



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y
SOCIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

**TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN:
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TEMA: ANÁLISIS DE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA
APLICADA POR EL PERSONAL DOCENTE DEL COMANDO DE
EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, PARA LA FORMACIÓN
DE DOCENTES MILITARES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE
DESEMPEÑO EN LAS ESCUELAS DE PERFECCIONAMIENTO DE
TROPA DE LA CIUDAD DE QUITO.**

AUTOR: MORENO SASIG, CARLOS FABIÁN

DIRECTOR: DR. PALACIOS, MIGUEL

CODIRECTORA: MSc. GUAYASAMÍN, NATACHA

SANGOLQUÍ

2015

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el trabajo de grado titulado *“ANÁLISIS DE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA APLICADA POR EL PERSONAL DOCENTE DEL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES MILITARES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO EN LAS ESCUELAS DE PERFECCIONAMIENTO DE TROPA DE LA CIUDAD DE QUITO”*, realizado por el señor CARLOS FABIÁN MORENO SASIG, ha sido guiado y revisado periódicamente en cuanto a su estructura y contenido, de tal manera que podemos aseverar que cumple con los requerimientos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, para la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención en Administración Educativa.

Sangolquí, 12 de Febrero de 2015



Dr. Miguel Palacios
DIRECTOR



MSc. Natacha Guayasamín
CODIRECTORA

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, Carlos Fabián Moreno Sasig, certifico que la presente investigación titulada *“Análisis de la metodología de enseñanza aplicada por el personal docente del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, para la formación de docentes militares y su relación con el nivel de desempeño en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito”*, presento como requisito para la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención en Administración Educativa, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, es el producto de mi labor investigada, respetando los derechos intelectuales de terceros.

Para constancia, lo certifico con mi firma y rubrica.

Sangolquí, 12 de Febrero de 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos F. Moreno S.', written over a horizontal line.

Carlos F. Moreno S.

AUTORIZACIÓN

Yo, Carlos Fabián Moreno Sasig, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE., la publicación en la biblioteca virtual de la Institución el trabajo de grado titulado: *“Análisis de la metodología de enseñanza aplicada por el personal docente del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, para la formación de docentes militares y su relación con el nivel de desempeño en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito”*, el contenido de ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad.

Autor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos F. Moreno S.', written over a horizontal line.

Carlos F. Moreno S.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios, porque me ha dado la dicha y el privilegio de seguir viviendo, además de la sabiduría y paciencia necesaria para seguir adelante ante las adversidades de la vida.

A mi esposa Silvia y a mis hijos Katherine y Alex, quienes son el pilar fundamental y mi apoyo diario, gracias a su paciencia, motivación y comprensión, me he llenado de fortaleza para no detenerme en la consecución de metas y objetivos que tengo trazados, mientras Dios me siga premiando con el regalo de la vida.

A mi padre César Armando y mi madre Celia María, quienes me han enseñado el valor de la honradez la responsabilidad y el trabajo fuerte hasta conseguir las metas propuestas, que con mucho sacrificio, esfuerzo y dedicación, en algún momento se consiguen.

A mis hermanos Norma, Nancy, Ramiro y Geovanny, quienes son un ejemplo de verdad y en su trayectoria van dejando huellas y un camino al que deben seguir nuestros hijos y amigos.

Con todo mi corazón,

Fabián

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a Dios por darme la vida, además de derramar sus bendiciones y tener el privilegio de gozar con la salud, tener un trabajo, una familia; a mis padres y hermanos quienes me han apoyado incondicionalmente durante todo este tiempo.

Al Comando de Educación y Doctrina del Ejército, en nombre de mi General de Brigada, Francisco DROUET Chiriboga, quien hizo posible que realice la presente investigación en las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito.

Un agradecimiento muy sincero al Sr. Dr. Miguel Palacios y a la Sra. MSc. Natacha Guayasamín, por su colaboración, sus sabios conocimientos, su tiempo, la orientación profesional, y sobre todo por su calidad humana, además de motivarme a no darme jamás por vencido y seguir adelante.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas, su cuerpo docente y a todas aquellas personas e Instituciones que me abrieron las puertas y me permitieron poner en práctica todos mis conocimientos, con mis errores y aciertos, en especial a mi gran amigo Lcdo. Augusto Gutiérrez, quien no dudo en orientarme hasta hacer posible que el día de hoy, con sacrificio, humildad y mucha alegría, pueda manifestar que culmine con éxito mis estudios superiores, un sueño jamás renunciado.

Fabián

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	III
AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VII
ÍNDICE DE CUADROS.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XV
RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT.....	XVII
 CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.3. Preguntas Directrices.....	3
1.4. Delimitación de la Investigación.....	4
1.5. Objetivos.....	4
1.5.1. Objetivo General.....	4
1.5.2. Objetivos Específicos.....	4
1.6. Justificación e Importancia.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES.....	7
2.2. FUNDAMENTACIÓN.....	7
2.2.1. Fundamentación Epistemológica.....	7
2.2.2. Fundamentación Filosófica.....	8
2.2.3 Fundamentación Psicológica.....	9
2.2.4. Fundamentación Sociológica.....	9
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	10
2.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	22
2.4.1. Métodos de Enseñanza.....	22
2.4.2. Estrategias Didácticas.....	27
2.4.3. Técnicas Didácticas.....	30
2.4.4. Competencias y Planificación Microcurricular.....	32
2.4.5. Evaluación.....	37
2.4.6. Desempeño Docente.....	45
2.4.7. Marco Conceptual.....	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA	53
3.1. Modalidad de Investigación.....	53
3.2. Tipo de Investigación.....	53
3.3. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	54
3.4. Población y Muestra.....	55

3.5. Determinación de la muestra.....	ix
3.5. Determinación de la muestra.....	55
3.6. Operacionalización de las Variables.....	59
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	60
4.1. Análisis de las encuestas dirigidas al personal docente de las Escuelas.....	60
4.2. Análisis de las encuestas dirigidas al personal docente de las Escuelas que se encontraba en calidad de alumnos en el CEDE.....	76
4.3. Análisis de las encuestas dirigidas al personal docente del CEDE.....	92
4.4. Tabulación cualitativa de las entrevistas realizadas a las autoridades y Jefes Departamentales de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento.....	101
4.5. Tabulación cualitativa de las entrevistas realizadas a los directivos y Jefes Departamentales del CEDE.....	107
4.6. Tabulación cualitativa de la observación realizada a los docentes del CEDE.....	109
4.7. Matriz de análisis Descriptivo.....	119
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	121
5.1. Conclusiones.....	121
5.2 Recomendaciones.....	122
CAPÍTULO VI	
PROPUESTA.....	124
6.1. Título.....	124
6.2. Datos Informativos.....	124
6.3. Antecedentes de la Propuesta.....	124
6.4. Objetivos.....	125
6.4.1. Objetivo General.....	125
6.4.2. Objetivos Específicos.....	125

6.5. Justificación.....	x 125
6.6. Fundamentación.....	126
6.7. Metodología de trabajo.....	127
6.8. Contenidos de las Unidades Didácticas.....	127
6.9. Plan Operativo de los contenidos de las Unidades Didácticas.....	130
6.10. Previsiones Administrativas.....	139
6.11. Previsiones para la Evaluación.....	140
REFERENCIAS.....	141
ANEXO (1) Cuadro de Distribución del Tiempo.....	145
ANEXO (2) Fotografías del trabajo de Investigación	147
ANEXO (2) Autorización para aplicar los instrumentos en las Escuelas.....	151
ANEXO (3) Instrumentos de recolección de la Información.....	153

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Competencias.....	33
Cuadro 2 Competencias Genéricas.....	35
Cuadro 3 Cuadro de resumen de los instrumentos de evaluación por competencias.....	40
Cuadro 4 Peso de las verificaciones del aprendizaje.....	44
Cuadro 5 Tipos de evidencias.....	45
Cuadro 6 Universo poblacional de las Escuelas de Perfeccionamiento y CEDE.....	55
Cuadro 7 Operacionalización de variables.....	59
Cuadro 8 Actitud Docente.....	117
Cuadro 9 Proceso de evaluación.....	118
Cuadro 10 Análisis Descriptivo.....	119
Cuadro 11 Plan Operativo de los contenidos de acuerdo a las unidades didácticas...	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de la cantidad de fuentes de información con la técnica aplicada.....	58
Tabla 2 La enseñanza impartida en el CEDE.....	60
Tabla 3 Metodología utilizada por el Docente.....	61
Tabla 4 Cuándo usted no comprendió, el Docente aplicó otras técnicas.....	62
Tabla 5 Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.....	63
Tabla 6 El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.....	64
Tabla 7 Si cambia de metodología el maestro recibiría mejores los conocimientos.....	65
Tabla 8 La evaluación aplicada fue justa.....	66
Tabla 9 Recomendaciones para mejorar el sistema educativo	67
Tabla 10 Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía....	68
Tabla 11 Capacitación antes de ser designado como docente de las Escuelas.....	69
Tabla 12 Recibió el curso de Pedagogía dictado en el CEDE.....	70
Tabla 13 El docente capacitado en Pedagogía cumple con efectividad las funciones....	71
Tabla 14 Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.....	72
Tabla 15 El tiempo designado para el curso fue el suficiente	73
Tabla 16 Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.....	74
Tabla 17 Recomendaciones para la designación del personal docente.....	75
Tabla 18 La enseñanza impartida en el CEDE.....	76
Tabla 19 Metodología utilizada por el docente.....	77
Tabla 20 Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas.....	78
Tabla 21 Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.....	79
Tabla 22 El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.....	80

