral, es un método docente que básicamente consiste en la transmisión de información (o conocimiento) por parte del profesorado al alumnado de forma unidireccional. Dicho de otra forma, el profesor habla y el alumnado escucha (o intenta escuchar).

c. Método Magisterial.

Este método está basado en la teoría que podemos enseñar a otros lo que sabemos por explicación oral. El facilitador logra esto buscando la mejor forma de explicar con claridad y secuencia lógica. La comunicación de este método es del facilitador al participante sin intervención del segundo, siendo este el lado negativo ya que mantiene al alumno en un estado pasivo y receptivo. En otras

palabras, como el facilitador está hablando y el participante escuchando, este no puede determinar si en realidad se está aprovechando la información que se le está presentando.

d. Método Demostrativo.

Este método pretende desarrollar ciertos reflejos que le permiten actuar con rapidez y competencia en situaciones comunes de la vida, es decir, que posea un “Saber - Hacer” haciendo que el participante adquiera ciertos hábitos. Este método puede presentarse como el método del reflejo condicionado que produce una señal externa, respondiendo a la reacción que adquiera durante el curso de formación. En este método no entra en juego la inteligencia, sino el automatismo y la infraestructura nerviosa. El facilitador muestra y explica, el alumno mira, escucha y después aplica sus nuevos conocimientos.

e. Métodos Interrogativos.

El Facilitador habla y hace las preguntas; el participante escucha, contesta y descubre. Este método se aplica por lo general en forma de lectura interrogativa y sistematización moderna de la enseñanza programada.

f. Método del Caso.

Este método de caso es parte de la trama humana y su complejidad, los cuales influyen varios factores los cuales son:

- Psicológicos
- Sociológicos
- Técnicos
- Profesionales
- Morales

Considerando todos los elementos se puede entonces deducir que no basta con el saber teórico el cual aprendemos en los centros

educativos, sino el saber aplicar nuestra sabiduría a solucionar verdaderos problemas que se presentarán en la vida diaria.

En este método el facilitador tiene la misión de regular la fuerza de cambio en el grupo, despertar el interés y el entusiasmo para lograr producir la vitalidad del mismo. La interacción del grupo se da cuando cada uno escucha y es escuchado, de tal manera que las ideas fluyen y evolucionan por la estimulación interpersonal, completándose, modificándose, aclarándose y hasta surgiendo nuevas ideas. Este método conduce al grupo a una mejor visión de la realidad, despojándolos de los prejuicios y enseñándoles a reconocer la importancia de las situaciones reales, a no confiar en las primeras opiniones y juicios.

g. Método Expositivo.

Es promover o dar una explicación de información de datos hechos, ideas, etc. Para llegar a cabo la exposición se utiliza la técnica de exponer (decir) y explicar.

h. Método de Inquirir.

Consiste en envolverse en la búsqueda, haciéndose preguntas, buscando información, para llevar a cabo una investigación. Este método requiere que el estudiante esté activamente envuelto en el aprendizaje. Crea motivación, desarrolla la imaginación y la curiosidad para ir luego en una búsqueda.

i. Método de Acción o Actividad.

Este método abarca muchos aspectos de vida y aprendizajes, es un conjunto de estrategias que permite al estudiante aprender de las experiencias directas.

Definido estos principales métodos de enseñanza, el servidor policial deberá determinar cuál de ellos aplicar, esto con la finalidad

que por medio de método escogido se alcance y fortalezca la relación con la ciudadanía, a través de la ejecución de actividades policiales esenciales que faciliten a la ciudadanía receptar el conocimiento que el servidor policial tiene interés que las personas conozcan, permitiendo de esta manera que el trabajo efectuado genere mejores resultados.

3. Técnicas de Estudio.

a. Técnicas de Estudio para Observar. - Esto implica entre otras cosas, atender, fijar, concentrarse, buscar datos, elementos u objetos determinados previamente.

