

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONAÚTICO**

**CARRERA: LOGÍSTICA Y TRANSPORTE**

**“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA-  
APRENDIZAJE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  
LABORAL PARA EL PERSONAL MILITAR DE LA ETFA”.**

**POR:**

**CBOS.TEC.AVC. CAIZA PICHA WALTER TOBIAS**

**Trabajo de Graduación como requisito previo para la obtención del Título  
de:**

**TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE**

**2012**

**i**

## **CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente Trabajo de Graduación fue realizado en su totalidad por el Sr. Cbos. Caiza Picha Walter Tobias, como requerimiento parcial para la obtención del título de TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE.

---

ING. WILSON TASIPANTA  
DIRECTOR DEL PROYECTO

Latacunga, 4 de octubre del 2012

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo dedico a mi familia gracias a sus consejos y a su apoyo que recibí siempre crecí como persona. En especial a mi madre que aunque no esté presente físicamente yo sé que siempre está a mi lado cuidándome al igual que a mis hermanos que han sido un pilar fundamental para el alcance de todos mis logros que he tenido hasta hoy, porque ellos me han brindado todos los recursos necesarios y han estado apoyándome siempre.

**WALTER CAIZA**  
**CBOS.TÉC.AVC**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Dios por otorgarme la sabiduría y la salud para la realización de este proyecto, así; como a la virgencita de Agua Santa por regalarme un rayo de luz para continuar una vida llena de esperanza y especialmente a mi madre que desde el cielo debe estar guiándome por el camino del bien.

También a mi Director y Codirector de Trabajo de graduación Ing. Eduardo Toscano y el Sr. Ing. Wilson Tasipanta, respectivamente y a todos los Ingenieros/as que conforman el personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, por brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentales para la concreción de mi carrera universitaria.

Finalmente agradezco a la Fuerza Aérea Ecuatoriana por abrirme las puertas y darme la oportunidad de pertenecer a tan gloriosa institución, y por confiar en mis capacidades que día a día las pongo al servicio de mi patria.

**WALTER CAIZA  
CBOS.TÉC.AVC**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	v
ÍNDICE DE TABLAS. ....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS .....	x
RESUMEN .....	xii
SUMMARY.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL TEMA

1.1 ANTECEDENTES: .....	1
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA .....	3
1.3 OBJETIVOS: .....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos .....	4
1.4 ALCANCE .....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1 HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS .....	6
2.1.1 Módulo .....	6
2.1.2 Clases de módulos.....	7

2.1.2.1	Módulos de formación general.....	7
2.1.2.2	Módulos transversales .....	7
2.1.2.3	Módulos profesionales .....	8
2.1.2.4	Módulos de enseñanza.....	8
2.2	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	8
2.3	GENERALIDADES .....	9
2.3.2	Del oficial evaluador .....	10
2.3.3	Del personal militar evaluado .....	12
2.4	DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL.....	12
2.4.2	Datos generales .....	13
2.4.3	Procedimiento de evaluación del personal militar .....	13
2.5	CONDICIÓN FÍSICA DEL EVALUADO .....	15
2.6	EVALUACIÓN FINAL .....	15
2.7	VALORIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL....	16
2.9	DE LOS RECLAMOS .....	18

### CAPÍTULO III

#### DESARROLLO DEL TEMA

3.1	PRESENTACIÓN.....	20
3.2	MISIÓN .....	20
3.3	VISIÓN .....	21
3.4	OBJETIVOS .....	21
3.4.1	Objetivo general .....	21
3.4.2	Objetivos específicos .....	21
3.5	ALCANCE .....	21

UNIDAD I	
3.6	LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....22
3.6.1	Definición .....22
3.6.2	Importancia de la evaluación de desempeño .....22
3.6.3	Objetivo de la evaluación de desempeño .....22
3.7	TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....23
3.7.1	Semestral .....23
3.7.2	Concurrente .....24
3.7.3	Referencial .....25
3.8	SISTEMA CUANTITATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....25
AUTO EVALUACIÓN UNIDAD I.....26	
UNIDAD II	
3.9	ASPECTOS QUE SE EVALÚAN AL PERSONAL MILITAR.....27
3.9.1	Competencias Técnico-Profesionales .....27
3.9.2	Competencias Psico-Sociales .....29
3.9.3	Condición física militar .....30
3.9.4	Valores Institucionales, básicos o fundamentales .....33
3.9.4.1	Niveles de calificación de los valores institucionales .....35
3.10	COEFICIENTES DE LAS COMPETENCIAS QUE SE EVALÚAN .....36
3.11	ESCALA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO .....37
3.11.1	Como se determina la más alta nota de calificación .....38
AUTO EVALUACIÓN UNIDAD II.....39	
UNIDAD III	
3.12	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN .....40
3.12.1	Oficial evaluador .....40
3.12.2	Personal militar evaluado.....40

3.12.3	Oficial superior jerárquico (supervisor) .....	41
3.12.4	Resultados de la evaluación .....	41
3.13	DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN .....	42
3.13.1	Proceso para registrarse en el sistema de evaluación FAE.....	42
3.13.2	Procedimiento del oficial evaluador en el Sistema de Evaluación FAE .....	44
3.13.3	Evaluación inconclusa .....	51
3.13.4	Procedimiento del personal militar en el sistema de evaluación FAE .....	52
3.13.5	Procedimiento del superior jerárquico en el sistema FAE.....	54
	AUTO EVALUACIÓN UNIDAD III.....	56
UNIDAD IV		
3.14	DE LOS RECLAMOS.....	57
3.15	USO DEL CD INTERACTIVO .....	57
	AUTO EVALUACIÓN UNIDAD IV .....	62
	SOLUCIONARIOS .....	63
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	67
4.1	CONCLUSIONES.....	67
4.2	RECOMENDACIONES .....	68
	GLOSARIO .....	69
	BIBLIOGRAFÍA .....	71
	ANEXOS .....	72
	HOJA DE VIDA .....	118
	HOJA DE LEGALIZACION DE FIRMAS .....	119
	CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL .....	120

## ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 3.1: Primer periodo de evaluación de desempeño .....	23
Tabla 3.2: Primer periodo de evaluación de desempeño .....	23
Tabla 3.3: Evaluación de desempeño por pases.....	24
Tabla 3.4: Escala de evaluación de desempeño laboral .....	25
Tabla 3.5: Competencias Técnico-profesionales.....	238
Tabla 3.6: Competencias psico-sociales .....	239
Tabla 3.7: Tablas y edades para la evaluación .....	361
Tabla 3.8: Valoración por pruebas tabla 1 a la 3 .....	362
Tabla 3.9: Valoración por pruebas tabla 4 a la 12 .....	362
Tabla 3.10: Valores Institucionales.....	364
Tabla 3.11: Escala de Evaluación del desempeño.....	375
Tabla 3.12: Competencias Profesionales .....	36
Tabla 3.13: Coeficientes para la evaluación de desempeño .....	36
Tabla 3.14: Escala de Evaluación del desempeño.....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1: Pagina de ingreso sistema FAE .....	42
Figura 3.2: Página de registro en el sistema .....	43
Figura 3.3: Página confirmación cambio de clave .....	43
Figura 3.4: Portal principal Sistema FAE.....	44
Figura 3.5: Página de inicio Sistema FAE .....	44
Figura 3.6: Página opciones del sistema FAE.....	45
Figura 3.7: Página de opciones de la evaluación.....	45
Figura 3.8: Página de periodos de evaluación .....	46
Figura 3.9: Nomina del personal a evaluar.....	46
Figura 3.10: Registros anecdóticos .....	47
Figura 3.11: Información del personal a ser evaluado.....	47
Figura 3.12: Competencias técnico-profesionales.....	48

Figura 3.13: Competencias psico-sociales .....	49
Figura 3.14: Calificación de valores institucionales .....	49
Figura 3.15: Apreciación cualitativa al evaluado .....	50
Figura 3.16: Condición física.....	50
Figura 3.17: Resumen de la evaluación .....	51
Figura 3.18: Evaluación inconclusa.....	51
Figura 3.19: Página de inicio del sistema FAE .....	52
Figura 3.20: Página de opciones Sistema FAE.....	52
Figura 3.21: Registro de conformidad .....	53
Figura 3.22: Página de calificaciones del evaluado.....	53
Figura 3.23: Página de inicio Sistema FAE .....	54
Figura 3.24: Opciones del sistema .....	54
Figura 3.25: Página consulta del evaluador .....	55
Figura 3.26: Página de información para el evaluador .....	55
Figura 3.27: Icono del CD interactivo.....	57
Figura 3.28: Pantalla de inicio del CD interactivo.....	58
Figura 3.29: Presentación del tema.....	58
Figura 3.30: Pantalla definición evaluación de desempeño.....	59
Figura 3.31: Pantalla tipos de evaluación de desempeño.....	59
Figura 3.32: Pantalla de competencias para la evaluación.....	60
Figura 3.33: Pantalla menú principal.....	60
Figura 3.34: Botón de siguiente.....	61
Figura 3.35: Botón atrás.....	61
Figura 3.36: Botón inicio.....	61

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANTEPROYECTO.....	73
-------------------	----

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad los trabajadores y empleados se han convertido en los bienes más preciados para una institución, he de ahí los esfuerzos para retener a los mejores empleados. La clave del éxito se fundamenta en el reconocimiento de que: “el ser humano es la mejor inversión de nuestra Institución”, debiendo encaminar nuestras acciones al logro de su eficiencia y eficacia en el desempeño laboral.

El presente módulo de evaluación tiene como objetivo fundamental dotar a la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea una herramienta técnica y didáctica que permita evaluar el desempeño laboral del personal militar y capacitar a los alumnos de la especialidad de Talento Humano con el propósito de mejorar la eficiencia, eficacia y la productividad de cada uno de los miembros de esta noble institución, al mismo tiempo dotar de conocimientos al personal que trabaja en cada uno de los departamentos de cuál es el proceso que se debería cumplir para evaluar el desempeño laboral de sus subordinados.

Esta herramienta técnica y didáctica posibilitara a la Institución contar con seres éticos, inteligentes y competentes que permitan el cumplimiento de su misión obteniendo de esta manera mejores profesionales y sobre todo un buen contingente Humano.

La implementación del módulo sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el personal Militar y Alumnos de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea, permitirá que se cumpla bajo la valoración objetiva de la calidad de resultados generados por sus miembros, basada en competencias técnico-profesionales, psicosociales, de condición física y valores institucionales promoviendo el mejoramiento continuo, trabajo en equipo e incorporando recursos tecnológicos y de desarrollo organizacional.

## RESUMEN

El presente módulo de enseñanza- aprendizaje del proceso de evaluación del desempeño laboral del personal de Militar y Alumnos de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea (FAE), tiene como objetivo brindar mayor información y conocimientos con respecto al procedimiento de evaluación del desempeño laboral. Así mismo será una valiosa herramienta para la instrucción de los alumnos que inicien su carrera en la especialidad de Técnicos en Recursos Humanos.

El contenido del módulo incluye un resumen descriptivo del proceso de evaluación del desempeño laboral para el personal militar, así como un documento con todos los procedimientos y requerimientos para dicho proceso que se utilizara dentro del desarrollo del módulo, material que servirá como fuente de información y consulta. Además dentro del módulo para el proceso de evaluación del desempeño laboral contiene tablas de calificaciones y los porcentajes que debe tener el personal militar en las calificaciones semestrales que se lo realiza en la ETFA.

Este módulo también cuenta con lo que respecta al procedimiento de reclamos del personal militar que no esté de acuerdo con las calificaciones semestrales. Adicional se entregara un CD interactivo mediante el cual se puede acceder a una mejor comprensión de los contenidos del módulo.

La información plasmada en el presente módulo ayudará a instruir de mejor manera al departamento de Talento Humano, supervisores así como alumnos de la especialidad Técnicos en Recursos Humanos, y a la vez actualizar los conocimientos, al ser un módulo de fácil comprensión e interpretación.

## **SUMMARY**

This form of teaching and learning: The process of job evaluation Military personnel of the School of the Air Force (FAE), aims to provide more information and knowledge regarding the performance evaluation process. It will also be a valuable tool for the instruction of students who start their career in the specialty of Human Resources Technicians.

The module content includes a summary description of the process of job evaluation for military personnel, as well as a document with all procedures and requirements for the process to be used in the development of the module, material that will serve as a source of information and query. Also within the process module for performance appraisal contains tables of scores and percentages must be military personnel semester grades that you do at the ETFA.

This module also has regard to the grievance procedure of military personnel who disagrees with semester grades. Similarly it has the interactive CD through which access to a better understanding of the contents of the module.

The information provided in this module will help to better educate the Human Resource department, supervisors and students majoring in Human Resources Technician, while updating knowledge, to be a module of easy understanding and interpretation.

## **CAPÍTULO I**

### **EL TEMA**

#### **ELABORACIÓN DE UN MÓDULO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL MILITAR DE LA ETFA.**

##### **1.1 ANTECEDENTES:**

En el año de 1954 la Fuerza Aérea Ecuatoriana crea su Escuela de Especialidades del Estado Mayor, consciente de que la actividad aeronáutica demanda de perfección, en lo que se refiere al mantenimiento de las aeronaves y sus componentes.

En el año de 1976, las instalaciones de esta escuela se trasladan hasta la ciudad de Latacunga, y luego de haber graduado a 21 promociones de aerotécnicos, cambia su denominación por el de Escuela Técnica Aeronáutica. En 1990 es el año en que ésta escuela cambia su denominación a Escuela Técnica De La Fuerza Aérea, ETFA, nombre con el cual se mantiene hasta hoy en día.

Las necesidades del país en cuanto a profesionales capacitados en todas las áreas técnico-profesionales, que posean competencias acorde a las exigencias de las empresas, aumenta cada vez más, en un mundo que evoluciona día a día y que necesita de personal que impulsen el desarrollo y el crecimiento de las instituciones y empresas.

Muchos estudios se han realizado en el ámbito del desempeño laboral en el mundo empresarial, sin embargo muy poco se encuentra en la bibliografía académica sobre el desempeño laboral de los integrantes de las unidades o reparto militares en el mundo por este motivo se ha tomado como referencia el trabajo investigativo que fue realizado en el *año 1993 y aplicado en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos*.

- Proyecto de grado realizado por el **Sr. Enrique Osvaldo Bedoya Sánchez** cuyo tema es **“LA NUEVA GESTION DE PERSONAS Y SU EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LAS EMPRESAS COMPETITIVAS”**<sup>1</sup>.

El objetivo principal de esta tesis es demostrar que la llamada función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación convirtiéndose es factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa. En otras palabras esta tesis exige una nueva concepción en la Gestión de las personas y en su evaluación de desempeño, de igual manera demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

También se ha tomado como referencia el trabajo investigativo que fue realizado en el *año 2007 y aplicado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*.

- Proyecto de grado realizado por el Departamento de Desarrollo Humano integrado por los **Sr. Ing. Pedro Bravo Molina** (Director) y el **Ing. Manuel Velasteguí Álvarez** (Analista de Recursos Humanos)cuyo tema es:**“MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO”**<sup>2</sup>

El objetivo principal de este trabajo es dotar a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo una herramienta técnica que permita evaluar el desempeño del servidor administrativo a fin de mejorar la eficiencia, la eficacia y la productividad y el mejoramiento de la atención a los clientes internos y externos.

---

<sup>1</sup>Tesis Universidad Nacional Mayor San Marcos

<sup>2</sup> Tesis Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

La implantación de esta herramienta permitirá elevar el sentido de pertenencia, generar un clima organizacional convocante, que promueva el trabajo en equipo motivo además es una herramienta moderna que posibilitara a la institución con seres éticos, inteligentes y competentes que permitan el cumplimiento de su labor diaria en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

## **1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

La evaluación del desempeño laboral consiste en valorar cuantitativamente y cualitativamente los resultados generados por sus miembros los mismos que servirán como elemento para la evaluación integral del desempeño profesional y se aplicarán de acuerdo a lo que establece la ley de personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana y sus correspondientes reglamentos.

Con la elaboración del módulo se pretende beneficiar tanto para el profesional militar subordinado como para sus supervisores que les evalúan su desempeño laboral ya que se conocerá cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño, así mismo permite que el subordinado conozca los aspectos de comportamiento que debe tener dentro de la institución militar, mientras que el supervisor podrá evaluar mejor el desempeño laboral y el comportamiento del personal a su mando y tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos.

Así mismo se beneficiara el personal de Alumnos de la especialidad de Talento Humano ya que contarán con material didáctico que le permita enriquecer sus conocimientos sobre el proceso de evaluación del desempeño.

Por este motivo este proyecto es muy importante porque se beneficiara todo el personal activo de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea ya sean supervisores y subordinados y alumnos ya que todos están expuestos a ser evaluados en su desempeño laboral.

De esta manera obtendremos un personal capacitado y con conocimientos claros sobre el procedimiento de evaluación de desempeño laboral. Una vez logrado este objetivo se obtendrá personal militar motivado y que pueda desenvolverse de mejor manera dentro de su área de trabajo. Por este motivo la elaboración del presente módulo es muy importante para mejorar el desempeño laboral para el personal de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

### **1.3 OBJETIVOS:**

#### **1.3.1 Objetivo general**

“Elaborar un módulo de enseñanza-aprendizaje sobre el proceso de evaluación de desempeño laboral, mediante la recopilación de información del reglamento de evaluación de las FF.AA, para mejorar los conocimientos en el personal militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.”

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Recopilar información para elaborar el módulo instructivo sobre el proceso de evaluación de desempeño.
- Organizar y clasificar la información, y plasmarla en el módulo de evaluación del desempeño laboral.
- Diseñar un Cd interactivo para complementar la enseñanza sobre el proceso de evaluación de desempeño laboral.

#### **1.4 ALCANCE**

Este proyecto tiene como finalidad optimizar la enseñanza y capacitar al personal militar y alumnos de la especialidad de Talento Humano de la ETFA, identificando que, y cuáles son los parámetros que se debería seguir para realizar la evaluación de desempeño laboral dentro de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.

Y como complemento se entregara un Cd. Interactivo beneficiándose la investigación de este modo todo el personal de la ETFA así como los alumnos de la especialidad de Talento Humano puesto que estarán acorde con el desarrollo tecnológico que en la actualidad tenemos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS**

Permite distribuir, ampliar, generar conocimientos, debatir, investigar y elaborar la información. Herramienta que potencia entre alumnos y docentes un proceso de enseñanza y aprendizaje. Se genera un entorno de compromiso y responsabilidad entre todos fomentando una reflexión crítica de todos los contenidos.

Estimula el aprendizaje de manera que sea significativo en el entorno educativo. Integra las nuevas tecnologías de información y comunicación. Propone el trabajo grupal de manera que encauza la comunicación.

Aprender de otros. Valorar los aportes individuales y grupales. Conversación reflexiva de experiencias y aprendizajes significativos.<sup>3</sup>

##### **2.1.1 Módulo**

Un módulo de enseñanza es una propuesta organizada de los elementos o componentes instructivos para que el alumno/a desarrolle unos aprendizajes específicos en torno a un determinado tema o tópico.

---

<sup>3</sup>[www.slideshare.net/guestc360e1/herramienta-didactica](http://www.slideshare.net/guestc360e1/herramienta-didactica)

Los elementos o componentes instructivos básicos que un módulo debe incluir son:

- Los objetivos de aprendizaje
- Los contenidos a adquirir
- Las actividades que el alumno ha de realizar
- La evaluación de conocimientos o habilidades

Un módulo está formado por secciones o unidades. Estas pueden organizarse de distintas formas. Los dos criterios básicos para estructurar un módulo en secciones o unidades son optar por una organización en torno a núcleos de contenido.

## **2.1.2 Clases de módulos**

En la formación profesional se desarrollarán cuatro clases de módulos: de formación general, transversales, profesionales y de enseñanza.

### **2.1.2.1 Módulos de formación general**

Son unidades formativas orientadas a afianzar las competencias básicas, proporcionan las bases científicas y humanísticas, desarrollan capacidades para actuar con eficiencia y sentido ético en todas las esferas de la vida, para comprender el contexto social y económico que permita responder a las demandas de una sociedad cambiante y aportar significativamente a la construcción de una sociedad más justa, democrática y desarrollada.

### **2.1.2.2 Módulos transversales**

Son unidades formativas que proporcionan el soporte científico y tecnológico para la formación profesional específica, desarrollan las competencias genéricas, capacidades y actitudes emprendedoras, competitivas y empresariales; garantizando, con ello, una formación polivalente que facilitará la movilidad laboral y la reconversión de los profesionales ante los efectos del avance de la ciencia, la

tecnología y los cambios que se generan en la producción y el trabajo, producto de la globalización económica, social y cultural.

### **2.1.2.3 Módulos profesionales**

Son unidades formativas asociadas a la unidad de competencia del perfil profesional, desarrollan capacidades propias de uno o más puestos de trabajo del mercado laboral.

Un módulo corresponde a una unidad formativa de carácter terminal y es el componente mínimo del itinerario formativo que puede acreditarse y capitalizarse para la obtención del título profesional. Su peso académico abarca el mayor porcentaje de la formación.

### **2.1.2.4 Módulos de enseñanza**

Los módulos de enseñanza son formas organizativas (como también lo son las lecciones, las unidades didácticas, o los diseños curriculares) de los distintos elementos del currículum: los objetivos, contenidos, metodología y evaluación.<sup>4</sup>

## **2.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La evaluación del desempeño es una actividad que ocurre permanentemente, los supervisores mantienen un constante monitoreo sobre la labor que realizan sus subalternos, con la finalidad de verificar si están realizando el trabajo de acuerdo con los planes que se tiene para ese puesto o aplicar medidas correctivas cuanto antes sea posible para evitar que se realicen esfuerzos innecesarios, se incurra por desconocimiento de los procedimientos o se afecte la imagen de la organización con un trato inapropiado al cliente.