Tabla 23 Si cambia de metodología el maestro recibiría mejores conocimientos.....	81
Tabla 24 La evaluación aplicada fue justa.....	82
Tabla 25 Recomendaciones para mejorar el sistema educativo	83
Tabla 26 Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía.....	84
Tabla 27 Capacitación antes de ser Docente de las Escuelas.....	85
Tabla 28 Recibió el curso de Pedagogía que se dicta en el CEDE.....	86
Tabla 29 El docente capacitado en Pedagogía cumple con efectividad las funciones...	87
Tabla 30 Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación	88
Tabla 31 El tiempo designado para el curso fue el suficiente.....	89
Tabla 32 Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.....	90
Tabla 33 Recomendaciones para la designación del personal Docente.....	91
Tabla 34 Desempeño del personal que no ha recibido la capacitación en Pedagogía.....	92
Tabla 35 Falencia presentada por los estudiantes en el curso.....	93
Tabla 36 Finalizando el curso el docente está en condiciones de cumplir con esta función.....	94
Tabla 37 Nivel de satisfacción del curso por parte de los estudiantes.....	95
Tabla 38 Nivel de desempeño del personal que tiene la capacitación.....	96
Tabla 39 El tiempo designado para el curso de Pedagogía es suficiente.....	97
Tabla 40 Qué asignaturas se deberían agregar al curso Pedagogía.....	98
Tabla 41 El rendimiento de los estudiantes al finalizar el curso de Pedagogía.....	99
Tabla 42 Recomendaciones al Escalón Superior para la designación del personal.....	100
Tabla 43 Presentación personal.....	109
Tabla 44 Modulación de la voz.....	110
Tabla 45 Observación de la ejecución de una clase de acuerdo a lo planificado.....	111

	xiv
Tabla 46 Planificación.....	112
Tabla 47 Demuestra dominio de los contenidos que enseña.....	113
Tabla 48 Promueve aprendizajes partiendo de las necesidades, saberes previos y potencialidades.....	114
Tabla 49 Manejo de estrategias metodológicas.....	115
Tabla 50 Clima adecuado para el aprendizaje, promoviendo actitudes asertivas en su comunicación.....	116
Tabla 51 Presupuesto de la investigación.....	140

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La enseñanza impartida en el CEDE.....	60
Figura 2 Metodología utilizada por el docente	61
Figura 3 Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas	62
Figura 4 Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.....	63
Figura 5 El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.....	64
Figura 6 Si cambia de metodología el maestro recibiría mejores conocimientos.....	65
Figura 7 La evaluación aplicada fue justa.....	66
Figura 8 Recomendaciones para mejorar el sistema educativo.....	67
Figura 9 Actitud al saber que has sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía....	68
Figura 10 Capacitación antes de ser designado como docente de las Escuelas.....	69
Figura 11 Recibido el curso de Pedagogía dictado por el CEDE.....	70
Figura 12 El docente capacitado en pedagogía cumple con efectividad funciones.....	71
Figura 13 Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.....	72
Figura 14 El tiempo designado para el curso fue el suficiente.....	73
Figura 15 Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.....	74
Figura 16 Recomendaciones para la designación del personal docente.....	75
Figura 17 La enseñanza impartida en el CEDE.....	76
Figura 18 Metodología utilizada por el docente.....	77
Figura 19 Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas.....	78
Figura 20 Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje	79
Figura 21 El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.....	80
Figura 22 Si cambia de metodología el maestro recibiría mejores conocimientos.....	81
Figura 23 La evaluación aplicada fue justa.....	82

Figura 24 Recomendaciones para mejorar el sistema educativo.....	83
Figura 25 Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía...	84
Figura 26 Capacitación antes de ser docente de las Escuelas.....	85
Figura 27 Recibió el curso de Pedagogía que dicta el CEDE.....	86
Figura 28 El docente capacitado en Pedagogía cumple con efectividad las funciones...	87
Figura 29 Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.....	88
Figura 30 El tiempo designado para el curso fue el suficiente	89
Figura 31 Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.....	90
Figura 32 Recomendaciones para la designación del personal Docente.....	91
Figura 33 Desempeño del personal que no ha recibido la capacitación en Pedagogía ..	92
Figura 34 Falencia presentada por los estudiantes en el curso	93
Figura 35 Finalizando el curso el docente está en condiciones de cumplir con esta función	94
Figura 36 Nivel de satisfacción del curso por parte de los estudiantes.....	95
Figura 37 Nivel de desempeño del personal que tiene la capacitación.....	96
Figura 38 El tiempo designado para el curso de Pedagogía es suficiente.....	97
Figura 39 Qué asignaturas se debería agregar al curso Pedagogía.....	98
Figura 40 El rendimiento de los estudiantes al finalizar el curso de Pedagogía.....	99
Figura 41 Recomendaciones al Escalón Superior para la designación del personal....	100

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado en buscar respuestas válidas frente a los problemas relacionados con la metodología de enseñanza aplicada por el personal docente del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, para la formación de docentes militares y su relación con el nivel de desempeño en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, debido a que existe muchas debilidades, las mismas que son evidenciadas y notorias, dentro o fuera del aula, con el uso de términos verbales inadecuados, que afectan a la parte emocional y psicológica de los estudiantes, además de existir la falta de métodos, técnicas y estrategias didácticas para la impartición de los conocimientos, a pesar que el personal ya ha recibido la capacitación en Pedagogía que el CEDE., muy acertadamente continua impartiendo a través de su personal. Esta propuesta tiene como base fundamental que en el futuro, se reemplace a la malla curricular del curso de Pedagogía, con la finalidad de que esta no vaya enfocada solamente a la parte documental de llenar un portafolio, sino también a las actividades diarias que todo profesor debe ejecutar, para despertar al Docente, al maestro, al facilitador, entre otros, en el arte de educar e impartir los conocimientos, sin olvidar la jerarquización, manteniendo la verticalidad del mando, fomentando la ciencia, la tecnología, la investigación, con respeto a la interculturalidad, con calidad y calidez. Con la certeza que este proyecto sea un aporte tendiente a elevar la calidad de la educación impartida en estos centros militares de alto prestigio.

PALABRAS CLAVES:

- **METODOLOGÍA**
- **ENSEÑANZA**
- **FORMACIÓN**
- **DESEMPEÑO**
- **MALLA CURRICULAR**

ABSTRACT

This research is focus on looking for true answers to problems related to the teaching methodology applied by the education and doctrine command (CEDE) staff to military teachers' training and their relationship with the troop improvement school achievement level because there are lots of weaknesses which ones are evident and noticeable inside and outside of the classroom joined to the inadequate use of vocabulary. This affects the students on their emotional and psychological part. Also there is a lack of methods, techniques and didactical strategies on teaching despite of their training already given in Pedagogy by the (CEDE). This proposal aims to replace the Pedagogy course curriculum in order to be applied not only in theory but on the daily teacher's work. It's tries to bring back the teacher, pedagogue and guide on the teaching and instructing art about military education respecting the verticality and not losing the command encouraging the science, technology and research keeping on mind the intercultural aspect with quality and warmth. This project would help to raise the educational level taught in these prestigious military schools for certain.

KEY WORDS:

- **METHODOLOGY**
- **TEACHING**
- **FORMATION**
- **PERFORMANCE**
- **CURRICULUM**

“ANÁLISIS DE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA APLICADA POR EL PERSONAL DOCENTE DEL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES MILITARES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO EN LAS ESCUELAS DE PERFECCIONAMIENTO DE TROPA DE LA CIUDAD DE QUITO”,

El presente trabajo de investigación tiene como propósito mejorar el sistema enseñanza – aprendizaje que se lleva día a día en las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito, con el personal docente y estudiantes de estas Instituciones Educativas Militares, orientado a una educación que asegure la calidad y la excelencia mediante la propuesta de un Plan Operativo dividido por unidades didácticas, para que en el futuro con en análisis y autorización respectiva del Comando de Educación y Doctrina, se implemente una nueva malla curricular, para el curso de Pedagogía.

