



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACION Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA**

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

**DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN DEL APRENDIZAJE
UNIVERSITARIO**

PROMOCIÓN XX

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Diplomado
Superior en Gestión del Aprendizaje Universitario.**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE
LA ASIGNATURA DE EMPLEO DE FF.AA EN EL AMBITO INTERNO, EN LA
ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO. PROPUESTA ALTERNATIVA”.**

AUTOR:

CRNL. EMC. ORTIZ CIFUENTES JORGE ANIBAL

DIRECTOR:

DR. BARBA MARIÑO JORGE LUIS M.Cs.

SANGOLQUÍ-ECUADOR

2016



DEPARTAMENTO DE : CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA : DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN DEL APRENDIZAJE
UNIVERSITARIO PROMOCIÓN XX

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA DE EMPLEO DE FF.AA. EN EL ÁMBITO INTERNO, EN LA ACADÉMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO. PROPUESTA ALTERNATIVA" realizado por el señor Jorge Aníbal Ortiz Cifuentes, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo que cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar al señor Jorge Aníbal Ortiz Cifuentes para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 18 de marzo del 2016



Dr. Jorge Barba Marín M.Sc.
DIRECTOR



DEPARTAMENTO DE : CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA : DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN DEL APRENDIZAJE
UNIVERSITARIO PROMOCIÓN XX

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, Jorge Aníbal Ortiz Cifuentes, con cédula de identidad No. 1001412665, declaro que este trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA DE EMPLEO DE FF.AA. EN EL ÁMBITO INTERNO, EN LA ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO. PROPUESTA ALTERNATIVA" ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada

Sangolquí, 18 de marzo del 2016



Jorge Aníbal Ortiz Cifuentes
CC. 1001412665



DEPARTAMENTO DE : CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA : DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN DEL APRENDIZAJE
UNIVERSITARIO PROMOCIÓN XX

AUTORIZACIÓN

Yo, Jorge Anibal Ortiz Cifuentes, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA DE EMPLEO DE FF.AA. EN EL ÁMBITO INTERNO, EN LA ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO. PROPUESTA ALTERNATIVA" cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 18 de marzo del 2016

Jorge Anibal Ortiz Cifuentes
CC. 1001412665

RECONOCIMIENTO

A las autoridades de la Academia de Guerra del Ejército, por permitirnos capacitarnos, a la Escuela Politécnica del Ejército (ESPE) y a los señores profesores facilitadores del Diplomado en Gestión del Aprendizaje Universitario por las enseñanzas impartidas; infinito agradecimiento a nuestro Ejército por darnos la oportunidad de un mejoramiento continuo en la profesión militar y personalmente al Sr. Dr. Jorge Barba por su guía permanente e incondicional en la consecución de los conocimientos.

INDICE GENERAL

CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.3 OBJETIVOS	4
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	4
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. DEFINICIONES CONCEPTUALES.	6
SISTEMA DE COMPETENCIAS.....	12
CAPITULO III.....	23
MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	23
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	23
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	25
3.5 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.6 RECOLECCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.7 ELEMENTOS COMPARATIVOS ENTRE MODELOS EDUCATIVOS	27
CAPITULO IV	32
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	32
4.1 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	32
4.2 RESULTADOS.....	32
CAPITULO V	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
1. CONCLUSIONES	43
CAPÍTULO VI	47
PROPUESTA ALTERNATIVA.....	47
1. SISTEMA DE CONTENIDOS Y PRODUCTOS DEL APRENDIZAJE POR ASIGNATURA O ÁREA DE ESTUDIO	48

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	51
3. ESTRATEGIA GENERAL DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	53
4. LIBROS DE TEXTOS BÁSICOS	55
5. LECTURAS PRINCIPALES RECOMENDADAS	56
PLAN DE EJECUCIÓN DE LA MATERIA.....	58
PLAN DE EJECUCIÓN DE LA ASIGNATURA DE DEFENSA INTERNA	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 . Sistema de competencias.....	12
Figura 2. Aprendizaje significativo	12
Figura 3. Pirámide del aprendizaje	13
Figura 4. Estructura del Sistema de Seguridad Pública y del Estado	13
Figura 5. Operaciones de Defensa Interna	20
Figura 6. Planeamiento de Operaciones en el Ámbito Interno.....	20
Figura 7. Procesos de Planificación.....	21
Figura 8. Tipos de Planes y Órdenes	21
Figura 9. Marco Legal.....	22
Figura 10. Diferencias en planificación por objetivos y competencias	33
Figura 11. Planificación micro curricular considerando las competencias	34
Figura 12. Potencializa de conocimientos, habilidades y valores	35
Figura 13. Cambio significativo en aprendizaje por competencias	36
Figura 14. Relación de los contenidos con otras asignaturas.....	37
Figura 15. Conocimiento aplicado en la solución de problemas reales	38
Figura 16. Aplicar lo aprendido fuera del aula	39
Figura 17. Actividades para cumplimiento de tareas y proyectos	40
Figura 18. Utilización recursos didácticos por parte de los docentes	41
Figura 19. Evaluación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre unidades, áreas de empleo, jurisdicción y nivel de conducción	17
Tabla 2. Sistema de Planificación y Ejecución del Empleo de las Fuerzas Armadas en el Ámbito Interno.....	22
Tabla 3. Operacionalización de variables.....	25
Tabla 4. Plan de asignatura	28
Tabla 5. Características generales de los modelos educativos.....	31
Tabla 6. Diferencias Objetivos y Competencias.....	33
Tabla 7. Planificación micro curricular considerando las competencias.....	34
Tabla 8. Potencializa de conocimientos, habilidades y valores.....	35
Tabla 9. Cambio significativo en aprendizaje por competencias.....	36
Tabla 10. Relación de los contenidos con otras asignaturas	37
Tabla 11. Conocimiento en la solución de problemas reales	38
Tabla 12. Aplican lo aprendido fuera del aula	39
Tabla 13. Actividades en equipo cumplimiento de tareas y proyectos	40
Tabla 14. Utilización recursos didácticos por parte de los docentes	41
Tabla 15. Evaluación de la asignatura durante el proceso.....	42
Tabla 16. Plan de asignatura	47
Tabla 17. Sistema de contenidos y productos del aprendizaje por asignatura o área de estudio	48
Tabla 18. Estrategias metodológicas y recursos didácticos	51
Tabla 19. Estrategia general de evaluación del aprendizaje	53
Tabla 20. Textos básicos	55
Tabla 21. Lecturas principales recomendadas.....	56
Tabla 22. Plan de Ejecución de la asignatura de Defensa Interna.....	59
Tabla 23. Evaluación de la asignatura	65
Tabla 24. Plan de evaluación	66

RESUMEN

La educación militar que se imparte en FF.AA debe estar acorde a los avances tecnológicos y modelos educativos de vanguardia, consiente de aquello el Comando Conjunto de la FF.AA, a través de la Dirección de Educación del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, está en proceso de implantación el modelo educativo en base a competencias, procurando perfeccionar a sus miembros activos y reservas en sus conocimientos, habilidades y destrezas, como algo fundamental los valores; para estar preparados a enfrentar un mundo y escenarios cambiante, en medio de incertidumbre. Con ello se pretende alcanzar las misiones constitucionales asignadas. El presente trabajo de investigación es una aproximación a la concepción del modelo educativo por competencias implementado en todos los institutos militares, dentro de aquello esta la Academia de Guerra del Ejército. Se presenta en forma general un marco teórico de la asignatura de Defensa Interna, hoy cambiando de nominación a “Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno”. Para lo cual se hace referencia al modelo basado que estuvo vigente años atrás, esto es por objetivos y el modelo implementado basado en competencias. Se pretende realizar un análisis de los diversos conceptos de competencia y elementos constitutivos, niveles de la planificación curricular, la forma de evaluar y estrategias metodológicas aplicadas. Se establecen los resultados estadísticos que orientan el presente trabajo de investigación, se presentan conclusiones y recomendaciones sobre el estudio realizado. Finalmente se presenta una posible propuesta de planificación micro curricular en la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, que pretende sirva de base para la impartición de esta asignatura en la Academia de Guerra del Ejército.

PALABRAS CLAVE:

MODELO EDUCATIVO

PLANIFICACIÓN CURRICULAR

COMPETENCIAS

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

ÁMBITO INTERNO

ABSTRACT

The military education that is given in Armed Forces it must be identical to the technological advances and educational models of vanguard, consents of that one the Command of the Armed Forces, across the Direction of Education of the Command of the Armed Forces, the educational model is in process of implantation on the basis of competitions, trying to perfect his active members and you reserve in his knowledge and skills, as something fundamental the values; to be prepared when banker to face a world and scenes, in the middle of uncertainty. With it one tries to reach the constitutional assigned missions. The present work of investigation is an approximation to the conception of the educational model for competitions implemented in all the military institutes, inside that one this one the Academy of War of the Army. One presents in general form a theoretical frame of the subject of Internal Defense, today changing nomination to " Armed Forces Employment in the Internal Area". For which one refers to the based model was in force years behind, this is for aims and the implemented model based on competitions. One tries to realize an analysis of the diverse concepts of competition and constitutive elements, levels of the planning curricular, the way to evaluate and methodological applied strategies. There are established the statistical results that orientate the present work of investigation, they present conclusions and recommendations on the realized study. Finally one presents a possible offer of planning mike curricular in the subject of Armed Forces Employment in the Internal Area, which he claims uses as base for the imparting of this subject in the Academy of War of the Army.

KEY WORDS:

EDUCATIONAL MODEL

PLANNING CURRICULAR

COMPETITIONS

METHODOLOGICAL STRATEGIES.

INTERNAL AREA

“ANÁLISIS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA DE EMPLEO DE FF.AA EN EL AMBITO INTERNO, EN LA ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO. PROPUESTA ALTERNATIVA”.

La institución militar considerando los cambios en la educación actual y con el afán de contribuir significativamente al mejoramiento de la educación militar, se ha planteado el reto histórico matizado en el Modelo Educativo basado en el Enfoque de Competencias, como un medio para lograr una *reforma educativa profunda*, que permita a sus miembros pasar de una educación centrada en la enseñanza hacia una educación centrada en el aprendizaje, que transforme el rol del docente y cambie radicalmente los procesos de planificación, investigación, ejecución y evaluación en los diferentes cursos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación que se desarrollan en los institutos de educación militar a nivel nacional.

Existen tesis planteadas por Sociólogos Militares como David R. Segal y Morris Janowitz al referirse a la profesión militar, introducen el concepto de “combatientes eruditos”, para referirse a los profesionales fruto de una educación militar que este complementada con estudios especializados en áreas sociales, técnicas y gerenciales; que les permita orientar sus decisiones y acciones en los campos de batalla actuales y futuros que como se avisa son y serán cambiantes.

Los líderes del mañana deberán ser militares profesionales de vasta formación técnica y humana; tendrán una especial atención hacia los asuntos de seguridad y defensa del país, deberán estar preparados para apoyar en crisis naturales y antrópicas; participar internacionalmente en misiones de paz, ayuda humanitaria; por lo que es indispensable el estudio profundo de la conflictividad, manejo de crisis, cultura internacional, idiomas; entre otras capacidades. En el futuro los conductores militares deberán tener una gran flexibilidad para adaptarse a una situación cambiante y operar en condiciones de restricción impuesta por condicionamientos políticos y sociales; una visión estratégica amplia para comprender los aspectos generadores del conflicto, de esta forma apreciar y

determinar dónde se debe volcar el esfuerzo de la operación, todo esto con un eficiente liderazgo, fundamentado en el prestigio internacional y la competencia.

El Modelo Educativo basado en el enfoque de competencias se debe a que, según se expone en el Proyecto Tuning para América Latina, el desarrollo de competencias en los programas educativos ajusta a un enfoque de la educación centrado primordialmente en el estudiante y en su capacidad de aprender, le exige más protagonismo y niveles más altos de compromiso considerando que, es él quien debe desarrollar la capacidad de manejar información original que es abundante, buscarla y evaluarla en una forma más variada; esto es en varias fuentes como: la biblioteca, profesores, Internet y otros facilitadores. Por consiguiente, con este escenario esta afectada directamente la forma de preparar las actividades educativas y la organización del conocimiento, considerando que pasan a ser regidos y objetivos, trazados por el profesor, hacia las metas del propio estudiante; consecuentemente se afecta también la forma de evaluar al desplazarse del suministro de información a los resultados y a los procesos y contextos del que aprende, siendo estos de utilidad en sus tareas a cumplir. Se pretende lograr un conjunto de competencias que incluye conocimientos, destrezas y valores que se espera que el militar profesional domine, comprenda y fundamentalmente que al finalizar su proceso de aprendizaje, demuestre actitud creativa con eficiencia en el cumplimiento de sus misiones de su vida cotidiana dentro de las unidades militares y en el entorno social que se desenvuelve.

El compromiso de cambio es importante en todos los componentes del sistema educativo militar, con el direccionamiento del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (CEDE), apoyados por los centros de capacitación innovadores como la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, desempeñan un papel clave en el desarrollo de capacidades y estrategias dirigidas a operacionalizar el Modelo Educativo en el aula.

Mirando al futuro es posible la instauración de una nueva planificación curricular con enfoques basados en competencias, con pleno respeto a la persona, criterios innovadores, docentes capacitados, doctrina actualizada impartida con

técnicas pedagógicas modernas; Esta es la tarea loable entregada a nuestra Academia de Guerra del Ejército (AGE), la misma que enpeñada en su misión asignada, permitió la capacitación en la Universidad Militar de un buen número de docentes, fruto de lo cual y como facilitador de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, pretendo apoyar en la noble tarea de perfeccionar a los alumnos que asisten a nuestra aulas en busca de ser mejores líderes de nuestro Ejército vencedor; por ello invito a revisar los tiempos recientes donde la Defensa Interna de un Estado ha adoptado diferentes matices; han aparecido nuevas amenazas, otras simplemente se han incrementado o por lo menos han modificado su comportamiento, así también los escenarios se han vuelto más dinámicos y mucho más inciertos, concluyendo que lo único constante es el cambio.

Esto se refiere a una situación de conflicto constante, que perturba a toda la sociedad de un país, más aún si se considera que luego de la finalización de la guerra fría, era de esperarse que los movimientos revolucionarios perdieron el sustento ideológico que los mantenía vigentes; sin embargo, en lugar de esto aparecieron movimientos fundamentalistas, narcoterroristas, separatistas, ideologistas y otros, que con su accionar incitan a que toda la población se vea involucrada directamente. La seguridad interna y la externa, no se soluciona con la aplicación de medidas de control o represión, por parte de la fuerza pública; más bien debe buscarse la raíz o causa del conflicto, esto es a través de los organismos del Estado y de la sociedad en general, buscar el desarrollo socioeconómico, la cohesión ciudadana, la institucionalidad, la distribución adecuada de la riqueza, elevar el nivel cultural, la eliminación de la corrupción y otros. Se puede afirmar entonces que un estado con una institucionalidad sólida y que haya superado la extrema pobreza es más seguro que un país que presenta perturbaciones políticas periódicas y que posea una masa poblacional empobrecida, por esta causa en la Seguridad Interna deben intervenir todas las expresiones de poder nacional, de esta forma apreciamos que a mayor desarrollo y coherencia de las distintas expresiones de este poder, mayores serán las condiciones de seguridad interna que se puedan garantizar.

En el presente trabajo se pretende plasmar una planificación basada en el enfoque por competencias, para ser utilizada por docentes a futuro inmediato en las aulas de la AGE y porque no en las demás academias de guerra de Fuerzas Armadas. Basado en el manual de Defensa Interna vigente, se presentan aspectos doctrinarios básicos sobre el empleo de las Fuerzas Armadas en las operaciones de Defensa Interna, necesarias para garantizar el cumplimiento del mandato de la Constitución, las Leyes y el orden de la República, partiendo de las acciones preventivas, pasando a las disuasivas, represivas, hasta llegar a actividades de normalización, buscando siempre abordar los aspectos: militares, políticos, económicos, sociales y jurídicos, que establecerán las bases doctrinarias para el planeamiento y ejecución de estas operaciones, en los diferentes niveles de la Conducción Militar. Este aporte se verá reflejado mas tarde en las capacidades eficientes que demuestren nuestros ex alumnos en el cumplimiento de sus tareas en acciones de seguridad interna, los mismos que deberán demostrar conocimiento, habilidad, destreza para desarrollarlo y acompañado de valores propios del militar profesional.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La planificación e impartición de la educación en el Ejército estuvo elaborada por muchos años en base a OBJETIVOS, los mismos que se pretendía alcanzarlos mediante la impartición de los contenidos programáticos de las diferentes asignaturas que constaban en el Plan General de Enseñanza de cada instituto; En la Academia de Guerra del Ejército, se impartía la asignatura de EMPLEO DE FF.AA EN EL AMBITO INTERNO a los alumnos del I año de Estado Mayor, la misma que no estaba acorde con la educación moderna de un aprendizaje con un enfoque basado competencias; que logre el conocimiento abundante de varias fuentes, desarrolle habilidades y destrezas en sus tareas, consiga cultivar valores propios de la profesión militar, logrando una actitud proactiva que le permita al oficial graduado en la AGE, cumplir eficientemente su función al planificar y ejecutar este tipo de operaciones.