---

<sup>4</sup>[jugare.blogcindario.com/.../00232-que-es-un-modulo-clases-de-mod...](http://jugare.blogcindario.com/.../00232-que-es-un-modulo-clases-de-mod...)

## **2.3 GENERALIDADES**

**Art. 1.-** La evaluación del desempeño profesional consiste en valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados generados por sus miembros y servirán como elemento para la evaluación integral del desempeño profesional y se aplicarán de acuerdo a lo que establece la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y sus correspondientes reglamentos.

**Art. 2.-** El personal militar será evaluado en sus competencias técnico-profesionales, psico-sociales y de condición física, de forma cuantitativa; así como en los valores institucionales básicos o fundamentales, de manera cualitativa, cada uno de los cuales se subdividirá en atributos y pautas de comportamiento que permitan la máxima objetividad en el proceso de asignación de calificaciones.

**Art. 3.-** La evaluación del personal militar se registrará en el “Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas”, el mismo que es automatizado y sus resultados constituyen información en el registro de su vida militar, ya que allí consta un perfil histórico ampliamente detallado de su desempeño profesional a lo largo de su carrera.

**Art. 4.-** La evaluación vertical, en la cual el superior jerárquico evalúa a su subordinado, es el único tipo a ser adoptado por el sistema de evaluación del desempeño profesional del personal militar de las Fuerzas Armadas.

**Art. 5.-** La frecuencia de la evaluación es SEMESTRAL, sin interrupción en toda la carrera del personal militar.

En caso de producirse el pase del militar durante el semestre, la evaluación del desempeño profesional es responsabilidad del evaluador del reparto militar.

Cuando el militar se encuentre en comisión en otro reparto por un periodo superior a un mes, el comandante de esa organización tiene la responsabilidad de emitir un

informe del desempeño al comandante en donde orgánicamente está destinado el profesional evaluado.

El evaluador que es dado el pase antes del término del semestre, debe efectuar la evaluación del desempeño profesional de sus subordinados, siempre que el periodo de evaluación supere un mes.

### **2.3.2 Del oficial evaluador**

**Art. 6.-** La evaluación es un deber que tiene el superior jerárquico que ejerce mando directo e inmediato sobre el personal militar que le está subordinado.

Para evaluar a sus subordinados en forma acertada y justa, el oficial evaluador tiene la obligación de registrar los méritos y deméritos del personal militar, en la Matriz de Seguimiento del Evaluado.

**Art. 7.-** El oficial evaluador abrirá la matriz de seguimiento del evaluado para cada uno de los oficiales y personal de tropa a él subordinados, en donde anotará los méritos o deméritos en las competencias técnico-profesionales y psico-sociales; así como también en los valores institucionales básicos o fundamentales.

Estas anotaciones se las efectuará tan pronto como se observe el hecho, indicando además la fecha y circunstancias de lo ocurrido. En caso de reclamo, esta matriz de seguimiento servirá para respaldar la calificación asignada.

**Art. 8.-** Los méritos y deméritos que tienen influencia para la evaluación del desempeño profesional de cada uno de los atributos del personal militar evaluado, sólo tendrán validez para el período que se evalúa y de ninguna manera serán considerados para evaluaciones semestrales posteriores.

**Art. 9.-** El grado de eficiencia en cualquiera de las competencias o valores materia de la evaluación, afectará el valor numérico del atributo en que incidiere el acto y no podrá tener valor influyente en la evaluación de los demás atributos.

**Art. 10.-** Cuando el personal militar evaluado tuviere dos o más evaluaciones parciales, la evaluación semestral será el promedio registrado por la Dirección de Personal.

**Art. 11.-** Cuando un miembro de las Fuerzas Armadas se encuentre subordinado a varios superiores, cuyas opiniones sean indispensables para cubrir todos los aspectos contemplados en el Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar, cada uno de ellos deberá otorgar una apreciación cuantitativa separada, y de su concurrencia se obtendrá el promedio para la evaluación final, la misma que será ingresada al sistema automatizado.

**Art. 12.-** Si el oficial evaluador fuere relevado del cargo por razones disciplinarias, incapacidad física, profesional o moral, no podrá evaluar a sus subordinados y si lo hiciera, la evaluación se considerará nula. En tal caso, el segundo en el comando asumirá las funciones de oficial evaluador.

**Art. 13.-** El sistema cuantitativo para la evaluación del personal militar de las Fuerzas Armadas será el numérico en la escala de 0 a 20. La evaluación de los valores institucionales básicos o fundamentales será cualitativa, para cuyo efecto el evaluador registrará su concepto debidamente motivado en el casillero correspondiente a cada uno.

**Art. 14.-** El resultado de la evaluación semestral ubicará al personal militar en una de las siguientes listas de conceptos, luego de efectuados los cómputos generales:

Lista No. 1 Excelente de 19,000 a 20,000 puntos

Lista No. 2 Muy Buena de 17,000 a 18,999 puntos

Lista No. 3 Buena de 14,000 a 16.999 puntos

Lista No. 4 Regular de 12,000 a 13,999 puntos

Lista No. 5 Deficiente de 00,000 a 11,999 puntos

**Art. 15.-** Para establecer el valor cuantitativo de cada una de las competencias, se determinan los siguientes coeficientes.

Competencias Técnico-Profesionales 0,40

Competencias Psico-Sociales 0,40

Condición Física 0,20

**Art. 16.-** Una vez efectuada la evaluación del desempeño profesional, los resultados debidamente motivados se harán conocer al militar evaluado para su conformidad o reclamo.

### **2.3.3 Del personal militar evaluado**

**Art. 17.-** El personal militar evaluado, tomará conocimiento dentro de los quince días de las fechas señaladas para la calificación, debiendo registrar en el casillero habilitado en el sistema automatizado su conformidad o inconformidad, fecha desde la cual corre el tiempo para presentar su reclamo, de acuerdo a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y las disposiciones de éste Reglamento.

## **2.4 DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**

**Art. 18.-** El Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas constará de las siguientes secciones:

Sección I Datos Generales.

Sección II Procedimiento de Evaluación Profesional del Personal Militar.

Sección III Evaluación de Competencias Técnico-Profesionales y Psico-Sociales.

Sección IV Apreciación Conceptual de los Valores Institucionales.

Sección V Condición Física del Evaluado.

Sección VI Evaluación Final.

Sección VII Valorización y Certificación por la Dirección de Personal.

## **2.4.2 Datos generales**

**Art. 19.-** Los datos generales del instrumento de evaluación iniciarán con el registro de la Fuerza a que pertenece el personal militar evaluado y comprenderán los siguientes aspectos:

1. Nombres y apellidos completos del evaluado.
2. Grado; Clasificación (arma, técnico, servicio, especialista); Especialidad (la que acredite el evaluado); Perfeccionamiento (Estado Mayor Conjunto, Estado Mayor, Estado Mayor Técnico, Estado Mayor de Servicios, Curso Superior Militar); y, Número de Cédula de Ciudadanía.
3. Año, semestre y periodo de evaluación.
4. Motivo de la evaluación: pase del oficial evaluador/pase del evaluado.
5. Clase de evaluación: Normal (cuando el evaluado haya estado subordinado a un solo Comandante durante un semestre) o Concurrente (cuando el evaluado se encuentre subordinado a varios superiores, debiendo cada uno de ellos otorgar una calificación por separado).
6. Tiempo en el Reparto: Se computará desde la fecha de presentación en el reparto.
7. Cargos y funciones desempeñados. Se registrarán los cargos y funciones para los cuales el evaluado fue designado.

## **2.4.3 Procedimiento de evaluación del personal militar**

**Art. 20.-** El procedimiento de evaluación consiste en la descripción de dos componentes del Instrumento de Evaluación que deben ser de dominio del evaluador, tanto en el conocimiento teórico, cuanto en la metodología para su empleo.

La evaluación del desempeño deberá ser coherente en toda la entidad; esto quiere decir que todos los evaluadores deben seguir normas de validación estándar, de manera que sean comparables, con el fin de hacer un estudio más objetivo y justo.

Esta sección contiene dos componentes que son:

a. Instrucciones para llenar el instrumento de evaluación: las instrucciones de carácter técnico, para que el evaluador y el evaluado puedan tener acceso al instrumento de evaluación automatizado constan en el software respectivo.

b. Escala de Evaluación: procedimiento por el cual se define la lista, mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo.

**Art. 21.-** Las competencias técnico-profesionales son aquellas acciones necesarias para la realización de cualquier tarea y que evidencian el nivel de competencia para el ejercicio de la función asignada. Se evalúa por las siguientes competencias: liderazgo, espíritu militar, profesionalismo, responsabilidad, iniciativa, decisión, organización, perseverancia, trabajo en equipo y resistencia.

**Art. 22.-** Las competencias psico-sociales son aquellas que evidencia una persona al convivir y relacionarse o comunicarse con otra, en mayor o menor nivel. Evalúa los factores de empatía y habilidades sociales del personal militar en su relación con el entorno social con el que interactúa y con el grupo humano con el que comparte sus actividades cotidianas, en los ámbitos castrenses como con la sociedad en general. Se valora en relación con las siguientes competencias: disciplina, porte militar, conducta ciudadana, espíritu de cuerpo, discreción, equilibrio emocional, tacto, autoconfianza, flexibilidad, sobriedad.

**Art. 23.-** La apreciación conceptual de los valores institucionales constituye el análisis del conjunto de cualidades de carácter moral que se encuentran en todos los seres humanos y se manifiestan a través de la interrelación de un primer principio general que es: “hacer el bien y evitar el mal”.

## **2.5 CONDICIÓN FÍSICA DEL EVALUADO**

**Art. 24.-** Es la capacidad física que le permite atender las exigencias de la actividad militar, en concordancia con su perfil profesional.

**Art. 25.-** Su evaluación será semestral y el registro será el resultado cuantitativo de la evaluación que la Institución realiza a sus miembros.

## **2.6 EVALUACIÓN FINAL**

**Art. 26.-** Esta sección tiene por objeto establecer la evaluación final, en base a las calificaciones parciales de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física y, permitir que el evaluado tome conocimiento, para los efectos legales respectivos. Contiene los siguientes puntos:

a. **NOTA FINAL:** Se registra el resultado obtenido luego de la multiplicación del promedio de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física por los coeficientes que se establecen en éste Reglamento.

b. **OFICIAL EVALUADOR:** Se registra el grado y el nombre del oficial evaluador y su relación de mando con el militar evaluado. La fecha de evaluación y el registro de legalización.

c. **MILITAR EVALUADO:** Expresará su conformidad o inconformidad con la evaluación asignada, pulsando en el casillero respectivo: La fecha en que tomó conocimiento y el registro de legalización.

d. **SUPERIOR JERÁRQUICO AL OFICIAL EVALUADOR:** Registre el grado y nombre del superior jerárquico al oficial evaluador, su cargo, firma y fecha.

## **2.7 VALORIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL**

**Art. 27.-** El propósito de esta sección es la de ubicar al militar evaluado en la Lista de Concepto respectiva, de acuerdo a la calificación definitiva y certificar sobre el registro en el Departamento correspondiente. Consta de las siguientes partes:

a. VALORIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN: La Dirección de Personal, anotará la lista y concepto del militar evaluado, de acuerdo a la nota final obtenida, la fecha y el registro de legalización.

b. DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA Y ARCHIVO: Registra el nombre y fecha en que la evaluación del personal militar ingresa a la Base de Datos del Departamento, incluyendo el registro de legalización del Jefe de Departamento.

## **2.8 INSTRUCCIONES PARA LLENAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**Art. 28.-** El Instrumento de Evaluación será llenado de la manera siguiente:

a. Las secciones I, II, III, IV y V serán llenadas por el evaluador.

b. La sección VI consiste en un procedimiento matemático que se procesa automáticamente en el sistema para la nota final; el oficial evaluador y el militar evaluado registrarán los datos, según las instrucciones del programa.

c. La Sección VII para registro y control por la Dirección de Personal.

**Art. 29.-** Para asignarle valor a cada una de las competencias, el evaluador deberá pulsar en la escala de valoración que corresponda, según su criterio, el mismo que debe estar debidamente fundamentado y tener como sustento la matriz de seguimiento del evaluado.

**Art. 30.-** Para registrar la apreciación conceptual de los valores institucionales básicos o fundamentales, el evaluador deberá exponer su criterio cualitativamente en el espacio que el sistema le asigna para el efecto. Esta apreciación debe estar respaldada en lo posible con documentos, cuya referencia debe ser registrada en esta casilla.

**Art. 31.-** La condición física del evaluado será una transcripción de la nota constante en el documento que registra la calificación semestral, de acuerdo al procedimiento vigente en la Fuerza.

**Art. 32.-** Cada pulsación que el evaluador realice en la escala de valoración correspondiente a cada competencia y que consta en el instrumento se convierte automáticamente en un registro numérico. El procesamiento estadístico será automatizado en todas sus fases hasta la obtención de la nota final.

**Art. 33.-** Los resultados, una vez que el evaluado registre su conformidad se integran automáticamente a la base de datos existente en la Dirección de Personal.

**Art. 34.-** En caso de reclamo, el sistema alertará inmediatamente al administrador del sistema, para el trámite correspondiente.

**Art. 35.-** Los resultados de la evaluación del desempeño profesional, serán manejados con suma reserva y para el efecto el sistema automatizado deberá contener todas las seguridades que garanticen esta condición.

En el evento de producirse violaciones intencionales al sistema automatizado, el responsable será sancionado de conformidad con la normativa legal correspondiente.

**Art. 36.-** La divulgación y uso de los resultados de la evaluación del desempeño profesional, serán autorizados por el Director de Personal.

**Art. 37.-** Las calificaciones deberán registrarse en la base de datos de la Dirección de Personal como máximo dentro de los QUINCE DIAS siguientes a:

- Junio 30 y Diciembre 31, para la evaluación semestral; y,
- La fecha de pase o trasbordo del oficial evaluador o personal militar evaluado.

**Art. 38.-** Todos los registros del instrumento de evaluación del desempeño profesional serán automatizados, garantizando la máxima seguridad que la tecnología disponible lo permita.

**Art. 39.-** Una vez registrada la evaluación del desempeño en la base de datos, el militar evaluado recibirá una nota en su dirección electrónica, para constancia de que su calificación ha sido debidamente registrada en el Departamento de Estadística y Archivo.

**Art. 40.-** La evaluación del desempeño profesional es responsabilidad del evaluador, por lo tanto en su procesamiento no podrá haber injerencia de ninguna persona que no sea la determinada en el presente Reglamento.

## **2.9 DE LOS RECLAMOS**

**Art. 41.-** El militar evaluado que no se hallare conforme con el resultado de su evaluación profesional, impuesta por su evaluador, podrá expresar su inconformidad en el registro correspondiente, luego de lo cual será revisado para fines de ratificación o rectificación por el superior jerárquico como lo dispone la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas. De mantener su inconformidad, podrá ejercer su reclamo ante el Consejo Regulador de la Carrera Militar respectivo, en el término de diez días a partir de la notificación, para lo cual especificará los motivos del mismo. Su reclamo deberá registrarse en la base de datos de la Dirección de Personal y se encontrará activada una alerta.

Los términos arriba mencionados se ampliarán al doble tratándose de personal que presta servicios en la región oriental, insular o en el exterior.

Si el evaluado no presentare el reclamo en el término concedido, se considerará que ha desistido del mismo.

Para el personal militar que dependa jerárquicamente de la máxima autoridad (Ministro de Defensa Nacional, Jefe del CC.FF.AA, Comandante de Fuerza, y otros), el reclamo será presentado en forma directa al Consejo Regulador de la Carrera Militar, previa reconsideración del calificador.

**Art. 42.-** El reclamo deberá presentarse por escrito, pudiendo versar sobre uno o varios puntos de su evaluación, para lo cual adjuntará la prueba que justifique su reclamo.

**Art. 43.-** La resolución tomada por el Consejo Regulador de la Carrera Militar respecto al reclamo presentado, deberá ser registrado en el instrumento de evaluación.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Reglamento de evaluación del desempeño de las FF.AA.

## **CAPÍTULO III**

### **DESARROLLO DEL TEMA**

#### **3.1 PRESENTACIÓN**

El Módulo para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño laboral es un instrumento de trabajo y guía práctica, que contiene procedimientos que permiten capacitar y estandarizar la evaluación de desempeño del personal militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea, ya que consta de manera detallada cada uno de los procedimientos para la evaluación del desempeño laboral, este trabajo está basado en la información recopilada de un reglamento publicado en la Orden General Ministerial No. 009 del 12 de enero del 2007 y sus correspondientes reformas realizadas mediante Acuerdo Ministerial 914 del 17 de junio de 2009, disposición del señor Jefe del CC.FF.AA.

#### **3.2 MISIÓN**

Contribuir con el desarrollo institucional y laboral mediante la optimización de recursos: sustentados en herramientas didácticas que facilitan el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje del personal antiguo como de alumnos.

### **3.3 VISIÓN**

Ser una herramienta didáctica, sencilla fácil de usar, entender y aplicar, de esta manera disponer del recurso humano efectivo y eficiente, comprometido con la institución.

### **3.4 OBJETIVOS**

#### **3.4.1 Objetivo general**

Contribuir al desarrollo en proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante el uso de material didáctico, para obtener personal idóneo y capacitado sobre la evaluación del desempeño laboral en el personal militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.”

#### **3.4.2 Objetivos específicos**

- Dotar de fuentes didácticas y de consulta para el personal militar y alumnos de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.
- Mejorar los conocimientos del personal militar de la ETFA.
- Obtener personal idóneo y capacitado para realizar una correcta evaluación de desempeño laboral a sus subordinados.

### **3.5 ALCANCE**

El presente módulo se aplicará para capacitar al personal militar que cumplen las funciones de supervisores en cada una de sus áreas y departamentos de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea, así como para el personal de alumnos que están iniciando su carrera en el área de Talento Humano porque permitirá enriquecer sus conocimientos sobre todo el proceso que se debe cumplir para realizar la evaluación

del desempeño de manera optima y justa ya que este trabajo está amparado en el siguiente marco legal.

Reglamento de Calificación y Establecimiento de Antigüedades para el personal Militar de las Fuerzas Armas y Reglamento para la Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas del 2007.

La evaluación de desempeño laboral del personal militar estará a cargo del Oficial Jefe Directo de cada uno de los departamentos.

## **UNIDAD I**

### **3.6 LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

#### **3.6.1 Definición**

La evaluación de desempeño laboral es un sistema de apreciación en el cual se mide el desenvolvimiento del militar, el cargo que desempeña, dentro un período determinado, mediante la valoración cuantitativa y cualitativa de sus competencias, técnico - profesionales, psico-sociales y de condición física, así como de los valores institucionales.

#### **3.6.2 Importancia de la evaluación de desempeño**

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño laboral, permite determinar si existe la necesidad de capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

#### **3.6.3 Objetivo de la evaluación de desempeño**

El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el subordinado se desenvuelve en su puesto de

trabajo. La evaluación del desempeño laboral no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del supervisor respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

### 3.7 TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

#### 3.7.1 Semestral

De conformidad a lo establecido en el Art. 5 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño Laboral del Personal Militar, consiste en la Evaluación SEMESTRAL de todo el personal militar perteneciente a la Fuerza Aérea y por ende de la ETFA, la misma que será planificada anualmente y se realizará en el Instrumento Automatizado de la FAE, para cuyo efecto se observará el siguiente cronograma:

#### I SEMESTRE (PERÍODO 01-ENE AL 30-JUN)

Tabla 3.1: Primer periodo de evaluación de desempeño

I SEMESTRE (PERÍODO 01-ENE AL 30-JUN)		
FECHAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
01 al 30-Jul	Evaluación	Jefe Directo
01 al 10-Ago	Registro conformidad / inconformidad	Militar Evaluado
11 al 15-Ago	Supervisión evaluación	Superior Jerárquico

Fuente: Manual de evaluación del desempeño para las FAE

#### II SEMESTRE (PERÍODO 01-JUL AL 31-DIC)

Tabla 3.2: Segundo periodo de evaluación de desempeño

II SEMESTRE (PERÍODO 01-JUL AL 31-DIC)		
FECHAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
01 al 30-Ene	Evaluación	Jefe Directo
01 al 10-Feb	Registro conformidad / inconformidad	Militar Evaluado
11 al 15-Feb	Supervisión evaluación	Superior Jerárquico

Fuente: Manual de evaluación del desempeño para las FAE

Para efectos de procedimientos administrativos estandarizados en la FAE, la CALIFICACION ANUAL será el resultado del promedio de ambas evaluaciones, realizado en forma automática por el Sistema de Evaluación de Desempeño por lo tanto el mismo sistema se aplicara en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.

### 3.7.2 Concurrente

De conformidad a lo establecido en el Art. 5 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño Laboral del Personal Militar, consiste en la Evaluación Parcial de un determinado periodo de tiempo, siempre y cuando supere un mes (31 días calendario), la misma que se realizará en el Instrumento Automatizado de la Fuerza Aérea, para cuyo efecto se observará lo siguiente:

#### POR FECHA DE PASE DEL MILITAR EVALUADO O EVALUADOR

Tabla 3.3: Evaluación de desempeño por pases

POR FECHA DE PASE DEL MILITAR EVALUADO O EVALUADOR		
FECHAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
5 días a partir de la notificación del pase	Evaluación	Jefe Directo
5 días a partir de que ha sido evaluado	Registro conformidad / inconformidad	Militar Evaluado
5 días a partir de que ha registrado la conformidad o inconformidad	Supervisión evaluación	Superior Jerárquico

Fuente: Manual de evaluación del desempeño para las FAE

5 días a partir de que ha registrado la conformidad o inconformidad      Supervisión  
evaluación      Superior Jerárquico.