La información acerca de los problemas que aquejan a estas Instituciones se obtuvo de las encuestas, entrevistas y observaciones estructuradas, aplicadas al personal docente, autoridades y jefes Departamentales de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa y del CEDE.

Los resultados de la presente investigación han permitido buscar soluciones oportunas a las falencias presentada en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, y al vacío que dejan los pases de rotación obligatoria del personal militar, por tal motivo, se pretende cooperar en la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en las aulas, con la intención de promover la ciencia, la tecnología y la investigación, con respeto y dignidad.

Para considerar la presente propuesta, y mejorar la calidad de la educación en nuestros Institutos se desarrolló la siguiente estructura:

CAPÍTULO I: Está conformado por el problema de Investigación, que consta de los siguientes elementos: Planteamiento del problema, formulación del problema, formulación de preguntas directrices, delimitación de la investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia del proyecto.

CAPÍTULO II: Se encuentra desarrollado el marco teórico en el cual se presentan los siguientes temas: Antecedentes del estudio, fundamentación teórica la misma que hace referencia a los fundamentos presentados en el tema, que sustentan el proyecto de investigación, la fundamentación legal y marco conceptual.

CAPÍTULO III: En el desarrollo de la metodología de la investigación encontramos los siguientes elementos: Modalidad de la investigación, población y muestra, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO IV: Está conformado por el análisis e interpretación de los datos, aquí se presenta la tabulación de los resultados, el procesamiento de la información, los análisis respectivos a través de las respuestas obtenidas de las encuestas, entrevistas y observación estructurada, las mismas que fueron aplicadas al personal docente, autoridades y jefes Departamentales de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa y del CEDE.

CAPÍTULO V: Luego del procesamiento de la información las conclusiones y recomendaciones; el cual es el resultado final de la investigación realizada y a continuación de las conclusiones se presentan los criterios particulares como son las recomendaciones realizadas por el autor.

CAPÍTULO VI: Finalmente en este capítulo se presenta la propuesta alternativa de solución al problema investigado, que consiste en la construcción de Plan Operativo y tabla de distribución del tiempo, con el cual se pretende modificar la malla curricular del curso de Pedagogía que actualmente se encuentra dictando en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, previa su autorización.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Comandancia General del Ejército, cada año dispone el movimiento del personal (pases), y con la finalidad de cubrir las vacantes, ingresan a gente nueva a los Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, sin tomar en cuenta que este personal, haya o no recibido una adecuada capacitación docente, en técnicas de enseñanza, pedagogía, psicología, evaluación de los aprendizajes, conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación, entre otras asignaturas que permitan cumplir a cabalidad con las funciones pedagógicas, creando un problema más, ya que los Institutos quedan sin profesionales experimentados, teniendo que buscar recursos económicos, trámites de partidas presupuestarias, para capacitar a los nuevos profesores y empezar de cero.

En vista de esta necesidad el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, con la ayuda de los profesionales que dispone, aporta con cursos de Pedagogía, para capacitar a los nuevos docentes, con una duración de unos quince días, un mes o a su vez que superen las cuarenta horas clase; se conoce también que años atrás el CEDE., dictaba cursos del mismo tipo, pero con una duración de dos meses, de modalidad presencial y otro por el sistema virtual, el cual, al finalizar con éxito el mismo le permitía al militar docente, cumplir con las funciones pedagógicas, cabe mencionar que a este curso asisten grupos pequeños de hasta máximo tres personas por Escuela, y el mismo es dictado hasta un máximo de dos cursos al año.

Ya en el campo práctico, los docentes capacitados, presentan muchas falencias, y manifiestan que el curso no les ha servido de nada, por ende existe malestar, una baja estima, en los profesores, ya que se han dado cuenta, que la función didáctica no es solamente de construir un plan de clase, un syllabus o un portafolio del docente, sino que desconocen de técnicas de enseñanza, cómo formar talleres, construir organizadores

gráficos, realizar una recuperación pedagógica, plantear una evaluación y cuantos ítems mínimos debe tener la misma, como hacer un banco de preguntas, entre otros, dejando al descubierto muchos vacíos, que como docentes deben conocer; en vista de los problemas presentados habido inclusive confrontaciones con las autoridades, llegando a extremos de pedir el pase nuevamente, para salir de las Escuelas.

La responsabilidad que tienen estos centros educativos es muy grande, debido a que todo el personal militar que cumple con los requisitos y tiene que ascender a un nuevo grado superior, pasa por las Escuelas de Perfeccionamiento, y al encontrar en ellas personal docente que desconoce de pedagogía, presenta falencias e inseguridad en la impartición de los conocimientos, crea comentarios negativos, dejando muy claro que el personal militar no tiene la suficiente preparación para cumplir con estos roles profesionales, y por ende estos testimonios llegan a los oídos de las autoridades el cual provoca malestar y desconfianza en el personal que trabaja en estos Institutos.

Como parte del cuerpo pedagógico, se ha palpado la realidad, que los docentes con más tiempo de permanencia, facilitan el material informático (contenidos, presentaciones, ayudas de instrucción), que han venido pasando de consigna, al personal que llega con el pase, las mismas que han sido elaboradas sin tomar en cuenta el tamaño de las aulas, la cantidad de estudiantes, entre otros, por lo tanto, los que se ubican en las últimas filas no pueden observar nada del material presentado, haciendo perder el interés por la clase, realizan otras actividades menos las académicas, se dedican hacer trabajos de otras asignaturas, además se ha podido escuchar a ciertos profesores la utilización de términos inadecuados, palabras soez, que vienen a minimizar el autoestima del estudiante, creando conflictos dentro del aula, haciendo que los conocimientos sean recibidos como una orden de un superior a un subordinado, o por cumplir, con la finalidad de no tener problemas con el pedagogo, rompiendo así la amistad, evitando la participación, la creatividad, la motivación, la investigación, no existe el dominio del tema, peor aún el inter-aprendizaje.

Quien está realizando la presente investigación forma parte de estos Institutos, por tal razón, conoce muy de cerca la realidad en el cumplimiento de su función, lo cual motivó a que realice el presente trabajo investigativo y se encuentra muy interesado en dar solución a uno de los tantos problemas que permitirá elevar la calidad educativa de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa.

Indudablemente que al utilizar una metodología adecuada se tomara en cuenta la realidad de nuestros estudiantes, se respetará la misión de las Fuerzas Armadas, se entregará la contribución original al conocimiento humano y se procurará mejorar las actuales condiciones en las que se desarrolla nuestra educación.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes que reciben la capacitación Pedagógica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército?

1.3. Preguntas Directrices

1. ¿Cuál es la Planificación e instrumentos utilizados por los profesionales en la impartición de conocimientos para el curso de Pedagogía?
2. ¿Cómo se desempeñan los docentes capacitados, ya en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?
3. ¿Cuáles son los niveles de satisfacción que estos cursos brindan a los docentes que trabajan en las Escuelas?
4. ¿Cuál es la nueva Planificación que se debe emplear, para que un docente militar pueda cumplir con sus funciones sin inconvenientes?

1.4. Delimitación de la Investigación.

La presente investigación se realizó durante seis meses, iniciando a partir del segundo semestre del año 2013 – 2014, con una población de 258 docentes y 56 directivos pertenecientes a las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito y el CEDE., ubicados en la Provincia del Pichincha.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Establecer el nivel de influencia de la metodología en el desempeño del personal militar que cumplirá las funciones docentes en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército, de la ciudad de Quito.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Analizar las estrategias, técnicas y procedimientos que se aplican en la capacitación del personal militar que va a cumplir las funciones docentes.
- Analizar el material de refuerzo pedagógico, empleado en las capacitaciones.
- Identificar cuál es el nivel de satisfacción de los docentes militares que han recibido esta capacitación y al momento se encuentran cumpliendo las funciones académicas.
- Realizar una propuesta alternativa de solución a fin de contribuir en el cumplimiento de la misión y los objetivos Institucionales de las Escuelas pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

1.6. Justificación e Importancia

La continua evolución de la tecnología, hace que necesariamente un docente tenga que estar continuamente preparándose, investigando, actualizando sus conocimientos, y de esta manera ser un ente multiplicador de los mismos, un profesional a carta cabal para incentivar a descubrir los conocimientos significativos, a motivar, investigar y si los estudiantes encuentran dificultades en determinados temas, el pedagogo esté en la capacidad de brindar la orientación profesional inmediata.

Los módulos de estudio de los cursos de Perfeccionamiento y Pedagogía, se encuentran desarrollados de acuerdo a los perfiles y las competencias que los profesionales van a cumplir en sus futuras funciones, además de vincular directamente con la función militar, el entorno social, la comunidad civil, los intereses, necesidades de los estudiantes y el cumplimiento de la misión de las Fuerzas Armadas.