El Modelo por objetivos pretendía alcanzarlos con una intervención mayoritaria del docente, donde figuraba su presencia y criterios emitidos; se trata siempre de cumplir el contenido de la asignatura, la evaluación del proceso está ausente, el alumno no lleva el protagonismo, ni tampoco existe la motivación y las herramientas indispensables para que sea el alumno guiado por su maestro quien consiga el conocimiento significativo y útil para cumplir su competencia en nuevas funciones acorde a su grado.

El Comando Conjunto de las FF.AA a través de la Dirección de Educación y Doctrina Militar (DIEDMIL) dispuso un modelo educativo basado en competencias, mismo se encuentra en fase de difusión, inicia la primera implementación en la planificación de la A.G.E en el año 2013, por el profesor de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno que se

imparte a los estudiantes del Curso de Estado mayor de Arma y Servicios de la Academia de Guerra del Ejercito. Existieron varios errores, sin embargo se han corregido y existe un modelo educativo actualizado que está en vigencia. Por lo que la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno deberá estar acorde con el modelo a implantarse a futuro inmediato.

Esto nos induce a investigar los conocimientos necesarios que deben impartirse, las destrezas que se alcanzaran y las habilidades que deben lograr los alumnos a finalizar el aprendizaje de esta asignatura, basados en el modelo educativo a implementarse en la Fuerza Terrestre, revisando el modelo pedagógico de la AGE y el modelo didáctico que se aplica en la consecución del aprendizaje significativo, vinculado con la enseñanza y la respectiva evaluación. Deberá reflejarse en el cambio de actitud profesional del egresado, en el desarrollo de operaciones complementarias y de apoyo permanentes; cuando deba asumir planificando y ejecutando operaciones tipo policía en apoyo a la institución responsable de la seguridad y orden interno; apoyando en la gestión de riesgos a la Secretaria Nacional de Gestión de Riesgos y finalmente algo propio de nuestra institución las operaciones militares de Defensa Interna; todas estas acciones enmarcados en la Constitución vigente.

La problemática está delimitada a la impartición de la asignatura de Empleo de FF.AA Ámbito Interno a los alumnos del I año de E.M de la A.G.E, donde el suscrito fue profesor y jefe de modulo, esta asignatura recibieron según la planificación en los meses de julio y agosto del año en curso; por lo que se tomo como referencia a todos los integrantes de Curso de Estado Mayor 65 que cursan el instituto en el periodo lectivo 2013-2014, cuyo numérico son 70 alumnos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La problemática radica en que nos llenamos de conocimientos teóricos distados a los alumnos por parte del profesor, tratando siempre de alcanzar

todos los objetivos o contenidos programados, utilizando como estrategia metodológica por lo general la conferencia y clase magistral, con una utilización exagerada de presentaciones con textos abultados en diapositivas de power point, con evaluaciones intermedia también llamada verificación corriente y una verificación final, con un protagonismo indiscutible del profesor; los alumnos tratando de memorizar grandes contenidos teóricos de la asignatura solo pensando en alcanzar la nota de aprobación o el más alto puntaje, que desde luego le es útil en una carrera donde se manejan antigüedades (ubicaciones) que más tarde significaran oportunidades de cursos en el país o en el exterior; descuidando en el alumno el agrado de aprender conocimientos significativos necesarios para aplicar a futuro cercano en su entorno profesional y ante la sociedad. Esto será fundamental ya que esta temática de seguridad interna está directamente relacionada con el convivir social de la colectividad a la que será asignado luego de finalizado su curso de perfeccionamiento que dependiendo del nivel de conducción táctico, operativo u estratégico deberá emplear a la unidad militar en el ámbito interno.

Se aprecia claramente que la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno no estaba planificada por competencias, se mantenía por objetivos, en este año con los errores propios de los cambios se inicio planificando por competencias, considerando que existieron actualizaciones en el modelo educativo durante el presente año y que deberá implementarse en FF.AA; es prioritario revisar dichas modificaciones al modelo y realizar una planificación con un enfoque basado en competencias de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno que se imparte en la AGE.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar las características de la planificación micro curricular por competencias y presentar una propuesta alternativa de planificación micro curricular por competencias de la asignatura de Defensa Interna basada en el modelo de educación de la DIEDMIL.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Establecer una comparación entre planificación micro curricular por objetivos y planificación por competencias.
- b. Establecer las características del Plan de Materia y de Unidad Didáctica.
- c. Determinar los métodos y técnicas de evaluación a ejecutarse en la impartición de la asignatura.
- d. Elaborar la planificación micro curricular de la asignatura.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación tiene su originalidad ya que no se ha realizado una planificación basada en un enfoque por competencias de la asignatura de Defensa Interna que se está impartiendo en la AGE; tiene su relevancia científica, ya que al disponer de una planificación y ejecutar a futuro el aprendizaje por competencias de esta asignatura, se logrará un aprendizaje significativo, además permitirá estar acorde con la educación actual misma que está dispuesto su aplicación a futuro cercano por el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (CEDE). Es un trabajo netamente práctico,

que permitirá tener la oportunidad de mejorar la situación existente; ya que los cambios en la sociedad son constantes, a nivel científico, tecnológico; esto requiere de personal militar capacitado y competente que pueda desempeñarse eficientemente en los nuevos retos y escenarios. Se hace necesario introducir cambios significativos en la impartición de esta asignatura y perfeccionar con competencias aplicables en la vida, donde el oficial pueda integrar conocimientos, habilidades y valores; lo cual se ponga en evidencia solucionando los problemas determinados e imprevistos que se presenten en el desempeño de su función.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

Plan de estudios (Plan curricular).- “El total de experiencias de enseñanza-aprendizaje que deben ser cursados durante una carrera e involucran la especificación del conjunto de contenidos seleccionados para lograr ciertos objetivos, así como para estructurar y organizar la manera e que deben ser abordados dichos contenidos, su importancia relativa y el tiempo previsto para su aprendizaje”. (Arnaz J. 1981 En Frida Díaz Barriga OB CIT).

Planificación micro-curricular.- El proceso de Enseñanza– Aprendizaje por competencias supone, a los profesores y a los estudiantes, un esfuerzo de formación para enseñar y aprender según las nuevas orientaciones que este proceso propone. La nueva concepción de la formación académica centrada en el aprendizaje del alumno, la introducción de las competencias en la educación ecuatoriana como unidad de medida del trabajo global, es decir vincular la teoría con la práctica para que los egresados tengan acceso a un trabajo con desempeño eficiente, aplicando los saberes aprendidos por los estudiantes y la organización de los programas de las disciplinas en torno a las competencias genéricas básicas, transversales y específicas, todo esto exige una revisión radical de nuestras teorías y prácticas al uso de una planificación, realización y evaluación del proceso aprendizaje-enseñanza. Esta actividad está diseñada para facilitar a los profesores la revisión de las teorías y prácticas docentes personales a la luz de las nuevas propuestas y presentar un modelo del proceso de aprendizaje-enseñanza por competencias.

Curriculum.- Según Bobbit, influido por los principios básicos de Taylor sobre la organización del trabajo en la industria trata de aplicarlos a la escuela y al campo del curriculum. Para este autor, la tarea de la enseñanza consiste en determinar sus productos y para esto se hace necesario determinar cuáles son sus objetivos. La educación debe ser especializada enfatizando la idea de vincular la enseñanza con los problemas de de ejecución practica.

Diseño curricular.- Es una dimensión del currículo que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada que al ejecutarse pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y en su evaluación posibilita el perfeccionamiento del proceso enseñanza aprendizaje. Es metodología en el sentido que su contenido explica como elaborar la concepción curricular, es acción en la medida que constituye un proceso de elaboración y es resultado porque de dicho proceso quedan plasmados en documentos curriculares dicha concepción y las formas de ponerlas en práctica y evaluarla.

Diseño curricular basado en competencias.- Pretende enfocar los problemas que abordan los estudiantes como eje para el diseño. Se caracteriza por utilizar recursos que simulan la vida real, ofrecer una gran variedad de recursos para que los estudiantes analicen y resuelvan problemas, enfatizan el trabajo cooperativo apoyados por un tutor y abordan de manera integral un problema cada vez.

Perfil profesional del egresado.- Descripción de las características principales que deberán tener los educandos como resultado de haber transitado por un determinado sistema de enseñanza-aprendizaje. (Arnaz, J., La planeación curricular. Trillas México 1996)

Evaluación curricular.- Es una dimensión que forma parte de todos los momentos del diseño y desarrollo curricular, ya que en todo proceso de dirección el control es una tarea esencial. La evaluación del diseño curricular constituye un proceso mediante el cual se corrobora o se comprueba la validez de diseño en su conjunto, mediante el cual se determina en qué medida su proyección, implementación práctica y resultados satisfacen las demandas que la sociedad plantea a las instituciones educativas.

Evaluar competencias.- Es saber si el alumnado es capaz de resolver una situación-problema en un contexto determinado con un cierto grado de

eficacia y autonomía, movilizándolo sus conocimientos en situaciones diferentes a aquéllas en que los adquirieron. Esto supone recorrer un camino en el que se amplían enormemente los procesos de enseñanza-aprendizaje llevados a cabo. La evaluación por competencias significa diseñar instrumentos para que el evaluado demuestre con evidencias (ejecuciones) que puede realizar las tareas de la competencia. (Universidad Tecnológica de Chile INAC)

Habilidades.- Declarada como un verbo en presente y tercera persona (aplica, utiliza, resuelve, construye); en la competencia se declara la habilidad generalizadora relacionada con los conocimientos y permite precisar posteriormente el sistema de habilidades. Cada habilidad de este sistema también está relacionada con un conocimiento.

Es el conjunto de acciones psicomotoras o prácticas y mentales o intelectuales que deben realizar y dominar las o los estudiantes en respuesta a los objetivos de enseñanza propuestos. A la vez, cada acción se descompone en una serie de operaciones que determinan las formas o modos de realizar la acción. También se puede lograr el hábito de determinadas acciones, cuando estas se ejecutan de forma automatizada, a causa de la repetición y el entrenamiento. Las habilidades pueden ser: habilidades lógicas o intelectuales; habilidades propias de la ciencia, específicas, profesionales o prácticas; y habilidades de procesamiento de la información y comunicación.

Conocimientos.- Corresponden a los conceptos, leyes, principios, hechos, fenómenos, modelos, métodos, técnicas, etc., con las cuales se explica el objeto de estudio. Es el cuerpo teórico o núcleo conceptual del contenido de enseñanza de cada asignatura; es decir, el conjunto de elementos que permiten caracterizar o explicar determinados rasgos de los objetos y fenómenos que son motivo de estudio.

Valores.- Son las guías de conducta que se derivan de la experiencia, dándole sentido a la vida y contribuyen a que una persona, institución o sociedad establezca sus rumbos, metas y fines. Integrar los valores al proceso

educativo de manera intencionada y consiente significa pensar en el contenido, no solo como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen en lo afectivo.

Las competencias: En el sentido de “competir”.- Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo. Oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa. Competencia deportiva. En el sentido de “competente”.- Incumbencia, atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

“La competencia es el resultado de la integración esencial y generalizada de un amplio conjunto de conocimientos, habilidades y valores que se manifiestan a través de un desempeño eficiente en la solución de problemas, pudiendo incluso resolver aquellos no determinados” (Jorge Forgas: 2003).

Modelos educativos.- El proceso enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en la Academia de Guerra del Ejército, requiere de nuevas exigencias del mundo moderno en cuanto al perfeccionamiento del futuro oficial de Estado Mayor; adquiera los conocimientos necesarios y desarrolle las habilidades que le permita desempeñar las tareas asignadas. En la planificación curricular la consideración en la aplicación de objetivos y competencias se vuelve un dilema al momento de realizar la planificación y por lo que es necesario el análisis y fundamentación teórico-científica acerca de los dos modelos que son por ahora temas de discusión del presente trabajo de investigación.

Modelo educativo basado en objetivos.- La enseñanza basada en objetivos, tal como señala J. Gimeno Sacristán (Gimeno, 2012), tiene sus orígenes en el movimiento utilitarista creado en EEUU que, paralelo al auge que la aplicación taylorista tiene en la industria, pretende incrementar cualitativa y cuantitativamente la producción.

Tyler señala que a menudo se utilizan términos inexactos para definir objetivos. Ejemplifica mencionando, entre otros: "pensamiento crítico", "actitudes sociales" o "sensibilidad". Dice: *"es posible definir un objetivo con precisión si se tiene capacidad para describir o ilustrar el tipo de conducta que se espera que adquiera el estudiante, de manera tal que se pueda reconocer la conducta cuando se presente"* (Tyler , 2009).

Modelo educativo basado en competencias.- Se estructura en base a factores de cambio en el nivel universitario dado por las innovaciones y el replanteo de los contenidos, configurándose los cambios en muchas carreras universitarias en torno a las competencias. Necesidad de ser revisados los aprendizajes. Por último el más importante que recoge el sistema educativo es el de la función de enseñanza, que está encaminada a *"desarrollar las habilidades para poder responder a los problemas que le depara la vida, desarrollando en cada uno de los estudiantes los medios para que puedan según sus posibilidades aplicar los conocimientos en los órdenes de la vida"* (Zabala & Arnua, 2007).

Unidad de competencia.- Es la expresión, en el plano didáctico, de la integración de un conjunto de elementos de competencia, relacionados con los conocimientos, habilidades y valores, requeridos para el dominio y ejecución eficiente en determinadas situaciones de un nivel de desempeño.

Elemento de competencia.- Son aquellos núcleos esenciales de conocimientos habilidades y valores de la estructura de la competencia requeridos para el desempeño eficiente de tareas y operaciones. Son la descripción de una realización que debe ser lograda por el estudiante en el ámbito de la asignatura, por tanto se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el estudiante debe demostrar.

Capacidad.- Conjunto de saberes articulados, acceso y uso del conocimiento y la información, dominio y aplicaciones de criterios de responsabilidad social que se ponen en juego con interrelación en las

actividades y situaciones de trabajo identificadas en el perfil profesional. La operacionalización obliga a atender a los para qué (conocimientos, habilidades y valores) de la estructura curricular propuesta.

Metodología.- Conjunto de procedimientos que se agrupan y se organizan por etapas cada una de las cuales tiene objetivos específicos y conforman un sistema dirigido a cumplir un determinada propósito acorde con una determinada lógica.

Saber.- El poseer conocimientos alcanzados por varias vías.

Saber hacer.- Es dominar las habilidades mentales, intelectuales, sociales, interpersonales y prácticas.

Saber ser.- Es demostrar un adecuado comportamiento ético, profesional, social, consagración, honestidad, solidaridad y laboriosidad, entre otros.

Rubricas.- o matrices de verificación constituyen un potente instrumento de evaluación auténtica centrada en el desempeño. En él se hace constar los aspectos a evaluar, escala de calificación y los criterios.

Las competencias que la AGE desarrolla se clasifican en: básicas, profesionales y específicas.

Competencias básicas.- Son las cualidades que los egresados desarrollan independientemente del programa académico del que egresan: sociocultural, solución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, emprendedor y comunicación. Es la solución de problemas técnicos relacionados con la profesión militar.

Competencias profesionales.- Son la base de la profesión militar, son las comunes al campo de acción profesional, o área del saber. Deberá estar preparado en forma prioritaria sobre la ciencia militar y los requerimientos de la concepción en cada nivel.

Competencias específicas.- Son aquellas exclusivas de cada especialidad, las que propician el desempeño específico en el campo de aplicación concreta de su desenvolvimiento laboral. Estas competencias abarcan los comportamientos más generales en la solución de problemas profesionales.