### 3.7.3 Referencial

De conformidad a lo establecido en el Art. 5 del Reglamento para la Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Militar, la evaluación referencial se la realizará en el Informe de Desempeño Laboral y se utilizará cuando el militar se encuentra en prestación de servicios, curso y a órdenes de unidades de salud militar por un periodo superior a un mes.

El informe de Desempeño Laboral debidamente legalizado, será remitido por el militar evaluado a su Jefe Directo del Reparto Orgánico a donde pertenece el evaluado y servirá como insumo al Oficial Evaluador para realizar la evaluación semestral. La evaluación realizada es sólo referencial y no constituye necesariamente una obligación del oficial evaluador al cual se remitirá el anexo de registrar la misma en el sistema automatizado”

### 3.8 SISTEMA CUANTITATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El sistema cuantitativo para la evaluación del personal militar para la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea por ser una institución dependiente de la Fuerza Aérea Ecuatoriana esta será en la escala de 0 a 20. La evaluación de los valores institucionales básicos o fundamentales será cualitativa, para cuyo efecto el evaluador registrara su concepto debidamente motivado en el casillero correspondiente a cada uno. El resultado de la evaluación semestral ubicara al personal militar en una de las listas de conceptos, luego de efectuados los cálculos generales.

**Tabla 3.4: Escala de evaluación de desempeño laboral**

Lista N.- 1	Excelente	De 19,000 a 20,000 puntos
Lista N.- 2	Muy Buena	De 17,000 a 18,999 puntos
Lista N.- 3	Buena	De 14,000 a 16,999 puntos
Lista N.- 4	Regular	De 12,000 a 13,999 puntos
Lista N.- 5	Deficiente	De 00,000 a 11,999 puntos

**Fuente:** Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD I**

#### **CONTESTE V SI ES VERDADERO O F SI ES FALSO SEGÚN CORRESPONDA**

- 1.- La evaluación de desempeño laboral es un sistema de apreciación en el cual se mide el desenvolvimiento del militar (...)
- 2.- El sistema cuantitativo para la evaluación del personal militar será en la escala de 0 a 10. (...)
- 3.- Los tipos de evaluación de desempeño son semestrales, referenciales y técnico-profesionales. (...)
- 4.- el primer periodo de evaluación para el personal militar comprende del 1 de enero al 30 de junio. (...)
- 5.- La evaluación concurrente se lo hace únicamente cuando el personal militar este en prestación de servicios por más de 31 días (...)

## UNIDAD II

### 3.9 ASPECTOS QUE SE EVALUÁN AL PERSONAL MILITAR

- Competencias Técnico-Profesionales
- Competencias Psico-Sociales
- Condición Física.

#### 3.9.1 Competencias Técnico-Profesionales

Las competencias técnico-profesionales son aquellas acciones necesarias para la realización de cualquier tarea y que evidencian el nivel de competencia para el ejercicio de la función asignada. Se evalúa por las siguientes competencias: liderazgo, espíritu militar, profesionalismo, responsabilidad, iniciativa, decisión, organización, perseverancia, trabajo en equipo y resistencia.

Para asignarle un valor cuantitativo a cada una de estas competencias, se deberá tener en cuenta la definición y lista de verificación que se expone a continuación:

**Tabla 3.5: Competencias Técnico-profesionales**

<b>ORD</b>	<b>COMPETENCIAS</b>	<b>DEFINICIONES</b>
1	Liderazgo	Capacidad de comandar y dirigir a sus subordinados, en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades, motivándoles con el ejemplo en el cumplimiento del deber.
2	Espíritu militar	Capacidad que se manifiesta en el militar para aceptar el cumplimiento del deber hasta el límite de la voluntad, con amor, respeto y sacrificio por la institución y por la patria, sin esperar recompensas
3	Profesionalismo	Capacidad de ejecutar las actividades inherentes a sus tareas y responsabilidades con eficiencia y eficacia, sustentando en el dominio y aplicación de la ciencia y tecnología.
4	Responsabilidad	Capacidad para cumplir las tareas y responsabilidades inherentes al grado y función, con dedicación, puntualidad y observando los plazos establecidos.
5	Iniciativa	Capacidad para realizar acciones y/o proponer, libre y espontáneamente, soluciones imaginativas y factibles a los problemas o situaciones no previstas.
6	Decisión	Capacidad de resolución definitiva y oportuna a problemas asociados al ejercicio de sus funciones con buen juicio y criterio, sin rehuir responsabilidades asociadas a la decisión.
7	Organización	Capacidad de realizar las tareas y responsabilidades en forma ordenada y metódica, destacando lo importante de lo superficial.

**Fuente:** Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

### 3.9.2 Competencias Psico-Sociales

Las competencias psico-sociales son aquellas que evidencia una persona al convivir y relacionarse o comunicarse con otra, en mayor o menor nivel. Evalúa los factores de empatía y habilidades sociales del personal militar en su relación con el entorno social con el que interactúa y con el grupo humano con el que comparte sus actividades cotidianas, en los ámbitos castrenses como con la sociedad en general. Se valora en relación con las siguientes competencias: disciplina, porte militar, conducta ciudadana, espíritu de cuerpo, discreción, equilibrio emocional, tacto, autoconfianza, flexibilidad, sobriedad.

Para asignarle un valor cuantitativo a cada una de estas competencias, se deberá tener en cuenta la definición y lista de verificación que se expone a continuación:

Tabla 3.6: Competencias psico-sociales

ORD	COMPETENCIAS	DEFINICIONES
1	Disciplina	Capacidad de proceder conforme a las leyes y reglamentos y normas que rigen en la institución.
2	Porte Militar	Capacidad de presentación personal, en comportamiento y apariencia, coincidentes con las normas militares y sociales
3	Conducta Ciudadana	Capacidad de no actuar como ciudadano, lo que implica el conocimiento y práctica de sus deberes y derechos de acuerdo a las normas estipuladas por la sociedad.
4	Espíritu de Cuerpo	Capacidad de manifestar sentimientos y acciones que promueven la solidaridad y los vínculos de armonía y cohesión, generando una corriente de apoyo y respaldo entre sus miembros. Renunciando a los intereses personales.
5	Discreción	Capacidad de mantener reserva y prudencia sobre asuntos que son de su conocimiento y no deben ser revelados. Sensatez para formar juicio tacto para hablar y obrar

6	Equilibrio Emocional	Capacidad de controlar sentimientos, emociones y reacciones, demostrando serenidad, ecuanimidad y mesura frente a cualquier situación.
7	Tacto	Capacidad de relacionarse con tino con los demás para tratar ciertos temas delicados, evitando causar malestar o situaciones comprometedoras.
8	Autoconfianza	Capacidad de demostrar seguridad en sí mismo y convicción en sus actitudes en diferentes circunstancias.
9	Flexibilidad	Capacidad de modificar el comportamiento para adaptarlo a nuevas ideas o situaciones, en el marco de la normatividad y el sentido común.
10	Sobriedad	Capacidad de mantener moderación en las diferentes manifestaciones de su actividad personal, sea el comer, beber, vestir o empleo de lenguaje.

Fuente: Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

### 3.9.3 Condición física militar

La condición física es la capacidad que en ese campo le permite al militar atender sus exigencias de la actividad militar, en concordancia de su perfil profesional. Su evaluación será semestral y el registro será el resultado cuantitativo de la evaluación que la institución realiza a sus miembros. En este nuevo procedimiento, se revaloriza esta competencia, debido a que por la propia naturaleza de la profesión, se requiere estar en las mejores condiciones y con el nivel de exigencia impuesto, se tiene la certeza de que se lograra.

Por otra parte, este hecho mejorara sustancialmente hábitos de alimentación, uso del tiempo disponible, eliminar la costumbre de fumar y tomar bebidas alcohólicas y en consecuencia progresos a la salud.

Resultado final, aumento en la capacidad operativa y profesional en general, mejor calidad de vida y una considerable economía en asistencia de salud, tanto para el profesional cuanto para la propia institución.

Las pruebas físicas se evaluarán 2 veces al año en forma semestral, además el personal militar para presentarse a rendir pruebas físicas, y banda ergométrica debe asistir con la última ficha médica actualizada en donde certifique que su estado de salud le permite cumplir con la evaluación.

**Tabla 3.7: Tablas y edades para la evaluación**

HOMBRES Y MUJERES								
TABLA	DESDE - HASTA		PRUEBAS					
1		24 años, 11 meses	CARRERA 3200 M	FLEXIONES DE CADERA	FLEXIONES DE CODO	NATACION	P. MILITAR	CABO
2	25	27 años, 11 meses						
3	28	30 años, 11 meses						
4	31	33 años, 11 meses						
5	34	36 años, 11 meses						
6	37	39 años, 11 meses						
7	40	42 años, 11 meses						
8	43	45 años, 11 meses						
9	46	48 años, 11 meses						
10	49	51 años, 11 meses						
11	52	54 años, 11 meses						
12	55	57 años, 11 meses						
	MAYORES DE 58 AÑOS							B. ERGOMÉTRICA

Fuente: Reglamento de cultura física

La evaluación física está conformada de la siguiente manera:

- Pruebas de capacidad física.
- Pruebas de destreza militar.
- Prueba de esfuerzo en banda ergométrica (a partir de los 45 años de edad).

### TABLAS DE LA 1 A LA 3

Se consideran 6 pruebas que son las siguientes:

Tabla 3.8: Valoración por pruebas tabla 1 a la 3

<b>Pruebas de Capacidad Física</b>	<b>Puntaje</b>
Carrera de 3200 mts.	150 Puntos
Flexiones de codo	100 puntos
Flexiones de abdominales	100 puntos
<b>Pruebas de Destreza Militar</b>	
Natación	150 puntos
Trepar el cabo	100 puntos
Pentatlón militar / flotación / orientación	100 puntos
<b>Total</b>	<b>700 puntos</b>

Fuente: Reglamento de cultura física

### TABLAS DE LA 4 A LA 12

Se consideran 4 pruebas que son las siguientes:

Tabla 3.9: valoración por pruebas tablas 4 a la 12

<b>Pruebas de Capacidad Física</b>	<b>Puntaje</b>
Carrera de 3200 mts.	150 Puntos
Flexiones de codo	100 puntos
Flexiones de abdominales	100 puntos
<b>Pruebas de Destreza Militar</b>	
Natación	150 puntos
<b>Total</b>	<b>500 puntos</b>

Fuente: Reglamento de cultura física

El método para obtener la calificación se realizará sobre la base del total de puntos de acuerdo a la tabla evaluada (500 o 700 puntos), se procederá a realizar una reducción mediante la aplicación de una regla de tres simple y se obtendrá el puntaje sobre 20 puntos<sup>6</sup>.

#### **3.9.4 Valores Institucionales, básicos o fundamentales**

La apreciación conceptual de los valores institucionales constituye el análisis del conjunto de cualidades de carácter moral que se encuentran en todos los seres humanos y se manifiestan a través de inter relación de un primer principio general que es “hacer el bien y evitar el mal”.

Para describir cualitativamente su apreciación, se deberá tener en cuenta las definiciones de los valores institucionales básicos o fundamentales que se exponen a continuación:

---

<sup>6</sup> Reglamento de cultura física

**Tabla 3.10: Valores Institucionales**

ORD	VALORES BÁSICOS	DEFINICIONES
1	Honor	Cualidad que se basa en su propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de sus principios morales sin intereses ni ambiciones. El respeto a su propia dignidad personal
2	Lealtad	Cualidad de la devoción sincera, franca y voluntaria a la institución, a una causa y a las personas, donde prima la buena Fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Es un compromiso a defender a lo que creemos y a quien creemos.
3	Veracidad	Cualidad por la cual crea una confianza absoluta en las afirmaciones y todas las actividades institucionales y en la sociedad, descartando cualquier indicio de falsedad en la conducta.
4	Honestidad	Cualidad de celo absoluto que debe poseer el militar para el cuidado de los bienes y valores, tanto institucionales como personales, que han sido entregados para su administración o custodia.
5	Valor	<p>Cualidad individual frente al peligro que puede ser valorada desde el punto de vista físico y moral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El coraje moral es el que sostiene a los hombres en los momentos de crisis mental, es el que impone la veracidad, sin importar los riesgos que ello puede representar, le permite mantener sus convicciones, le induce admitir sus errores después de darse cuenta que está equivocado.</li> <li>➤ En lo físico existe valor cuando el carácter es suficientemente fuerte para dominar el instinto del miedo e impedir que este se apodere de las personas para enfrentar el peligro y estar en capacidad de luchar con sangre fría y tranquilidad, esto es bajo el más perfecto dominio de facultades.</li> </ul>

**Fuente:** Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

### 3.9.4.1 Niveles de calificación de los valores institucionales

**Nivel A:** que corresponde a un desempeño extraordinario en la conceptualización y práctica de los valores; para ubicar un profesional militar en este nivel, el evaluador deberá registrar la motivación correspondiente.

**Nivel B:** cuando se cumple con los parámetros establecidos en la comprensión y aplicación de esos valores: en general, el profesional militar se ubica dentro de esa faja de normalidad; en este caso no será necesario registros adicionales.

**Nivel C:** cuando su comportamiento ético no satisface los parámetros sin llegar a constituir un hecho grave, se requiere de un mejoramiento en el desempeño ético. De ser el caso, se implementaran acciones disciplinarias a las que correspondan, según la situación. Para cuando un profesional militar sea ubicado en este nivel, el evaluador registrara la motivación respectiva.

Tabla 3.11: Escala de calificaciones

MENCIÓN	ESCALA	CRITERIO
EXCELENTE	A	La conceptualización y aplicación práctica de los aspectos relacionados a los valores institucionales fundamentales son asumidos de forma excepcional y su concreción es reconocida de manera extraordinaria por el reparto
BUENO	B	La conceptualización y aplicación práctica de los aspectos relacionados a los valores institucionales fundamentales son asumidos de forma satisfactoria y su concreción es reconocida por el reparto dentro de lo esperado
REGULAR	C	La conceptualización y aplicación práctica de los aspectos relacionados a los valores institucionales fundamentales son asumidos de forma poco satisfactoria, se recomienda un cambio de actitud ética, en caso de persistir su inobservancia se ejercerán las medidas pertinentes.

Fuente: Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

**NOTA:** La manera de evaluar cualitativamente los valores institucionales fundamentales es a través de una apreciación global de los cinco valores considerados y establecer una escala única **A, B o C**, según corresponda, la misma que se incorporara a la calificación cuantitativa, resultante de los aspectos técnico-profesionales, psico-sociales y físicos.

Por ejemplo un profesional puede tener 19,75 en los aspectos que se califican cuantitativamente, la apreciación global del cumplimiento de los valores institucionales corresponde a la mención B, su nota final será de 19,75B.

Otro profesional siguiendo el mismo procedimiento: 18,50; la apreciación conceptual de los valores institucionales corresponde a la mención A, su nota final será: 18,50A.

Para el caso de un tercer ejemplo, un militar puede tener 19 en los aspectos cuantitativos, la apreciación que de él tenga su superior jerárquico respecto a los valores institucionales fundamentales lo ubica en la escala C, su nota final será: 19,00C

**Tabla 3.12: Competencias Profesionales**

COMPETENCIAS PROFESIONALES	APRECIACION CUALITATIVA DE VALORES
19,75	B
18,50	A
19,00	C

**Fuente:** Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

### 3.10 COEFICIENTES DE LAS COMPETENCIAS QUE SE EVALÚAN

Para establecer el valor cualitativo de cada una de las competencias, se determinan los siguientes coeficientes.

**Tabla 3.13: Coeficientes para la evaluación de desempeño**

Competencias Técnico-Profesionales	0,40
Competencias Psico-Sociales	0,40
Condición Física	0,20

**Fuente:** Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

### 3.11 ESCALA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO

Es un procedimiento por el cual se define la lista, mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, según el siguiente detalle:

**Tabla 3.14: Escala de Evaluación del desempeño**

LISTA	MENCIÓN	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO
LISTA 1	EXCELENTE	A-1	20	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma excepcional, y lo resultados son de valía extraordinaria para la institución.
		A-2	19,5	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma muy eficiente, y los resultados van más allá de las normas establecidas
		A-3	19	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma eficiente, y los resultados superan eventualmente las normas establecidas.
LISTA 2	MUY BUENA	B-1	18,5	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma muy satisfactoria, dentro de las normas establecidas.
		B-2	18	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma satisfactoria, dentro de las normas establecidas.
		B-3	17,5	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma medianamente satisfactoria, dentro de las normas establecidas.
		B-4	17	Las tareas y responsabilidades encomendadas fueron cumplidas en forma poco satisfactoria, dentro de las normas establecidas.
LISTA 3	BUENA	C-1	16,5	Las tareas y responsabilidades asignadas fueron cumplidas dentro de las normas establecidas.
		C-2	16	Las tareas y responsabilidades asignadas fueron cumplidas por debajo de las normas establecidas.
		C-3	15,5	Las tareas y responsabilidades asignadas fueron cumplidas por muy debajo de las normas establecidas.
		C-4	15	Las tareas y responsabilidades asignadas fueron cumplidas pero notándose un bajo índice de desempeño profesional.
		C-5	14,5	Las tareas y responsabilidades asignadas fueron cumplidas pero notándose un muy bajo índice de desempeño profesional.
LISTA 4	REGULAR	D	13,99-12,00(x13)	Las tareas y responsabilidades asignadas no fueron cumplidas a cabalidad, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional.
LISTA 5	DEFICIENTE	E	11,99-00(x0)	Las tareas y responsabilidades asignadas no fueron cumplidas se recomienda un análisis integral previo a la separación de la institución.

**Fuente:** Reglamento de evaluación del desempeño para las FF.AA

### 3.11.1 Como se determina la más alta nota de calificación

A través del desempeño diario se va observando el rendimiento, cuando se cumple o representa al reparto en actividades de:

**Régimen Interno.-** (guardia, semana, comisiones de diferente tipo, instrucción, trabajos de apoyo, de servicio).

**Militares.-** (patrullajes, control de gas apoyo a la comunidad, etc.)

**Deportivas-militares.-** (culturales, sociales, académicas y como consecuencia de ello de la institución (unidad o reparto) es motivo de reconocimiento o felicitación de autoridades locales o nacionales, militares o de otra naturaleza su calificación es el atributo o competencia correspondiente, estará en A1.

La norma es una medida de desempeño de lo mínimo esperado en el ejercicio profesional, de acuerdo a la tarea y condiciones para ejercer la función por parte de un militar sin destacarse de forma significativa en relación al perfil de su grado o cargo en el régimen interno o representaciones. Por efectos de cuantificar este nivel de rendimiento, es la más alta de C y la más baja de B esto es entre 16.5 y 17,0. Aquí los evaluadores deben ser lo más objetivos y justos para la seriedad profesional imponer la calificación.

En general, el profesional militar debería estar en un promedio que va desde 17.5 a 18.5 esto significa, mantener un promedio alto que en la escala se ubique como muy bueno; un porcentaje menor estará entre 19, o 20,0; es decir con calificaciones de excelencia; igualmente un porcentaje menor en valores de 16,0 a 17,0.

Personal militar que su rendimiento sea entre 14,0 y 16,5 requiere de esfuerzo auto e inter motivacional muy importante.

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD II**

**CONTESTE V SI ES VERDADERO O F SI ES FALSO SEGÚN CORRESPONDA.**

1.- Para realizar la evaluación de desempeño se toma en cuenta las competencias técnico-profesionales, sico-sociales y la condición física. (...)

2.- Las competencias sico-sociales son aquellas acciones necesarias para la realización de cualquier tarea en la función asignada. (...)

3.- Liderazgo, espíritu militar, profesionalismo, responsabilidad son competencias sico-sociales. (...)

4.- La evaluación física está conformada por pruebas de: capacidad física, destreza militar y de esfuerzo en banda ergométrica. (...)

5.- El primer principio general de los valores institucionales es “hacer el bien y evitar el mal”. (...)

## UNIDAD III

### 3.12 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

El procedimiento general de la evaluación contempla la participación de los siguientes actores: Oficial evaluador, Evaluado y Superior Jerárquico al Oficial evaluador; los mismos que deben cumplir las siguientes acciones:

#### 3.12.1 Oficial evaluador

1) Registrar obligatoriamente en la Matriz de Seguimiento Automatizada los méritos y/o deméritos cuando estos se produzcan, a fin de obtener elementos de juicio, apreciación o factores a considerar cuando se ejecute el proceso evaluativo, el registro debe contener lo siguiente:

- Fecha y circunstancia de lo ocurrido.
- Detalle del hecho debidamente motivado (de acuerdo a los atributos: competencias técnico profesionales, psicosociales y valores institucionales), relacionadas con el mérito o demérito.
- Tomar como válido los méritos y deméritos únicamente en el periodo de evaluación y no ser considerados para evaluaciones posteriores.

2) Realizar la Evaluación Semestral en el Sistema Automatizado de acuerdo al cronograma establecido, apoyándose en los registros anecdóticos de la Matriz de Seguimiento, para lo cual deberá proceder conforme al desempeño observado y demostrado por el militar.

#### 3.12.2 Personal militar evaluado

En los diez (10) días siguientes al período de evaluación, el militar evaluado debe:

1) Registrar la Conformidad o Inconformidad

- 2) De no estar conforme con la evaluación realizada por el Jefe Directo y antes de registrar en el sistema de evaluación la INCONFORMIDAD, solicitar verbalmente al Oficial Evaluador proceda a recalificar la evaluación.
- 3) Proceder a elaborar por escrito su reclamo al Oficial Superior Jerárquico del Oficial Evaluador y si la inconformidad persiste el reclamo será al Consejo Regulador de la Carrera Militar respectivo.