Por lo tanto es necesario que a los profesionales militares que van a participar en estos cursos como facilitadores, se les capacite en todo ámbito y en todos los campos que puedan ayudar a cumplir con esta delicada función, no solo en la construcción de un portafolio, plan de clase y elaboración de un syllabus, sino también con temas como: desenvolvimiento dentro del aula, educación para adultos, práctica docente, motivaciones extrínsecas, entre otras, para que el futuro profesor, pueda orientar y proporcionar esos conocimientos a los estudiantes y compañeros de labores, no solo en las Escuelas, sino en otras Unidades Militares.

El análisis e investigación del tema tiene mucha importancia en el campo académico, ya que se trata de encontrar una solución a uno de los tantos problemas que tienen los Institutos Militares, como es el de capacitar docentes, cada vez que el personal llegue con el pase o a su vez evitar la búsqueda de profesionales que tengan conocimientos pedagógicos para traerlos a las Escuelas.

La enseñanza – aprendizaje que se pueda brindar, irá en beneficio directo de los estudiantes de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, para que ellos puedan alcanzar aprendizajes significativos y funcionales, los mismos que ayudarán a solucionar diferentes problemas que se puedan presentar en la vida diaria o en sus Unidades de origen, una vez finalizado el curso.

El mundo competitivo requiere de avances permanentes, sin embargo en estos Institutos se vincula al soldado no solo para la defensa interna y externa del País, sino también para que pueda participar como un ciudadano común y corriente en la vida civil, practique permanentemente el respeto, aplique los valores como ejes transversales, sin olvidar su primer deber y la misión impuesta por la Constitución.

Desde los puntos analizados, es necesario que este problema se investigue, los resultados que se obtengan ayudarán a la toma de decisiones para el empleo correcto de los elementos curriculares, situación que vendrá a mejorar el sistema inter-aprendizaje, y el personal docente, actué con conocimiento de causa, profesionalismo y responsabilidad en la actividad encomendada. Este proyecto sin lugar a dudas va a contribuir y mejorar la conducción del proceso inter – aprendizaje, en toda la Institución.

Las posibles limitaciones para el desarrollo de la presente investigación se encontrarán en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, pero con los documentos de sustentación que la Universidad de las Fuerzas Armadas facilitará, se logrará sortear sin problema este inconveniente, de igual manera se aplicarán y manejarán todos los instrumentos (encuestas, entrevistas y observaciones) con toda la seriedad del caso, para que los mismos proporcionen toda la información necesaria fundamentada en la realidad de los hechos y los resultados obtenidos buscarán las soluciones pertinentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. 1 ANTECEDENTES:

La Planificación y Ejecución es la base fundamental que todo docente debe conocer, ya que por medio de ellos se puede preparar los temas para la clase, buscar las estrategias más adecuadas y el cómo llegar con los conocimientos a los estudiantes, en base a la motivación, la lúdica, desarrollo de competencias sanas, la investigación, entre otras, para luego seguir con la verificación de los conocimientos, y la recuperación pedagógica en caso de ser necesario.

Los docentes deben tener en claro lo que significa realmente el proceso enseñanza – aprendizaje ya que estos términos guardan una vinculación directa y fundamental, tanto en la teoría como en la práctica, por lo tanto se debe considerar a este proceso como una concepción básica en la aplicación de la didáctica.

2.2 FUNDAMENTACIÓN:

2.2.1 Fundamentación Epistemológica

Desde el punto conceptual del autor García se puede aportar que toda una vida se ha planificado, para realizar diversas actividades y hoy en día el hombre moderno aplica este tema para resolver problemas y buscar soluciones alternativas, haciendo un amplio uso de los recursos que le proporcionan la ciencia y la tecnología. “La planeación es una actividad natural y peculiar del hombre como ser racional, que considera necesario prever el futuro y organizar su acción de acuerdo con sus previsiones, por lo que la planeación es tan antigua como el hombre mismo”. (García, 2005), (p. 17), Por lo tanto la planificación es muy importante para realizar todas las actividades y ha influido mucho en las actividades diarias y futuras de las personas.

Continuando con la siguiente variable (Tomas García, 2012), manifiesta que: Ejecución “s.f. Acción y efecto de ejecutar: la ejecución de un plan, de una obra musical. **2. Manera de ejecutar algo: una ejecución impecable**” (p. 370). En la vida militar la ejecución nos permite desarrollar algo planificado, cumplir las actividades y con los instrumentos adecuados, realizar un trabajo determinado sin saltar los pasos previos para llegar a la consecución de las metas propuestas; en el caso educativo, la ejecución no solo busca desarrollar la impartición de conocimientos a los que quieren aprender, sino, que para llegar a ellos se debe pasar por una secuencia lógica de pasos, posteriormente evaluar los mismos, reforzar en caso de ser necesario, para que estos sean aplicados en la vida real, no sin antes también haber realizado una motivación para despertar el interés por la asignatura, y el empleo de las nuevas tecnologías educativas que facilitarán el proceso educativo.

La labor pedagógica es un tema muy importante que no se puede improvisar o seleccionar al azar; para cumplir con la actividad docente se debe tener bien en claro que los profesores son el pilar fundamental de toda Institución Educativa, ya que ellos nos ayudarán a conseguir las metas y objetivos propuestos, por lo tanto se requiere que estas Instituciones cuenten con personal que se encuentre altamente preparado, conocedores de la ciencia, la tecnología e investigación y por ende motiven a los estudiantes a que ellos sean los futuros multiplicadores de los conocimientos.

2.2.2 Fundamentación Filosófica.

En su sentido propio, la filosofía nos enseña a determinar las causas y efectos naturales del hombre y del universo, dentro de la Planificación y Ejecución podemos manifestar que es muy importante ya que por medio de ella podemos sustentar toda la información real con la documentación respectiva de todo aquello que se planifico y ejecuto, no solo en el ámbito profesional sino también en cualquier proyecto de vida que se planea realizar.

2.2.3 Fundamentación Psicológica

Según varios autores se puede resumir que la psicología nos ayuda a estudiar los procesos mentales y percepciones de las personas con el ambiente físico y social, en función de estas ideas podemos manifestar que los contenidos del curso de Pedagogía cambian el pensamiento del personal capacitado, y con estas destrezas los futuros docentes que adquirieron los conocimientos, están en la capacidad de enseñar no solo al personal a su mando sino a todos aquellos que necesitan adquirir la competencia.

En las Escuelas, es muy importante estas dos fundamentaciones ya que nos permiten adquirir los conocimientos en forma física y documentada, y al obtener la misma, el profesional debe estar en condiciones de analizarla, tener el suficiente criterio profesional para planificar y ejecutar, ya que estas instrucciones van a ser puestas en práctica dentro del trabajo diario, dentro o fuera del aula, en el terreno y en un posible combate bélico, para lo cual el instructor debe estar preparado y continuar preparándose con mucha responsabilidad.

2.2.4. Fundamentación Sociológica:

El hacer educativo de la Escuelas de Perfeccionamiento, constituye la brújula principal en la búsqueda de propósitos y metas educativas que van en beneficio de todo el personal militar que viene a estudiar en estos centros educativos buscando obtener un nuevo grado superior, una nueva jerarquía, la misma que viene acompañado de más responsabilidad y profesionalismo, orientando al profesional para que pueda desenvolverse sin dificultad en su nuevo grado, apegado a las Leyes y Reglamentos, respetando la interculturalidad, la religión con las mismas oportunidades.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, TÍTULO SEGUNDO DERECHOS, CAPÍTULO SEGUNDO, DERECHOS DEL BUEN VIVIR, SECCIÓN QUINTA, EDUCACIÓN (Asamblea, 2008)

Art. 26 La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27 La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

TÍTULO CUARTO PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER, CAPÍTULO TERCERO, SECCIÓN TERCERA – FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL

Art. 156 Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial. La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional. Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico (Asamblea, 2008).

**LEY ORGÁNICA DE LA DEFENSA NACIONAL TÍTULO PRIMERO DE LA
FINALIDAD, ALCANCE DE LA LEY Y MISIONES DE LAS FUERZAS
ARMADAS, CAPÍTULO SEGUNDO** (Congreso Nacional P. , 2007)

Art. 2.- Las Fuerzas Armadas, como parte de la fuerza pública, tienen la siguiente misión:

- a) Conservar la soberanía nacional;
- b) Defender la integridad, la unidad e independencia del Estado; y,
- c) Garantizar el ordenamiento jurídico y democrático del estado social de derecho.

Además, colaborar con el desarrollo social y económico del país; podrán participar en actividades económicas relacionadas exclusivamente con la defensa nacional; e, intervenir en los demás aspectos concernientes a la seguridad nacional, de acuerdo con la ley.

**TÍTULO CUARTO, DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, CAPÍTULO
SEGUNDO, DE LAS FUERZAS ARMADAS PERMANENTES**

Art. 58.- El reclutamiento, ingreso, formación, capacitación, perfeccionamiento, especialización, permanencia, promoción, licenciamiento, separación o baja del personal de las Fuerzas Armadas permanentes, se realizará de conformidad con la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y su reglamento (Congreso Nacional P. , 2007).