- Auto – observación, Auto – registro, Auto – biografía.
- Curriculum vitae
- Observación directa, Observación indirecta
- Entrevistas
- Cuestionarios
- Búsqueda de datos

b. Técnica de Estudio para Analizar. - Consiste en destacar los elementos básicos de una unidad de información. Implica también, comparar, subrayar, distinguir, resaltar. Según la manera de percibir la información que nos llega podemos resaltar diferentes tipos de análisis:

- Pautas de anotación
- Toma de apuntes
- Análisis textuales
- Subrayado lineal
- Análisis estructural
- Análisis visual

c. Técnicas de Estudio para Ordenar. - Ordenar, es disponer sistemáticamente de un conjunto de datos, a partir de un atributo

determinado. Esto implica también, reunir, agrupar, listar. Según los requisitos podemos establecer una serie de formas de ordenar datos:

- Índice
- Directorios
- Orden numérico
- Páginas
- Orden serial
- Inventarios

d. Técnicas de Estudio para Clasificar. - Clasificar es disponer un conjunto de datos por clases o categorías. Es también, jerarquizar, sintetizar, esquematizar, entre otros.

- Resúmenes
- Mapas conceptuales
- Redes semánticas
- Cuadros sinópticos
- Categorizar
- Ranking

e. Técnicas de Estudio para Representar. - Crear de nuevo o recrear personalmente hechos, fenómenos y situaciones. Este hecho supone también el simular, modelar, dibujar, reproducir, entre otros. Según la forma de expresión escogida para el tratamiento de la información, podemos hablar de diferentes maneras de Representación:

- Histograma
- Diagrama
- Cuadros
- Mapas
- Verbal
- Figuras retóricas

f. Técnicas de Estudio para Interpretar. - La interpretación consiste en atribuirle significado personal a los datos contenidos en la

información que se recibe. Las diferentes formas de interpretación son:

- Parafraseo
- Argumentación
- Inferir
- Analogía
- Inducción
- Deducción

UNIDAD IV

4.1. Planificación Educativa.

Figura Nro. 15

Planificación Educativa.



Nota: La planificación para generar una correcta adquisición de conocimientos

Fuente: <https://educrea.cl/planificacion-educativa-pasos-clave-exito/>

El arte de educar además de creatividad e improvisación, requiere esfuerzo, análisis racional y pensamiento crítico. La planificación es una clave para asegurar el éxito y la calidad de las acciones.

En el ámbito policial, es necesario mantener una planificación educativa, tanto desde un esquema personal o propio del servidor policial, considerando que se debe constituir como un ente que aporte a la sociedad, siendo profesional, con amplio conocimiento en temas referentes a su labor, así como comunitario por su relación con las personas, esto con el objetivo de que por medio de la aplicación de una planificación educativa se puedan alcanzar resultados positivos, gracias a su ejecución dentro de las actividades propias del servicio policial, manteniendo un

orden, un cronograma o programa establecido, que una vez alcanzado permita medir que tan efectiva fue su aplicación.

4.1.1. Pasos para mejorar la Calidad Educativa.

Las acciones educativas, igual que los proyectos sociales, son fruto de un proceso racional que consiste en:

1. **Diagnosticar.** - Definir características y necesidades del grupo, comunidad, territorio donde se está trabajando.
2. **Identificar.** - Decidir cuáles son las necesidades educativas que se desean cubrir (objetivos educativos) y qué actividades son las más adecuadas para hacerlo. En esta fase se debe contar con opiniones, que permitan tomar decisiones acordes con la misión de la organización, los recursos disponibles y las características culturales del lugar y las personas.
3. **Programar.** - Reflejar de manera racional y sistematizada lo que se va a hacer, por qué se va a hacer, para qué, con qué recursos, cómo se va a hacer y quién lo va a hacer. Se materializa en un documento de proyecto y una ficha de programación para cada actividad.
4. **Ejecutar la Acción.** - Llevar a cabo aquello programado adaptándose a los imprevistos que puedan ir surgiendo.
5. **Evaluar.** - La evaluación permite sistematizar las experiencias y lecciones aprendidas para mejorar futuras acciones. ¿Cómo ha ido? ¿Se han logrado los objetivos perseguidos? ¿Cuál es el feed-back de los participantes? ¿Qué podemos mejorar para el futuro?

Entonces, planificar mejora la calidad educativa ya que ayuda a orientar a sus actores a trabajar en equipo de manera coordinada, aprovechando al máximo los recursos y organizar mejor el tiempo. Por lo tanto, es una herramienta clave de gestión, en los proyectos en los cuales el servidor policial aplique a la enseñanza como un medio que le permita alcanzar objetivos referentes a temas de seguridad. Además, permite alcanzar beneficios organizativos, dedicar tiempo y espacios a reflexionar, así como

también permite desplegar la creatividad de servidor policial y ponerla al servicio de los intereses la comunidad.