Sistema de competencias:

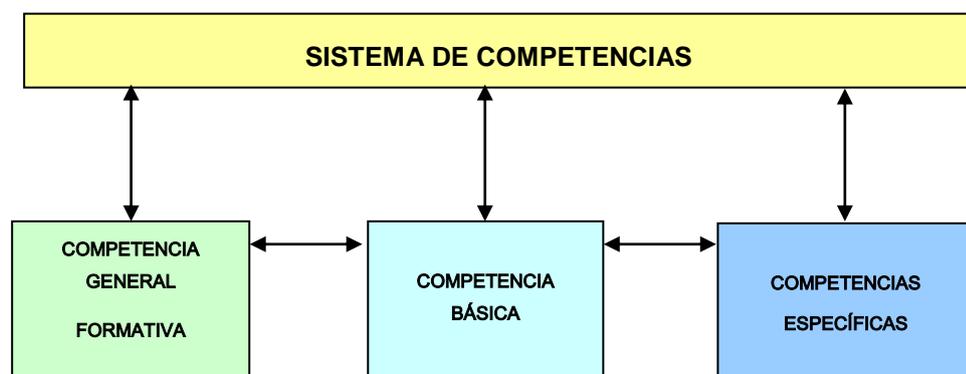


Figura 1 . Sistema de competencias

Aprendizaje significativo:



Figura 2. Aprendizaje significativo

Fuente: M.Cs. (Rodríguez Torres)

La pirámide del aprendizaje:

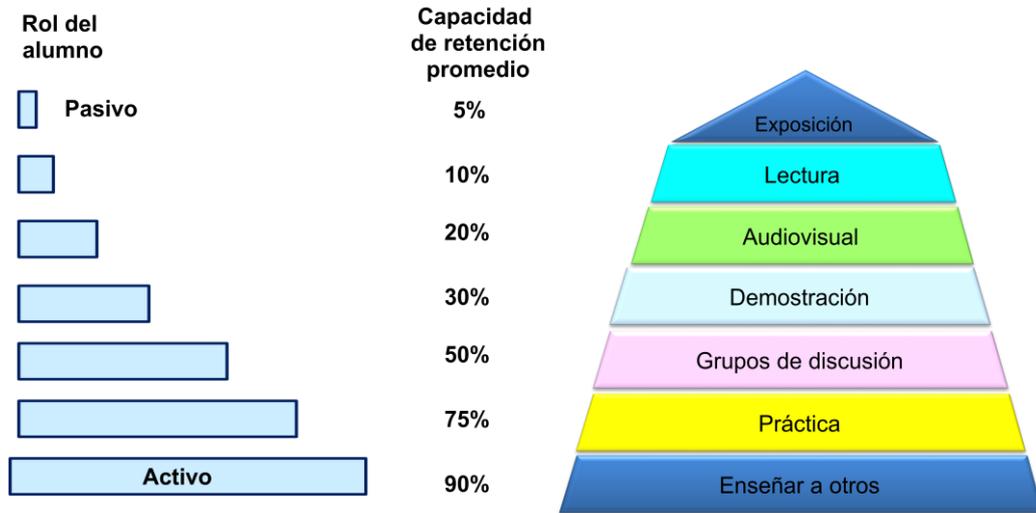


Figura 3. Pirámide del aprendizaje

Fuente: M.Cs (Rodríguez Torres)

Ahora algunos términos relacionados al empleo de FF.AA en el Ámbito Interno:

Estructura del Sistema de Seguridad Pública y del Estado.

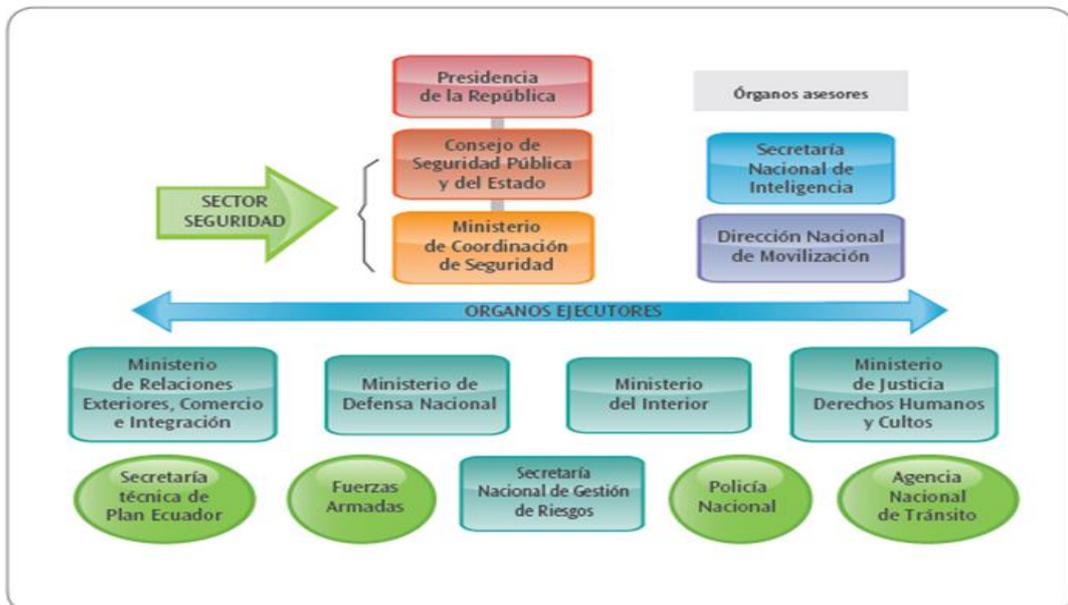


Figura 4. Estructura del Sistema de Seguridad Pública y del Estado

Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

El Sistema de Seguridad Pública y del Estado.- El Art. 3 de la Ley de Seguridad Pública y del Estado establece que es deber del Estado promover y garantizar la seguridad de todos los habitantes, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos del Ecuador, y de la estructura del Estado, a través del Sistema de Seguridad Pública y del Estado, responsable de la seguridad pública y del Estado con el fin de coadyuvar al bienestar colectivo, al desarrollo integral, al ejercicio pleno de los derechos humanos y de los derechos y garantías constitucionales. A partir de este fundamento, se legitima al Estado el hacer uso de todos sus recursos para proporcionar paz y seguridad.

La Ley de Seguridad Pública y del Estado establece los principios que sustentan la seguridad integral y agrupa a las instituciones responsables de garantizar la seguridad de la sociedad ecuatoriana. Dichos principios se resumen en: *“integralidad, complementariedad, prioridad y oportunidad, proporcionalidad, prevalencia, responsabilidad, a los cuales se subordina”* (Ministerio Coordinador de Seguridad Interna y Exte, 2014).

Consejo de Seguridad Pública y del Estado (COSEPE).- Estará presidido por la Presidenta o Presidente de la República y conformado por las instituciones anteriormente determinadas. El Secretario del Consejo será el Ministro de Coordinación de Seguridad o quien haga sus veces. Se reunirá cuando lo convoque el Presidente. Entre las principales funciones del COSEPE, tenemos: *“Asesorar y recomendar al Presidente o Presidenta de la República las políticas, planes y estrategias de Estado, y sobre sus procedimientos en materia de Seguridad pública. Recomendar al Presidente o Presidenta de la República la adopción de medidas de prevención e intervención en casos de acontecimientos graves o amenazas que afecten o puedan afectar la integridad de los habitantes y del Estado”* (Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos.- Institución encargada de: “La prevención y las medidas para contrarrestar, reducir y mitigar los riesgos de origen natural o antrópicos o para reducir la vulnerabilidad, corresponden a las entidades

públicas y privadas, nacionales, regionales y locales. La rectoría la ejercerá el Estado a través del organismo especializado del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos” (Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Secretaría Nacional de Inteligencia.- *“Entidad de derecho público, con independencia administrativa y financiera y adscrita al Ministerio de Coordinación de Seguridad o quien haga sus veces. El titular de la Secretaría Nacional de Inteligencia será nombrado o nombrada por el Presidente o Presidenta de la República y no podrá ser miembro activo de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional”* (Ministerio de Defensa Nacional, 2013).

Seguridad.- “Según la Asamblea General de las Naciones Unidas: La Seguridad es un estado psicológico, una percepción de estar libres de amenazas, peligros o riesgos. La Seguridad es una aspiración del hombre y de la sociedad para poder desarrollarse en un ambiente de paz, tranquilidad y armonía con sus semejantes y con la naturaleza. La Seguridad es la necesidad básica de las personas, grupos humanos y un derecho inalienable del hombre, de la sociedad y del Estado”. (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013).

Seguridad Nacional.- Una vez aprobada la Constitución de la Republica en el año 2008, la concepción de Seguridad Nacional tradicional sufrió una innovación paradigmática bajo una nueva dimensión humana-integral, como respuesta al mandato ciudadano de un Estado que garantiza los derechos del ser humano y de la naturaleza. *“Ello ha significado un gran reto para las instituciones del sector que han debido enfrentar los nuevos y dinámicos escenarios de la seguridad y exigen una reinstitucionalización estructural y funcional y un modelo de planificación articulado a las objetivos de la Ley de Seguridad Publica y del Estado y al Plan Nacional del Buen Vivir”* (Ministerio Defensa Nacional, 2013).

Seguridad Interna.- Son todas las acciones que ejecuta el Estado con el propósito de crear las condiciones favorables para dar estabilidad al poder constituido, preservar la ley y el orden y proteger a los objetivos nacionales de la

acción negativa de las amenazas y factores de riesgo en el ámbito interno, en otras palabras, *“La seguridad interna comprende todas las medidas y acciones realizadas por el poder constituido para hacer frente, dentro de las fronteras del país, a las amenazas y factores de riesgo, de cualquier origen, naturaleza o forma; no hace falta, por consiguiente, determinar los orígenes, naturaleza y formas variadas con que se presentan, lo importante es entender que todo aquello que haga sentir su efecto negativo, al interior de las fronteras, debe ser considerado como amenaza a ser enfrentada con acciones estratégicas y un enfoque integral en el marco de la seguridad interna”* (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013).

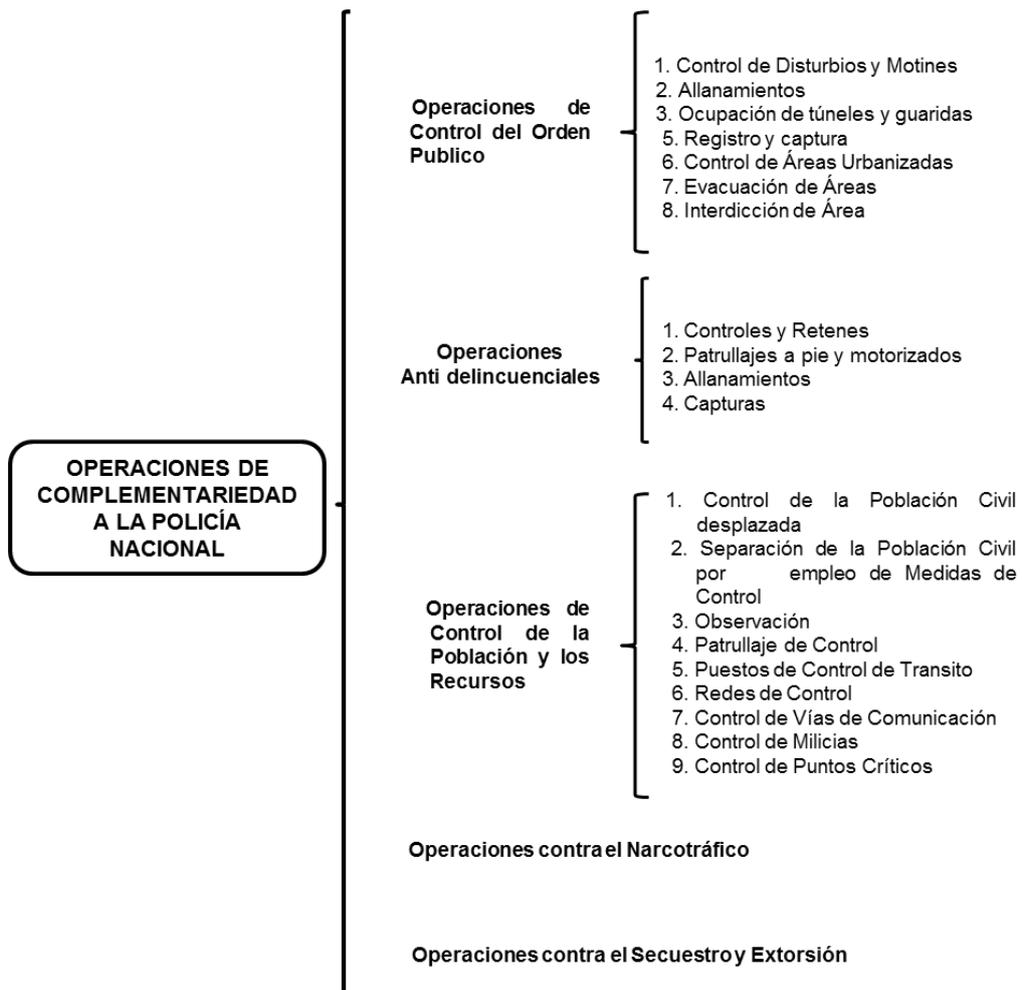
Seguridad humana.- *“Es la condición necesaria para la subsistencia y calidad de vida de las personas y sociedades y sus componentes abarcan la seguridad económica, la seguridad alimentaria, la seguridad sanitaria, la seguridad ambiental, la seguridad política, la seguridad comunitaria y la seguridad personal, dándole justamente al ser humano atención en todas sus necesidades para su bienestar”* (Ministerio Defensa Nacional, 2013).

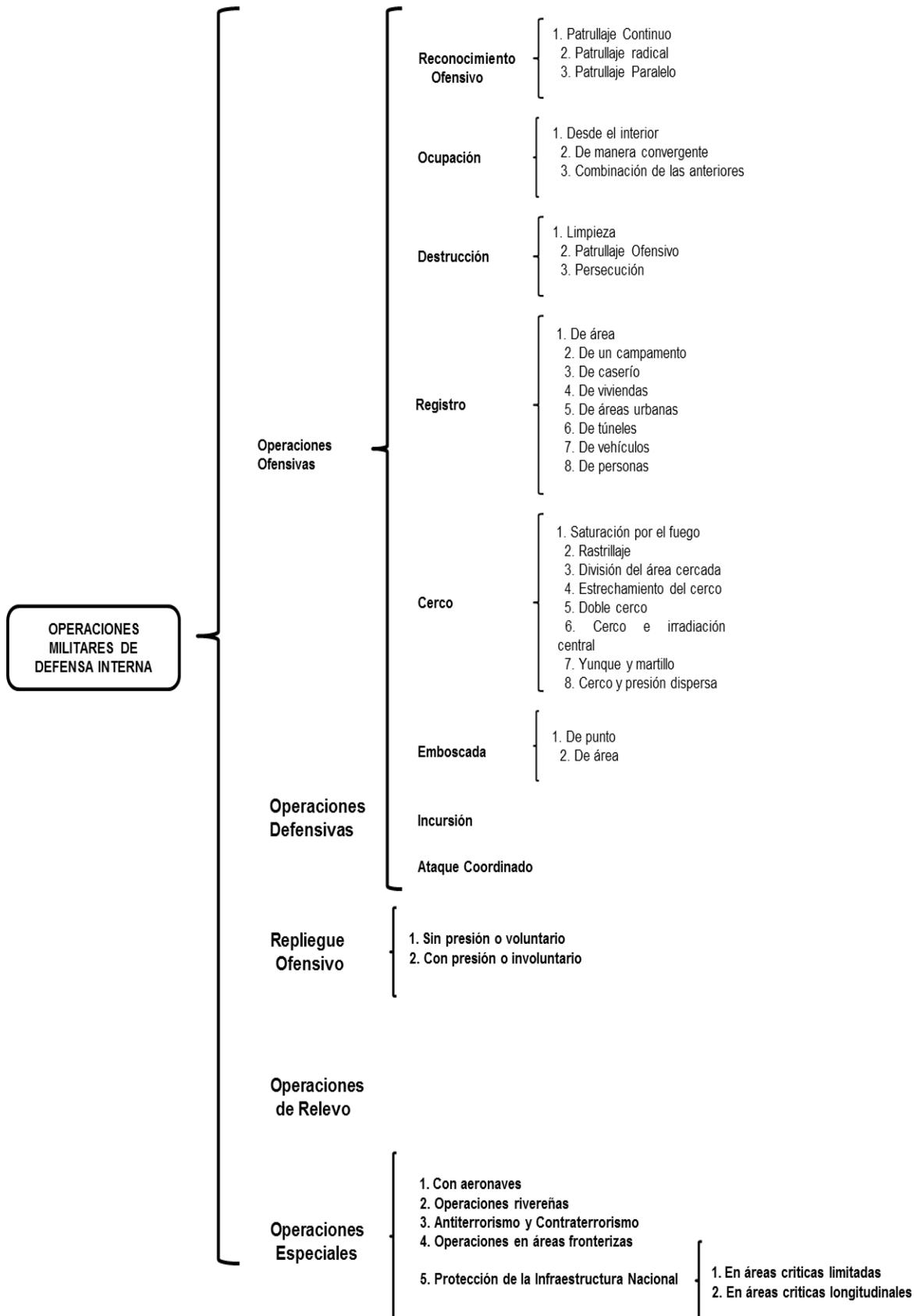
Tabla 1.
Relación entre unidades, áreas de empleo, jurisdicción y nivel de conducción

UNIDAD	ÁREA DE EMPLEO	JURISDICCIÓN	NIVEL
COMANDO CONJUNTO	TERRITORIO NACIONAL	TERRITORIO NACIONAL	ESTRATÉGICO-MILITAR
COMANDO OPERAC.	ZONA DE DEFENSA	VARIAS PROVINCIAS	OPERACIONAL
GRUPO OPERACIONAL	SUB-ZONA DEFENSA	DE PROVINCIA (S)	TÁCTICO
UNIDAD OPERACIONAL	AREA DE DEFENSA	CANTON (ES)/ PROVINCIA	TÁCTICO
ELEMENTO OPERAC.	SUB-AREA DEFENSA	DE PARROQUIA(S)/CANTON	TÁCTICO
EQUIPO DE COBATE	SECTOR DE DEFENSA	BARRIO(S)/CANTON	TÁCTICO
NUCLEO DE COMBATE	SUB-SECTOR DEF.	MANZANA(S)/BARRIO	TÁCTICO

Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

Esquema de las Operaciones para el Ámbito Interno





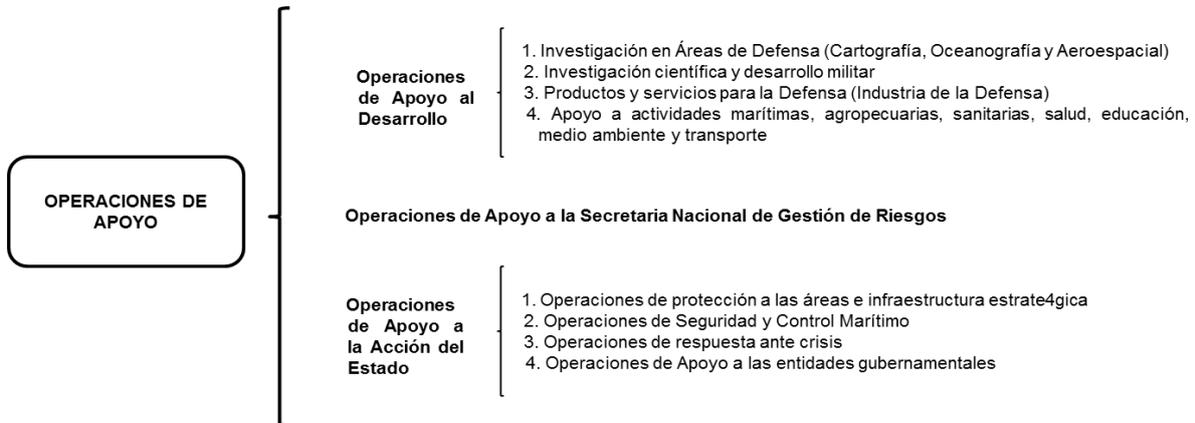


Figura 5. Operaciones de Defensa Interna
 Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

Planeamiento de Operaciones en el Ámbito Interno

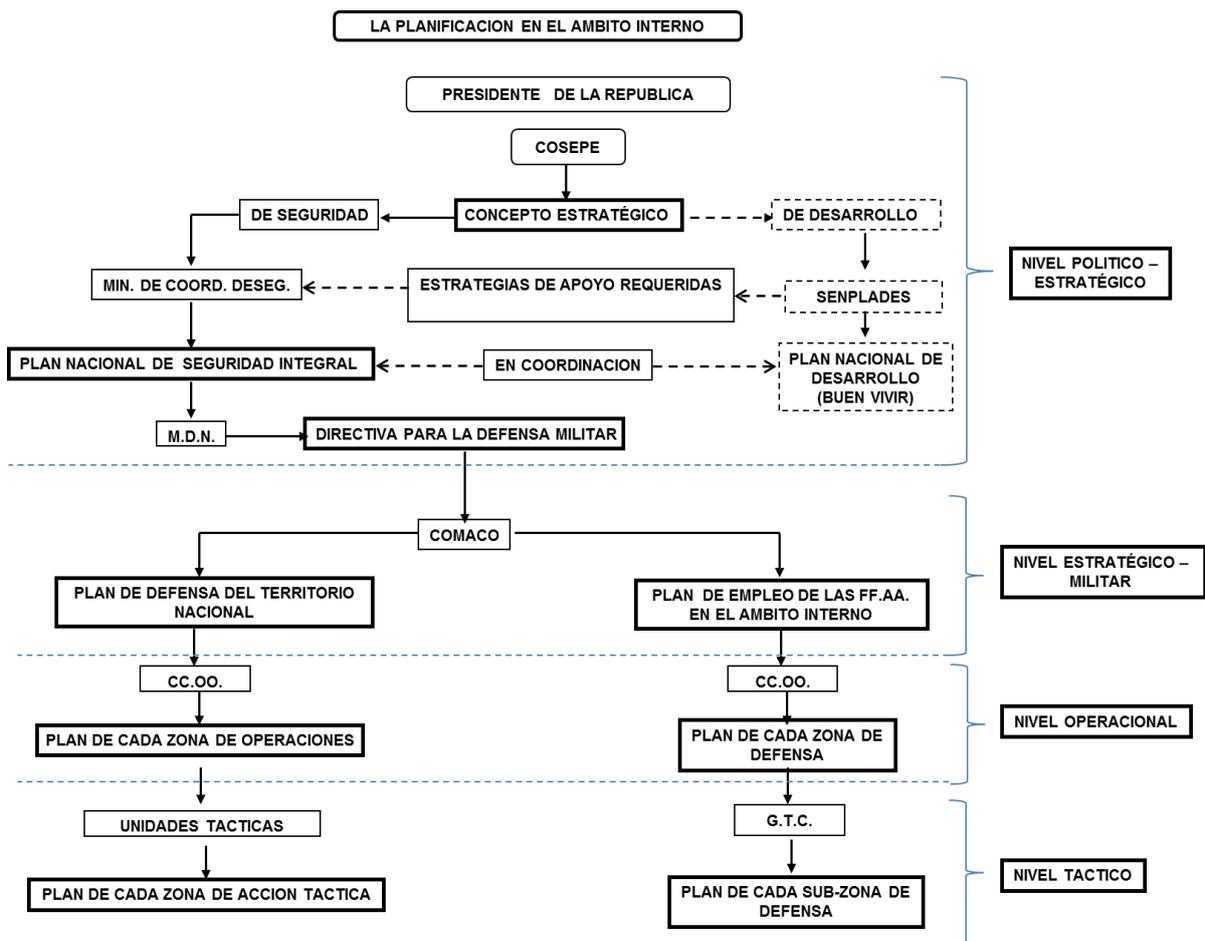


Figura 6. Planeamiento de Operaciones en el Ámbito Interno
 Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

Tipos de procesos de Planificación



Figura 7. Procesos de Planificación

Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

Tipos de Planes y Órdenes

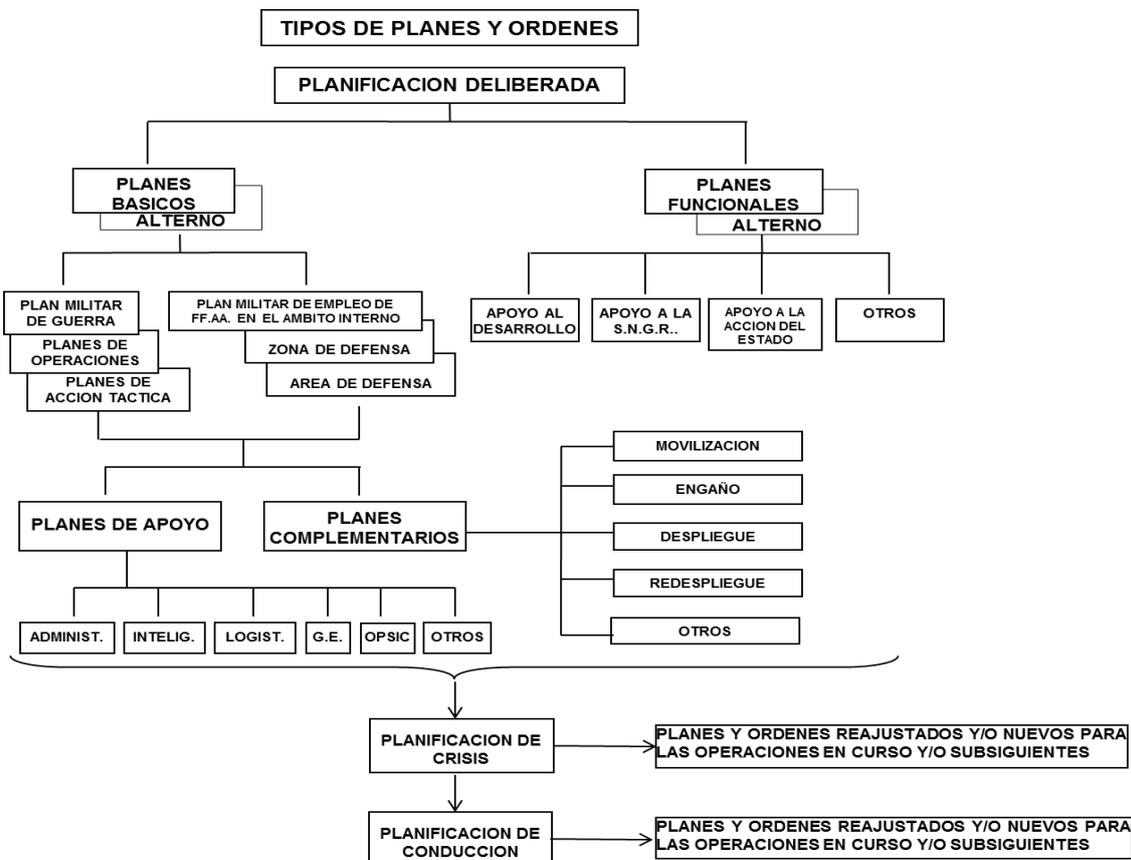


Figura 8. Tipos de Planes y Órdenes

Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

Tabla 2.

Sistema de Planificación y Ejecución del Empleo de las Fuerzas Armadas en el Ámbito Interno

IDENTIFICAR Y EVALUAR LA SITUACIÓN
DETERMINAR LAS ESTRATEGIAS
DESARROLLAR LOS CURSOS DE ACCIÓN
SELECCIONAR EL MEJOR CURSO DE ACCIÓN
PLANIFICAR DETALLADAMENTE
IMPLEMENTAR Y EJECUTAR LOS PLANES

Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

Marco legal.- Ley de Seguridad Publica y del Estado



Figura 9. Marco Legal

Fuente: (COMACO, Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno, 2013)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación a desarrollar es de carácter DESCRIPTIVO, porque se tiene como propósito de caracterizar la planificación de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno que actualmente está por objetivos y la que se pretende plantear como planificación por competencias. Conocer como mejorara el proceso enseñanza-aprendizaje, mejorar la motivación por aprender esta asignatura, cumplir y estar acorde con la educación actual; esto al disponer de una planificación y ejecución por competencias en la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, que permita a futuro a los alumnos enfrentar problemas o situaciones en su trabajo.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población (U) está conformada por los alumnos del I año de Estado Mayor de la Academia de Guerra del Ejército año lectivo 2013 que suman un total de 70 alumnos nacionales; además, tres profesores de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.

3.2.2. MUESTRA

Por ser poca la población (U), no se procederá a muestrear, trabajara con toda la población objeto de estudio, es decir, 38 personas entre alumnos y profesores.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

El método a empleado fue HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO, ya que investigamos a cada entrevistado o encuestado, esto fue tabulado y se plantean conclusiones que determinan como está la planificación de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno y lo procedente de hacerlo por competencias.

Como técnicas para esta investigación aplicamos encuestas a los alumnos y entrevistas con profesores de la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno del I año de Estado Mayor de la AGE.

Las técnicas e instrumentos escogidos para la presente investigación se caracterizaron por tener las cualidades de validez, confiabilidad, objetividad, practica, habilidad y adecuación.

Se fundamentaron en la medición de las variables que permitieron disponer de datos en forma cualitativa y cuantitativa.

Se realizó una investigación de campo y una investigación bibliográfica, por cuanto se requería de información que consta en el manual de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, así como la orientada al modelo por competencias. Gran parte de la información fue obtenida en los trabajos y presentaciones de los diferentes módulos del diplomado.

En la investigación de campo se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos:

Encuesta: basada en un cuestionario que abordo 09 preguntas redactadas en forma coherente y secuencial. Se emplearon 8 preguntas cerradas y 1 pregunta abierta. Estas preguntas estuvieron atendiendo la temática en cuanto a conocimiento, actitudes de opinión, experiencia y proceso. El instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta.

Entrevista: se aplicó una entrevista semiestructurada para conocer cómo se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje con el modelo por competencias y su experiencia con el modelo anterior (objetivos). El

instrumento utilizado fue el cuestionario de entrevista para profesores de la asignatura en los niveles Estado Mayor y Plana Mayor, en un total de 4 instructores.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE: La planificación micro curricular de la asignatura Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, basado en objetivos.

VARIABLE: La planificación micro curricular de la asignatura Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, basado en Competencias.

Tabla 3.
Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORÍAS/ DIMENSIONES	INDICADORES	SUB-INDICADOR	INSTRUMENTO DE MEDIDA.
<p>OBJETIVOS</p> <p>“La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos”</p>	<p>Modelo educativo</p> <p>Plan anual de la asignatura.</p> <p>Plan de Unidades Didácticas</p> <p>Unidad de Competencia</p> <p>Elemento de competencia</p>	<p>Conceptualizaciones.</p> <p>Objetivos</p> <p>Tiempo</p> <p>Contenidos</p> <p>Estrategias metodológicas.</p>	<p>Relación con el perfil profesional del egresado.</p> <p>Relación con el plan de asignatura.</p> <p>Relación con el plan de asignatura.</p>	<p>Ficha de observación</p> <p>Ficha de registro.</p>
<p>COMPETENCIAS</p> <p>Es un modelo de gerenciamiento que permite planificar y evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta.</p>	<p>Programa de competencia</p>	<p>Objetivos</p> <p>Tiempo</p> <p>Contenidos</p> <p>Estrategias metodológicas.</p> <p>Identificación de unidades de competencia.</p> <p>Sistema de conocimientos.</p> <p>Sistema de habilidades, valores.</p>	<p>Estimulo-Organismo-respuesta.</p> <p>Aprendizaje significativo.</p> <p>Construcción del aprendizaje.</p>	<p>Fichas de observación.</p> <p>Cuestionarios.</p> <p>Entrevistas.</p>

3.5 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación estuvo estructurada en un estudio bibliográfico y en un estudio de campo.

En el estudio bibliográfico, se orientó al ámbito militar por cuanto se requiere que la asignatura de Empleo de FF.AA en el ámbito interno como parte de la Doctrina Militar sea la que establezca los campos de acción y se oriente a los conceptos doctrinarios que rigen en el Ejército y las FF.AA ecuatorianas. Esta Doctrina se encuentra establecida por los organismos correspondientes en cada institución militar con aplicación en los niveles de la Conducción Militar: Estratégico, Operativo y Táctico. La planificación de las operaciones militares en el ámbito interno se encuentra sujeta a diversas situaciones legales, por lo que son decididas en el más alto nivel de mando ubicado en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

La investigación bibliográfica se enmarca en los conocimientos adquiridos en el Diplomado y cursos referentes a la planificación y evaluación por competencias. Fue necesario observar los conceptos académicos disponibles en el nuevo manual de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno vigente desde este año (2013) elaborado y validado por el Instituto Nacional de Defensa (INADE); forma parte del mapa doctrinario que establece los procedimientos aplicables al ámbito de la educación militar.

La investigación de campo se suscribe al área investigada, en este caso a la planificación micro curricular bajo el enfoque por competencias en la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno en los niveles Estado Mayor y Plana Mayor de la AGE. Se obtuvo criterios sobre la implementación de este modelo para observar el nivel de implementación que el instituto ha tenido durante estos dos últimos años lectivos.

Se realizó una entrevista a los profesores del módulo de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, para conocer la forma como se encuentra implementado el modelo educativo por competencias en esta asignatura.

3.6 RECOLECCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La información fue obtenida a través de las herramientas elaboradas para el efecto como son las encuestas, las mismas que tabuladas en forma ordenada, permitió establecer los conceptos aplicados por cada uno de los profesores de la asignatura en la AGE.

La información se relacionó a la forma de planificación, diferencias entre los dos modelos educativos, los elementos del plan de clase, las estrategias metodológicas, la evaluación y los criterios del modelo en general.

3.7 ELEMENTOS COMPARATIVOS ENTRE LOS MODELOS EDUCATIVOS

Cada modelo educativo tiene sus propias características, fue necesario establecer una comparación que permita observar las bondades de cada uno de ellos. El modelo basado en objetivos y el modelo basado en competencias, estos refieren actividades algunas semejantes, por otro lado tienen estructuras que buscan definir el objetivo a ser alcanzado.

3.7.1 MATRIZ DE COMPARACIÓN ENTRE LA PLANIFICACIÓN POR OBJETIVOS Y LA PLANIFICACIÓN POR COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA EMPLEO DE FF.AA EN EL ÁMBITO INTERNO.