**LEY DE PERSONAL DE FUERZAS ARMADAS, TÍTULO PRIMERO
FINALIDAD Y ALCANCE, CAPÍTULO ÚNICO, GENERALIDADES**

(Congreso Nacional E. , 2009)

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular la carrera de los miembros de las Fuerzas Armadas, para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar su estabilidad profesional, en base a su capacidad y méritos.

**TÍTULO SEGUNDO, DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
PERMANENTES CAPÍTULO QUINTO, DEL RECLUTAMIENTO Y FORMACIÓN**

Art. 52.- El Reclutamiento y Formación son el conjunto de actividades mediante las cuales se clasifica, ingresa e instruye a los ciudadanos ecuatorianos, para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en las reservas, desde el llamamiento hasta su egreso de los centros de formación militar.

**TÍTULO QUINTO DE LOS ASCENSOS, CAPÍTULO SEGUNDO, REQUISITOS
PARA EL ASCENSO, SECCIÓN PRIMERA, REQUISITOS COMUNES PARA EL
ASCENSO**

Art. 117.- Los requisitos comunes que debe reunir el militar para el ascenso en todos los grados son los siguientes:

- a) Acreditar el puntaje mínimo que para cada grado se determina en la presente Ley;
- b) Aprobar el correspondiente curso;
- c) Haber cumplido funciones en unidades correspondientes a su clasificación, por lo menos durante un año en el grado, para oficiales superiores, suboficiales y sargentos primeros, y dos años para el resto de jerarquías;
- d) Haber sido declarado apto para el servicio, de acuerdo a ficha médica; y,
- e) Haber cumplido con el tiempo de permanencia en el grado.

- f) No haber reprobado ningún curso militar o técnico en el país o en el exterior, de acuerdo al reglamento respectivo; y,
- g) No encontrarse incurso en una o más de las causales de la Separación del Personal Militar.

Art. 121.- El militar no podrá repetir un curso que constituya requisito para el ascenso, excepto por casos de fuerza mayor, debidamente comprobados, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo de cada Fuerza.

SECCIÓN SEGUNDA DE LOS REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA EL ASCENSO EN CADA GRADO, PARÁGRAFO TERCERO, REQUISITOS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL DE TROPA DE ARMA Y DE SERVICIOS O TÉCNICOS

Art. 134.- El personal de tropa de arma y de servicios o técnicos, a más de los requisitos comunes para su ascenso, según el grado, cumplirá con los siguientes:

- a) Para el ascenso hasta el grado de Sargento Primero, inclusive, haber aprobado los cursos establecidos en los pertinentes reglamentos de cada Fuerza;

PARÁGRAFO CUARTO REQUISITOS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL DE TROPA ESPECIALISTA

Art. 135.- El personal de tropa de arma, técnicos, servicios y especialistas, a más de los requisitos comunes para su ascenso, según el grado, cumplirá con lo siguiente:

Para el ascenso hasta el grado de Sargento Primero, inclusive, haber aprobado los cursos de promoción y perfeccionamiento, establecidos en los pertinentes reglamentos de cada Fuerza (Congreso Nacional E. , 2009).

**REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS,
TÍTULO PRIMERO, DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS,
CAPÍTULO TERCERO, EDUCACIÓN MILITAR, SECCIÓN TERCERA DEL
PERFECCIONAMIENTO (Presidente Constitucional, 2009)**

Art. 25.- Los cursos de perfeccionamiento están directamente ligados al proceso de ascenso, se llevarán a cabo en los institutos de perfeccionamiento y tendrán la modalidad presencial.

Art. 31.- En las Fuerzas Armadas, se establecen tres cursos de perfeccionamiento para el personal de tropa, en los siguientes grados:

1. De Soldado o su equivalente, a Cabo Segundo, Curso de Promoción o su equivalente en cada Fuerza, con una duración mínima de seis meses.
2. De Cabo Primero a Sargento Segundo, Curso de Promoción o su equivalente en cada Fuerza, con una duración mínima de seis meses.
3. De Sargento Primero a Suboficial Segundo, Curso de Administración, con una duración mínima de seis meses.

Art. 33.- Los requisitos básicos para el ingreso a los cursos de perfeccionamiento son los siguientes:

- a) Encontrarse apto de acuerdo a la ficha médica legalizada y actualizada;
- b) Haber aprobado las evaluaciones académicas de ingreso;
- c) Acreditar idoneidad física de acuerdo a la última calificación anual anterior al ingreso;
- d) No haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada en juicios penales militares o comunes;
- e) No encontrarse "a disposición", de acuerdo a la ley;
- f) No haber sido sancionado hasta por dos veces con suspensión de funciones; y,
- g) No haber reprobado un curso de especialización.

Art. 34.- Cada instituto de perfeccionamiento contará con los requisitos específicos para el ingreso de los candidatos a alumnos militares, sin que se opongan a lo establecido en el artículo anterior. (Presidente Constitucional, 2009).

**REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR
DE LA FUERZA TERRESTRE, TÍTULO PRIMERO, GENERALIDADES,
CAPÍTULO PRIMERO, DE LOS ÁMBITOS DE LA CARRERA MILITAR,
SECCIÓN SEGUNDA, DEL ÁMBITO ACADÉMICO**

(Comando General del Ejército, 2009)

Art. 3. Ámbito Académico. Los cursos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación del personal militar son programados por el Comando de Educación y Doctrina en coordinación con las Direcciones General de Recursos Humanos, de Desarrollo Institucional y Comando de Operaciones Terrestre, aprobados por el Comando General del Ejército.

Lit. b) Curso de Perfeccionamiento. Es el conjunto de actividades educativas mediante las cuales el militar, una vez dado de alta como oficial o voluntario, durante su carrera, recibe los conocimientos militares y complementarios para el desempeño en el inmediato grado superior.

Lit. d) Curso de Capacitación. Es el adiestramiento al personal militar que se realizará mediante cursos o seminarios, los mismos que podrán tener una duración máxima de un año y que se realizarán sin perjuicio de las actividades laborales de cada militar. Estarán encaminados a mantener actualizados los conocimientos del militar y otorgarle las herramientas básicas adicionales para desempeñarse en el puesto de trabajo en forma eficiente.

TÍTULO SEGUNDO, DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR DEL EJÉRCITO

Art. 5. Componentes del Perfil Profesional. Los componentes que estructuran el perfil profesional para la carrera del personal militar del Ejército son: competencias genéricas, competencias específicas, campo ocupacional, tiempo de permanencia en el grado y ascenso.

Art. 6. Perfil profesional. Las competencias prescriben en forma integradora el perfil profesional del personal militar del Ejército en cada una de sus jerarquías. Las competencias genéricas y específicas, caracterizan al militar en los campos ocupacionales y en las funciones para las cuales es designado.

CAPÍTULO TERCERO, DE LOS VOLUNTARIOS

Art. 22. Voluntario. Es el ciudadano comprometido con la institución y la patria, su responsabilidad militar se refleja en la subordinación. Los voluntarios con diferente jerarquía, pero con la misma dignidad cívica, colaboran decisivamente en la defensa del honor nacional.

La formación del voluntario del Ejército es un proceso que realiza el/la aspirante en la Escuela de Formación de Soldados del Ejército (ESFORSE) o Escuela de “IWIAS”; el perfeccionamiento, especialización y capacitación, es permanente y progresivo, lo cual implica adquirir conocimiento tecnológico y doctrinario, en el marco de principios y valores militares. La tarea de los voluntarios es cumplir y hacer cumplir las órdenes y consignas, con limitada libertad de acción y, cuando se destacan por su valor personal más allá de las funciones de su grado, aplican el arte de mandar. (Comando General del Ejército, 2009).

**LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, TÍTULO PRIMERO,
ÁMBITO, OBJETO, FINES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR, CAPÍTULO SEGUNDO, FINES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

(Presidencia de la República, 2010)

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior.- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

- a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos;
- b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;
- c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución;
- d) Participar en el proceso de evaluación y acreditación de su carrera;
- f) Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa;

- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento;
- h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz; e,
- i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.

Art. 10.- Articulación del Sistema.- La educación superior integra el proceso permanente de educación a lo largo de la vida. El Sistema de Educación Superior se articulará con la formación inicial, básica, bachillerato y la educación no formal.

Art. 14.- Son instituciones del Sistema de Educación Superior:

- a) Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares, debidamente evaluadas y acreditadas, conforme la presente Ley; y,
- b) Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley (Presidencia de la República, 2010)

REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO, TÍTULO PRIMERO, ÁMBITO Y OBJETIVOS (Concejo de Educación Superior, 2013)

Art. 1.- Ámbito.- El presente reglamento se aplica a las instituciones de educación superior públicas y particulares: Universidades. Escuelas Politécnicas, Institutos y Conservatorios Superiores.