En conclusión, planificar las actividades educativas:

1. Asegura una mejor calidad educativa.
2. Aumenta la pertinencia de las acciones de acuerdo a los intereses y necesidades específicas de los alumnos.
3. Facilita la comunicación y el trabajo en equipo.
4. Permite gestionar mejor los recursos materiales y el tiempo.

4.1.2. Tipos de Planificación.

Figura Nro. 16

Planificación Educativa.



Nota: Planificación en grupo generadora de conocimientos

Fuente: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/tecnicas-de-planificacion-de-proyectos//>

Las planificaciones se clasifican según el tiempo de clase que abarcan -por ejemplo, si son anuales o por unidades didácticas- y según el modelo pedagógico en el que se inscriben. Te presentamos una descripción y

ejemplos de cada una de ellas. Las planificaciones tienen distintas clasificaciones según tiempo invertido o modelo pedagógico.

1. Según Tiempo Invertido.

a. Planificación Anual. - Se trata de un diseño que contempla los aprendizajes que se espera lograr durante todo un año de clases. Como es un periodo extenso de tiempo, se compone de varias unidades didácticas que, idealmente, deberían presentar cierta coherencia entre sí.

b. Planificación de una Unidad Didáctica. - Es más breve que la planificación anual, aunque no se rige por un número fijo de horas pedagógicas, sino que cada docente lo decide según el tiempo que cree necesario para lograr un aprendizaje determinado.

c. Planificación Clase a Clase. - Es más específica que la unidad didáctica y corresponde al trabajo personal del docente para preparar de forma detallada cada una de sus clases. Más que a la planificación, se asocia a la noción de diseño de la enseñanza.

2. Según Modelo Pedagógico.

Otra forma de clasificar las planificaciones es considerar el modelo pedagógico en el que se inscriben, de acuerdo a los elementos que incluye cada tipo de planificación. A continuación, observamos los tipos de modelos pedagógicos que existen, junto con ejemplos para cada uno:

a. Planificación 'En Sábana'. - Esta forma de planificación corresponde a un modelo pedagógico tradicional o academicista. Su estructura contiene definición de objetivos generales y específicos, listado de contenidos a tratar, y las pruebas que se realizarán. Su ventaja es que permite desglosar con mucha especificidad los conceptos que son necesarios para trabajar adecuadamente una unidad. Sus desventajas se asocian con la ausencia de una mirada didáctica respecto de los

contenidos y del rol del alumno o alumna dentro de esa secuencia de aprendizaje.

b. Planificación en T.- Es un tipo de planificación que se estructura en cuatro secciones: capacidades - destrezas, valores - actitudes, procedimientos - estrategias y contenidos conceptuales. Su ventaja es que permite abordar todos los aspectos importantes de una planificación, pues requiere pensar en los contenidos desde su triple dimensión (conceptual, procedimental y actitudinal) y en la forma de lograr el aprendizaje (metodología). Sus desventajas se asocian a la ausencia de evaluación y a su carácter excesivamente amplio, lo que hace de la "T" un buen modelo para planificación anual, aunque no del todo para las unidades didácticas.

c. Planificación Heurística. - Este tipo de planificación se asocia principalmente al modelo cognitivo y puede ser muy útil para el docente, en términos de evidenciar el sustento teórico que está tras su unidad didáctica. Su ventaja es que permite al profesor o profesora unir la teoría de su disciplina con la práctica pedagógica. Se trata, en todo caso, de un modelo bastante complejo, pues no siempre es fácil diferenciar las distintas categorías que propone.

d. Planificación en Trayecto. - Contempla cuatro casilleros principales: aprendizaje esperado, contenidos, actividad y evaluación. Contempla todos los elementos necesarios para una planificación: el qué (contenidos), el para qué (aprendizajes esperados, evaluación) y el cómo (actividad). Es un tipo de planificación que sirve para elaborar unidades didácticas y no planificaciones anuales, pues su brevedad requeriría reunir varios trayectos para abarcar un año completo.

4.1.3. Etapas de la Planificación Educativa.

1. Diagnóstico.

En general el término diagnóstico indica el análisis que se realiza para determinar cuál es la situación y cuáles son las tendencias de la misma. Esta determinación se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten describir, analizar y determinar mejor que es lo que está pasando en realidad.

Planificar, ejecutar y evaluar acciones concretas en el proceso educativo, que respondan a la realidad, necesidades, intereses y problemas del estudiando.