Tabla 4.
Plan de asignatura

PLAN DE ASIGNATURA BASADO EN <u>OBJETIVOS</u>	PLAN DE ASIGNATURA BASADO EN <u>COMPETENCIAS</u>
<p>UNIDAD DIDACTICA 1.- DOCTRINA DE LA EMPLEO DE FF.AA EN EL ÁMBITO INTERNO.</p> <p>Objetivo: Comprender la doctrina básica de defensa interna mediante la participación activa de los alumnos orientada a la Planificación y Ejecución de Operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.</p>	<p>UNIDAD DE COMPETENCIA NO. 1</p> <p>Aplica los fundamentos doctrinarios de las operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, a través de clases magistrales, casos esquemáticos, lecturas recomendadas, exposiciones; a nivel productivo; con análisis crítico y basado en la doctrina.</p>
<p>UNIDAD DIDACTICA 2.- APOYOS Y ESPECIALIDADES EN OPERACIONES MILITARES DE EMPLEO DE FF.AA EN EL ÁMBITO INTERNO.</p> <p>Objetivo: Determinar el Apoyo de Combate a las Operaciones Militares de Defensa, mediante la aplicación de procedimientos doctrinarios y técnicos para planificación y ejecución de las Operaciones Militares de Defensa.</p>	<p>UNIDAD DE COMPETENCIA 2</p> <p>Establece diferencias de los apoyos de combate y apoyo de servicio de combate en operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno aplicando en casos esquemáticos, con carácter reflexivo y analítico.</p> <p style="text-align: right;">Continúa...</p>

<p>UNIDAD DIDACTICA 3.- PLANIFICACION DELIBERADA DE LAS OPERACIONES DE DEFENSA INTERNA</p> <p>Objetivo: Analizar las consideraciones básicas mediante la participación activa de los alumnos para orientar la Planificación deliberada de las Operaciones de Defensa Internas de un Grupo de Tarea.</p>	<p>UNIDAD DE COMPETENCIA 3</p> <p>Ejecuta el PMTD para el empleo del Grupo de Tarea (G.T), dado el Plan de Operaciones del Comando Operacional, con carácter reflexivo, para empleo de FF.AA en los diferentes tipos de operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.</p>
<p>UNIDAD DIDACTICA 4.- PLANIFICACION DE CONDUCCIÓN DE LAS OPERACIONES DE DEFENSA INTERNA</p> <p>Objetivo: Analizar las consideraciones básicas mediante la participación activa de los alumnos para orientar la Planificación de conducción (PMTD) de las Operaciones de Defensa Interna de un Grupo de Tarea</p>	<p>UNIDAD DE COMPETENCIA 4</p> <p>Desarrolla el Proceso Militar en la Toma de Decisiones (PMTD) para solucionar un problema o crisis de seguridad interna empelando a las FF.AA de manera responsable, observando el marco legal vigente.</p>
<p>UNIDAD DIDACTICA 5</p> <p>Elaborar el Plan Matriz de Defensa Interna, y los diferentes planes de apoyo.</p>	<p>UNIDAD DE COMPETENCIA 5</p> <p>Elabora El Plan Matriz y los planes de apoyo, complementarios y alternos en forma reglamentaria, responsable, con nivel productivo y análisis crítico</p>
<p>EVALUACION:</p> <p>Verificación Corriente: TEÓRICA</p> <p>Verificación Corriente: ENSAYO DE PRESENTACIÓN</p> <p>Verificación Final: SUMATIVA.</p>	<p>EVALUACION:</p> <p>Aporte 1.- Presentan solución a caso esquemático 1 y demuestran la aplicación de fundamentos doctrinarios de operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.</p> <p>Aporte 2.- Presentan solución a caso esquemático 2 y</p>

continúa...

	<p>demuestran la aplicación de fundamentos doctrinarios de operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.</p> <p>Aporte 3.- Presenta solución a Prueba escrita corta (quis1) de operaciones de Defensa Interna, determinando el tipo de operación a ejecutar con justificación doctrinaria.</p> <p>Aporte 4.- Presenta soluciones a los pedidos de los pasos del PMTD.</p> <p>Aporte 6.- Análisis de lectura recomendada 1</p> <p>Aporte 7.- Expone el Plan matriz de Defensa Interna y sus anexos.</p>
<p>ANALISIS: El modelo por objetivos en el objetivo de la asignatura, propone aplicar los conceptos doctrinarios con varios métodos, imponiendo los contenidos a ser enseñados, mientras que el modelo por competencias busca que los alumnos alcancen el conocimiento por sí mismos, elaborando el Plan de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno; con la asesoría del docente. Adicionalmente en cinco Unidades de Competencia se abarca todos los contenidos. En cuanto a la evaluación existe gran diferencia ya que en competencias se evalúa durante el proceso enseñanza aprendizaje con varias actividades que el alumno debe elaborar, es decir aprende haciendo.</p>	

Tabla 5.
Características generales de los modelos educativos

MODELO POR OBJETIVOS	MODELO POR COMPETENCIAS
<p>Trabaja con relación a la predicción de cambios conductuales a operarse en los estudiantes y al establecimiento de contenidos, entendidos como paquetes de información. El profesor es el que más actúa creando criterios que se tiene la última palabra y la razón.</p>	<p>Los alumnos construyen sus propios conocimientos relacionando las experiencias previas con los nuevos aprendizajes, el enfoque son los procesos de enseñanza, independientemente de los contenidos que se plantea. Se orienta a aprender saberes útiles para la vida. El alumno es proactivo de su propio aprendizaje, el profesor es un facilitador.</p>

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para la presentación de los resultados en primer lugar se tabularon en forma individualizada cada uno de los ítems mediante una matriz de especificaciones como indica el cuestionario (instrumento) aplicado a los alumnos del I año de Estado Mayor de la AGE, durante la investigación. Posteriormente, se realizó el cuadro o tabla colectiva de los investigados por cada una de las preguntas, para establecer frecuencia y porcentajes.

Se realizó el análisis cuantitativo en forma porcentual, iniciando con los valores más altos y en forma descendente. Luego se analizó la interpretación teórica cualitativa de los resultados finales de cada cuestión o pregunta.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en forma cuantitativa y cualitativa de cada pregunta del cuestionario aplicado a los señores profesores de la asignatura Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno y alumnos del I año de E.M de la Academia de Guerra del Ejército en el año 2013.

4.2 RESULTADOS

Pregunta No. 1 ¿Conoce Ud. las diferencias entre Planificación por Objetivos y Planificación por Competencias?

Tabla 6.
Diferencias Objetivos y Competencias

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	63	90,00
No	7	16,67
TOTAL	70	166,67

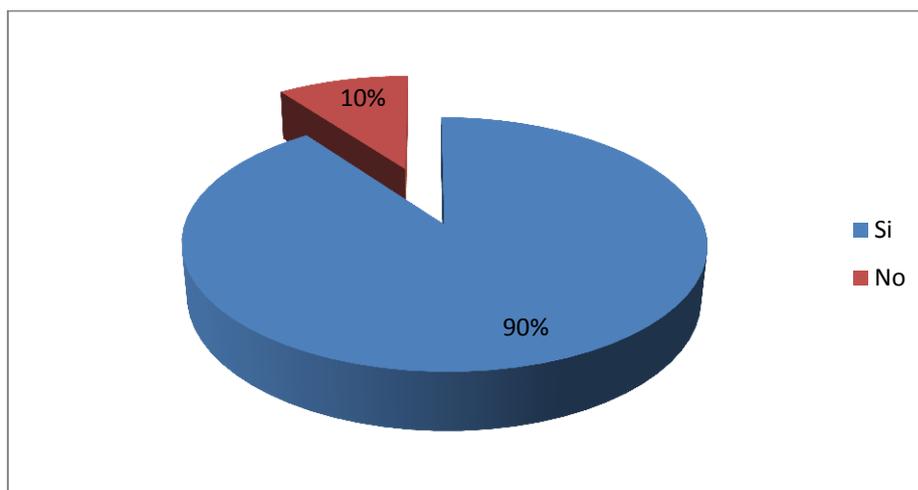


Figura 10. Diferencias en planificación por objetivos y competencias

Análisis.- El 90% del personal encuestado entre profesores y alumnos del I año de E.M de la AGE, indican que SÍ conocen las diferencias entre la planificación por objetivos y la planificación por competencias mientras que el 10% dicen NO conocer las diferencias.

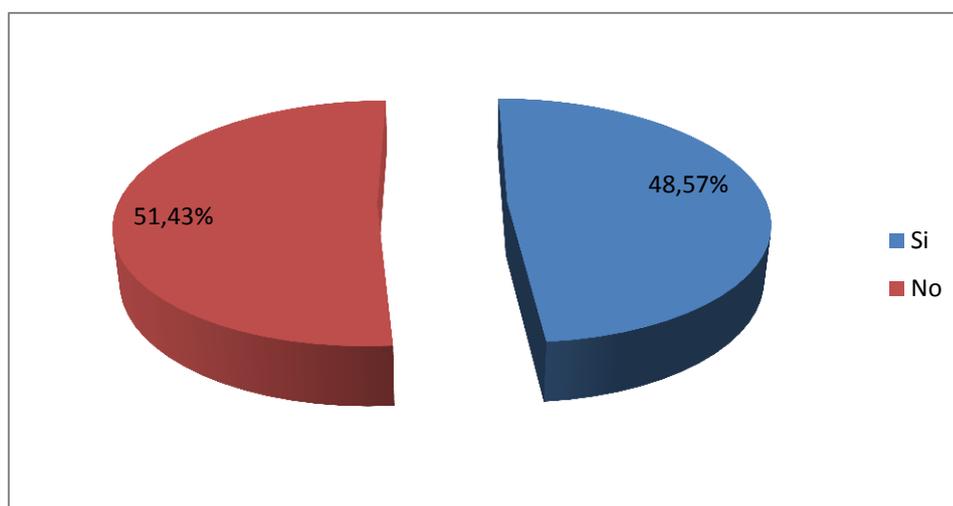
Interpretación.- Se evidencia que la diferencia entre objetivos y competencias es parte de la actualización curricular no solo del profesor como facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje, sino de la institución que con visión futurista brinda a sus estudiantes una formación de calidad.

Pregunta No. 2 ¿Conoce usted si en la AGE se realiza la planificación micro curricular considerando las competencias?

Tabla 7.

Planificación micro curricular considerando las competencias

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	41	97,62
No	1	2,38
TOTAL	42	100,00

**Figura 11. Planificación micro curricular considerando las competencias**

Análisis.- El 48,57% de la población encuestada manifiesta que conoce que el Instituto planifica por competencias de acuerdo a las disposiciones del CEDE, mientras que el 51,43% manifiesta que todavía no planifica de esa forma.

Interpretación.- Se puede apreciar que en el cuerpo docente y alumnos de la AGE no está completamente socializada la Planificación micro curricular por competencias. Los resultados demuestran que más de la mitad de los encuestados no conoce al respecto.

Pregunta No. 3 ¿Conoce Ud. que la planificación basada en competencias, potencializa los conocimientos, habilidades y valores del proceso enseñanza-aprendizaje?

Tabla 8.

Potencializa de conocimientos, habilidades y valores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	63	90,00
Casi Siempre	4	5,71
A Veces	2	2,86
Rara Vez	1	1,43
Nunca	0	0,00
TOTAL	70	100,00

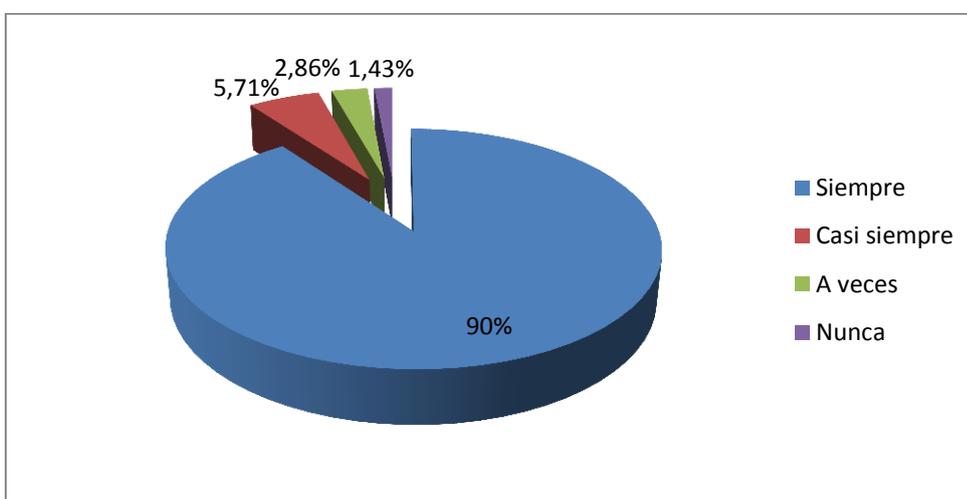


Figura 12. Potencializa de conocimientos, habilidades y valores

Análisis.- El 90% de los encuestados dicen que siempre se potencializa los conocimientos y habilidades en el estudiante, el 5,71% dicen que casi siempre se potencializa los conocimientos y habilidades, mientras que el 2,86 % dice que a veces se potencializa y el 1,43 % indica que rara vez.

Interpretación.- La mayoría de los docentes y alumnos consideran que el aprendizaje por competencias va a potencializar los conocimientos, habilidades y valores del proceso, con la finalidad de alcanzar las competencias establecidas en el curso de E.M.

Pregunta No. 4 ¿Considera usted que existirá un cambio significativo en su aprendizaje basado en competencias?

Tabla 9.
Cambio significativo en aprendizaje por competencias

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mucho	66	94,29
Poco	3	4,29
Nada	1	1,43
TOTAL	70	100,00

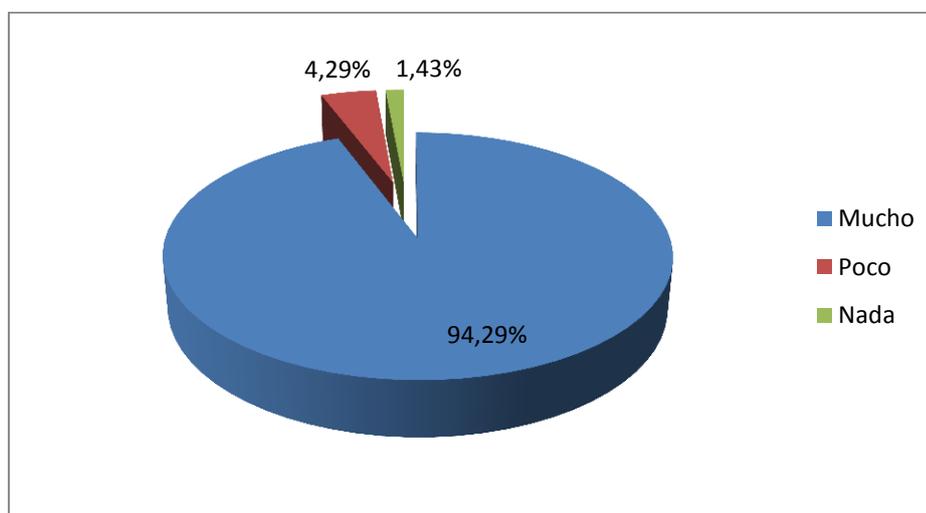


Figura 13. Cambio significativo en aprendizaje por competencias

Análisis.- El 94,29 % de los encuestados dicen que hay un cambio significativo en el aprendizaje basado en competencias, el 4,29 % dicen que el cambio es serán pocos, mientras que el 1,43 % dice que no existen cambios en el aprendizaje.

Interpretación.- La gran mayoría de los docentes y estudiantes observan y están conscientes que existen cambios significativos en el aprendizaje basado en competencias, lo que demuestra que la planificación por competencias mejora el proceso enseñanza – aprendizaje.

Pregunta No 5 ¿Durante el desarrollo del proceso de enseñanza, usted encuentra relación de los contenidos de la asignatura empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, con otras asignaturas del plan de estudios?

Tabla 10.
Relación de los contenidos con otras asignaturas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	67	95,71
Casi Siempre	2	2,86
A Veces	1	1,43
Rara Vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	70	100,00

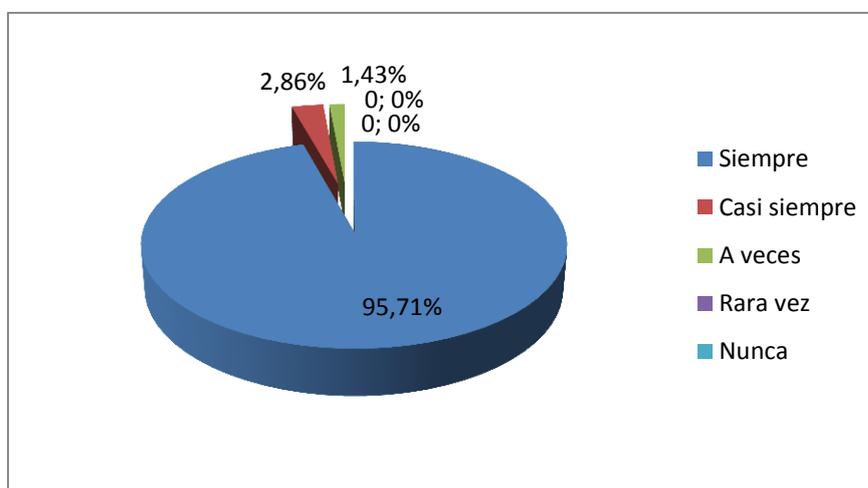


Figura 14. Relación de los contenidos con otras asignaturas

Análisis.- El 95,71 % de los encuestados dicen que siempre existe una relación de la asignatura con temas y contenidos de otras asignaturas, el 2,76 % dicen que casi siempre, el 1,43% dice que A Veces se relaciona, mientras que el 0 % dice que rara vez existe relación con temas de otras asignaturas y también un 0% dice que nunca.