TÍTULO SEGUNDO, ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE,
CAPÍTULO SEGUNDO, ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE

Art. 12.- Período académico ordinario.- A efectos de facilitar la movilidad académica en el Sistema de Educación Superior, las IES., implementarán al menos dos períodos académicos ordinarios al año, con un mínimo de 16 semanas efectivas para la realización de actividades formativas en cada período. En el caso de las carreras de Medicina Humana y de nivel tecnológico superior o sus equivalentes, el período académico ordinario tendrá una duración mínima de semanas efectivas. En todos los casos, la fase de evaluación podrá ser planificada dentro o fuera de cada periodo académico ordinario. Durante la semana de trabajo académico, un estudiante a tiempo completo deberá dedicar 50 horas para las actividades de aprendizaje.

En las IES., el inicio de las actividades de cada periodo académico ordinario a nivel nacional, se realizará en los meses de abril o mayo, y de septiembre u octubre. Las carreras que se amparan en el artículo 133 de la LOES, las correspondientes a las carreras de formación policial y militar, así como los programas de postgrado, por su naturaleza, podrán planificar sus períodos académicos de modo diferente. Estas carreras y programas no estarán exentos del cumplimiento de los requisitos académicos establecidos en el presente Reglamento.

Art. 15.- Actividades de aprendizaje.- La organización del aprendizaje se planificará incluyendo los siguientes componentes:

- 2. Componente de prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes.-** Está orientado al desarrollo de experiencias de aplicación de los aprendizajes. Estas prácticas pueden ser, entre otras: actividades académicas desarrolladas en escenarios experimentales o en laboratorios, las prácticas de campo, trabajos de observación dirigida. Resolución de problemas, talleres, manejo de base de datos y acervos bibliográficos. La planificación de estas actividades deberá garantizar el uso de conocimientos

teóricos, metodológicos y técnico-instrumentales y podrá ejecutarse en diversos entornos de aprendizaje. Las actividades prácticas deben ser supervisadas y evaluadas por el profesor, el personal técnico docente y los ayudantes de cátedra y de investigación.

3. **Componente de aprendizaje autónomo.-** Comprende el trabajo realizado por el estudiante orientado al desarrollo de capacidades para el aprendizaje independiente e individual del estudiante. Son actividades de aprendizaje autónomo, entre otras: la lectura; el análisis y comprensión de materiales bibliográficos y documentales, tanto analógicos como digitales; la generación de datos y búsqueda de información; la elaboración individual de ensayos, trabajos y exposiciones.

CAPÍTULO SEGUNDO, EDUCACIÓN CONTINUA, VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD Y FORMACIÓN DOCENTE

Art. 81.- Educación continua.- La educación continua hace referencia a procesos de capacitación y actualización en competencias específicas desarrollados en el marco de la democratización del conocimiento que no conducen a una titulación de educación superior. A los asistentes a los cursos de educación continua que aprueben la oferta académica correspondiente, se les entregará la respectiva certificación.

Art. 82.- Vinculación con la sociedad y educación continua.- La vinculación con la sociedad hace referencia a los programas de educación continua investigación y desarrollo y gestión académica en tanto respondan a través de proyectos específicos a las necesidades del desarrollo local regional y nacional.

Las instituciones de educación superior deberán crear obligatoriamente instancias institucionales específicas para planificar y coordinar la vinculación con la sociedad a fin de generar proyectos de interés público.

Art. 85.- Educación continua avanzada.- La educación continua avanzada hace referencia a cursos de actualización y perfeccionamiento dirigidos a profesionales, responde a una planificación académica-metodológica y deberá ser conducida por expertos en el campo de conocimiento respectivo (Concejo de Educación Superior, 2013).

**REGLAMENTO GENERAL DE LOS INSTITUTOS SUPERIORES TÉCNICOS
Y TECNOLÓGICOS DEL ECUADOR, TÍTULO CUARTO DEL RÉGIMEN
ACADÉMICO, CAPÍTULO PRIMERO RÉGIMEN ACADÉMICO PARA EL
NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO.**

(Concejo Nacional de Educación Superior, 2002)

ART. 67. DEL RÉGIMEN ACADÉMICO: los programas académicos de nivel técnico superior y tecnológico y los demás sujetos a este Reglamento, están orientados a la formación profesional para el nivel operativo, a la investigación tecnológica y a la extensión para el desarrollo de la comunidad. Su ámbito en el de las carreras técnicas, tecnológicas, humanísticas y otras especializaciones de postbachelorato.

Art. 68. SISTEMA DE CRÉDITOS: Los institutos superiores sujetos a este Reglamento, ofertarán sus programas académicos exclusivamente en la modalidad de créditos, a fin de estandarizar los estudios de las diferentes titulaciones ofertadas por las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Educación Superior.

Se considera crédito el equivalente a dieciséis (16) horas de clase o novecientos sesenta (960) minutos.

CAPÍTULO CUARTO DE LA APROBACIÓN

Art. 91. DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA DEL ESTUDIANTE: Se entiende por evaluación académica el análisis, medición y control de los factores que

intervienen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, estableciendo la relación entre las actividades realizadas y los logros por el alumno en los objetivos de cada asignatura.

Art. 92. DEL SILABO: la evaluación será la resultante de la valoración del cumplimiento de las actividades programadas por el docente en el silabo correspondiente que será aprobado por el Concejo Directivo del Instituto, y entregado a los alumnos en la primera clase.

El silabo contendrá la programación académica del curso, de acuerdo a las características de la materia, indicado el desarrollo programado para cada clase, el plan de prácticas y su valoración, si corresponde, las evaluaciones periódicas y su valoración, además contará la biblioteca pertinente.

En ningún caso la evaluación académica estará supeditada a situaciones de tipo económico o disciplinario.

Art. 96. DE LA APROBACIÓN: los alumnos aprobarán las diferentes asignaturas si han obtenido una calificación mínima equivalente al 70%, sin han asistido por lo menos al 75% de las actividades académicas y han cumplido por lo menos con el 90% de los trabajos prácticos. En caso contrario reprobarán la materia. (Concejo Nacional de Educación Superior, 2002).

2.4 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.4.1. Métodos de enseñanza.

(Martins, Camaroto, & Palella, 2006), Los Métodos y técnicas que enseñanza que según Goodson (2003) constituyen recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Los métodos y técnicas tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del

aprendizaje. Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus estudiantes jóvenes-adultos (p. 51).

Los recursos necesarios de toda enseñanza son los métodos y las técnicas que se empleen en la impartición de conocimientos, ya que por medio de ellos podemos tomar el norte, a dónde queremos dirigirnos, a donde queremos llegar, haciendo más fácil y efectivo el camino hacia la enseñanza – aprendizaje, con menor esfuerzo y con una actitud positiva, la cual motivará a nuestros estudiantes a seguir adelante en su preparación académica.

2.4.1.1. Clasificación de los Métodos de Enseñanza

Existen varios métodos de enseñanza y gracias al aporte de distintos autores se ha recopilado los más relevantes que se puede aplicar a la instrucción militar, tomando en cuenta que la misma debe ser más práctica que teórica, y la repetición de actividades logrará dar al soldado o futuro combatiente una destreza y competencia de calidad la misma que debe ser puesta en práctica con efectividad en todos los ambientes de trabajo, para lo cual se citan los siguientes:

a. En la forma de razonamiento

➤ Inductivo

Es cuando un objeto estudiado se presenta por medio de casos particulares y se sintetiza en un global, ejemplo: mochila de campaña, suspender, sleeping, cantimploras, eslinga, guantes para descensos, machete, mosquetón, entre otros, y con la finalidad de no seguir nombrando más cosas en forma general, se usaría la palabra equipo militar con la cual se abarcaría todo esos elementos y más.

➤ **Deductivo**

Procede de los casos generales y los lleva hacia los particulares ejemplo: medios de transporte, eso sintetizaría para no nombrar bus, buseta, camión, moto, avión, tren, entre otros.

b. En las actividades de los estudiantes

➤ **Método Pasivo**

Se acentúa la actividad que ejerce solo el profesor, hacia los estudiantes, los cuales se mantienen en una actitud pasiva y en escucha, recibiendo los conocimientos suministrados únicamente por el docente a través de dictados, lecciones marcadas en los textos, folletos y que después son representadas de forma memorística.

➤ **Método Activo**

Se desarrolla con la participación activa de todos los estudiantes, en la cual pueden desenvolver sin ninguna complicación, aplicar diferentes técnicas para adquirir los conocimientos, existe su propia motivación, descubrimiento, fomentando la investigación, convirtiendo al profesor en un orientador, un guía, un incentivador y no en un transmisor directo del saber.

c. En la relación profesor - estudiante

➤ **Método Individual**

Destinado a la educación de un solo estudiante que por algún motivo se haya retrasado en la adquisición de los nuevos conocimientos, ya que por circunstancias ajenas a su voluntad no haya podido asistir a las clases.