### **3.12.3 Oficial superior jerárquico (supervisor)**

En los cinco (05) días siguientes al periodo que le corresponde al militar evaluado, El Oficial Superior Jerárquico debe observar lo siguiente:

- 1) Conocer la calificación impuesta por el Oficial Evaluador a sus Subordinados
- 2) Ratificar la nota impuesta por el Oficial Evaluador y registrar en el instrumento automatizado de la evaluación del desempeño.
- 3) Conocer y Resolver los Reclamos presentados por los militares que se encuentren inconformes en la evaluación; ratificando o rectificando la nota impuesta por el oficial evaluador, observando que en caso de rectificación no irá en perjuicio (disminución de la nota asignada) del militar evaluado.

### **3.12.4 Resultados de la evaluación**

a. NOTA FINAL: Se registra el resultado obtenido luego de la multiplicación del promedio de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física por los coeficientes que se establecen en éste Reglamento.

b. OFICIAL EVALUADOR: Se registra el grado y el nombre del oficial evaluador y su relación de mando con el militar evaluado. La fecha de evaluación y el registro de legalización.

c. MILITAR EVALUADO: Expresará su conformidad o inconformidad con la evaluación asignada, pulsando en el casillero respectivo: La fecha en que tomó conocimiento y el registro de legalización.

d. SUPERIOR JERÁRQUICO AL OFICIAL EVALUADOR: Registre el grado y nombre del superior jerárquico al oficial evaluador, su cargo, firma y fecha.

### 3.13 DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

La Evaluación del Desempeño del personal militar de la Fuerza Aérea y por ende de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea se lo efectúa por medio de la red Internet e Intranet, a la misma que se puede acceder desde cualquier sitio con la siguiente dirección electrónica: Internet <http://eval.fae.mil.ec>, Intranet <http://10.160.10.2>.

A continuación se detallara paso a paso el procedimiento de la evaluación del desempeño a través del internet e intranet.

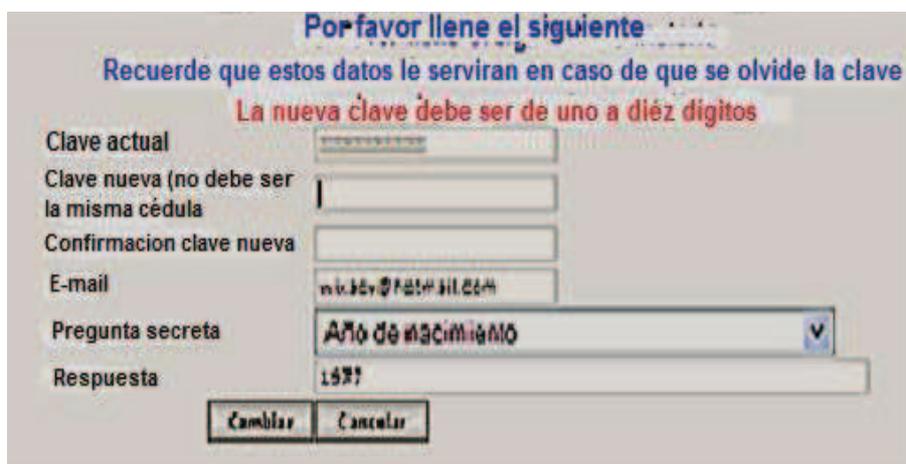
#### 3.13.1 Proceso para registrarse en el sistema de evaluación FAE

En el recuadro destinado para el USUARIO digite su número de cédula y la CLAVE correspondiente, si es la primera vez, digite su número de cédula.



Figura 3 1: Página ingreso sistema FAE  
Fuente: Sistema de evaluación

2.- El sistema solicitara cambiar de clave por su seguridad, seguido de unos datos personales, y de su correo electrónico, que servirá cuando Ud. olvide la clave, pueda recuperarla digitando su correo electrónico.



Por favor llene el siguiente

Recuerde que estos datos le serviran en caso de que se olvide la clave

La nueva clave debe ser de uno a diez digitos

Clave actual

Clave nueva (no debe ser la misma cédula)

Confirmacion clave nueva

E-mail

Pregunta secreta

Respuesta

Cambiar Cancelar

Figura 3 2: Página del Registro en el sistema  
Fuente: Sistema de evaluación.

3.- El sistema desplegara un mensaje confirmando el cambio de clave.

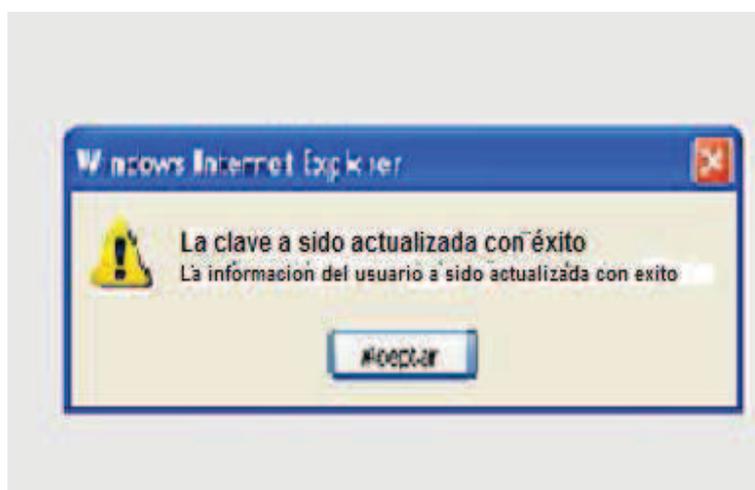


Figura 3 3: Página confirmación cambio de clave  
Fuente: Sistema de evaluación

### 3.13.2 Procedimiento del oficial evaluador en el Sistema de Evaluación FAE

1.- Sistema de evaluación de desempeño.

- Realizamos un clic en el sistema FAE.

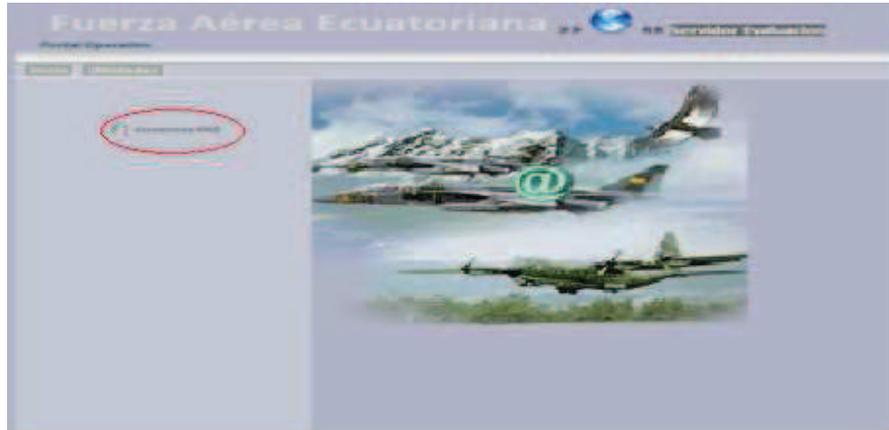


Figura 3 4: Portal principal Sistema FAE  
Fuente: Sistema de evaluación

2.- Ingreso al sistema de evaluación de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

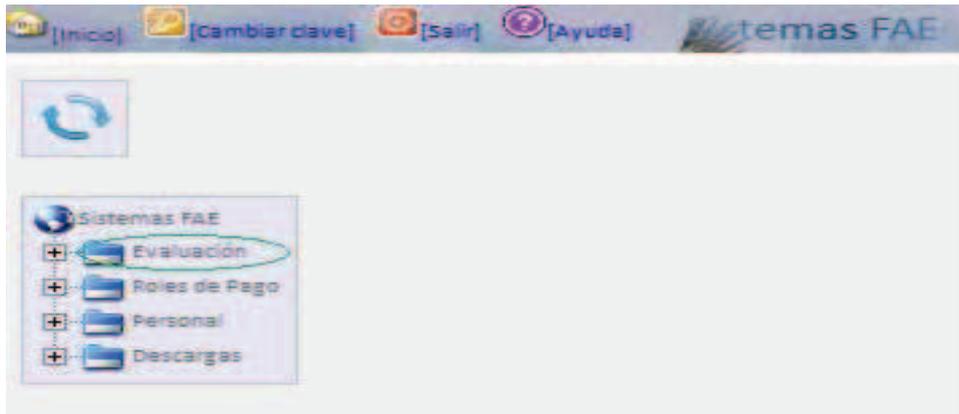
- Digitamos el número de cédula.
- Digitamos la clave de seguridad.
- Clic en “aceptar”



Figura 3 5: Página de inicio sistema FAE  
Fuente: Sistema de evaluación

3.- Una vez que realizamos el paso anterior se desplegara la siguiente ventana en la cual nos aparecerá varias opciones, como el objetivo de nosotros es la evaluación del desempeño.

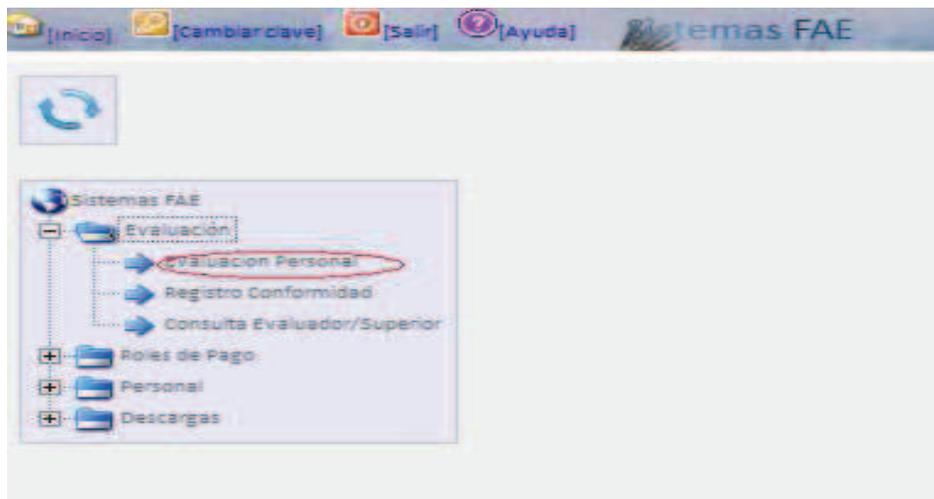
- hacemos clic en evaluación.



**Figura:** 3.6 Página opciones del sistema FAE  
**Fuente:** Sistema de evaluación.

4.- Una vez que se ha realizado clic en evaluación aparecerán las siguientes opciones.

- Clic en evaluación del personal.



**Figura:** 3.7 Página de opciones de la evaluación  
**Fuente:** Sistema de evaluación

Al iniciar la evaluación deberá observar los siguientes procedimientos

1.- **Escoger el periodo de Evaluación.**-El oficial evaluador iniciara con las evaluaciones del personal subordinado, dependiendo del periodo que vaya a evaluar.

- Escoja el periodo que vaya a evaluar.
- Clic en aceptar.

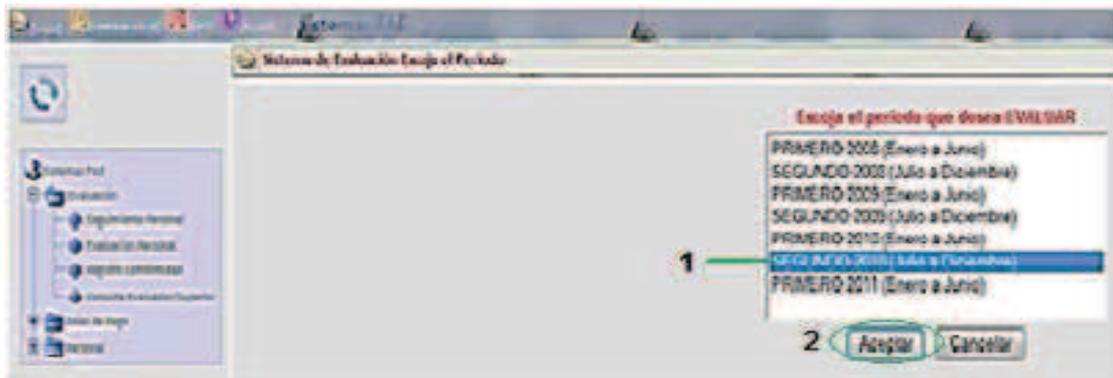


Figura: 3.8 Página de periodos de evaluación  
Fuente: Sistema de evaluación.

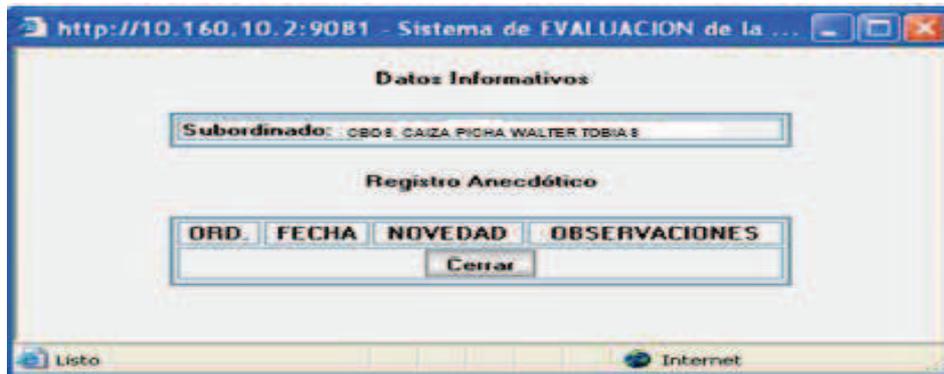
2.- Se desplegara la nomina del personal subordinado a quien deberá o debía evaluar en el determinado semestre.

- Seleccionamos a la persona que vamos a evaluar.
- Hacemos clic en “Aceptar”



Figura: 3.9 Nómina del personal a evaluar  
Fuente: Sistema de evaluación

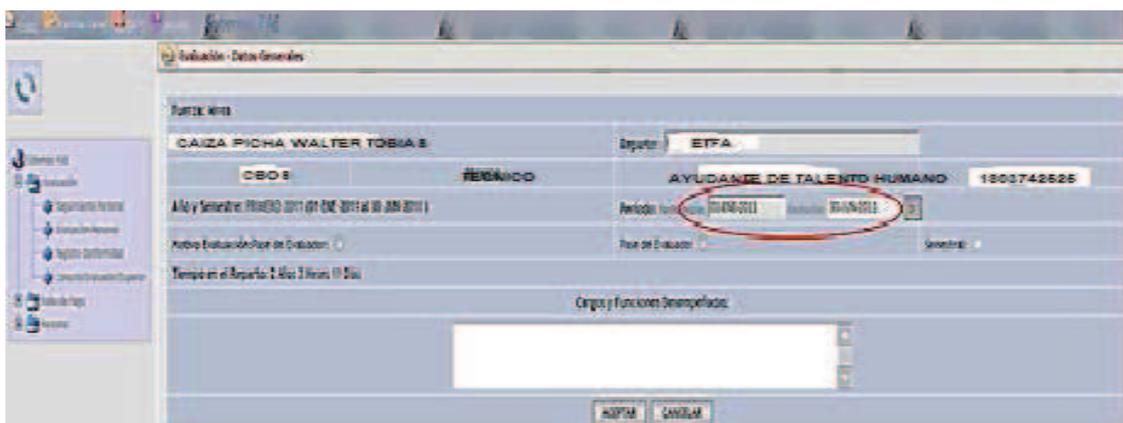
3.- Inicialmente se desplegara un informe de los registros anecdóticos de la matriz de seguimiento, para que el evaluador tenga elementos de juicio antes de realizar la evaluación. Una vez que el evaluador conozca sobre los antecedentes del militar a quien va a evaluar hará "Clic" en icono cerrar.



**Figura: 3.10** Registros anecdóticos  
**Fuente:** Sistema de evaluación

4.- Se desplegara la siguiente pantalla con la información profesional del militar, en la cual deberá seleccionar:

- Periodo a evaluar,
- Motivo de la evaluación,
- Fecha de inicio y fin del periodo, y
- digitar el cargo y función desempeñada por el evaluado.
- Clic en aceptar.



**Figura: 3.11** Información del personal a ser evaluado  
**Fuente:** Sistema de evaluación

5.- Se desplegara las competencias técnico-profesionales a ser evaluadas, evalúe cada competencia seleccionando del recuadro la evaluación que mejor se ajuste al perfil del evaluado, teniendo en cuenta que si selecciona la opción A1 que corresponde a 20 deberá justificar argumentando el porqué de la calificación, situación que no será motivo, para que el señor oficial evaluador deje de calificar con este puntaje; de igual manera si elige la calificación establecida en la opción D y E que corresponden a escalas menores de 13.99 deberá poner la calificación y hacer la justificación respectiva.

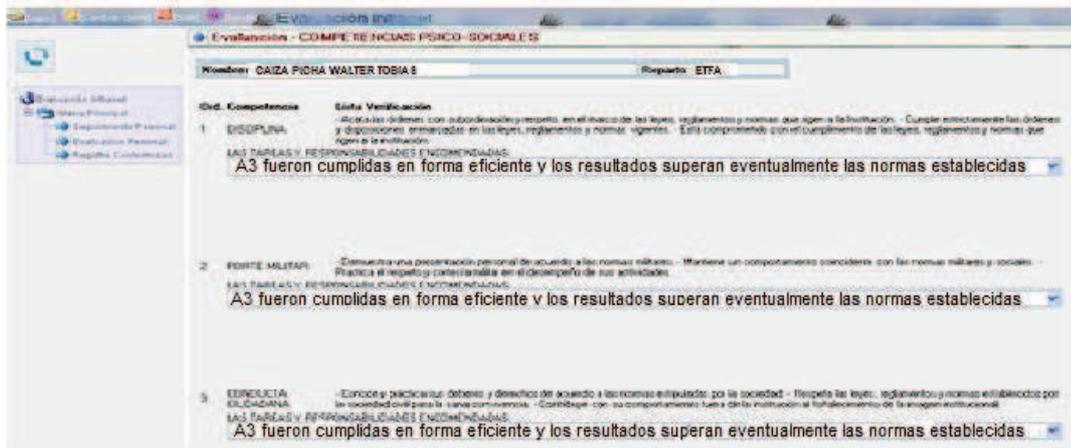
**Evaluación - COMPETENCIAS TÉCNICO PROFESIONALES**

Nombre: **CAIZA PICHA WALTER TOBIAS** Institución: **ETFA**

Ord.	Competencia	Lista Verificación
1	LIDERAZGO	Comanda a sus subordinados en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades. Motiva con el ejemplo en el cumplimiento de deber. Fomenta la cooperación y respeto del personal a su mando. LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES ENCOMENDADAS <b>B3 Fueron cumplidas en forma medianamente satisfactoria dentro de las normas establecidas</b>
2	ESPIRITU MILITAR	Acepta el cumplimiento del deber hasta el límite de la voluntad. Acepta con amor, respeto y sacrificio por la institución sus responsabilidades en espera de recompensa. Siente orgullo de su vocación hacia la profesión de las armas. LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES ENCOMENDADAS <b>B3 Fueron cumplidas en forma medianamente satisfactoria dentro de las normas establecidas</b>
3	PROFESIONALISMO	Ejecuta las actividades inherentes a sus tareas y responsabilidades con eficiencia y eficacia. Desarrolla sus funciones sustentado en el dominio y aplicación de la ciencia y tecnología. Busca el perfeccionamiento continuo en beneficio del cumplimiento de sus tareas y responsabilidades. LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES ENCOMENDADAS <b>B3 Fueron cumplidas en forma medianamente satisfactoria dentro de las normas establecidas</b>

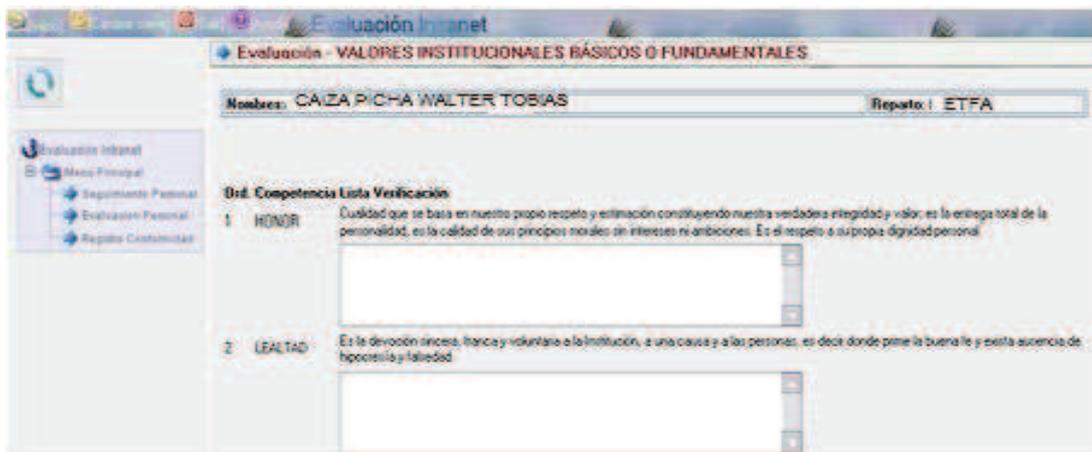
**Figura:** 3.12 Competencias técnico-profesionales  
**Fuente:** Sistema de evaluación

6.- A continuación se desplegará las competencias psico-sociales en el cual el oficial evaluador deberá calificar cada competencia seleccionando del recuadro la evaluación conforme le corresponda por su desempeño laboral de acuerdo al perfil del evaluado.