Interpretación.- La gran mayoría de estudiantes han observado la relación que existe entre la asignatura de empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, con temas de otras asignaturas, como el Proceso Militar en la Toma de Decisiones (PMTD), Logística, Personal, Comunicaciones, entre otras. Lo que demuestra que existe una interrelación en el aprendizaje enfocado a lograr las competencias.

Pregunta No. 6 ¿Los profesores de la asignatura, inculcan la aplicación de procedimientos para usar los conocimientos adquiridos en la solución de problemas reales que pueden presentarse en Seguridad Interna?

Tabla 11.
Conocimiento en la solución de problemas reales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	45	64,29
Casi Siempre	9	12,86
A Veces	13	18,57
Rara Vez	2	2,86
Nunca	1	1,43
TOTAL	70	100,00

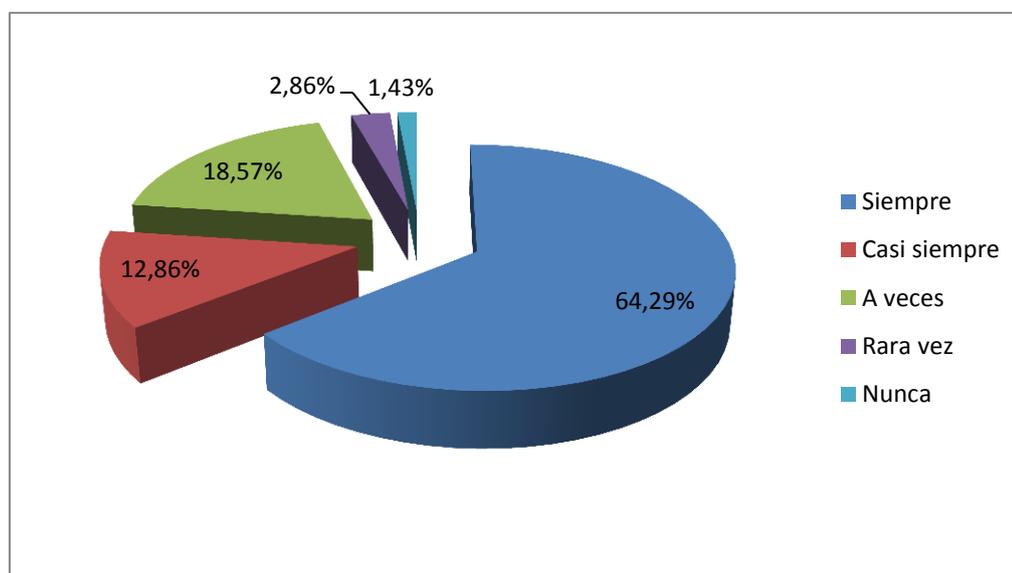


Figura 15. Conocimiento aplicado en la solución de problemas reales

Análisis.- El 64,29 % de los encuestados dicen que siempre inculca el docente a los estudiantes los procedimientos para utilizar en la solución de problemas, el 12,86 % dice que casi siempre les inculca, el 18,57% dice que A veces les inculca, el 2,86% dice que rara vez le inculcan, mientras que apenas el 1,43 % dice que nunca se inculca a los estudiantes los procedimientos para utilizar en la solución de problemas que puedan presentarse en el desempeño de sus funciones.

Interpretación.- Un porcentaje importante de encuestados manifiestan que se inculca la utilización de los conocimientos en la práctica casi siempre (12,86%) y a veces (18,57). Lo que determina que no todos los docentes de la AGE inculcan a sus estudiantes que los conocimientos adquiridos deben utilizar en la solución de problemas; minoría que se debe considerar, manifiesta que lo hacen rara vez, a veces o no lo hacen.

Pregunta No. 7 ¿Durante el proceso enseñanza-aprendizaje de la asignatura empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, realiza usted actividades interesantes en clase que le motivan a aplicar lo aprendido fuera del aula?

Tabla 12.
Aplican lo aprendido fuera del aula

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	22,86
Casi Siempre	9	12,86
A Veces	28	40,00
Rara Vez	15	21,43
Nunca	2	2,86
TOTAL	70	100,00

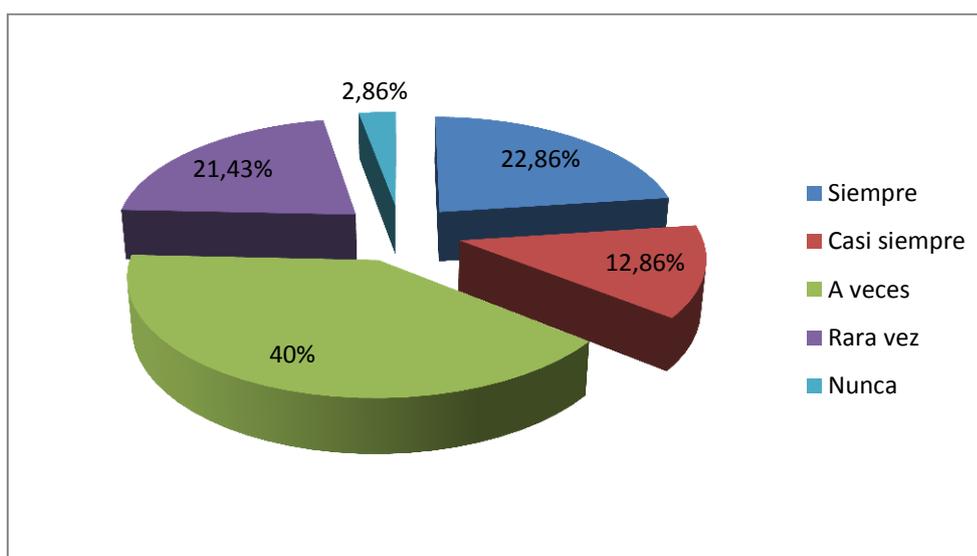


Figura 16. Aplicar lo aprendido fuera del aula

Análisis.- El 22,86 % de los encuestados dicen que siempre realizan actividades en clase que motiven a los estudiantes a aplicar lo aprendido fuera del aula; un 12,86% manifiestan que casi siempre. Pero existe un 40% que manifiestan a veces y un 21% rara vez y el 2,86 % dice que nunca lo realizan.

Interpretación.- Se determina que la gran mayoría de los docentes (40%) no realizan actividades interesantes para sus alumnos en clase, que motiven a aplicar lo aprendido fuera del aula, amerita prepararse para que los estudiantes adquieran las competencias en la práctica. Las actividades de

una enseñanza por competencias permite que el alumno como protagonista del proceso, ejecute y aprenda mediante actividades interesantes que el docente prepare.

Pregunta No. 8 ¿Realiza usted actividades durante aprendizaje que propicien entre sus estudiantes el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo para el cumplimiento de tareas y proyectos?

Tabla 13.

Actividades en equipo cumplimiento de tareas y proyectos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	14,29
Casi Siempre	12	17,14
A Veces	40	57,14
Rara Vez	6	8,57
Nunca	2	2,86
TOTAL	70	100,00

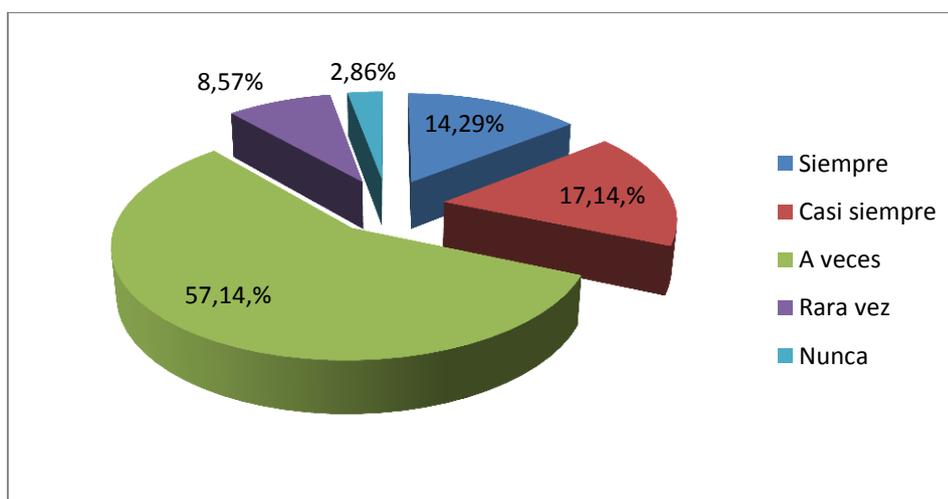


Figura 17. Actividades para cumplimiento de tareas y proyectos

Análisis.- Una mayoría 57,14% manifiesta que a veces; un 17,14 % de los encuestados dicen que casi siempre realizan actividades de aprendizaje que propicien entre los estudiantes la colaboración y el aporte mutuo para el cumplimiento de tareas y proyectos, el 8,57% dicen que rara vez y otro 2,86% dice que nunca.

Interpretación.- Se determina que no siempre los docentes realizan actividades en clase que motiven la colaboración y aporte mutuo, considerando que el trabajo en equipo a futuro en los Estados Mayores es

muy importante, se determina que debe propiciarse el trabajo en grupo como base primordial para asesoramiento en la toma de decisiones.

Pregunta No. 9 ¿Los docentes utilizan diversos recursos didácticos en la impartición de sus clases como presentaciones en computadora, videos, fotos, diagramas, casos esquemáticos, conferencias, otros?

Tabla 14.

Utilización recursos didácticos por parte de los docentes

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	11,43
Casi Siempre	11	15,71
A Veces	9	12,86
Rara Vez	40	57,14
Nunca	2	2,86
TOTAL	70	100,00

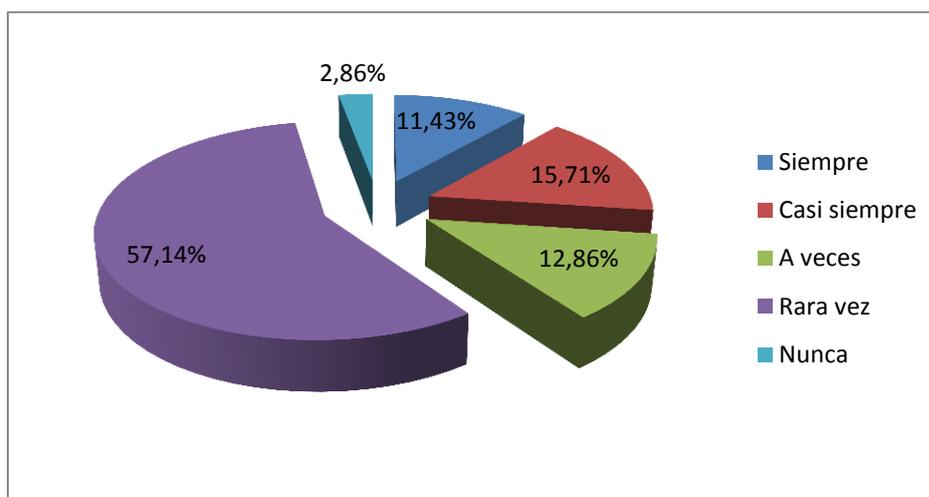


Figura 18. Utilización recursos didácticos por parte de los docentes

Análisis.- El 11,43 % de los encuestados dicen que siempre utilizan recursos didácticos para sus clases; el 15,71% dice que casi siempre utilizan; un 12,86% a veces; existe una mayoría 57,14% que manifiesta rara vez y un 2,86% que nunca.

Interpretación.- Se determina que la gran mayoría de los docentes no están utilizando variedad de recursos tecnológicos como instrumentos didácticos en sus clases, lo que permitirá mejorar la comprensión de los temas tratados y llegar con el conocimiento de mejor manera.

Pregunta No. 10 ¿Al inicio de la asignatura el docente indica la forma de evaluación, existen varios trabajos o tareas denominadas producto integrador durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, que son evaluados y considerados como aportes?

Tabla 15.
Evaluación de la asignatura durante el proceso

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	5,71
Casi Siempre	5	7,14
A Veces	15	21,43
Rara Vez	46	65,71
Nunca	0	0,00
TOTAL	70	100,00

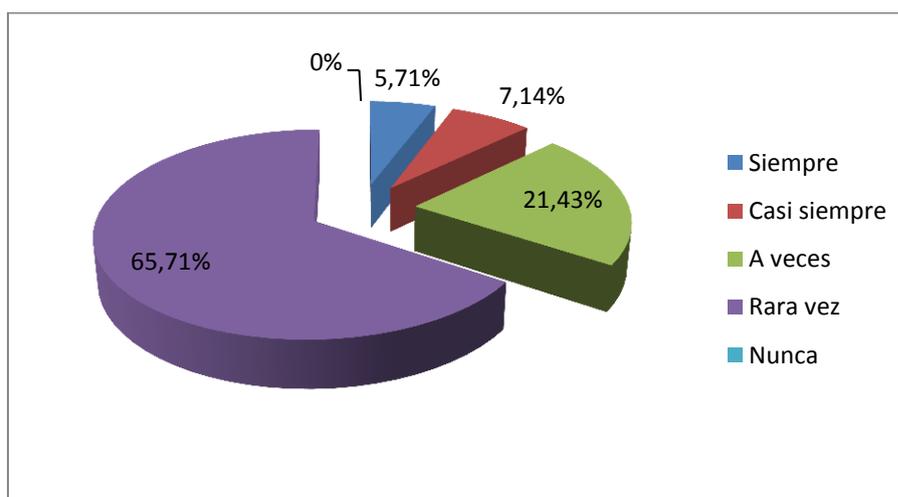


Figura 19. Evaluación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje

Análisis.- El 5,71 % de los encuestados dicen que siempre indican y evalúan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, el 7,14% dicen que casi siempre, el 21,43% dicen que a veces, 65,71% manifiestan que rara vez.

Interpretación.- Se determina que la mayoría de docentes, rara vez indican y evalúan durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje; también un grupo significativo indica que a vez lo hacen. Además, existen procedimientos basados en normativas que regulan las evaluaciones durante todo el desarrollo de clases; deben existir varias evaluaciones y terminar con un producto integrador final.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

- La DIEMIL dispuso que a partir del año 2013, la educación militar se imparta en base competencias, de acuerdo a la corriente educativa mundial, por lo que puso en vigencia “EL MODELO EDUCATIVO DE LAS FF.AA, BASADO EN COMPETENCIAS”. Por lo que la AGE recibió la disposición de implementar este nuevo modelo, para lo cual se inició su implementación a partir del año 2013, iniciando un periodo de capacitación de docentes que lo continúan realizando apoyados en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- La planificación micro curricular de la AGE, está siendo acoplada al modelo por competencias, por lo que debe implantar formatos y procedimientos constantes en el nuevo modelo, además, cumplir las disposiciones de los estamentos que dirigen la educación en la institución militar.
- La asignatura de Defensa Interna está en proceso de actualización, con la nueva normativa legal en vigencia, su manual de referencia fue actualizado y modificado. A tal punto que cambia de nombre a “Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno”. Además, esta asignatura de la cual este servidor fue docente se encuentra en adaptación al nuevo modelo educativo.
- Los conocimientos adquiridos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE durante la capacitación en el Diplomado en Docencia Universitaria, se está aplicando en nuevo modelo educativo.

- El I año de E.M de la AGE con una población de 70 alumnos fue objeto de estudio, luego de recibir la asignatura de Defensa Interna en año lectivo 2013; actualmente la asignatura está en proceso de cambios. La población encuestada al momento tiene el conocimiento general sobre el proceso educativo, la gran mayoría de los docentes conocen del nuevo modelo educativo, sin embargo los docentes que se incorporan con el pase el presente año considero que no están actualizados.
- El modelo por competencias dispuesto por el CC.FF.AA, ha obligado que los docentes de la AGE, tenga que desarrollar capacitaciones y acciones tendientes a mejorar la metodología, adaptar la forma de evaluar a sus alumnos.
- La planificación de la asignatura basado en competencias, requiere de una estrecha coordinación entre docentes de las diferentes asignaturas relacionadas a seguridad interna, para observar contenidos secuenciales que permitan mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo tanto los conocimientos de los estudiantes, dentro de los ejes de estudio considerados en el perfeccionamiento militar.
- El nuevo modelo educativo presenta formatos de planificación, especialmente en la evaluación, exigen al docente una participación más activa para establecer los aportes continuos en cada uno de los elementos de competencia, así como las verificaciones parciales y el proyecto integrador que le permita conseguir las competencias al futuro oficial de Estado Mayor.
- Este nuevo modelo educativo adoptado por el CC.FF.AA, permite al alumno alcanzar las competencias presentadas en la asignatura de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, como un aporte importante en esta área y parte fundamental en la planificación y ejecución de la seguridad interna de los oficiales de Estado Mayor.