Se distinguen las siguientes etapas en su aplicación:

- a. Recogida de información.
- b. Análisis de la información.
- c. Valoración de la información (como fiable/válida) para la toma de decisiones.
- d. La intervención mediante la adecuada adaptación curricular.
- e. La evaluación del proceso diagnóstico.

Los estudiantes tienen sus propios estilos de aprendizaje y los docentes sus métodos y formas de enseñanza que muchas veces no se ajustan a las necesidades educativas presentes. Por lo tanto, es importante que el docente se autoanalice con respecto a las metodologías empleadas y los contenidos curriculares y considere los resultados del diagnóstico para buscar alternativas.

2. Pronóstico.

Establece una proyección hacia el futuro de las variables estudiadas en el diagnóstico. En su sentido más amplio, el término pronóstico refiere a aquel conocimiento anticipado de lo que sucederá en un futuro mediante ciertos indicios, señales, síntomas, intuiciones, estudio, historia previa, entre otros, que se suceden cumpliendo una función de anuncio.

3. Análisis y Selección de Alternativas.

Permite la identificación de opciones, su comparación con las alternativas, la selección de la más apropiada, resolver la causalidad del problema planteado.

Se debe investigar vías alternativas de acción especialmente de las que no son factibles a simple vista. Con frecuencia una alternativa que no era la más obvia en una primera instancia resulta ser la mejor.

A través de la comparación de las opciones con las alternativas de acción se debe determinar cuál o cuáles de ellas logran alcanzar mejor los objetivos. En esta etapa se consideran los recursos disponibles en relación a los objetivos y a las oportunidades.

En esta etapa se debe elegir la mejor y más factible alternativa. Es el punto donde se adoptan las decisiones.

4. Programación.

La programación es un proceso que consiste en el ordenamiento de las actividades y los recursos necesarios para abordar, en el plazo de un año, los problemas identificados y priorizados en la etapa de diagnóstico, tomando en cuenta las normas técnicas y orientadas al logro de los objetivos y metas, en este caso educación. El plan obtenido representa la propuesta de trabajo a futuro.

5. Control y Evaluación.

Esta etapa permite el monitoreo de la ejecución del plan, el nivel de ejecución de las actividades programadas, el nivel de logros versus metas y objetivos planificados, grado de desviación del plan, nivel de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y el nivel de recursos alcanzados a la fecha del control y la evaluación.

Generalmente se utilizan varios elementos de control y evaluación, entre los más comunes se puede citar los siguientes:

- a. Los indicadores (atención, gestión, resultados e impacto).
- b. El presupuesto.
- c. La matriz de control de la programación del plan.
- d. La matriz de seguimiento de compromisos de los resultados evaluados anteriormente.
- e. La retroalimentación.

GLOSARIO

Academicista. - Que es propio o característico del academicismo. Persona que practica el academicismo.

Academicismo. - Sujeción al espíritu y técnica de la tradición artística, que se simboliza en las academias.

Actitudinal. - De la actitud o relacionado con ella.

Avenimiento. - Acción de avenir o avenirse. Ponerse de acuerdo en materia de opiniones o pretensiones, o acceder a algo que se le propone.

Beligerancia. - Actitud o estado de la persona o grupo beligerante (dispuesto para la guerra). Actitud combativa y tenaz contra algo.

Burocracia. - Conjunto de actividades y trámites que hay que seguir para resolver un asunto de carácter administrativo.

Burocrática. - De la burocracia o relacionado con ella.

Cognitivo. - Del conocimiento o relacionado con él.

Conceptualización. - Acción de conceptualizar. Formar concepto o idea de algo.

Conflicto. - Oposición o desacuerdo entre personas o cosas. Situación en que hay que tomar una decisión entre dos o más opciones o en que no se puede hacer, por alguna razón externa, lo necesario.

Confrontación. - Acción de confrontar o confrontarse. Simpatía, conformidad natural entre personas o cosas.

Consenso. - Acuerdo o conformidad en algo de todas las personas que pertenecen a una colectividad.

Constructivista. - Del constructivismo o relacionado con él.

Constructivismo. - Movimiento artístico de vanguardia que incorpora a la obra artística los conceptos de espacio y tiempo, a fin de conseguir formas dinámicas.

Contrapuestos. - Participio irregular de contraponer. También se usa como adjetivo.

Controversias. - Discusión reiterada entre dos o más personas que defienden opiniones contrarias.

Cumulo. - Gran acumulación o reunión de cosas materiales o inmateriales, especialmente cuando están superpuestas unas sobre otras en el espacio o en el tiempo.