**Figura: 3.13** Competencias psico-sociales  
**Fuente:** Sistema de evaluación

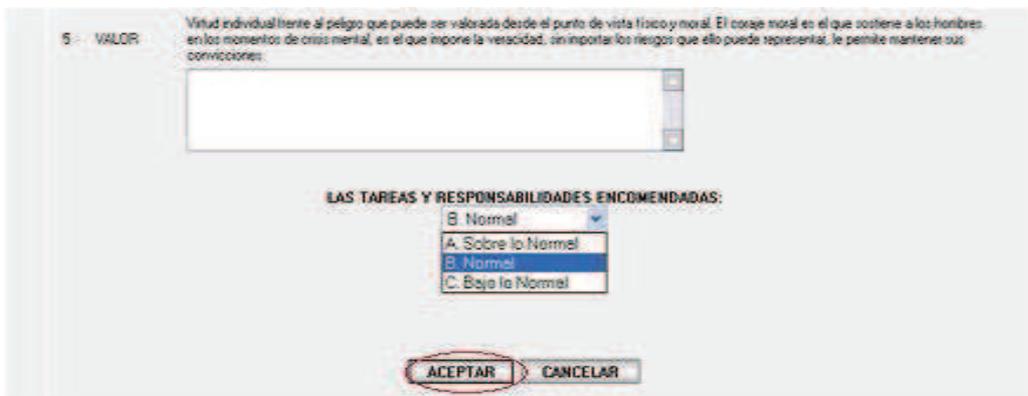
7.- El Oficial Evaluador también calificara al subordinado los Valores Institucionales por lo que en el sistema también se desplegará una ventana con mencionados iconos en el cual podrá ingresar aspectos relacionados con cada uno de los valores que se vaya a evaluar.



**Figura: 3.14** Calificación de valores institucionales  
**Fuente:** Sistema de evaluación

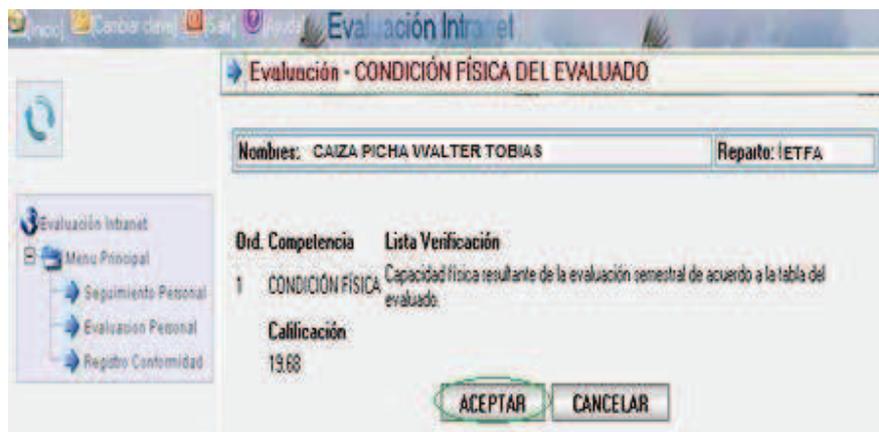
8.- En esta ventana aparecerá aspectos en donde el oficial evaluador deberá realizar una apreciación cualitativa sobre las tareas y responsabilidades al que el subordinado fue encomendado y evaluara de manera justa el desempeño que tuvo durante el semestre. Para esto debe escoger opción “A” si su desempeño lo hizo sobre lo normal, “B” si su desempeño fue dentro de lo normal y “C” si desempeño fue bajo de lo normal.

- Clic en la opción A, B, o C.
- Clic en aceptar.



**Figura:** 3.15 Apreciación cualitativa al evaluado  
**Fuente:** Sistema de evaluación

9.- A continuación se desplegara una ventana en donde podemos observar la evaluación de la condición física, esta calificación deberá ser registrada en el sistema por un encargado de esta disciplina de cada uno de los repartos.



**Figura:** 3.16 Condición física  
**Fuente:** Sistema de evaluación

10.- Finalmente se desplegará todo el resumen de la evaluación impuesta al subordinado, acepte si está de acuerdo con la evaluación realizada caso contrario cancele y proceda nuevamente, recuerde que tiene máximo ocho minutos para evaluar a cada militar, debido que el sistema detecta inactividad y se cierra automáticamente.

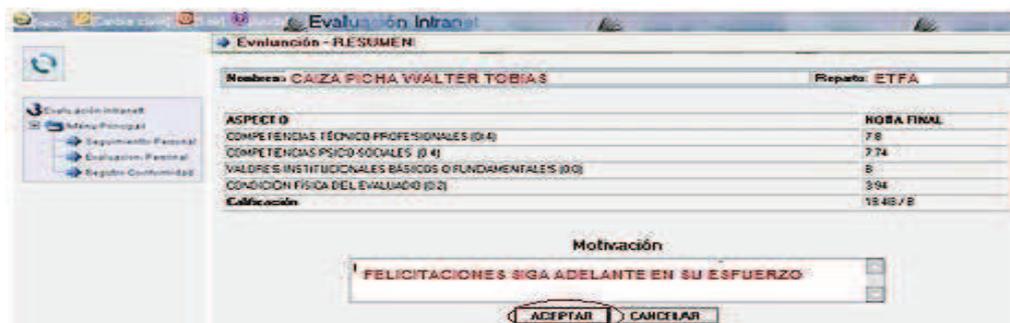


Figura: 3.17 Resumen de la evaluación  
Fuente: Sistema de evaluación

### 3.13.3 Evaluación inconclusa

Por seguridad del Sistema de Evaluación, si el instrumento permanece inactivo por el lapso de 5 minutos el Sistema dejará de operar y deberá acceder nuevamente para realizar una evaluación o muchas veces sucede que el evaluador, inesperadamente sale del sistema, o puede existir un corte del fluido eléctrico, si esto sucede se desplegará EVALUACIÓN INCONCLUSA, lo que permitirá luego reingresar y continuar con la evaluación.

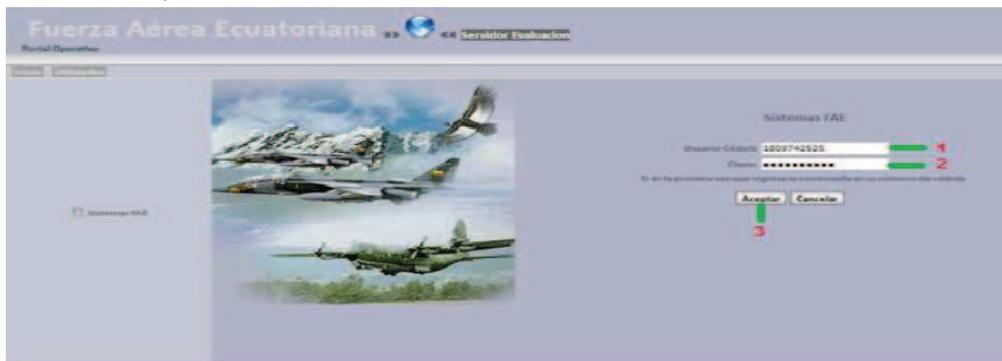


Figura: 3.18 Evaluación inconclusa  
Fuente: Sistema de evaluación

### 3.13.4 Procedimiento del personal militar en el sistema de evaluación FAE

1.- Luego de los 30 días subsiguientes al periodo de evaluación por parte del oficial evaluador del (1 al 10 de AGO) y del (1al 10 de FEB) ingrese al sistema siguiendo los siguientes pasos.

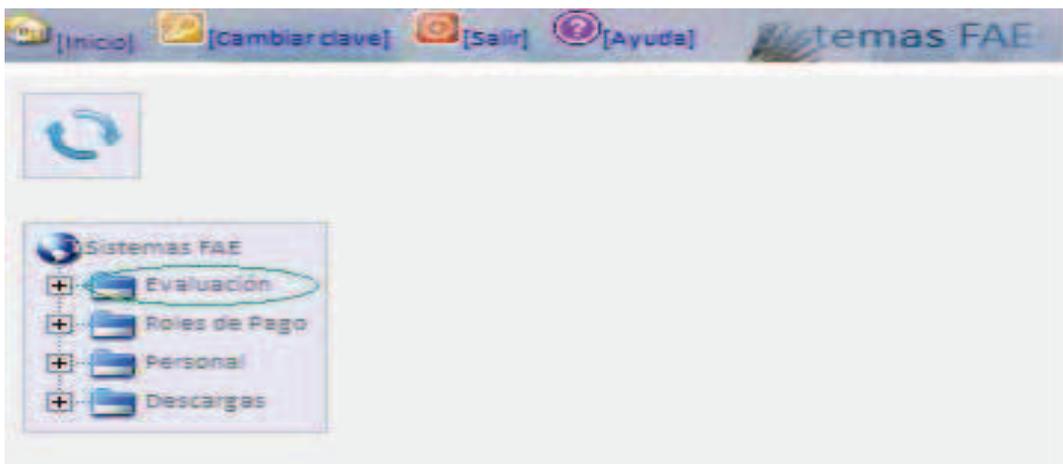
- Digite su número de cédula.
- Digite su contraseña de seguridad.
- Clic en aceptar.



**Figura:** 3.19 Página de inicio del sistema FAE  
**Fuente:** Sistema de evaluación

2.- Una vez que realizamos el paso anterior se desplegara la siguiente ventana en la cual nos aparecerá varias opciones, como el objetivo de nosotros revisar la calificación de la evaluación del desempeño.

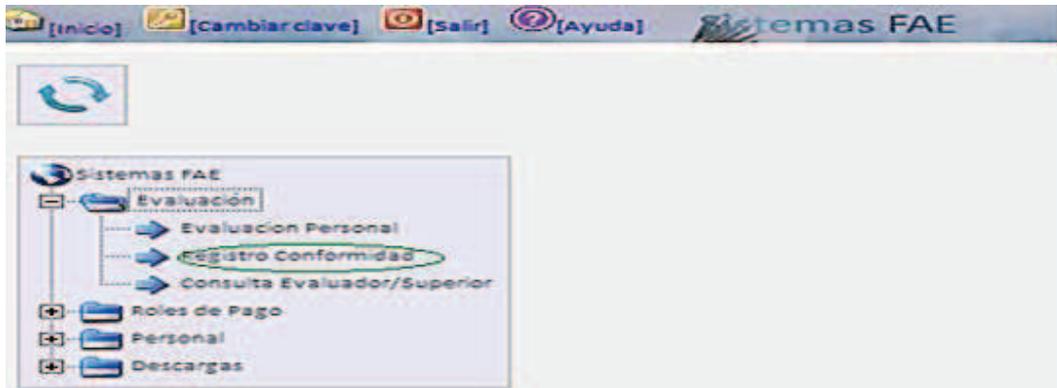
- hacemos” clic” en evaluación.



**Figura 3.20:** Página de opciones Sistema FAE  
**Fuente:** Sistema de evaluación.

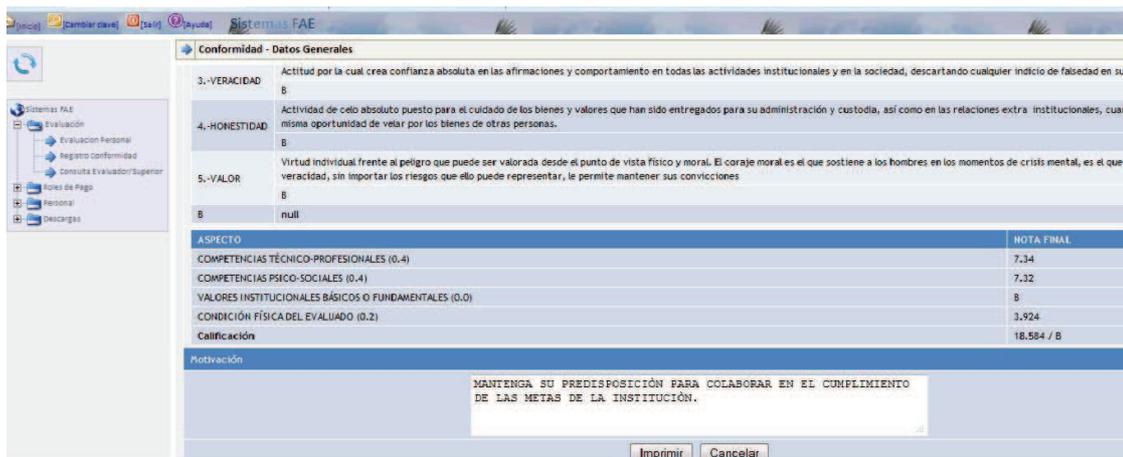
3.- Una vez que se ha realizado clic en evaluación aparecerán las siguientes opciones.

- Realizamos “Clic” en Registro de conformidad.



**Figura 3.21:** Registro de conformidad  
Fuente: Sistema de evaluación

4.- A continuación en la siguiente ventana se desplegará el resumen completo de cada uno de los aspectos que se tomaron en cuenta para realizar la evaluación de desempeño, así como un resumen general en donde se detallará la nota final de las competencias técnico-profesionales, las competencias psico-sociales, los valores institucionales y la condición física. Sumados todos estos aspectos obtendremos la nota final, seguidamente el personal militar evaluado deberá aceptar si está conforme con su calificación o caso contrario realizará el respectivo reclamo si no está de acuerdo con su nota final.



**Figura 3.22:** Página de calificaciones del evaluado  
Fuente: Sistema de evaluación.

### 3.13.5 Procedimiento del superior jerárquico en el sistema FAE

1.- El Superior Jerárquico deberá cumplir con el mismo procedimiento previo para acceder al sistema de evaluación del desempeño.

- Digite su número de cédula.
- Digite su contraseña de seguridad.
- Clic en aceptar.

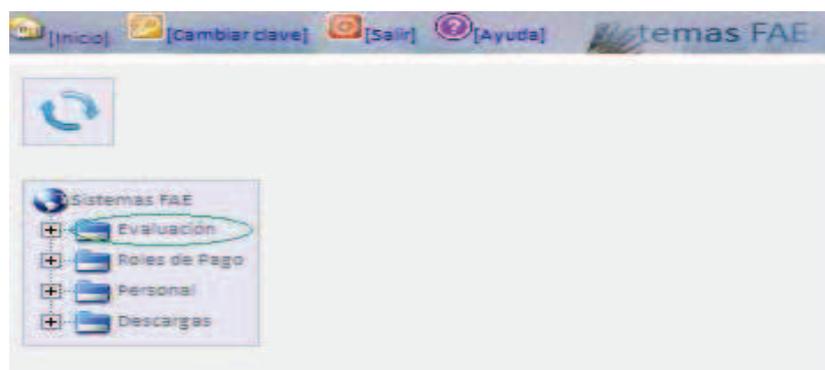


**Figura:** 3.23 Página de inicio Sistema FAE

**Fuente:** Sistema de evaluación

2.- Una vez que realizamos el paso anterior se desplegará la siguiente ventana en la cual nos aparecerá varias opciones, como el objetivo de nosotros revisar la calificación de la evaluación del desempeño.

- hacemos” clic” en evaluación.

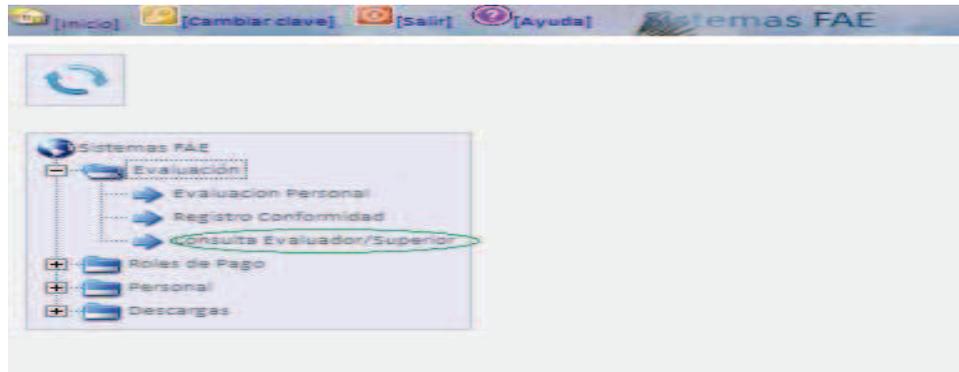


**Figura:** 3.24 Opciones del sistema

**Fuente:** Sistema de evaluación.

3.- Una vez que se ha realizado clic en evaluación aparecerán las siguientes opciones.

- Realizamos “Clic” en Consulta Evaluador/Jerárquico.



**Figura: 3.25** Página consulta del evaluador  
**Fuente:** Sistema de evaluación

4.- En la siguiente ventana se desplegará un informe final de la evaluación del desempeño laboral, El Oficial Superior Jerárquico debe observar y conocer la calificación impuesta por el Oficial Evaluador a sus subordinados, y tendrá la facultad de ratificar la nota y registrar en el instrumento automatizado de la evaluación del desempeño y si existiera inconformidad, conocer y resolver los reclamos presentados por los militares que no se encuentren de acuerdo con la evaluación



**Figura: 3.26** Página de información para el evaluador  
**Fuente:** Sistema de evaluación

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD III**

#### **CONTESTE V SI ES VERDADERO O F SI ES FALSO SEGÚN CORRESPONDA**

- 1.- En el procedimiento de evaluación de desempeño intervienen los siguientes actores Oficial evaluador, Evaluado y Superior Jerárquico. (...)
- 2.- El oficial evaluador debe registrar su inconformidad en el transcurso de 5 días siguientes al periodo que le corresponde. (...)
- 3.- El resultado obtenido de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física es la nota final. (...)
- 4.- La evaluación de desempeño se lo realiza a través del Internet e Intranet. (...)
- 5.- Si el instrumento permanece inactivo por el lapso de 5 minutos el Sistema dejará de operar y deberá acceder nuevamente para realizar la evaluación. (...)

## UNIDAD IV

### 3.14 DE LOS RECLAMOS

Si el militar evaluado manifiesta su inconformidad en el resultado de la evaluación del desempeño profesional, se observará el siguiente procedimiento:

1. El militar evaluado podrá solicitar al señor Oficial Evaluador en forma verbal y antes de registrar la inconformidad en el sistema de evaluación, su recalificación, argumentando el caso.
2. De persistir la INCONFORMIDAD, el evaluado registrará su inconformidad en el instrumento de evaluación automatizado, dentro de los diez días posteriores a la evaluación y notificará por escrito al Superior Jerárquico para que dentro de su período de supervisión, este proceda a ratificar o rectificar la(s) nota(s) y pondrá en conocimiento del evaluado.
  1. Si persiste la inconformidad por parte del evaluado en el término de 10 días posteriores, dejará constancia en el Sistema de Evaluación y presentará por escrito su inconformidad directamente al respectivo Consejo Regulador de la Carrera Militar, en dicha solicitud deberá detallar la competencia o tipo de valores con que se encuentra inconforme con la nota impuesta, debidamente motivada.

### 3.15 USO DEL CD INTERACTIVO

El CD interactivo es un programa mediante el cual podemos obtener una información detallada sobre los diferentes procesos de un tema determinado, en este caso tendremos toda la información necesaria sobre el proceso de evaluación del desempeño del personal militar en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.

Además el material didáctico fue elaborado por el programa.



**Figura 3.27:** Icono del CD interactivo  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

Al ingresar al CD interactivo se muestra una pantalla de inicio que contiene el menú principal y si hacemos clic en cada uno de los iconos se desplegara el contenido de cada uno de los temas.



**Figura 3.28:** Pantalla de inicio del CD interactivo  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

### Navegación del programa

La estructura del programa permite un avance secuencial de los procesos para la evaluación del desempeño del personal militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea. Para ello hacemos clic en el botón presentación y se desplegara la una pantalla en donde esta una breve presentación del tema.



**Figura 3.29:** Presentación del tema  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

Al dar clic sobre el capítulo I se desplegara una nueva pantalla, donde se puede observar una definición y los tipos de evaluación de desempeño.



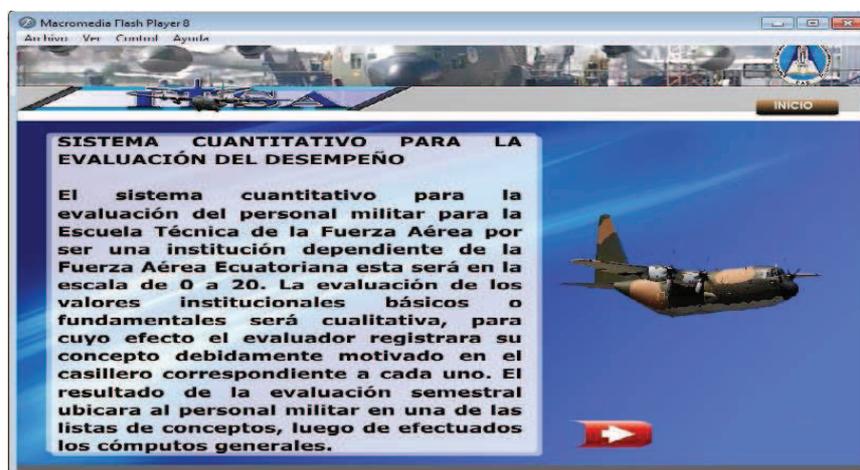
**Figura 3.30:** Pantalla definición evaluación de desempeño  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

Al dar clic la unidad II desplegara la siguiente pantalla en donde se encuentran toda la información sobre el sistema cuantitativo, las competencias que se evalúan, la escala de la evaluación y una autoevaluación.



**Figura 3.31:** Pantalla tipos de evaluación de desempeño  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

Al dar clic en el capítulo III, desplegara la siguiente pantalla en donde se encuentra información sobre el procedimiento y el instrumento de la evaluación de igual manera tenemos una autoevaluación. Luego hacemos clic en inicio y regresamos al menú principal.



**Figura 3.32:** Pantalla de competencias para la evaluación  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

De la misma manera realizamos los mismos pasos en el capítulo IV y se desplegara la información requerida de los reclamos, y su respectiva autoevaluación.



**Figura 3.33:** Pantalla valores institucionales  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

Adicional el Cd cuenta con un glosario de términos y la bibliografía de donde fue recopilada la información para la elaboración de este proyecto

## Botones adicionales

- ❖ El botón siguiente nos permite continuar a las próximas pantallas.