➤ **Método Recíproco**

Citado de esa manera porque el docente encamina a sus estudiantes para que estos se preparen correctamente, despejen inquietudes, dominen el tema,

estén en perfectas condiciones de enseñar, y participen esa enseñanza a sus futuros condiscípulos.

➤ **Método Colectivo**

Puede aplicar un solo docente para varios estudiantes, es un método económico y democrático, pero requiere de una inducción al personal de educandos, la misma que debe ser llena de conciencia y seriedad, para que no exista subjetividad y produzca un conocimiento de calidad con la participación de todos.

d. En la coordinación de las asignaturas

➤ **Método Lógico**

Son presentados en orden estricto y lógico, obedeciendo a una estructura jerárquica de hechos que van desde lo simple hasta lo más complejo sin saltarse ningún paso.

➤ **Método Psicológico**

Es una presentación de los hechos no siguen un orden tanto lógico jerarquizado o una estructura, sino es una más cercana a los intereses, necesidades y experiencias del educando.

e. Al trabajo del estudiante

➤ **Trabajo Individual**

Se aplica cuando existen las diferencias individuales muy marcadas, y el trabajo pedagógico del estudiante no es el adecuado, para lo cual el docente debe aplicar tareas diferenciadas, estrategias de estudio dirigido, compromisos, entre otros, quedando el pedagogo con mayor libertad para orientar al docente en sus dificultades.

➤ **Trabajo Colectivo**

Se apoya en la enseñanza grupal, con la repartición de casos pero de un mismo tema, en el cual todos participan, todos son autores de un conocimiento y la unión de todos los aportes, al final será una compilación que beneficie con el conocimiento, este método también se lo llama como de enseñanza socializada.

➤ **Trabajo Mixto**

Es cuando se planea el desarrollo de un trabajo con actividades socializadas e individuales, es el más aconsejable para el trabajo del estudiante, pues da la oportunidad de proporcionar una acción socializadora y al mismo tiempo otra de tipo individualizador.

f. En la sistematización de las asignaturas

➤ **Rígida**

Es cuando el esquema de una clase no permite la flexibilidad necesaria para el desarrollo de la misma y no brinda la oportunidad ni la espontaneidad para ninguna asignatura más, haciendo que se dé cumplimiento a un orden estricto.

➤ **Semirrígida**

Esta sistematización permite cierta flexibilidad para las condiciones reales de una clase y del medio social al que la escuela sirve o a su vez es rígido en no en todas sus partes.

2.4.2. Estrategias Didácticas

En la revista Iberoamericana de Educación (Orozco, 2001), hace referencia a (D. Castellanos y otros, 2001, p. 87), sobre las estrategias de aprendizaje comprenden todo el conjunto de procesos, acciones y actividades que los/las aprendices pueden desplegar intencionalmente para apoyar y mejorar su aprendizaje. Están pues conformadas por aquellos conocimientos, procedimientos que los/las estudiantes van dominando a lo largo de su actividad e historia escolar y que les permiten enfrentar su aprendizaje de manera eficaz. (p. 1).

En referencia a este párrafo podemos manifestar que las estrategias didácticas son muy importantes, ya que por medio de ellas podemos ayudar a nuestros estudiantes a que asimilen profundamente los conocimientos, de tal manera que el aprendizaje significativo no quede momentáneamente en él, sino que el mismo perdure en su interior, para que este sea aplicado en el futuro, en cualquier momento de su vida.

Como parte de la práctica profesional cotidiana, los docentes debemos aplicar estrategias diferenciadas las mismas que deben ser relevantes, llamativas, notables, entre otras, con la finalidad de que por medio de ellas podamos construir el conocimiento significativo. Estas estrategias deben ser diseñadas creativamente aplicando todos los conocimientos pedagógicos con la finalidad de que los docentes adquieran, profundicen, creen un nuevo conocimiento y lo apliquen a su realidad, en la vida cotidiana.

(Tecnológico, 2010) Ubica los diferentes tipos de estrategias didácticas en tres grandes grupos a los que definen del siguiente modo:

1. **Estrategias de apoyo:** se ubican en el plano afectivo-motivacional y permiten al aprendiz mantener un estado propicio para el aprendizaje. Pueden optimizar la concentración, reducir la ansiedad ante situaciones de aprendizaje y evaluación, dirigir la atención, organizar las actividades y tiempo de estudio, etcétera.

2. **Estrategias de aprendizaje o inducidas:** procedimientos y habilidades que el alumno posee y emplea en forma flexible para aprender y recordar la información, afectando los procesos de adquisición, almacenamiento y utilización de la información.
3. **Estrategias de enseñanza:** consisten en realizar manipulaciones o modificaciones en el contenido o estructura de los materiales de aprendizaje, o por extensión dentro de un curso o una clase, con el objeto de facilitar el aprendizaje y comprensión de los alumnos. Son planeadas por el agente de enseñanza (docente, diseñador de materiales o *software* educativo) y deben utilizarse en forma inteligente y creativa (Tecnológico, 2010).

Los pedagogos Barriga y Dalton nos permiten comprender las estrategias desde los tres grandes tipos que van enfocados directamente al plano afectivo – motivacional para las personas que van a adquirir nuevos conocimientos despertando la iniciativa, la concentración, el sentido común, disminuyendo la ansiedad o el miedo ante situaciones de obtener nuevos aprendizajes, organizando actividades y tiempo para el estudio, además a despertar las habilidades que cada estudiante posee para recordar la información adquirida en los aprendizajes y la misma sea utilizada en el futuro, sin dejar un lado las manipulaciones de los materiales, los cuales facilitan el aprendizaje y permiten adquirir habilidades, las mismas que han sido planeadas por el facilitador en forma inteligente con iniciativa y creatividad.

Según (Parra Pineda, 2003) Hace referencia al destacado Pedagogo Días Barriga y en la “Taxonomía de estrategias de enseñanza/aprendizaje manifiesta que se puede clasificar de acuerdo a:

- **El momento de uso y presentación en la secuencia didáctica**
 - ✓ De inicio o apertura (Preinstruccionales)
 - ✓ De desarrollo (Coinstruccionales)
 - ✓ De cierre (Posinstruccionales)

- **Su propósito pedagógico**
 - ✓ De sondeo o elicitación de conocimientos previos
 - ✓ De motivación
 - ✓ De establecimiento de expectativas adecuadas
 - ✓ De desarrollo o apoyo a los contenidos curriculares
 - ✓ De orientación de la atención de los alumnos
 - ✓ De promoción de enlaces e integración entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender
 - ✓ De exploración y seguimiento
 - ✓ De promoción de la discusión y la reflexión colectiva

- **Su persistencia en los momentos didácticos**
 - ✓ De rutina
 - ✓ Variable o circunstanciales

- **Según la modalidad de enseñanza**
 - ✓ Individualizadas
 - ✓ Socializadas
 - ✓ Mixtas o combinadas (Parra Pineda, 2003)

Las estrategias presentadas por la autora Parra en base al Pedagogo Barriga nos brindan una orientación más clara de las estrategias que como docentes podemos aplicar antes, durante y después de la impartición de conocimientos, previo análisis del propósito, los momentos y la modalidad de enseñanza que se va aplicar; para que los profesionales en pedagogía puedan desarrollar todas estas actividades deben estar sumamente capacitados, además deben buscar el momento oportuno para ponerlas en práctica, con la finalidad de hacer una clase más interactiva, interesante y llamativa, que despierte el interés por aprender.

2.4.3. Técnicas Didácticas

Existe una gran cantidad de técnicas didácticas, al igual que existen diferentes formas de clasificarlas. La técnica incide por lo general en una fase o tema del curso que se imparte pero puede ser también adoptada como estrategia si su diseño impacta al curso en general. Dentro del proceso de una técnica puede haber diferentes actividades necesarias para la consecución de los resultados que se esperan. Estas actividades son aún más parciales y específicas que la técnica y pueden variar según el tipo de técnica o el tipo de grupo con el que se trabaja (Tecnológico, 2010).

Según el Instituto Tecnológico de Monterrey, existen gran cantidad de técnicas didácticas así como también la manera de clasificarlas, las mismas que pueden ser aplicadas en diferentes temas; el diseño de estas estrategias van de acuerdo al nivel de desempeño y han causado impactado en determinada actividad provocando resultados favorables dependiendo del grupo, del contexto, y de la actividad realizada; estas son flexibles y pueden emplearse de acuerdo al manejo de los profesionales pueden ser:

➤ **Phillips 66**

Técnica empleada para formar subgrupos de 6, en donde podrán discutir temas por el tiempo de seis minutos, con el cual al finalizar la discusión en el tiempo establecido, podrán proporcionar los aportes al tema en discusión.