2. RECOMENDACIONES

- Mantener una constante actualización de la planificación de las asignaturas basada en competencias por parte de los directivos y docentes de la AGE.
- Se debe actualizar el nombre de la asignatura de Defensa Interna a “Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno”, considerando que el manual de referencia de esta asignatura ya fue cambiado a este nombre. Al momento este manual termino su fase de experimentación y entrará en vigencia muy pronto.
- Se debe continuar con la implementación del nuevo modelo educativo dispuesto por el CC.FF.AA, a fin de alcanzar un dominio en las diferentes esferas de la educación militar, puesto que su implementación requiere del tiempo para capacitación y cambio de mentalidad en docentes y estudiantes.
- Se mantenga la capacitación en la especialización de “Docencia Universitaria” en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a los oficiales profesores que llegan con el pase a la AGE. A fin de mantener un mismo esquema de planificación y forma de impartir la educación militar acorde a las exigencias actuales.
- Considerar la presente propuesta para la impartición de la asignatura “Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno” ya que está diseñada en base al nuevo modelo educativo en vigencia.
- Considerar en el proceso enseñanza-aprendizaje de la AGE las tecnologías de la información (TICs), las diversas fuentes de información y el basamento legal para la presente asignatura, entre otros: la Constitución de la Republica y diferentes leyes que regulan la

seguridad interna. Además, considerar artículos relacionados, casos reales, videos, conferencias de expertos, asesores militares de países amigos; mismos se acoplen a la asignatura de “Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno”, a fin que permita un aprendizaje significativo.

- La AGE debe en forma urgente cambiar su sistema de evaluación, a un sistema de evaluación continua que permita al estudiante realizar una cantidad considerable productos integradores que permita verificar el logro de la competencia trazada.

CAPÍTULO VI
 PROPUESTA ALTERNATIVA
 ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO
PLAN DE ASIGNATURA

Tabla 16.
Plan de asignatura

CENTRO EDUCATIVO Academia de Guerra de Ejercito	PERIODO/FASE Presencial	FECHA	
CURSO: Estado Mayor 65	ASIGNATURA/ÁREA: Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno	CRÉDITOS: 5	CÓDIGO:
UNIDADES DE COMPETENCIA 1. Aplica los fundamentos doctrinarios de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno, a través de clases magistrales, casos esquemáticos, exposiciones; a nivel productivo, analítico y con criterio crítico 2. Analiza y ejecuta el PMTD para el empleo del Grupo de Tarea en operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.			
PRODUCTO INTEGRADOR DEL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA ÁREA DE ESTUDIO Elaboración y exposición del Plan de Operaciones del Grupo de Tarea, de acuerdo a los lineamientos doctrinarios y planificación de la Fuerza de Tarea, con énfasis en la situación logística.			

1. SISTEMA DE CONTENIDOS Y PRODUCTOS DEL APRENDIZAJE POR ASIGNATURA O ÁREA DE ESTUDIO

Tabla 17.

Sistema de contenidos y productos del aprendizaje por asignatura o área de estudio

No.	UNIDADES DE COMPETENCIA Y SUS CONTENIDOS	TIEMPO	PRODUCTO INTEGRADOR POR UNIDAD Y TAREAS PRINCIPALES
	<p>Unidad de Competencia No. 1</p> <p>Aplica los fundamentos doctrinarios de las operaciones de Defensa Interna, a través de clases magistrales, casos esquemáticos, lecturas recomendadas, exposiciones; a nivel productivo; con análisis crítico y basado en la doctrina.</p>	<p>30 horas</p>	<p>Resuelve casos esquemáticos, analiza lecturas recomendadas y responde a test doctrinario, determinando principios, fundamentos, tipos de operaciones, estrategias aplicadas y omitidas; fundamentando sus respuestas con criterios doctrinarios.</p> <p style="text-align: right;">continúa...</p>

<p>Contenido de Estudio (Elemento de Competencia)</p>		
<p>EC1.1. Analiza el sistema operativo del campo de batalla, marco jurídico, principios, fundamentos y estrategias que guía la Defensa Interna, a través de ejemplos, comparación de criterios de seguridad y defensa, respetando la diversidad de ideas.</p>	6 horas	<p>Tarea Principal 1.1 Analiza en grupos de trabajo y discuten sobre base legal, aplicación de principios, fundamentos y estrategias que guían la Defensa Interna, analiza lecturas recomendadas; ejemplificando misiones cumplidas y que están en desarrollo en esta materia.</p>
<p>EC1.2. Analiza la organización del sistema de seguridad pública y del estado, División territorial, fases de la Defensa Interna y amenazas a la seguridad interna a través de clase magistral, trabajo en equipo, conferencias de asesores extranjeros, con análisis crítico y basado en la doctrina.</p>	6 horas	<p>Tarea principal 1.2 Elabora un mapa conceptual sobre la organización del sistema de seguridad pública y del estado, detallando la ubicación del G.T. Analiza la división territorial actual, determinando factores considerados para la división y presenta recomendaciones.</p>
<p>EC1.3. Reconoce amenazas a la seguridad interna; causas para la gestación de la insurgencia y tácticas y técnicas empleadas</p>	6 horas	<p>Tarea principal 1.3 Elabora un listado explicativo de las principales amenazas a la seguridad interna de nuestro país y la región, según el riesgo que presentan. Un mapa conceptual de las causas que generan la insurgencia y resuelve casos esquemáticos sobre tácticas y técnicas.</p>
<p>EC1.4 Analiza las diferentes operaciones y los apoyos en Defensa Interna, a través de solución de casos esquemáticos, trabajo en equipo, con análisis crítico y basado en doctrina.</p>	10 horas	<p>Tarea principal 1.4 Analizan y resuelve en grupos de trabajo casos esquemáticos sobre diferentes tipos de operaciones militares de Defensa Interna.</p>
<p>Unidad de Competencia 2</p>	2 horas	<p>Evaluación teórica de Defensa Interna</p>
<p>Ejecuta el PMTD para el empleo del Grupo de Tarea (G.T), dado el Plan de Operaciones del Comando Operativo, con carácter reflexivo, para emplearse en los diferentes tipos de operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.</p>	50 horas	<p>Elabora el Plan de Operaciones del G.T por grupos de trabajo (E.M)</p> <p>Tarea Principal 2.1 Emite la guía inicial del Comandante, orden preparatoria 1</p>
<p>Contenido de Estudio (Elemento de Competencia)</p>		<p>continúa...</p>
<p>EC2.1. Ejecuta los pasos que corresponde a la Recepción de la Misión con transferencia creativa y basada en la doctrina vigente.</p>	4 horas	

EC2.2. Ejecuta los pasos que corresponde al Análisis de la Misión con transferencia creativa y basada en la doctrina vigente	8 horas	<p>Tarea Principal 2.2 Desarrolla los 4 pasos del PICB; actualiza el PICB a lo largo de todo el PMTD. Determinar las tareas prescritas deducidas y esenciales; recursos disponibles; limitaciones; identificar hechos y suposiciones críticas; conducir la evaluación de riesgo; determinar los RICC (hoja de trabajo); determinar el Plan Inicial para el reconocimiento; plan del uso del tiempo disponible; elaborar la misión reestructurada; conducir la exposición del análisis de la misión; aprobar la misión reestructurada; desarrollar la intención del Comandante; elaborar guía de planeamiento y emitir orden preparatoria 2; verifica hechos y suposiciones.</p>
EC2.3. Ejecuta los pasos que corresponde al desarrollo de los cursos de acción (C.A)	6 horas	
EC 2.4 Realiza el análisis de los C.A, con transferencia creativa y basada en la doctrina vigente.	4 hora	<p>Tarea principal 2.3 Analizar la potencia relativa de combate; generar opciones; organización y presentación inicial de las fuerzas; desarrollar el esquema de maniobra; organización para el combate de las subunidades; preparar el enunciado y los esquemas de los C.A; exposición de los C.A.</p>
EC 2.5 Ejecuta la comparación y aprobación de los C.A con criterio analítico y apoyado en matriz de comparación.	2 horas	<p>Tarea principal 2.4 Recolección de material y herramientas; enumerar todas las fuerzas propias; enumerar las suposiciones; enumerar los eventos críticos conocidos y los puntos de decisión; determinar el criterio de evaluación; seleccionar la técnica de juego de guerra; seleccionar el método para registrar y presentar los resultados.</p>
EC 2.6 Elabora el Plan de Operaciones del G.T en forma doctrinaria y basado en el análisis realizado, con actitud proactiva.	20 horas	<p>Tarea principal 2.5 Determina el tipo de matriz de comparación a utilizar; analiza y evalúa cada C.A. Presentar la recomendación al Comandante; Emitir la decisión del Comandante.</p>
TOTAL	80 horas	<p>Tarea principal 2.6 Exponer el Plan de Operaciones, en base formatos doctrinarios.</p>
	1 hora	
	3 horas	

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Tabla 18.
Estrategias metodológicas y recursos didácticos

ESTRATEGIAS

Las estrategias de aprendizajes se fundamentan en el aprendizaje auto dirigido, colaborativo, fomentando la transferencia creativa, con un carácter reflexivo. Considerando que los estudiantes serán miembros de un E.M del G.T, con énfasis en la planificación, se respetarán las experiencias logradas en los años de labores, todo esto desde un marco de reflexión crítica para así fomentar el análisis a partir de enfoques de aprendizaje innovador y abierto. Además los sistemas operativos que actúan en estas operaciones serán analizadas con profesores expertos en cada área. Las estrategias que se aplicaran son:

- Aprendizaje colaborativo grupales e inter-grupales.
- Discusión dirigida por el profesor
- Análisis de seguridad y defensa en la región (Lecturas recomendadas)
- Ejercicios lúdicos de creatividad, con carácter reflexivo
- Conferencias de asesores extranjeros
- Aplicaciones prácticas
- Video
- Conferencias magistrales cortas del profesor.

continúa...

RECURSOS DIDÁCTICOS

- Computador
- Proyector de imagen de computador (infocus)
- Parlantes para computador
- CD de motivaciones
- Lecturas recomendadas
- Marcadores
- Copias de documentos oficiales
- Manual de operaciones de Defensa Interna
- Manual de Operaciones Militares de Defensa Interna (Conraguerrillas)
- Manual de PMTD

3. ESTRATEGIA GENERAL DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Tabla 19.
Estrategia general de evaluación del aprendizaje

UNIDAD DE COMPETENCIA	VERIFICACIONES Y APORTES EN LA UNIDAD DE COMPETENCIA	TIPO DE PRUEBA	DURACIÓN PREVISTA	INDICADORES	PESO EN %	
UNIDAD DE COMPETENCIA No. 1-2	Aporte 1	Presentan solución a caso esquemático 1 y demuestran la aplicación de fundamentos doctrinarios de operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.	30 min.	Trabajo en equipo, tiempo, formato y grado de comprensión de los enfoques	0,010	20%
	Aporte 2	Presentan solución a caso esquemático 2 y demuestran la aplicación de fundamentos doctrinarios de operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.	Domicilio	Tiempo, grado de reflexión	0,010	
	Aporte 3	Presenta solución a Prueba escrita corta (quis1) de operaciones de Defensa Interna, determinando el tipo de operación a ejecutar con justificación doctrinaria.	10 min.	Tiempo, grado de comprensión de los procesos transformativos	0,010	

continúa...

	Aporte 4	Presenta solución a Prueba escrita corta (quis2) de operaciones de Defensa Interna, determinando el tipo de operación a ejecutar con justificación doctrinaria.	10 min.	Tiempo, grado de comprensión de los procesos transformativos	0,010	
	Aporte 5	Presenta soluciones a los pedidos de los pasos del PMTD	4 horas	Trabajo en equipo, tiempo, formato y grado de comprensión del PMTD	0.50	
	Aporte 6	Análisis de lectura recomendada 1	30 min	Comprensión, capacidad de síntesis, criterio reflexivo	0.05	
	Aporte 7	Análisis de lectura recomendada 1	Domicilio	Comprensión, capacidad de síntesis, criterio reflexivo	0.05	
	Aporte 1	Rinde evolución escrita sobre doctrina de Defensa Interna, fundamentando sus respuestas.	100 min	Tiempo, claridad, grado de razonamiento	0,50	
UNIDAD DE COMPETENCIA No. 2-3-4	Aporte 2	Expone el Plan matriz de Defensa Interna y sus anexos	3 hrs.	Comprensión de la planificación de operaciones de Defensa Interna, calidad de los productos.	0,50	30%

continúa...

	Aporte 1	VERIFICACION ESCRITA FINAL	150 min	Tiempo, grado de comprensión de los procesos,	0.50	50%
--	----------	----------------------------	---------	---	------	------------

4. LIBROS DE TEXTOS BÁSICOS

Tabla 20.
Textos básicos

TÍTULO	AUTOR	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
Manual de Defensa Interna MIP 10-01	AGE	2010	Español	CEDE
Manual de PMTD MCG 00-04	AGE	2010	Español	
Manual de Operaciones Militares de Defensa Interna				
Bibliografía en formato APA:				

5. LECTURAS PRINCIPALES RECOMENDADAS

Tabla 21.
Lecturas principales recomendadas

LIBROS, REVISTAS, SITIOS WEB	TEMÁTICA DE LA LECTURA	PÁGINAS Y OTROS DETALLES
Mariano César Bartolomé* Empleo del instrumento militar frente a las nuevas amenazas (a la seguridad interna)	Determina las nuevas amenazas a la seguridad de los estados, basados en la conferencia especial de seguridad México 2003 y como pueden ayudar las FF.AA a la solución del problema.	Leer de 1 a la 12
Lucía Dammert; FLACSO-Chile. Reforma policial y participación militar en el combate a la delincuencia. Análisis y desafíos para América Latina	Discute en el contexto de esta nueva militarización, principalmente en aquellos aspectos vinculados a la criminalidad y se presentan alguna de las reformas efectuadas a las instituciones policiales. Finalmente presenta algunos de los desafíos del futuro para el sector	Leer todo el artículo
De <i>Foreign Affairs En Español</i> , Otoño-invierno 2002, Choque de globalizaciones	El fin de la URSS y las nuevas amenazas étnicas	Leer el artículo
OEA/Ser.K/XXXVIII CES/dec.1/03 rev. 1 28 octubre 2003 Original: español	Planteamiento de las nuevas amenazas para el hemisferio occidental	Leer documento continúa...

<p>Desafíos a la Defensa y Seguridad en el Siglo XXI: Continuidad y Cambio</p>	<p><i>Proponer un enfoque integral de análisis político en el marco de las relaciones civiles-militares, la fuerza de los medios de comunicación</i></p>	<p>Leer documento</p>
<p>VALORES, PRINCIPIOS Y SEGURIDAD EN LA COMUNIDAD IBEROAMERICANA DE NACIONES</p>	<p><i>determinación de las misiones de las fuerzas armadas agravado después del 11 de septiembre con la irrupción del terrorismo, la administración estable e integrada de la defensa como política pública y la necesidad de formación de los servidores públicos, de establecimiento de modernos sistemas de enseñanza militar y de poner en marcha una cultura de defensa</i></p>	<p>Leer documento</p>
<p>Las Políticas de Defensa en el Proceso de Integración Continental Heriberto Justo Auel Instituto de Estudios Estratégicos de Buenos Aires</p>	<p>comprensión de la naturaleza cualitativa de la agresión que ha llegado con el siglo XXI, como dilecta hija de los acelerados avances de la Revolución Científica Tecnológica y del desenlace de la Guerra Fría y sus consecuencias políticas en Iberoamérica</p>	<p>Leer documento</p>
<p>LA POLÍTICA EUROPEA DE SEGURIDAD Y DEFENSA: DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS Jesús Alberto García Riesco (Academia de Suboficiales del Ejército de Tierra)</p>	<p>los órganos políticos y militares necesarios para la gestión de crisis: Comité Político y de Seguridad (COPS) permanente, Comité Militar (COMI) y Estado Mayor (EMUE)).</p>	<p>Leer documneto</p>

PLAN DE EJECUCIÓN DE LA MATERIA**MÓDULO: OPERACIONES DE DEFENSA INTERNA****MATERIA: DEFENSA INTERNA****CARGA HORARIA: 80 HRS****CURSO: E.M. 65****PROFESORES: CRNL. JORGE A. ORTIZ C.****FECHA INICIA: 25 DE JUNIO 2015****FECHA TERMINA: 30 JULIO 2015**

PLAN DE EJECUCIÓN DE LA ASIGNATURA DE DEFENSA INTERNA

Tabla 22.
Plan de Ejecución de la asignatura de Defensa Interna

ASUNTOS	RESPONSABLE	TIEMPO	TÉCNICA DE ENSEÑANZA	FECHA DE EJECUCIÓN
UNIDAD DE COMPETENCIA I: CRITERIOS DOCTRINA DE DEFENSA INTERNA				
A. INTRODUCCIÓN 1. Presentación de la Asignatura 2. Introducción 3. Marco jurídico 4. Sistemas Operativos del escenario <ul style="list-style-type: none"> a. Inteligencia b. Defensa aérea c. S4IVR d. Apoyo de fuegos e. Ingeniería f. Apoyo Logístico 	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	2 hrs	Vídeo motivacional, Clase Magistral y Aprendizaje Colaborativo	25-JUN-2015
B. CONTEXTUALIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA DEFENSA INTERNA 1. Principios 2. Fundamentos 3. Estrategias de Defensa interna 4. Tipos de planificación 5. Organización del sistema de seguridad pública	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	16 hrs	Vídeo, Clase Magistral y Trabajo en equipo, casos esquemáticos	25-JUL-2015 29-JUL-2015 continúa...