**Figura 3.34:** Botón de siguiente  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

- ❖ El botón atrás nos permite regresar a las pantallas anteriores.



**Figura 3.35:** Botón atrás  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

- ❖ El botón inicio nos permite regresar al inicio de la presentación



**Figura 3.36:** Botón inicio  
**Elaborado por:** Cbos. Caiza Walter

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD IV**

**CONTESTE V SI ES VERDADERO O F SI ES FALSO SEGÚN CORRESPONDA**

- 1.- El personal militar evaluado tiene derecho hacer el reclamo respectivo por su nota de evaluación de desempeño. (...)
- 2.- El reclamo lo puede realizar en forma verbal al oficial evaluador. (...)
- 3.- El personal militar tiene 30 días para hacer su respectivo reclamo (...)
- 4.- Si persiste la inconformidad el personal puede hacer su reclamo al consejo regulador de la carrera militar (...)
- 5.- El superior jerárquico no puede rectificar la nota final del personal militar evaluado. (...)

## **SOLUCIONARIOS**

### **AUTOEVALUACIÓN**

#### **UNIDAD I**

#### **CONTESTE V SI ES VERDADERO O F SI ES FALSO SEGÚN CORRESPONDA**

- 1.- La evaluación de desempeño laboral es un sistema de apreciación en el cual se mide el desenvolvimiento del militar ( V )
- 2.- El sistema cuantitativo para la evaluación del personal militar será en la escala de 0 a 10. ( F )
- 3.- Los tipos de evaluación de desempeño son semestrales, referenciales y técnico-profesionales. ( F )
- 4.- el primer periodo de evaluación para el personal militar comprende del 1 de enero al 30 de junio. ( V )
- 5.- La evaluación concurrente se lo hace únicamente cuando el personal militar este en prestación de servicios por más de 31 días ( F )

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD II**

**Conteste v si es verdadero o f si es falso según corresponda**

1.- Para realizar la evaluación de desempeño se toma en cuenta las competencias técnico-profesionales, sico-sociales y la condición física. **( V )**

2.- Las competencias sico-sociales son aquellas acciones necesarias para la realización de cualquier tarea en la función asignada. **( F )**

3.- Liderazgo, espíritu militar, profesionalismo, responsabilidad son competencias sico-sociales. **( F )**

4.- La evaluación física está conformada por pruebas de: capacidad física, destreza militar y de esfuerzo en banda ergométrica. **( V )**

5.- El primer principio general de los valores institucionales es "hacer el bien y evitar el mal". **( V )**

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD III**

**Conteste v si es verdadero o f si es falso según corresponda.**

- 1.- En el procedimiento de evaluación de desempeño intervienen los siguientes actores Oficial evaluador, Evaluado y Superior Jerárquico. **( V )**
  
- 2.- El oficial evaluador debe registrar su inconformidad en el transcurso de 5 días siguientes al periodo que le corresponde. **( F )**
  
- 3.- El resultado obtenido de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física es la nota final. **( V )**
  
- 4.- La evaluación de desempeño se lo realiza a través del Internet e Intranet. **( V )**
  
- 5.- Si el instrumento permanece inactivo por el lapso de 5 minutos el Sistema dejará de operar y deberá acceder nuevamente para realizar la evaluación. **( V )**

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **UNIDAD IV**

**Conteste v si es verdadero o f si es falso según corresponda.**

- 1.- El personal militar evaluado tiene derecho hacer el reclamo respectivo por su nota de evaluación de desempeño. **( V )**
- 2.- El reclamo lo puede realizar en forma verbal al oficial evaluador. **( V )**
- 3.- El personal militar tiene 30 días para hacer su respectivo reclamo. **( F )**
- 4.- Si persiste la inconformidad el personal puede hacer su reclamo al consejo regulador de la carrera militar. **( V )**
- 5.- El superior jerárquico no puede rectificar la nota final del personal militar evaluado. **( F )**

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1 CONCLUSIONES**

- El módulo se realizó en base a la información recopilada del Reglamento de Evaluación del Desempeño Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, para ser utilizada como material de enseñanza en todo el personal de la ETFA.
- El módulo se diseñó con información clasificada, con el fin de servir de fuente de consulta y enseñanza al personal de aerotécnicos y alumnos de la especialidad de Talento Humano a fin que puedan enriquecer sus conocimientos sobre el proceso de evaluación del desempeño en la ETFA.
- El Cd interactivo se diseñó como complemento, con el fin de mejorar el proceso de enseñanza en el personal militar y alumnos de la ETFA, en vista que en la actualidad la tecnología ha obtenido un importante desarrollo en todo el mundo.

## 4.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la información recopilada de este trabajo sea exclusivamente para la enseñanza – aprendizaje del personal militar y alumnos de la ETFA.
- Se recomienda que el módulo debe ser ubicado en el departamento de Talento Humano a fin que puedan tener acceso todo el personal militar que necesite, y puedan despejar todas las dudas que tengan sobre el proceso de evaluación de desempeño, en vista que la información recopilada es clara, para el entendimiento del personal que lo requiere.
- Se recomienda que el Cd. Interactivo debe ser utilizado para dictar conferencias, clases y charlas al personal militar y alumnos de la ETFA, en vista que es un nuevo método de enseñanza práctica que se utiliza en la actualidad, para una mejor comprensión de su contenido.

## GLOSARIO

**AUTOMATICAMENTE.-** Mecanismo que funciona por sí solo o que realiza, total o parcialmente, su proceso sin ayuda de una persona.

**AUTONOMÍA.-** Es la capacidad de tomar decisiones sin intervención ajena.

**CASTRENSES.-** Relativo al ejército o a la vida y profesión militar

**CLIC.-** Acción y efecto de presionar sobre un botón del ratón de la computadora

**COED.-** Comando de Educación y Doctrina.

**CONCURRENTE.-** Sintácticamente es un adjetivo

**DESPLEGAR.-** Extender lo que está plegado.

**EMPATÍA.-** Es la capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir.

**FF.AA.-** Fuerzas Armadas del Ecuador.

**INTERNET.-** Red mundial de comunicación compuesta por miles de redes telefónicas e informáticas que se encuentran conectadas entre sí para transmitir información.

**INTRANET.-** Es una red de ordenadores privados que utiliza tecnología Internet para compartir dentro de una organización parte de sus sistemas de información y sistemas operacionales.

**JERARQUÍAS.-** Cadena de subordinaciones

**PERSEVERANCIA.-** Es la actitud de ser firme en alcanzar un objetivo o una meta.

**PERSONERÍA JURÍDICA.**- persona, organización, empresa o entidad para contraer obligaciones y desarrollar actividades que generan plena responsabilidad jurídica frente a sí misma y frente a terceros

**SISTEMA.**- Conjunto de órdenes y programas que controlan los procesos básicos de un ordenador y permiten el funcionamiento de otros programas.

**SUBORDINADOS.**- Hacer que una persona o una cosa pase a depender de otra o de otras.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **ACUERDO MINISTERIAL NO..026.** (2007). Reglamento para la evaluación del desempeño profesional del personal militar de las Fuerzas Armadas. Quito.
2. Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal de empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. Revista GENOTIUM/ Ciencia Gerencial. Año 3. No. 9. Abril 2008. P, 33-51. Zulia: Universidad de Zulia.
3. **RUIZ,** Ramón. (2007). El Método científico y sus etapas. México
4. [Herramientasdidcticas.blogspot.com/](http://Herramientasdidcticas.blogspot.com/)
5. [www.slideshare.net/.../clasificacin-de-materiales-didcticos-presentatio...](http://www.slideshare.net/.../clasificacin-de-materiales-didcticos-presentatio...)
6. Ley Orgánica de las Fuerza Armadas
7. Ley de Personal de las Fuerzas Armadas Reformatoria.
8. Reglamento de Calificación y Establecimiento de Antigüedades para el personal Militar de las Fuerzas Armas.

# ANEXOS

## **“ANEXO A”**

### **ANTEPROYECTO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **El problema**

###### **1.1 Planteamiento del problema**

La Escuela Técnica de la Fuerza Aérea (ETFA) es una Institución Militar, dependiente de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, de derecho público, con domicilio y sede principal en la ciudad de Latacunga; se rige por la Constitución Política de la República, Ley de las Fuerzas Armadas y otras leyes conexas, por estatutos, por reglamentos propios, sin perder de vista su VISIÓN y MISIÓN Institucional.

Hace cuarenta años en la Presidencia del Dr. Otto Arosemena Gómez fue incorporada la modalidad de evaluación del desempeño laboral al personal militar mediante decreto N.- 1027 en las diferentes jerarquías, con lo cual todo profesional militar es calificado en su rendimiento de acuerdo a un mismo instrumento.

En ese tiempo estuvieron en vigencia dos instrumentos para registrar la evaluación profesional de sus miembros, cada uno con estructura y parámetros de cualidades éticas y profesionales, diferentes con una alta carga de subjetividad, factores que no contribuyó al mejoramiento continuo de la institución ni a las condiciones personales y profesionales del personal militar.

Por esta razón en el 2007 se creó un nuevo reglamento de evaluación de desempeño laboral para las FF.AA, la misma que no ha sido tan efectiva porque no ha sido asimilada de buena manera dentro de la institución lo que ha provocado que no se siga el debido procedimiento para evaluar el desempeño a cada uno de los miembros de la FAE.

Razón por la cual se ha optado por actualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de una herramienta didáctica lo que ayudara a comprender de mejor manera este procedimiento obteniendo como resultados personal capacitado en esta área lo que beneficiara a toda la institución.

De no solucionarse este problema continuara con graves falencias dentro de la institución, porque habrá personal que desconoce sobre el procedimiento de evaluación de desempeño laboral lo cual conlleva a que exista inconformidad con sus calificaciones semestrales ya que no tienen claro de que parámetros se toman en cuenta para su evaluación.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Qué herramienta Técnica permitirá mejorar el proceso de evaluación de desempeño laboral del personal militar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana?

## **1.3 Justificación e Importancia**

La evaluación del desempeño laboral consiste en valorar cuantitativamente y cualitativamente los resultados generados por sus miembros los mismos que servirán como elemento para la evaluación integral del desempeño profesional y se aplicarán de acuerdo a lo que establece la ley de personal de las Fuerza Aérea Ecuatoriana y sus correspondientes reglamentos.

Con la elaboración de un módulo se obtendrá beneficios tanto para el profesional militar subordinado como para sus supervisores que les evalúan su desempeño laboral ya que se conocerá cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño, así mismo permite que el subordinado conozca los aspectos de comportamiento que debe tener dentro de la institución militar, mientras que el supervisor podrá evaluar mejor el desempeño laboral y el comportamiento del personal a su mando y tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos.

Por este motivo este proyecto es muy importante porque se beneficiara todo el personal activo de la Fuerza Aérea ya sean supervisores y subordinados ya que todos están expuestos a ser evaluados en su desempeño laboral.

De esta manera obtendremos un personal capacitado y con conocimientos claros sobre el procedimiento de evaluación de desempeño laboral. Una vez logrado este objetivo se tendrá personal militar motivado y que pueda desenvolverse de mejor manera dentro de su área de trabajo. Por este motivo la elaboración de un módulo es muy importante por lo que se ha optado realizar este proyecto para mejorar el desempeño laboral para el personal de FAE y para esto contamos con todo el apoyo del Comando de Educación y doctrina de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

#### **1.4 Objetivos:**

##### **1.4.1 Generales**

Identificar que Herramienta técnica, contribuirá al mejoramiento del desempeño laboral, del personal militar de la Escuela Técnica de la Aérea Ecuatoriana mediante la aplicación de la investigación científica

##### **1.4.2 Específicos**

- Recopilar información bibliográfica actualizada sobre el proceso para evaluar el desempeño laboral en la ETFA.
- Analizar la información obtenida y verificar el grado de conocimiento de los miembros de la institución militar sobre el procedimiento de evaluación de desempeño laboral en la ETFA.
- Elaborar herramienta didáctica de evaluación de desempeño laboral personal militar ETFA.

## **1.5 Alcance**

Este proyecto tiene como finalidad elaborar una herramienta didáctica e interactiva para capacitar al personal militar de la ETFA, identificando que, y cuáles son los parámetros que se debería seguir para realizar la evaluación de desempeño laboral dentro de la institución militar.

Y como complemento se entregara un Cd. Interactivo beneficiándose la investigación de este modo todo el personal de FAE puesto que estarán acorde con el desarrollo tecnológico.

## CAPÍTULO II

### 2.1 Marco Teórico

#### 2.1.1 Antecedentes de la investigación.

Muchos estudios se han realizado en el ámbito del desempeño laboral en el mundo empresarial, sin embargo muy poco se encuentra en la bibliografía académica sobre el desempeño militar de los integrantes de las unidades de reparto militares en el mundo por este motivo se ha tomado como referencia el trabajo investigativo que fue realizado en el *año 1993 y aplicado en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos*.

- Proyecto de grado realizado por el **Sr. Enrique Osvaldo Bedoya Sánchez** cuyo tema es **“LA NUEVA GESTION DE PERSONAS Y SU EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LAS EMPRESAS COMPETITIVAS”<sup>7</sup>**.

El objetivo principal de esta tesis es demostrar que la llamada función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación convirtiéndose es factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa. En otras palabras esta tesis exige una nueva concepción en la Gestión de las personas y en su evaluación de desempeño, de igual manera demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

También se ha tomado como referencia el trabajo investigativo que fue realizado en el *año 2007 y aplicado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*.

---

<sup>7</sup> TESIS Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Proyecto de grado realizado por el Departamento de Desarrollo Humano integrado por los **Sr. Ing. Pedro Bravo Molina** (Director) y el **Ing. Manuel Velasteguí Álvarez** (Analista de Recursos Humanos) cuyo tema es “**MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO**”<sup>8</sup>.

El objetivo principal de este trabajo es dotar a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo una herramienta técnica que permita evaluar el desempeño del servidor administrativo a fin de mejorar la eficiencia, la eficacia y la productividad y el mejoramiento de la atención a los clientes internos y externos.

La implantación de esta herramienta permitirá elevar el sentido de pertenencia, generar un clima organizacional convocante, que promueva el trabajo en equipo motivo además es una herramienta moderna que posibilite a la institución con seres éticos, inteligentes y competentes que permitan el cumplimiento de su labor diaria en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

## **2.1.2- Fundamentación teórica.**

### **2.1.2.1 Herramientas Didácticas.**

Las herramientas didácticas son aquellos medios de los que se sirven profesores y alumnos para facilitar el proceso de aprendizaje. Su objetivo es facilitar el esfuerzo intelectual necesario para comprender y retener nuevos conocimientos.

Actualmente las aulas disponen de más medios tecnológicos y los libros y los profesores presentan los conocimientos de formas mucho más cercanas. El aprendizaje basado únicamente en la memorización de datos ha dejado de ser lo más habitual.

---

<sup>8</sup> TESIS Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

### **2.1.2.2 Clasificación de los Herramientas Didácticas**

- Herramientas impresas.
- Herramientas gráficas.
- Herramientas mixtas.
- Herramientas auditivas.

**2.1.2.2.1 Definición de módulo.**-Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática información sobre objetivos, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de los órganos de una institución; así como las instrucciones o acuerdos que se consideren necesarios para la ejecución del trabajo asignado al personal, teniendo como marco de referencia los objetivos de la institución.

**2.1.2.3 Concepto del desempeño:** El esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo que está referido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y por la otra por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.

**2.1.2.3.1 Definición de la Evaluación del desempeño:** Es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el Cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La Evaluación del Desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia las cualidades de alguna persona.

Este es un difícil ejercicio ético, que para el evaluado implica y exige capacidad de autocrítica con el fin de mejorar en su trabajo y para el evaluador, que sea un líder comprometido, que esté más cerca de sus subordinados, conociendo lo que hacen y cómo lo hacen; permite valorar el comportamiento del personal militar dentro de la institución dentro de un tiempo determinado, el cual debe llevarse en forma continua, a fin de obtener los mejores resultados para realimentar los procesos de trabajo, por lo tanto.

El personal militar será evaluado en sus competencias técnico- profesional, psico- sociales y de condición física, de forma cuantitativa; así como los valores institucionales básicos o fundamentales, la manera cualitativa, de unos de los cuales se subdividirán los atributos y pautas de comportamiento que permitan la máxima objetividad en el proceso de asignación de calificaciones.

La evaluación del personal militar se registrara en el “Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”, el mismo que es automatizado y sus resultados constituyen información en el registro de su vida militar, ya que allí consta un perfil histórico ampliamente detallado de su desempeño profesional a lo largo de su carrera.

## **2.1.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La evaluación del desempeño es una actividad que ocurre permanentemente, los supervisores mantienen un constante monitoreo sobre la labor que realizan sus subalternos, con la finalidad de verificar si están realizando el trabajo de acuerdo con los planes que se tiene para ese puesto o aplicar medidas correctivas cuanto antes sea posible para evitar que se realicen esfuerzos innecesarios, se incurra por desconocimiento de los procedimientos o se afecte la imagen de la organización con un trato inapropiado al cliente.

## **2.2.- GENERALIDADES:**

**Art. 1.-** La evaluación del desempeño profesional consiste en valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados generados por sus miembros y servirán como elemento para la evaluación integral del desempeño profesional y se aplicarán de acuerdo a lo que establece la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y sus correspondientes reglamentos.

**Art. 2.-** El personal militar será evaluado en sus competencias técnico-profesionales, psico-sociales y de condición física, de forma cuantitativa; así como en los valores institucionales básicos o fundamentales, de manera cualitativa, cada uno de los

cuales se subdividirá en atributos y pautas de comportamiento que permitan la máxima objetividad en el proceso de asignación de calificaciones.

**Art. 3.-** La evaluación del personal militar se registrará en el “Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas”, el mismo que es automatizado y sus resultados constituyen información en el registro de su vida militar, ya que allí consta un perfil histórico ampliamente detallado de su desempeño profesional a lo largo de su carrera.

**Art. 4.-** La evaluación vertical, en la cual el superior jerárquico evalúa a su subordinado, es el único tipo a ser adoptado por el sistema de evaluación del desempeño profesional del personal militar de las Fuerzas Armadas.

**Art. 5.-** La frecuencia de la evaluación es SEMESTRAL, sin interrupción en toda la carrera del personal militar.

En caso de producirse el pase del militar durante el semestre, la evaluación del desempeño profesional es responsabilidad del evaluador del reparto militar.

Cuando el militar se encuentre en comisión en otro reparto por un periodo superior a un mes, el comandante de esa organización tiene la responsabilidad de emitir un informe del desempeño al comandante en donde orgánicamente está destinado el profesional evaluado.

El evaluador que es dado el pase antes del término del semestre, debe efectuar la evaluación del desempeño profesional de sus subordinados, siempre que el periodo de evaluación supere un mes.

### **2.2.1.- DEL OFICIAL EVALUADOR**

**Art. 6.-** La evaluación es un deber que tiene el superior jerárquico que ejerce mando directo e inmediato sobre el personal militar que le está subordinado.

Para evaluar a sus subordinados en forma acertada y justa, el oficial evaluador tiene la obligación de registrar los méritos y deméritos del personal militar, en la Matriz de Seguimiento del Evaluado.

**Art. 7.-** El oficial evaluador abrirá la matriz de seguimiento del evaluado para cada uno de los oficiales y personal de tropa a él subordinados, en donde anotará los méritos o deméritos en las competencias técnico-profesionales y psico-sociales; así como también en los valores institucionales básicos o fundamentales.

Estas anotaciones se las efectuará tan pronto como se observe el hecho, indicando además la fecha y circunstancias de lo ocurrido. En caso de reclamo, esta matriz de seguimiento servirá para respaldar la calificación asignada.

**Art. 8.-** Los méritos y deméritos que tienen influencia para la evaluación del desempeño profesional de cada uno de los atributos del personal militar evaluado, sólo tendrán validez para el período que se evalúa y de ninguna manera serán considerados para evaluaciones semestrales posteriores.

**Art. 9.-** El grado de eficiencia en cualquiera de las competencias o valores materia de la evaluación, afectará el valor numérico del atributo en que incidiere el acto y no podrá tener valor influyente en la evaluación de los demás atributos.

**Art. 10.-** Cuando el personal militar evaluado tuviere dos o más evaluaciones parciales, la evaluación semestral será el promedio registrado por la Dirección de Personal.

**Art. 11.-** Cuando un miembro de las Fuerzas Armadas se encuentre subordinado a varios superiores, cuyas opiniones sean indispensables para cubrir todos los aspectos contemplados en el Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar, cada uno de ellos deberá otorgar una apreciación cuantitativa separada, y de su concurrencia se obtendrá el promedio para la evaluación final, la misma que será ingresada al sistema automatizado.

**Art. 12.-** Si el oficial evaluador fuere relevado del cargo por razones disciplinarias, incapacidad física, profesional o moral, no podrá evaluar a sus subordinados y si lo hiciera, la evaluación se considerará nula. En tal caso, el segundo en el comando asumirá las funciones de oficial evaluador.

**Art. 13.-** El sistema cuantitativo para la evaluación del personal militar de las Fuerzas Armadas será el numérico en la escala de 0 a 20. La evaluación de los valores institucionales básicos o fundamentales será cualitativa, para cuyo efecto el evaluador registrará su concepto debidamente motivado en el casillero correspondiente a cada uno.

**Art. 14.-** El resultado de la evaluación semestral ubicará al personal militar en una de las siguientes listas de conceptos, luego de efectuados los cómputos generales:

Lista No. 1 Excelente de 19,000 a 20,000 puntos

Lista No. 2 Muy Buena de 17,000 a 18,999 puntos

Lista No. 3 Buena de 14,000 a 16.999 puntos

Lista No. 4 Regular de 12,000 a 13,999 puntos

Lista No. 5 Deficiente de 00,000 a 11,999 puntos

**Art. 15.-** Para establecer el valor cuantitativo de cada una de las competencias, se determinan los siguientes coeficientes.