Dictamen. - Opinión o juicio técnico o pericial, que se forma o emite sobre algo.

Didáctica. - Parte de la pedagogía que estudia las técnicas y métodos de enseñanza.

Diferir. - Dejar para un momento o fecha posteriores a los inicialmente fijados la realización de una cosa.

Discernir. - Distinguir por medio del intelecto una cosa de otra o varias cosas entre ellas.

Divergencia. - Falta de acuerdo entre dos o más personas en un asunto concreto.

Enfoque. - Manera de valorar o considerar una cosa.

Estándares. - Que sirve de patrón, modelo o punto de referencia para medir o valorar cosas de la misma especie.

Extrajudicial. - Que se hace o se trata fuera de la vía judicial.

Extrapolación. - Efecto o resultado de extrapolar. Aplicar una cosa conocida a otro dominio para extraer consecuencias e hipótesis.

Ideológico. - Que agrupa las palabras por conceptos o unidades semánticas.

Inferir. - Extraer un juicio o conclusión a partir de hechos, proposiciones o principios, sean generales o particulares.

Inquirir. - Tratar de llegar al conocimiento de una cosa, especialmente a través de preguntas.

Interacción. - Acción, relación o influencia recíproca entre dos o más personas o cosas.

Intereses. - Conveniencias o necesidades de una persona o de un colectivo.

Interrogativos. - Que denota pregunta.

Jurídico. - Del derecho o de las leyes o relacionado con ellos.

Litigio. - Enfrentamiento o disputa entre dos personas o partes en un juicio.

Paramilitares. - Que copia la organización y distintivos de cuerpos militares y es de ideología reaccionaria.

Pedagógico. - Que pretende educar, enseñar o instruir en un campo determinado.

Posiciones. - Actitud o manera de pensar de una persona sobre alguien o algo.

Praxis. - Práctica, en oposición a teoría o teórica.

Pugnas. - Lucha o enfrentamiento, especialmente de tipo ideológico.

Sistematización. - Acción de sistematizar.

Sistémico. - De la totalidad de un sistema, por oposición a local, o relacionado con él.

Sociológico. - De la sociología o relacionado con ella.

Subyacen. - Estar algo oculto o por debajo de otra cosa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrián, Yirda. (Última edición: 17 de marzo del 2021). *Definición de Andragogía*.
- Alcalá, Adolfo (1997). *La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada*.
- Bernard, J. L. (1985). *Hacia un modelo andragógico en el campo de la Educación de Adultos*.
- Cano, M y Lledó, A (1995): *Espacio, comunicación y aprendizaje*. Serie Práctica. N° 4. Sevilla, Díada Editorial S.L.
- Coll. César y Valls, E. *Aprendizaje de la enseñanza de procedimientos*. Editora Santillana, Madrid. 1992.
- Cederblam, D. (2000). *El Maestro como mentor*. www.cefe.gtz.
- Ed. Estrada, Buenos Aires, (1971). *Teoría y práctica del planeamiento integral de la educación*.
- Gorjon, F. (2015). *La multidisciplinariedad de la mediación y sus ámbitos de aplicación*. México, D.F: Tirant to blanch.
- Knowles, Malcom en: PAZ, L. Eduardo. *Alfabetización Digital en el Adulto Maduro una Estrategia para Inconclusión Social, Proceso Educativo con Adultos*. Andragogía. 2011. Nariño, Colombia.
- Steele Garza, J. (2018). *Mediación policial. Un protocolo de prevención del delito y cultura de paz* En. Revista Justicia, Barranquilla: Editorial Mejoras-Universidad Simón Bolívar, Vol. 24, No. 34, pp.471-506. DOI:
- UTPL, *Curso Métodos alternativos de resolución de conflictos* (Edición 7), 2020.

NETGRAFÍA

<https://concepto.de/conflicto/#ixzz6tFz5zkM1>

<https://educrea.cl/planificacion-educativa-pasos-clave-exito/>

<https://www.magisterio.com.co/articulo/por-que-es-importante-el-manejo-del-tiempo-en-la-planeacion-de-clases>

<https://es.calameo.com/read/005285563ecfa89e529df>

<https://es.slideshare.net/mnieto2009/tema-01-planificacin-de-los-procesos-de-enseanza-y-aprendizaje>

https://issuu.com/manualdetecnicasandragogicas/docs/manual_de_t__cnicas_andrag__gi-cas