<p>y del estado</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. División territorial militar para Defensa Interna 7. Factores para la división territorial 8. Áreas de defensa según el grado de control 9. Fases de la Defensa Interna, actividades en cada fase. 10. Conferencias de asesores extranjeros sobre seguridad interna (Chile-Argentina) 	<p>CRNL. ALEJANDRO PEREZ MAYO. PASCUAL BARCASIA</p>	<p>2 hrs</p>	<p>Conferencias</p>	<p>29-JUÑ-2015 continúa...</p>
<p>C. AMENAZAS A LA SEGURIDAD INTERNA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción 2. Grupos potencialmente peligrosos 3. Escenarios de los grupos de presión y de fuerzas opuestas 	<p>CRNL. E.M JORGE ORTIZ</p>	<p>1 hr</p>	<p>Clase Magistral y Aprendizaje Colaborativo</p>	<p>02-JUL-2015</p>
<p>D. LA INSURGENCIA Y CONTARINSURGENCIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aspectos importantes sobre la insurgencia 2. Evolución de la insurgencia 3. Causas para la gestación de la insurgencia 4. Condiciones favorables para la insurrección 5. Tipos de insurgentes 6. Estrategias de la insurrección 7. Medios de movilización y recursos 8. La insurgencia y el crimen 9. Elementos de la insurgencia 	<p>CRNL. E.M JORGE ORTIZ</p>	<p>4 hrs</p>	<p>Clase Magistral, Aprendizaje Colaborativo</p>	<p>02-JUL-2015 03-JUL-2015 continúa...</p>

E. OPERACIONES DE DEFENSA INTERNA 1. Operaciones de apoyo de defensa interna 2. Operaciones tipo policía 3. Operaciones militares de defensa interna	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	6 hrs	Trabajo en equipo (Exposiciones)	04-JUL-2015
F. OPERACIONES MILITARES DE DEFENSA INTERNA 1. Ofensivas 2. Defensivas 3. Repliegue ofensivas 4. Operaciones de relevo 5. Operaciones especiales	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	6 hrs	Trabajo en equipo (Exposiciones)	05-JUL-2015 06-JUL-2015
G. APOYO DE COMBATE Y ADMINISTRATIVO 1. Inteligencia 2. Artillería 3. Ingeniería 4. Comunicaciones 5. Otras ramas de FF.AA 6. Apoyo de personal 7. Apoyo logístico	CRNL. E.M MARCO TAPIA CRNL. E.M FRANKLIN PICO CRNL. FRANK LANDAZURI CRNL. JORGE ORTIZ	1 hr 1 hr 1 hr 1 hr 1 hr 1 hr		12-JUL-2015 25-JUL-2015
H. PRODUCTO INTEGRADOR DE LA U.C 1 (VERIFICACIÓN CORRIENTE)		2 hrs	Verificación Escrita	17-JUL-2015 continúa...

UNIDAD DIDACTICA II: PMTD PARA EMPLEO DE FF.AA EN EL AMBITO INTERNO				
A. RECEPCIÓN DE LA MISIÓN (1er PASO): 1. Evaluación Inicial 2. Guía Inicial de Planeamiento 3. Orden Preparatoria Inicial	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	2 hrs	Clase Magistral, Ejercicio de Formación y Aprendizaje Colaborativo	17-JUL-015
I. ANÁLISIS DE LA MISIÓN (2do PASO): 1. Análisis de la Orden del Escalón Superior (Diagrama de Esfuerzos) 2. Elaborar la P.I.C.B. 3. Determinar tareas prescritas, deducidas y esenciales 4. Determinar los Recursos Disponibles 5. Determinar las Limitaciones 6. Identificar los Hechos y Suposiciones 7. Elaborar la Evaluación del Riesgo 8. Determinar los R.I.C.C. 9. Determinar el Plan Inicial de Reconocimiento 10. Elaborar el Plan de Tiempo de Uso Disponible 11. Elaborar la Misión Reestructurada 12. Conducir la Exposición del Análisis de la Misión 13. Aprobación de la Misión Reestructurada 14. Desarrollar la Intención del Comandante 15. Emitir la Guía de Planificación del Comandante 16. Emitir la Orden Preparatoria 17. Verificar Hechos y Suposiciones	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	13 hrs	Ejercicio de Formación y Aprendizaje Colaborativo	17-JUL-015
	CRNL. E.M MARCO TAPIA CRNL. E.M JORGE ORTIZ	3 hrs		continúa...

<p>J. DESARROLLO DE LOS C.A. (3er PASO):</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Analizar la P.R.C. 4. Generar Opciones 5. Punto de la Decisión 6. Forma de Maniobra 7. Requerimientos Doctrinarios 8. Tarea y Propósito 9. Organización y Presentación de Fuerzas 10. Desarrollar el Esquema de Maniobra 11. Organización para el Combate 12. Enunciado y Esquema de C.A. 13. Exposición de los C.A. 	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	2 hrs	Ejercicio de Formación y Aprendizaje Colaborativo	18-JUL-015 19-JUL-015
<p>K. JUEGO DE GUERRA (4to PASO):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exposición de un Juego de Guerra (Instructores) 2. Recolección del Material y Herramientas 3. Enlistar las Fuerzas Propias 4. Enumerar Suposiciones 5. Determinar Eventos Críticos y P.D. 6. Determinar los Criterios de Evaluación 7. Seleccionar la Técnica de J.G. 8. Seleccionar el Método para Registrar y Presentar los Resultados 9. Desarrollar el J.G. 10. Evaluar los Resultados 	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	2 hrs	Ejercicio de Formación y Aprendizaje Colaborativo	20-JUL-015
<p>L. COMPARACIÓN DE LOS C.A. (5to PASO):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Matrices de comparación 	CRNL. E.M JORGE ORTIZ	1 hr	Ejercicio de Formación y	20-JUL-015

continúa

<p>2. Recomendación al Comandante</p> <p>M. APROBACIÓN DE LOS C.A. (6to PASO):</p> <p>N. ORDEN DE OPERACIONES (7mo PASO):</p> <p>O. PRODUCTO INTEGRADOR DE LA U.C 2</p>	<p>CRNL. E.M JORGE ORTIZ</p> <p>CRNL. E.M JORGE ORTIZ</p>	<p>1 hr</p> <p>2 hrs</p> <p>3 hrs</p>	<p>Aprendizaje Colaborativo</p> <p>Demostración, Ejercicio de Formación y Aprendizaje Colaborativo</p> <p>Exposición por parte de los alumnos.</p>	<p>20-JUL-015</p> <p>23-JUL-015</p>
--	---	---------------------------------------	--	-------------------------------------

Tabla 23.
Evaluación de la asignatura

EVALUACIÓN DE LA ASIGNATURA				
A. PRODUCTO INTEGRADOR (VERIFICACIÓN CORRIENTE)	CRNL. E. M JORGE ORTIZ	2 hrs	Individual	17-JUL-015
B. PROYECTO INTEGRADOR (VERIFICACIÓN FINAL)	CRNL. E. M JORGE ORTIZ	3 hrs	Trabajo de equipo	31-JUL-015

PROFESOR DE LA ASIGNATURA

JORGE A. ORTIZ C.
CRNL. E.M.C

Tabla 24.
Plan de evaluación

ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO							
PLAN DE EVALUACIÓN							
CURSO: E.M 65		DOCENTE: CRNL. E.M.C JORGE A. ORTIZ C.					
ASIGNATURA: DEFENSA INTERNA		CARGA HORARIA: 80 HRS					
COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA:		INICIO DE CLASES: 25-JUN-015					
Aplica los conocimientos doctrinarios de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno a nivel Grupo de Tarea y da solución de un ejercicio de formación en el aula, mediante el PMTD, con responsabilidad, criterio y objetividad, de una manera eficiente y eficaz.							
UNIDADES DE COMPETENCIA	TIPO DE VERIF	TAREAS	TIEMPO	F. APLICACION	INDICADOR	PUNTOS	%
1. UNIDAD DE COMPETENCIA 1							
COMPETENCIA DE LA UNIDAD	AP1	Verificación escrita en el aula	100'	25-jul-14	IE-SEA	3 pts.	30%

continúa...

Aplica los fundamentos doctrinarios de las operaciones de Defensa Interna, a través de clases magistrales, casos esquemáticos, exposiciones; a nivel productivo; con análisis crítico y basado en la doctrina		Elaboración de una evaluación (V.C.) que demuestre el aprendizaje de los diferentes contenidos doctrinarios del Empleo del C.O en operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno.					
1.1 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 1:	AP1	Desarrolla casos esquemáticos: 1	30'	10-jul-14	IE1-AP1	0,4 ptos	20%
Analiza basamento legal, principios, fundamentos y estrategias que guían la Defensa Interna, a través de ejemplos, actividades lúdicas grupales, respetando la diversidad de ideas.		Revisan los basamentos legales para ejecutar operaciones de Empleo de FF.AA en el Ámbito Interno. En base a casos de operaciones de Defensa Interna, analiza la base legal					
1.1 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 1:	AP6	Analizar lectura recomendada 1	30'	11-jul-14	IE6-AP6	0,2 ptos	20%
Analiza basamento legal, principios, fundamentos y estrategias que guían la Defensa Interna, a través de lecturas recomendadas, actividades lúdicas grupales, respetando la diversidad de ideas.		Llegar a conclusiones luego de analizar y discutir temas de seguridad y defensa					
1.1 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 1:	AP3	QUIS 1	10'	14-jul-14	IE3-AP3	0,4 ptos	20%

continúa...

2. UNIDAD DE COMPETENCIA 2:							
COMPETENCIA DE LA UNIDAD:	VUC2	Elaboración del Plan de Empleo de FF.AA Ámbito Interno	100'	27-jul-14	IE-SEA	2 ptos.	20%
Aplica los fundamentos doctrinarios del empleo del Grupo de Tarea y desarrolla un ejercicio de formación en el aula de una unidad tipo brigada, mediante el empleo del PMTD en forma adecuada, demostrando responsabilidad, objetividad y análisis crítico, de una manera eficiente y eficaz.		Realiza el Plan de Defensa Interna que demuestre el aprendizaje y aplicación de la doctrina del empleo C. O, por parte de los estudiantes.					
2.1 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 1:	AP5	Trabajo en clase:	1 hr		IE1-AP1		
Desarrolle el paso 1 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Resolución y presentación de la Orden Preparatoria 1.					
2.2 COMPENTENCIADEL ELEMENTO 2	AP5	Trabajo en clase:	1 hr		IE2-AP1		
Desarrolle el paso 2 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Resolución y presentación de la P.I.D.E, del ejercicio de formación.					
2.3 COMPETENCIADEL ELEMENTO 3:	AP5	Trabajo a domicilio:	Domicilio		IE3-AP1		
Desarrolle el paso 3 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Resolución y presentación de los enunciados de los cursos de acción con sus respectivos esquemas				continúa	

		gráficos, del ejercicio de formación.					
2.4 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 4:	AP5	Trabajo en clase:	2 hrs		IE4-AP1		
Desarrolle el paso 4 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Resolución y presentación de las matrices de sincronización de los cursos de acción presentados, del ejercicio de formación.					
2.5 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 5:	AP5	Trabajo en clase:	1 hora		IE5-AP1		
Desarrolle el paso 5 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Resolución y presentación de la matriz de comparación entre los cursos de acción presentados, del ejercicio de formación.					
2.6 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 6:	AP5	Trabajo a domicilio:	Domicilio		IE6-AP1		
Desarrolle el paso 6 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Aprobación del C.A					
2.7 COMPETENCIA DEL ELEMENTO 6:	AP5	Trabajo a domicilio:	Domicilio		IE6-AP1		
Desarrolle el paso 7 del P.M.T.D del Grupo de Tarea en forma adecuada, demostrando criterio, responsabilidad y objetividad.		Elaboración del Plan de Empleo de FF.AA en Ámbito Interno.					
2.8 UNIDAD DE COMPETENCIA	AP2	Exposición en clase	50'	27-jul-014		3 pts.	30%

continúa...

Expone el Plan de Defensa Interna que demuestre el aprendizaje y aplicación de la doctrina del empleo C. O, por parte de los estudiantes.		Expone en equipo del Plan de Empleo de FF.AA en Ámbito Interno.					
COMPETENCIA ASIGNATURA	VFA	Examen final	150'	31-jul-14	VF3E	10 ptos.	50%
Aplica los conocimientos doctrinarios del Grupo de Tarea y la solución de un ejercicio de formación en el aula, mediante el PMTD, con responsabilidad, criterio y objetividad, de una manera eficiente y eficaz.		Exposición del Plan de Defensa Interna del Grupo de Tarea.					

OBSERVACIONES:

1. En las fechas solicitadas por las SEA, para la revisión y aprobación respectiva, se remitirá las propuestas de verificación escrita o el instructivo de las verif. especiales, tanto de las VP-VUC como de las VF-ASIG .
2. Para la evaluación de las verificaciones especiales se utilizarán los instrumentos de evaluación subjetiva 1 y 2 proporcionados por la SEA
3. Los instrumentos de medida para los trabajos autónomos se remitirán a la SEA junto con el Plan de Eval. del docente para la revisión y aprobación.
4. Establecer las competencias (habilidades , destrezas, capacidades) a evaluarse de manera clara, concisa y precisa utilizando los verbos apropiados.

continúa...

SEA	:	Sección Evaluación del Aprendizaje
AP1	:	Aporte 1
VUC1	:	Verificación de la Unidad de Competencia 1
VFA	:	Verificación final de la asignatura
IE1-AP1:		Instrumento de Evaluación de la U.C 1, Aporte 1
(VP1E)		Verificación de Proceso, de 45', Escrita
(VPS)		Verificación de Proceso, Especial
(VF3E)		Verificación Final de 150', Escrita

Entregué la Doc. solicitud el día : _____

EL DOCENTE

APROBADO : _____
(Fecha - Hora)

JEFE DE LA SECC. EVAL. DEL APRENDIZAJE

BIBLIOGRAFIA

- Andrade, R. (2008). El Enfoque por Competencias en Educacion Superior. *Concyteg*, 12-14.
- Castro, V. (2009). *Diseño Curricular Universitario*. Quito.
- COMACO. (2013). *Manual de Empleo de FF.AA en el Ambito Interno*. Quito: COMACO.
- COMACO. (2013). *Propuesta de Manual de Operaciones Conjuntas*. Quito: DIEDMIL.
- CURRICULUM. Definiciones, Elementos, Niveles. Universidad Columbia. Paraguay. 2004.* (s.f.). Obtenido de <http://didactica2004.galeon.com/cvitae969421.html>
- Delors , J. (1998). La educacion encierra un tesoro. *El correo de la Unesco*.
- Delors, J. (1998). *La Educacion Encierra un Tesoro*. Mexico: Ediciones el Correo de la Unesco.
- Forgas, M., Guzman , R., & Ortega, A. (2004). *Curso de Metodologias de formacion de formadores en competencias*. Habana-Cuba.
- Fuerza Terrestre. (2004). *Manual de Logística*. Quito: Ejército.
- Fuerza Terrestre. (2004). *Manual de Personal*. Quito: Ejército.
- Fuerza Terrestre. (2010). *Manual de Defensa Interna*. Quito: Ejército.
- Fuerza Terrestre. (2013). *Proceso Militar en la Toma de Decisiones (PMTD)*. Quito: Ejército.
- Gimeno, S. (2012). Odseccion por la eficiencia. *La pedagogia por objetivos*, 42. <http://callejondepalabras.wordpress.com>. (10 de Octubre de 2013).
- <http://formacionparaeltrabajo.org/centroamerica/es/documentos/estrategias%20metodologicas.pdf>. (05 de Noviembre de 2013).
- <http://www.funlam.edu.co/poiesis/Edicion010/poiesis10.ruiz.html>. (15 de Octubre de 2013).
- <http://www.monografias.com/trabajos76/planificacion-curricular/planificacion-curricular.shtml#ixzz2JDqBfsfu>. (03 de Septiembre de 2013).
- <http://www.seguridad.gob.ec>. (10 de Octubre de 2013).

- Instituto de Cooperación para la Seguridad Hemisfe. (2010). *Operaciones Conjuntas JP-03*. Atlanta Georgia (EE.UU): Fort Benning.
- Maldonado, M. (2006). *Competencias, metodo y genealogia*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Ministerio Coordinador de Seguridad Interna y Exte. (2014). *Agenda Politica de la Defensa*. Quito: MIDENA.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Ley de Seguridad Pública y del Estado*. Quito: MIDENA.
- Ministerio Defensa Nacional. (2013). *Plan Nacional de Seguridad Integral*. Quito: MIDENA.
- Ramirez, N. (2007). *El proyecto integrador: Una alternativa pedagogica para lograr la integracion y la socializacion del conocimiento*. Bogota DC: Universidad San Buenaventura.
- Tyler , L. (2009). Que fines desea alcanzar la escuela. *Principios basicos del curriculo, 72*.
- Universidad Tecnica de Babahoyo. (2013). *Propuesta didactica para la elaboracion*. Babahoyo.
- Zabala, A., & Arnuar, L. (2007). *11 ideas claves como aprender y enseñar competencias*. Barcelona-España: Grao.