Competencias Técnico-Profesionales 0,40

Competencias Psico-Sociales 0,40

Condición Física 0,20

**Art. 16.-** Una vez efectuada la evaluación del desempeño profesional, los resultados debidamente motivados se harán conocer al militar evaluado para su conformidad o reclamo.

### **2.2.2 DEL PERSONAL MILITAR EVALUADO**

**Art. 17.-** El personal militar evaluado, tomará conocimiento dentro de los quince días de las fechas señaladas para la calificación, debiendo registrar en el casillero habilitado en el sistema automatizado su conformidad o inconformidad, fecha desde la cual corre el tiempo para presentar su reclamo, de acuerdo a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y las disposiciones de éste Reglamento.

## **2.3.- DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS**

**Art. 18.-** El Instrumento de Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas constará de las siguientes secciones:

Sección I Datos Generales.

Sección II Procedimiento de Evaluación Profesional del Personal Militar.

Sección III Evaluación de Competencias Técnico-Profesionales y Psico-Sociales.

Sección IV Apreciación Conceptual de los Valores Institucionales.

Sección V Condición Física del Evaluado.

Sección VI Evaluación Final.

Sección VII Valorización y Certificación por la Dirección de Personal.

### **2.3.2.- DATOS GENERALES**

**Art. 19.-** Los datos generales del instrumento de evaluación iniciarán con el registro de la Fuerza a que pertenece el personal militar evaluado y comprenderán los siguientes aspectos:

1. Nombres y apellidos completos del evaluado.
2. Grado; Clasificación (arma, técnico, servicio, especialista); Especialidad (la que acredite el evaluado); Perfeccionamiento (Estado Mayor Conjunto, Estado Mayor, Estado Mayor Técnico, Estado Mayor de Servicios, Curso Superior Militar); y, Número de Cédula de Ciudadanía.
3. Año, semestre y periodo de evaluación.
4. Motivo de la evaluación: pase del oficial evaluador/pase del evaluado.
5. Clase de evaluación: Normal (cuando el evaluado haya estado subordinado a un solo Comandante durante un semestre) o Concurrente (cuando el evaluado se encuentre subordinado a varios superiores, debiendo cada uno de ellos otorgar una calificación por separado).
6. Tiempo en el Reparto: Se computará desde la fecha de presentación en el reparto.

7. Cargos y funciones desempeñados. Se registrarán los cargos y funciones para los cuales el evaluado fue designado.

## **2.4.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR**

**Art. 20.-** El procedimiento de evaluación consiste en la descripción de dos componentes del Instrumento de Evaluación que deben ser de dominio del evaluador, tanto en el conocimiento teórico, cuanto en la metodología para su empleo.

La evaluación del desempeño deberá ser coherente en toda la entidad; esto quiere decir que todos los evaluadores deben seguir normas de validación estándar, de manera que sean comparables, con el fin de hacer un estudio más objetivo y justo.

Esta sección contiene dos componentes que son:

- a. Instrucciones para llenar el instrumento de evaluación: las instrucciones de carácter técnico, para que el evaluador y el evaluado puedan tener acceso al instrumento de evaluación automatizado constan en el software respectivo.
- b. Escala de Evaluación: procedimiento por el cual se define la lista, mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, según el siguiente detalle:

**Art. 21.-** Las competencias técnico-profesionales son aquellas acciones necesarias para la realización de cualquier tarea y que evidencian el nivel de competencia para el ejercicio de la función asignada. Se evalúa por las siguientes competencias: liderazgo, espíritu militar, profesionalismo, responsabilidad, iniciativa, decisión, organización, perseverancia, trabajo en equipo y resistencia.

**Art. 22.-** Las competencias psico-sociales son aquellas que evidencia una persona al convivir y relacionarse o comunicarse con otra, en mayor o menor nivel. Evalúa los factores de empatía y habilidades sociales del personal militar en su relación con el entorno social con el que interactúa y con el grupo humano con el que comparte sus actividades cotidianas, en los ámbitos castrenses como con la sociedad en general.

Se valora en relación con las siguientes competencias: disciplina, porte militar, conducta ciudadana, espíritu de cuerpo, discreción, equilibrio emocional, tacto, autoconfianza, flexibilidad, sobriedad.

**Art. 23.-** La apreciación conceptual de los valores institucionales constituye el análisis del conjunto de cualidades de carácter moral que se encuentran en todos los seres humanos y se manifiestan a través de la interrelación de un primer principio general que es: “hacer el bien y evitar el mal”.

## **2.5.- CONDICIÓN FÍSICA DEL EVALUADO**

**Art. 24.-** Es la capacidad física que le permite atender las exigencias de la actividad militar, en concordancia con su perfil profesional.

**Art. 25.-** Su evaluación será semestral y el registro será el resultado cuantitativo de la evaluación que la Institución realiza a sus miembros.

## **2.6.- EVALUACIÓN FINAL**

**Art. 26.-** Esta sección tiene por objeto establecer la evaluación final, en base a las calificaciones parciales de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física y, permitir que el evaluado tome conocimiento, para los efectos legales respectivos. Contiene los siguientes puntos:

- a. **NOTA FINAL:** Se registra el resultado obtenido luego de la multiplicación del promedio de las competencias técnico-profesionales, psico-sociales y condición física por los coeficientes que se establecen en éste Reglamento.
- b. **OFICIAL EVALUADOR:** Se registra el grado y el nombre del oficial evaluador y su relación de mando con el militar evaluado. La fecha de evaluación y el registro de legalización.
- c. **MILITAR EVALUADO:** Expresará su conformidad o inconformidad con la evaluación asignada, pulsando en el casillero respectivo: La fecha en que tomó conocimiento y el registro de legalización.

d. SUPERIOR JERÁRQUICO AL OFICIAL EVALUADOR: Registre el grado y nombre del superior jerárquico al oficial evaluador, su cargo, firma y fecha.

## **2.7.- VALORIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN POR LA DIRECCIÓN DE PERSONAL**

**Art. 27.-** El propósito de esta sección es la de ubicar al militar evaluado en la Lista de Concepto respectiva, de acuerdo a la calificación definitiva y certificar sobre el registro en el Departamento correspondiente. Consta de las siguientes partes:

a. VALORIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN: La Dirección de Personal, anotará la lista y concepto del militar evaluado, de acuerdo a la nota final obtenida, la fecha y el registro de legalización.

b. DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA Y ARCHIVO: Registra el nombre y fecha en que la evaluación del personal militar ingresa a la Base de Datos del Departamento, incluyendo el registro de legalización del Jefe de Departamento.

## **2.8.- INSTRUCCIONES PARA LLENAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**Art. 28.-** El Instrumento de Evaluación será llenado de la manera siguiente:

a. Las secciones I, II, III, IV y V serán llenadas por el evaluador.

b. La sección VI consiste en un procedimiento matemático que se procesa automáticamente en el sistema para la nota final; el oficial evaluador y el militar evaluado registrarán los datos, según las instrucciones del programa.

c. La Sección VII para registro y control por la Dirección de Personal.

**Art. 29.-** Para asignarle valor a cada una de las competencias, el evaluador deberá pulsar en la escala de valoración que corresponda, según su criterio, el mismo que debe estar debidamente fundamentado y tener como sustento la matriz de seguimiento del evaluado.

**Art. 30.-** Para registrar la apreciación conceptual de los valores institucionales básicos o fundamentales, el evaluador deberá exponer su criterio cualitativamente en el espacio que el sistema le asigna para el efecto. Esta apreciación debe estar

respaldada en lo posible con documentos, cuya referencia debe ser registrada en esta casilla.

**Art. 31.-** La condición física del evaluado será una transcripción de la nota constante en el documento que registra la calificación semestral, de acuerdo al procedimiento vigente en la Fuerza.

**Art. 32.-** Cada pulsación que el evaluador realice en la escala de valoración correspondiente a cada competencia y que consta en el instrumento se convierte automáticamente en un registro numérico. El procesamiento estadístico será automatizado en todas sus fases hasta la obtención de la nota final.

**Art. 33.-** Los resultados, una vez que el evaluado registre su conformidad se integran automáticamente a la base de datos existente en la Dirección de Personal.

**Art. 34.-** En caso de reclamo, el sistema alertará inmediatamente al administrador del sistema, para el trámite correspondiente.

**Art. 35.-** Los resultados de la evaluación del desempeño profesional, serán manejados con suma reserva y para el efecto el sistema automatizado deberá contener todas las seguridades que garanticen esta condición. En el evento de producirse violaciones intencionales al sistema automatizado, el responsable será sancionado de conformidad con la normativa legal correspondiente.

**Art. 36.-** La divulgación y uso de los resultados de la evaluación del desempeño profesional, serán autorizados por el Director de Personal.

**Art. 37.-** Las calificaciones deberán registrarse en la base de datos de la Dirección de Personal como máximo dentro de los QUINCE DIAS siguientes a:

- Junio 30 y Diciembre 31, para la evaluación semestral; y,
- La fecha de pase o trasbordo del oficial evaluador o personal militar evaluado.

**Art. 38.-** Todos los registros del instrumento de evaluación del desempeño profesional serán automatizados, garantizando la máxima seguridad que la tecnología disponible lo permita.

**Art. 39.-** Una vez registrada la evaluación del desempeño en la base de datos, el militar evaluado recibirá una nota en su dirección electrónica, para constancia de que su calificación ha sido debidamente registrada en el Departamento de Estadística y Archivo.

**Art. 40.-** La evaluación del desempeño profesional es responsabilidad del evaluador, por lo tanto en su procesamiento no podrá haber injerencia de ninguna persona que no sea la determinada en el presente Reglamento.

## **2.9.- DE LOS RECLAMOS**

**Art. 41.-** El militar evaluado que no se hallare conforme con el resultado de su evaluación profesional, impuesta por su evaluador, podrá expresar su inconformidad en el registro correspondiente, luego de lo cual será revisado para fines de ratificación o rectificación por el superior jerárquico como lo dispone la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas. De mantener su inconformidad, podrá ejercer su reclamo ante el Consejo Regulador de la Carrera Militar respectivo, en el término de diez días a partir de la notificación, para lo cual especificará los motivos del mismo. Su reclamo deberá registrarse en la base de datos de la Dirección de Personal y se encontrará activada una alerta.

Los términos arriba mencionados se ampliarán al doble tratándose de personal que presta servicios en la región oriental, insular o en el exterior.

Si el evaluado no presentare el reclamo en el término concedido, se considerará que ha desistido del mismo.

Para el personal militar que dependa jerárquicamente de la máxima autoridad (Ministro de Defensa Nacional, Jefe del CC.FF.AA, Comandante de Fuerza, y otros), el reclamo será presentado en forma directa al Consejo Regulador de la Carrera Militar, previa reconsideración del calificador.

**Art. 42.-** El reclamo deberá presentarse por escrito, pudiendo versar sobre uno o varios puntos de su evaluación, para lo cual adjuntará la prueba que justifique su reclamo.

**Art. 43.-** La resolución tomada por el Consejo Regulador de la Carrera Militar respecto al reclamo presentado, deberá ser registrado en el instrumento de evaluación.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Plan Metodológico de la investigación**

#### **3.1 Modalidad básica de la Investigación:**

##### **3.1.1 De campo**

Método de Investigación de Campo, es desarrollado con base en entrevistas, encuestas y se lo realiza en lugar de los hechos, mediante el cual se podrá verificar y evaluar el grado de conocimientos del personal militar sobre el procedimiento de evaluación del desempeño laboral, determinándose las causas, orígenes y los motivos, además es un método de evaluación permitirá planear una solución para mejorar el conocimiento de desempeño laboral en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

##### **3.1.2 Bibliográfica Documental**

Se utilizará fuentes de investigación, mediante sitios web actualizados, reglamentos de evaluación de desempeño para las FF.AA, etc., para una mayor recopilación de información real y necesaria para el desarrollo del trabajo y fomentar el conocimiento del personal militar sobre el procedimiento de evaluación de su desempeño laboral del personal militar FAE.

#### **3.2 Tipos de investigación:**

##### **3.2.1 No experimentales**

El tipo de investigación que se efectúa en este anteproyecto es de tipo no experimental, siendo escogida porque mostrará un enfoque más real sobre la situación en la que se encuentra la evaluación del desempeño laboral de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. La investigación no experimental es más natural y cercana a la realidad.

### **3.3 Niveles de investigación:**

#### **3.3.1 Descriptivos**

El nivel de investigación a ser instaurado es de tipo descriptivo, siendo el escogido debido a que mediante este nivel permitirá encontrar posibles soluciones a las falencias que se encuentran en el conocimiento de la forma de evaluación de desempeño laboral del personal militar en la unidad y describir detalladamente la percepción que tienen sus integrantes sobre los niveles de desempeño profesional.

### **3.4 Universo, Población y Muestra**

#### **3.4.1 Universo**

Define el Universo, en su acepción sociológica, como “Conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo”. En cualquier investigación, el primer problema que aparece, relacionado con este punto, es la frecuente imposibilidad de recoger datos de todos los sujetos o elementos que interesen a la misma

#### **3.4.2 Población**

Es todo conjunto de elementos, finito o infinito, definido por una o más características, de las que gozan todos los elementos que lo componen, y sólo ellos. En muestreo, se entiende por población a la totalidad del universo que interesa conocer, y que es necesario que esté bien definido para que se sepa en todo momento qué elementos lo componen. Conviene recordar que población es el conjunto de elementos a los cuales se quieren inferir los resultados.

#### **3.4.3 Muestra**

Para que una muestra sea representativa, y por lo tanto útil, debe de reflejar las semejanzas y diferencias encontradas en la población, ejemplificar las características y tendencias de la misma. Cuando decimos que una muestra es representativa

indicamos que reúne aproximadamente las características de la población que son importantes para la investigación.

Cuando decimos que una muestra es adecuada, nos referimos a que contiene el número de unidades de estudio, tal que permita aplicar pruebas estadísticas que den validez a la inferencia de los resultados a la población.

La metodología es la siguiente:

Fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 P * Q * N}{(N) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

De donde:

$n$  = tamaño de la muestra

$N$  = población

$e$  = porcentaje de error

$z$  = nivel de confianza 95% por tanto  $z = a$  (1,96)

### **3.5- Métodos y Técnicas de la Investigación:**

#### **3.5.1- Métodos:**

##### **Análisis**

Para Ortiz y García, (2005) "El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observarlas causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método nos

permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías”.

### **Síntesis**

Por otro lado, las mismas autoras señalan que “*El método sintético* es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades”.

### **Deducción**

“*La deducción* es el método que *permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares*. Proviene de deductivo que significa *descender*. Este método fue ampliamente utilizado por Aristóteles en la silogística en donde a partir de ciertas premisas se derivan conclusiones: por ejemplo, todos los hombres son mortales, Sócrates es hombre, luego entonces, Sócrates es mortal. No obstante, el mismo Aristóteles atribuía gran importancia a la inducción en el proceso de conocimiento de los principios iniciales de la ciencia. Por tanto es claro que tenemos que llegar a conocerlas primeras premisas mediante la inducción; porque el método por el cual, hasta la percepción sensible implanta lo universal, es inductivo”

### **Inducción**

Finalmente, como asegura Ruiz, *La inducción* se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en

la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales.

### 3.5.2. Técnicas:

#### 3.5.2.1.- La encuesta

La encuesta es uno de los métodos que permite obtener información sobre fenómenos y procesos, que no puede ser adquirida a partir de la observación directa ni de los distintos documentos existentes. Una encuesta planificada y realizada de manera metódicamente correcta facilita el análisis de muchos hechos y situaciones sociales de ahí el peso tan grande que posee en las investigaciones sociales.

### 3.6.- Recolección de datos

El plan de recolección de datos contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos de la investigación.

Para concretar la descripción del plan de recolección conviene contestar las siguientes preguntas:

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACION
¿Para qué?	Investigar el grado de conocimiento de cuál es el procedimiento de la evaluación de desempeño laboral en una unidad militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
¿De qué personas u objetos?	De los militares acantonados en una unidad militar de la FAE
¿Sobre qué aspectos?	Conocimientos del procedimiento de evaluación de desempeño laboral.
¿Cuándo?	En el primer semestre del 2012
¿Dónde?	En la Escuela Técnica FAE

¿Cuántas veces?	Se realizará por una sola vez
¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta
¿Con qué instrumento?	El cuestionario
¿En qué situación?	En un día normal de trabajo

### **3.7 Procesamiento de la información**

Los datos recogidos se transformarán siguiendo estos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida: es decir, limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Estudio estadístico
- Presentación de datos de manera numérica, gráfica y textual

### **3.8 Análisis e interpretación de resultados**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencia o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico en el aspecto pertinente.

### **3.9 Conclusiones y recomendaciones**

#### **3.9.1 Conclusiones**

Todo proyecto es un esfuerzo único para lograr un objetivo específico mediante una serie de actividades interrelacionadas y la utilización de eficientes recursos. Una de las principales metas de un proyecto es llegar al alcance establecido dentro del costo y tiempo programado.

### **3.9.2 Recomendaciones**

Permite dar a conocer formas más sencillas, dar criterios acordes y enfocados directamente con el trabajo para lograr un trabajo bien fundamentado se debe recomendar posibles soluciones que vayan enfocados con los objetivos solo de esta manera se lograra solucionar las deficiencias que se encuentra dentro de la investigación.

## **CAPITULO IV**

### **EJECUCIÓN DEL PLAN METODOLÓGICO**

#### **4.1.- Modalidad Básica de la Investigación**

##### **4.1.1.- De campo**

La investigación de campo se realizó aplicando una encuesta piloto a 20 Aerotécnicos de la ETFA para la verificación de errores.

Una vez bien redactadas las preguntas del cuestionario se procedió a realizar la encuesta al personal militar de esta manera se logró detectar que, la falta de material didáctico afecta el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en el personal militar, además permitió determinar que la evaluación de desempeño laboral del personal militar no se cumple con los debidos procedimientos y parámetros que está estipulado el reglamento de evaluación de desempeño para las FF.AA.

##### **4.1.2.- Bibliográfica o Documental**

Se utilizó la modalidad bibliográfica la cual se la obtuvo del acuerdo Ministerial de evaluación de desempeño para las FF.AA y páginas de internet que fueron utilizados para la elaboración del marco teórico, por lo que se efectuó un trabajo bien fundamentado

#### **4.2.- Tipos de investigación**

##### **4.2.1.- No experimental**

La investigación nos permitió obtener una conclusión muy clara y apegada a la realidad y los resultados a los que se ha podido llegar es que existe una gran deficiencia en material de enseñanza en el proceso de evaluación de desempeño laboral así también se ha observado que la forma de evaluar al personal no está

apegada a los parámetros que se debería seguir con respecto al acuerdo ministerial que rige para todos los miembros de las FF.AA desde el 2007 por lo que se ha visto la necesidad de la elaboración de un módulo, para que con el mismo, el aprendizaje se realice de una forma adecuada y entendible, conteniendo la información necesaria para el proceso enseñanza-aprendizaje en la evaluación de desempeño laboral en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.

### **4.3.- Niveles de investigación**

#### **4.3.1.- Descriptivo**

A través del método descriptivo se pudo especificar las propiedades y características de la evaluación del desempeño laboral dentro de la ETFA.

Una vez que se realizó la investigación se pudo detectar varias falencias en cuanto a la evaluación de desempeño de los Sres. Aerotécnicos, además falta de capacitaciones en este ámbito a continuación se hará un detalle más completo de los problemas encontrados.

Entre las falencias que se pudieron detectar son las siguientes:

- No se cumple con el respectivo procedimiento para la evaluación.
- Falta de material para estudio pedagógico.
- No existe un módulo para capacitarse.
- No existe un control diario de desempeño al personal.
- El conocimiento para evaluar el desempeño laboral tiene un nivel bajo.

### **4.4.- Universo, población y muestra**

#### **4.4.1.- Universo**

El Universo lo conforma el personal de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea son de 470 personas entre ellos están los Sr. Oficiales, Aerotécnicos y Alumnos este reparto está acantonada en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

#### 4.4.2.- Población

Se considera como población a un total de 130 Aerotécnicos que son personal antiguo en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea acantonada en la ciudad de Latacunga.

#### 4.4.3.- Muestra

Se considera como muestra al personal que trabaja en la sección de Talento Humano al igual que a los Aerotécnicos de la 44-R y personal de planta de la ETFA.

#### Cálculo de la muestra:

Datos:

$$n = ???$$

$$N = 130$$

$$e = 0,05$$

z = nivel de confianza 95% por tanto z = a (1,96)

$$n = \frac{z^2 P * Q * N}{(N) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 130}{(130) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} =$$

$$n = \frac{3,92 * 0,5 * 0,5 * 130}{130 * 0,0025 + 3,92 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{127,4}{0,325 + 0,98}$$

$$n = \frac{127,4}{1,305}$$

$$n = 97,13$$

El tamaño de la muestra señala un número 97 miembros militares, los mismos que serán determinados de una manera probabilística aleatoria simple.

<b>PERSONAL MILITAR</b>	<b>CANTIDAD</b>
TALENTO HUMANO	3
44-R	78
PERSONAL PLANTA (ETFA)	16
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>

Elaborado por: Caiza Walter

Fuente: ETFA

#### **4.5.- Recolección de Datos**

**Encuesta:** para realizar la encuesta se elaboro un cuestionario con preguntas abiertas y relacionadas con la evaluación de desempeño laboral dentro de la ETFA de esta manera se pudo recopilar información homogénea acerca de la situación actual del proceso de evaluación del desempeño para el personal que integra este reparto. El procesamiento de la información se puede encontrar en el Punto 4.6. (Anexo A).

#### **4.5.- Procesamiento de la información**

Se realizó una revisión crítica de la información recogida, desechando los datos contradictorios, incompletos o no pertinentes codificándolos de manera que puedan ser analizados de una manera fácil y sencilla.

Se realizaron los siguientes procesos lo cual permitirá tener una mejor visión acerca de la evaluación del desempeño laboral en la ETFA:

- Elaboración de la preguntas del cuestionario.
- Encuestas piloto.
- Revisión y análisis de los resultados de la encuesta.

## **4.6.- Análisis e interpretación de resultados**

### **4.6.1.- Encuesta**

El cuestionario se realizó tomando en cuenta las opiniones de los Sr. Aerotécnicos y a las necesidades que existe en la fuerza ya que no existe material didáctico para mejorar el proceso de evaluación del desempeño laboral los cuales han sido importantes referentes para continuar con el tema del proyecto.

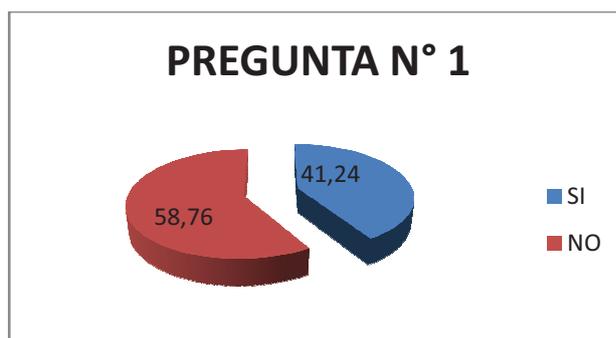
A continuación se realiza el análisis de las preguntas de la encuesta.

#### 4.6.1.1- Análisis de las preguntas del cuestionario.

##### 4.6.1.1.1- Análisis de la pregunta 1

1.- ¿Conoce Ud. los parámetros que se toman en cuenta para la evaluación de su desempeño laboral que se realiza semestralmente de acuerdo al decreto ejecutivo que rige para las FF.AA.?

OPCION	N°	PORCENTAJE
SI	40	41,24 %
NO	57	58,76 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100 %</b>



Grafica N° 3.8.2.1.1

Elaborado por: Walter Caiza

Fuente: Encuesta

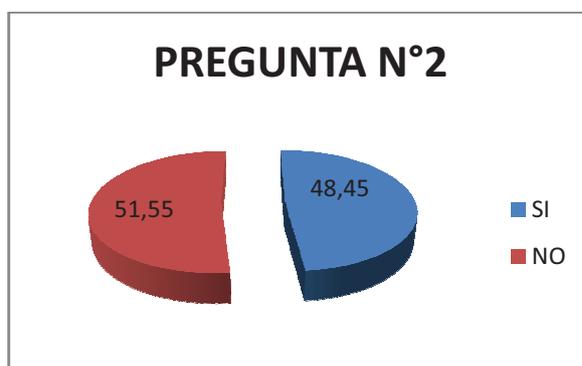
**Análisis:** El 41,24% de Aerotécnicos que fueron encuestados conocen los parámetros que se toman en cuenta para evaluar el desempeño, mientras el 58,76% no conocen los parámetros para la evaluación del desempeño.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados no tienen conocimiento de los parámetros que se toman en cuenta para ser evaluados por su desempeño.

#### 4.6.1.1.2- Análisis de la pregunta 2

2.- ¿Cree Ud. que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana se cumple con el procedimiento del Decreto Ejecutivo en vigencia para evaluar su desempeño laboral dentro de la institución militar?

OPCION	N.º	PORCENTAJE
SI	47	48,45 %
NO	50	51,55 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100,00 %</b>



Grafica N° 3.8.2.1.2

Elaborado por: Walter Caiza

Fuente: Encuesta

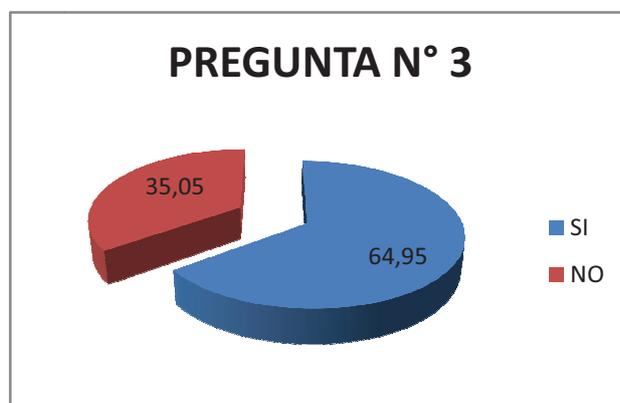
**Análisis:** El 48,45% de Aerotécnicos que fueron encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana si se cumple con el decreto ejecutivo del 2007 para evaluar el desempeño, mientras el 51,55% manifiesta que no se cumple con dicho decreto para evaluar el desempeño.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea no se cumple con el procedimiento para evaluar el desempeño al personal militar.

#### 4.6.1.1.3- Análisis de la pregunta 3

3.- ¿Conoce usted la existencia de material didáctico adecuado que sirva para la capacitar al personal militar de la FAE sobre la evaluación del desempeño laboral?

OPCION	N.º	PORCENTAJE
SI	63	64,95 %
NO	34	35,05 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100,00 %</b>



Grafica N° 3.8.2.1.3

Elaborado por: Walter Caiza

Fuente: Encuesta

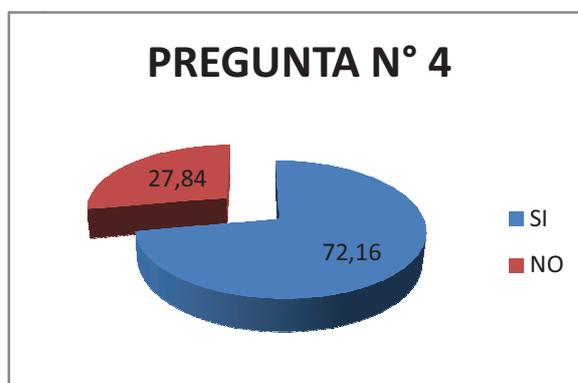
**Análisis:** El 64,95% de Aerotécnicos que fueron encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana no existe material didáctico para capacitar al personal sobre evaluación de desempeño laboral, mientras el 35,05% manifiesta que si existe cierto tipo de material didáctico pero que no es el adecuado.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea no existe material didáctico adecuado para poder capacitarse sobre evaluación de desempeño laboral.

#### 4.6.1.1.4 Análisis de la pregunta 4

4.- ¿Cree Ud. que se debe implementar material didáctico para capacitar al personal militar sobre evaluación del desempeño laboral?

OPCION	N.º	PORCENTAJE
SI	70	72,16 %
NO	27	27,84 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100,00 %</b>



**Grafica N°3.8.2.1.4 :**

**Elaborado por:** Walter Caiza

**Fuente:** Encuesta

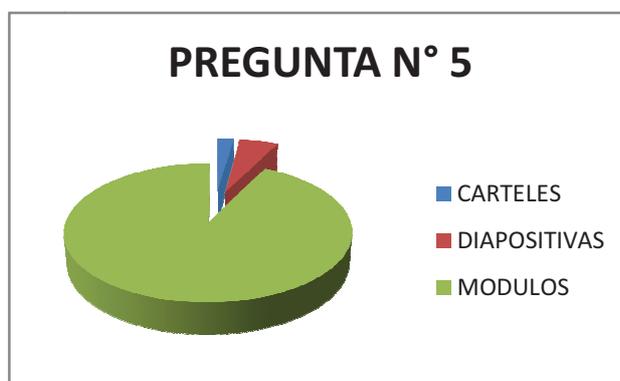
**Análisis:** El 72,16% de Aerotécnicos que fueron encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana si se debe implementar material didáctico para capacitar al personal sobre evaluación de desempeño laboral, mientras el 27,84% manifiesta que no se debe implementar material didáctico.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana si se debe implementar material didáctico para poder capacitarse sobre evaluación de desempeño laboral.

#### 4.6.1.1.5- Análisis de la pregunta 5

5.- ¿Qué tipo de material didáctico cree usted que se debería implementar?

OPCION	N.º	PORCENTAJE
CARTELES	2	2,06 %
DIAPOSITIVAS	5	5,15 %
MODULOS	90	92,78 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100,00 %</b>



Grafica N° 3.8.2.1.5:

**Elaborado por:** Walter Caiza

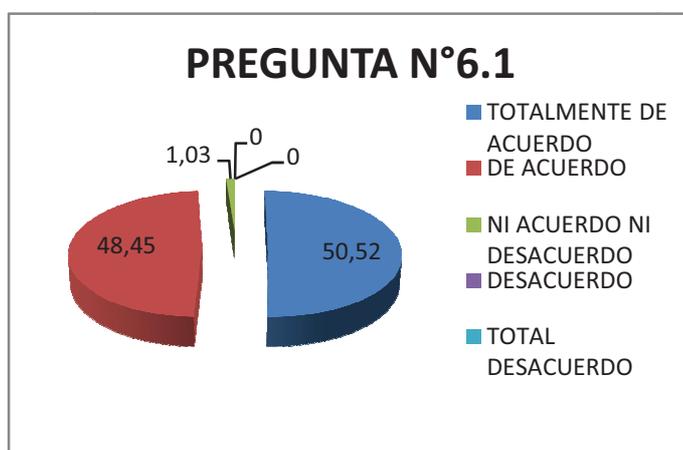
**Fuente:** Encuesta

**Análisis:** El 2,06% de Aerotécnicos que fueron encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana se debe implementar carteles para poder capacitarse, el 5,15% manifiesta que se debe implementar diapositivas y el 92,78% manifiestan que no se debe implementar un manual para poder capacitarse.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana se debe implementar módulos para poder capacitarse sobre evaluación de desempeño laboral.

6.1.- ¿La implementación de un módulo ayudaría a la mejor comprensión de los parámetros que se toman en cuenta para la evaluación del desempeño laboral?

OPCION	N°	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	49	50,52 %
DE ACUERDO	47	48,45 %
NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	1,03 %
DESACUERDO	0	0 %
TOTAL DESACUERDO	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100,00 %</b>



Grafica N° 3.8.2.1.6.1

Elaborado por: Walter Caiza

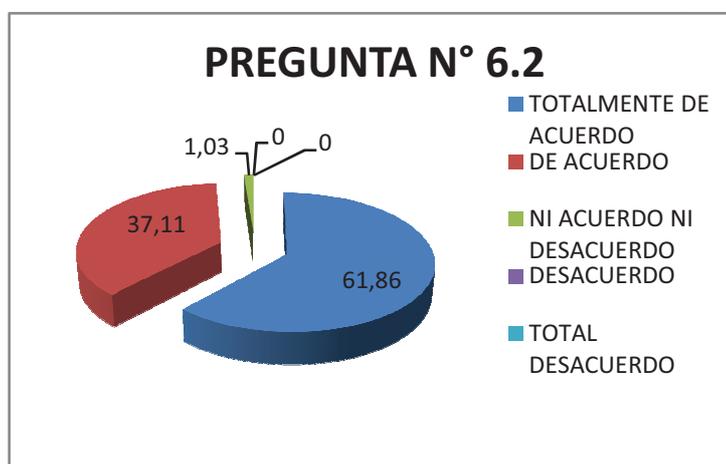
Fuente: Encuesta

**Análisis:** El 50,52% de Aerotécnicos que fueron encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que un módulo ayudaría a una mejor comprensión sobre la evaluación de desempeño laboral, el 48,45% dicen que están de acuerdo, el 1,03% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo al igual que el 0% de encuestados está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados manifiestan que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana un manual ayudaría a una mejor comprensión del procedimiento de la evaluación de desempeño laboral.

6.2.- ¿Con el desarrollo de este material didáctico se mejoraría los conocimientos sobre la evaluación del desempeño laboral?

OPCION	N°	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	60	61,86 %
DE ACUERDO	36	37,11 %
NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	1,03 %
DESACUERDO	0	0 %
TOTAL DESACUERDO	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100,00 %</b>



Grafica N°.6.2

Elaborado por: Walter Caiza

Fuente: Encuesta

**Análisis:** El 61,86% de Aerotécnicos que fueron encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que un módulo mejoraría los conocimientos sobre la evaluación de desempeño laboral, el 37,11% dicen que están de acuerdo, el 1,03% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo al igual que el 0% de encuestados está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:** Tomando en cuenta la encuesta realizada hemos podido comprobar que la mayoría de encuestados manifiestan que en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana un módulo mejoraría los conocimientos sobre el procedimiento de evaluación de desempeño laboral en una Institución Militar.

## **4.7.- Conclusiones y recomendaciones de la investigación**

### **4.7.1.- Conclusiones**

- Se determinó que la falta de material didáctico en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea referente a la evaluación de desempeño laboral.
- La falta de conocimientos referente a evaluación de desempeño laboral es una de las causas más importantes entre los miembros de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Es necesario realizar la implementación de un módulo porque de esta manera se mejoraría los conocimientos de los miembros de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

### **4.7.2.- Recomendaciones**

- Implementar un material didáctico referente a la evaluación de desempeño laboral para los miembros de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Capacitar al personal de Alumnos, Aerotécnicos y oficiales a través de un módulo de evaluación de desempeño laboral.
- La implementación de un módulo sería la forma más viable para mejorar los conocimientos sobre el procedimiento para la evaluación de desempeño laboral.

## **4.8 Denuncia del tema**

“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL MILITAR DE LA ESCUELA TÉCNICA DE LA FUERZA AÉREA”.

## CAPÍTULO V

### 5.1- Factibilidad del Tema

#### 5.1.1- Técnica

En la factibilidad técnica, se puede observar de una mejor manera mediante un cuadro comparativo de los aspectos positivos y negativos de la implementación de este proyecto en la fuerza aérea.

**Cuadro N° 3:**

ASPECTO	SITUACIÓN REAL	SITUACIÓN A FUTURO
<b>Desarrollo</b>	No se cuenta con suficiente material de apoyo didáctico.	Se contará con material didáctico actualizado a través de la elaboración de un módulo de evaluación de desempeño.
<b>Tiempo</b>	Pérdida de tiempo al momento de impartir los conocimientos sobre la evaluación del desempeño.	Ahorrara tiempo al momento de impartir los conocimientos sobre la evaluación del desempeño.

Elaborado por: Cbos: Caiza Walter

Fuente: Investigación de campo

#### 5.1.2- Legal

La presente investigación se fundamenta en el Acuerdo Ministerial No. 026 del 12 de enero de 2007

#### 5.1.3.- Operacional

En la factibilidad operacional, se cuenta con el personal del área de Talento Humano que poseen el conocimiento necesario y la experiencia que es un factor importante, para poder manejar e interpretar el material didáctico.

## **5.3 Recursos**

### **5.3.1 Institucionales**

- Fuerza Aérea Ecuatoriana
- ETFA

### **5.3.2 Humanos**

- Investigador
- Aerotécnicos 44-R, Aerotécnicos de planta de la ETFA y Aerotécnicos de Talento Humano
- Asesor científico
- Especialistas en evaluación del desempeño laboral.

### **5.3.3 Materiales**

- Material de oficina
- Transporte
- Medios tecnológicos: computadora, cámaras fotográficas,
- Textos y libros

### **5.3.4 Económicos**

Aquí se encontrará una descripción detallada de los costos primarios y secundarios, en dólares.

Presupuesto:

**Costo por Recurso:****Cuadro No. 4 Costos Primarios**

<b>No</b>	<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Proyecto	200
3	Textos y material bibliográfico	100
4	Asesoramiento profesional	500
7	Imprevistos	100
	<b>TOTAL</b>	<b>900</b>

Elaborado por: Cbos. Caiza Walter

Fuente: Investigación de campo

**Costos Secundarios:****Cuadro No. 5 Costos Secundarios**

<b>MATERIALES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
Internet	20	\$ 0.90	\$ 18.00
Anillados	3	\$ 1.50	\$ 4.50
Cartucho de Tinta Impresora	2	\$ 40.00	\$ 80.00
Papel	2 resmas	\$ 8.00	\$ 8.00
Empastado	3	\$ 8.00	\$ 24.00
Materiales de Escritorio	VARIOS	\$ 20.50	\$ 20.50
Pasajes	30	\$ 2.00	\$ 60.00
Varias consultas y copias	VARIOS	\$ 0.02	\$ 40.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 265.00</b>

Elaborado por: Cbos. Caiza Walter

Fuente: Investigación de campo

Financiamiento: Los gastos en los que incurra la presente investigación serán afrontados por el investigador.

## **GLOSARIO**

**AUTONOMÍA.-** Es la capacidad de tomar decisiones sin intervención ajena.

**CASTRENSES.-** Relativo al ejército o a la vida y profesión militar

**CONCURRENTE.-** Sintácticamente es un adjetivo

**EMPATÍA.-** Es la capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir.

**FF.AA.-** Fuerzas Armadas del Ecuador.

**JERARQUÍAS.-** Cadena de subordinaciones

**PERSEVERANCIA.-** Es la actitud de ser firme en alcanzar un objetivo o una meta

**PERSONERÍA JURÍDICA.-** persona, organización, empresa o entidad para contraer obligaciones y desarrollar actividades que generan plena responsabilidad jurídica frente a sí misma y frente a terceros

**SUBORDINADOS.-** Hacer que una persona o una cosa pase a depender de otra o de otras.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **ACUERDO MINISTERIAL NO..026.** (2007). *Reglamento para la evaluación del desempeño profesional del personal militar de las Fuerzas Armadas.* Quito.
2. *Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal de empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago.* Revista GENOTIUM/ Ciencia Gerencial. Año 3. No. 9. Abril 2008. P, 33-51. Zulia: Universidad de Zulia.
3. **RUIZ,** Ramón. (2007). *El Método científico y sus etapas.* México
4. [Herramientasdidcticas.blogspot.com/](http://Herramientasdidcticas.blogspot.com/)
5. [www.slideshare.net/.../clasificacin-de-materiales-didcticos-presentatio...](http://www.slideshare.net/.../clasificacin-de-materiales-didcticos-presentatio...)
6. [jugare.blogcindario.com/.../00232-que-es-un-modulo-clases-de-mod...](http://jugare.blogcindario.com/.../00232-que-es-un-modulo-clases-de-mod...)



## “ENCUESTA”

### INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO ENCUESTA PARA EL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA.

- Objetivo: investigar acerca del desarrollo de material didáctico para la FAE que permita mejorar el proceso de capacitación en el Personal Militar de esta Institución.
- Indicaciones: lea detenidamente las preguntas y luego conteste cada uno de ellas en forma muy honesta y franca. Ponga a su criterio una X en el sitio que considere conveniente.

1.- Conoce Ud. los parámetros que se toman en cuenta para la evaluación de su desempeño profesional que se lo realiza semestralmente de acuerdo al decreto ejecutivo que rige para las FF.AA.?

\*SI

\*NO

2.- Cree Ud. que en la Fuerza Aérea Ecuatoriana se cumple con el procedimiento del Decreto Ejecutivo en vigencia para evaluar su desempeño profesional.

\*SI

\*NO

3.- Conoce usted la existencia de material didáctico adecuado que sirva para la capacitar al personal militar de la FAE sobre la evaluación del desempeño laboral?

\*SI

\*NO

4.- Cree Ud. que se debe implementar material didáctico para capacitar al personal militar sobre evaluación del desempeño laboral?

\*SI

\*NO

Por qué?.....  
.....

5.- Qué tipo de material didáctico cree usted que se debería implementar.

- \* Carteles
- \* Diapositivas
- \* Módulos

Por qué?.....  
 .....

6.- Indique su grado de acuerdo, por las siguientes afirmaciones, marque con una (X) en donde usted crea conveniente.

<b>CRITERIOS</b>	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
La implementación de un manual ayudaría a la mejor comprensión de los parámetros que se toman en cuenta para la evaluación del desempeño.					
Con el desarrollo de este material didáctico se mejoraría los conocimientos sobre la evaluación del desempeño.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## HOJA DE VIDA

### DATOS PERSONALES

NOMBRE: Walter Tobias Caiza Picha

NACIONALIDAD: Ecuatoriano

FECHA DE NACIMIENTO: 21 de noviembre del 2012

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1803742525

TELÉFONOS: 098387963- 093526694

CORREO ELECTRÓNICO: wcaiza21@hotmail.com

DIRECCIÓN: Pelileo



### ESTUDIOS REALIZADOS

**PRIMARIA:** Escuela Fiscal “La Clementina”

**SECUNDARIA:** Instituto Tecnológico Superior “Gral. Vicente Anda Aguirre”

**SUPERIOR:** Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico

### TÍTULOS OBTENIDOS

Bachiller en Ciencias especialidad “Música”.

### EXPERIENCIA PROFESIONAL O PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Prácticas Pre profesionales: Centro de Operación Sectorial N° 1– Sección Talento Humano

### CURSOS Y SEMINARIOS

**ETFA:** Curso Técnico Profesional especialidad Talento Humano

**ITSA:** Suficiencia en el Idioma Inglés.

**HOJA DE LEGALIZACIÓN DE FIRMAS**

**DEL CONTENIDO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE RESPONSABILIZA  
EL AUTOR**

---

**CAIZA PICHA WALTER TOBIAS**

**DIRECTOR DE LA CARRERA LOGÍSTICA Y TRANSPORTE**

---

**ING. EDUARDO TOSCANO**

---

**Latacunga, 5 de octubre del 2012**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL**

Yo, Cbos. Tec. Avc. Caiza Picha Walter Tobias, Egresado de la carrera de Logística y Transporte, en el año 2012, con Cédula de Ciudadanía N° 1803742525, autor del Trabajo de Graduación módulo para la enseñanza-aprendizaje del proceso de evaluación de desempeño laboral para el personal militar de la ETFA, cedo mis derechos de propiedad intelectual a favor del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Para constancia firmo la presente cesión de propiedad intelectual.

---

**Cbos. Tec. Avc. Caiza Picha Walter Tobias**

---

Latacunga, 05 de octubre del 2012