➤ **Lluvia de ideas**

Es una técnica grupal conocida también como la tormenta de ideas, la misma que no necesita de una cantidad específica de participantes y es aplicada en un ambiente relajado produciendo ideas complementarias al tema en cuestión.

➤ **Aprendizaje basado en problemas**

Consiste en que los estudiantes apliquen la iniciativa, investiguen y busquen respuestas a un determinado caso en estudio, con los cuales deben construir el

conocimiento significativo y trabajar cooperativamente en la búsqueda de soluciones.

➤ **La Mesa Redonda**

Esta técnica es utilizada para discutir un tema específico, tiene la particularidad de tener un moderador el cual orienta presenta, realiza la introducción, discusión, sesión de preguntas, respuestas, conclusiones y recomendaciones.

➤ **Juego de roles**

Permite a los estudiantes cumplir distintas posiciones por medio de los cuales pueden analizar las problemáticas desde las diferentes perspectivas mediante la presentación de una problemática real o hipotética con información relevante, lo cual permite la participación de todos con las posibles soluciones.

➤ **Exposición**

Es una técnica en la cual permite disertar los conocimientos con un estudiante o con expertos en el tema, con la ayuda de material audiovisual, maquetas, fotografías, entre otros, con los cuales, el auditorio despeja inquietudes, presenta aclaraciones de las partes no comprendidas.

➤ **Método de proyectos**

Va enfocado en base a los problemas, necesidades e intereses de los estudiantes con el cual se adquiere un aprendizaje significativo, es un método didáctico enfocado en la persona.

➤ **Panel de discusión**

Es una técnica que permite organizar un panel con la participación de un máximo de siete personas, en la que se discuten temas centrales y después de unos 10 o 15 minutos de presentación, un secretario expone los temas en discusión y los expertos dialogan sobre el tema.

Todas estas técnicas y otras adicionales que podamos crear o investigar nos ayudarán a incorporar los conocimientos en forma significativa, todo depende del objetivo, la iniciativa, del grupo de trabajo, y de prever con anterioridad todo lo necesario como: las fuentes de energía eléctrica, el equipo informático necesario ya sea de audio/video, el personal monitor, entre otros, de tal manera, que el día en que se ponga en práctica no se tenga que improvisar, causar malestar, sino una satisfacción, adicional a esto, podemos agregar unas técnicas de estudio que nos ayudarán a adquirir de mejor forma los conocimientos y citamos: El subrayado, realizar tus propios apuntes, mapas mentales, fichas de estudio, casos prácticos, test, dibujos, entre otros.

2.4.4. Competencias y Planificación Microcurricular

Competencia definición: La competencia según varios autores significa saberes de ejecución, debido a que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, por tal motivo se puede manifestar que son recíprocos la competencia y el saber, la competencia está compuesta por: conocimientos, habilidades y actitudes, y otros autores además de estas condiciones le agregan una condición denominada “VALOR” el cual le permite aplicar la competencia con mayor responsabilidad, en los plazos impuestos y en cualquier contexto.

Tomado del autor (Holland, 1966:97). La educación basada en competencias se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado (Congreso, y otros, 2011).

De esta manera el autor Holland, nos describe que una competencia en la educación, es un estilo de aprendizaje que modifica el comportamiento de los estudiantes, para obtener habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales, que

permiten llevar a cabo adecuadamente un perfil de desempeño, y deja abierta una puerta al futuro, permitiendo seguir obteniendo más destrezas hasta llegar al dominio y la maestría en determinado conocimiento, que en el futuro será puesto en práctica.

2.4.4.1 Competencias profesionales

Se entenderá que las competencias profesionales son el resultado de la integración esencial y generalizada de un complejo conjunto de elementos sustentados a partir de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, necesarias para dominar el sistema de tareas que le permiten, de acuerdo a su clasificación y jerarquía, realizar un trabajo eficiente, eficaz y efectivo, para resolver problemas profesionales determinados y no determinados de forma autónoma y flexible (Fuerzas Armadas, 2012).

De acuerdo al Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, las competencias profesionales ayudan a resolver los problemas presentados en la vida especialmente militar, con efectividad, en forma flexible y con sentido común, enmarcado con las Leyes y Reglamentos que nos rigen, de acuerdo al grado y función, para lo cual el personal militar se ha nutrido de conocimientos, habilidades y valores, dentro de un determinado contexto.

Cuadro 1
Competencias

COMPONENTES DE LA COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Habilidad de mayor nivel de generalización que caracteriza el desempeño requerido (verbo).	Se utiliza el verbo redactado en tercera persona de singular del presente de indicativo.	Ataca blancos terrestres desde una aeronave
Conocimientos científico-técnicos y expresión del nivel de complejidad necesario (Objeto).	Este componente indica objeto o situación en que recae la acción. Son las experiencias de aprendizaje fundamentadas en la doctrina militar, en la ciencia, tecnología y otras manifestaciones culturales	empleando técnicas de ataque aéreo como parte de un elemento

Continúa 

Condición de calidad (calidad)	Indica el criterio o estándar de calidad del nivel de desempeño deseado, con base en el cual se va a llevar a cabo la acción sobre el objeto. Brinda un referente esencial para evaluar la competencia.	logrando la destrucción de un 80% del objetivo
Valores y Actitudes (valor)	Declara los valores y actitudes que se pueden formar o reforzar, teniendo como referencia el Plan de Fortalecimiento de Valores Institucionales de las FF.AA.	Demostrando precisión y oportunidad.

Fuente: (Fuerzas Armadas, 2012)

2.4.4.2 Clasificación de las competencias profesionales

Para las Fuerzas Armadas Ecuatorianas, las competencias profesionales para el personal militar, son divididas en dos grupos principales con los cuales definen las actividades que los integrantes deben cumplir a lo largo de su carrera profesional, y son denominadas las competencias genéricas y las competencias específicas, para lo cual se describe lo siguiente:

➤ **Competencias Genéricas**

Son muy comunes dentro del personal profesional militar y nos vinculan con el trabajo y actividades diarias, entre los señores oficiales y personal de tropa; las competencias genéricas nos permiten además al personal seleccionado cumplir con todas las obligaciones que la Constitución y las Leyes nos han impuesto.

➤ **Competencias Específicas**

Son aquellas que por el grado y función, todo el personal militar profesional debe cumplir en su determinado grado, durante su tiempo de permanencia en la carrera militar, para lo cual, las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento, Especialización, capacitación y la Academia de Guerra del Ejército, abalizan los cursos de asenso previa coordinación con el Comando de Educación y Doctrina del Ejército y la Comandancia General de la Fuerza Terrestre; dejando en claro que las competencias pueden haber más (Fuerzas Armadas, 2012):

Cuadro 2
Competencias Genéricas

ÁMBITOS DE DESEMPEÑO	DEFINICIÓN	COMPETENCIA GENÉRICA (CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETENCIA)
Comandar	Ejercer la autoridad legal que se otorga a un militar en virtud de su grado, jerarquía y cargo.	Comanda unidades y repartos militares de las Fuerzas Armadas, de acuerdo a la jerarquía que ostenta y acorde a los parámetros y características que propone el liderazgo militar.
Proporcionar apoyo técnico a las operaciones militares (Técnico)	La técnica es un conjunto de habilidades y procedimientos organizados según ciertas reglas, a fin de obtener un resultado determinado en el campo de la ciencia o de la tecnología. Es el ordenamiento de la conducta o determinadas formas de actuar y usar herramientas como medio para alcanzar un fin determinado. La técnica requiere tanto destrezas manuales como intelectuales, frecuentemente el uso de herramientas y siempre de saberes muy variados.	Proporciona apoyo técnico permanente a los procesos de planificación, organización, dirección y control de los proyectos inherentes a las funciones de su especialidad, para la preparación y ejecución de las operaciones militares, cumpliendo estándares internacionales de calidad con responsabilidad e iniciativa. Esta competencia tiene prioridad a los técnicos.
Administrar	Administrar es el proceso de planear, organizar, dirigir, controlar y verificar todos los recursos de las Fuerzas Armadas para alcanzar fines claramente determinados, con el propósito de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que todas las personas que laboran en las diferentes instituciones, ya sea en forma individual o grupal, alcancen con eficiencia y eficacia las metas propuestas.	Administra los recursos, humanos, materiales, logísticos y financieros de las Fuerzas Armadas, en los niveles táctico, operacional y estratégico, con eficiencia, eficacia y efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
Educar / instruir	Educar: Es un proceso de preparación académica permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de sus derechos y de sus deberes, a fin de atender a las necesidades y aspiraciones personales y de las Fuerzas Armadas. Instruir: Es el proceso de preparación y adoctrinamiento técnico-militar que se	Educa al personal militar de las Fuerzas Armadas sustentado en una sólida formación militar, pedagógica, andragógica y didáctica, demostrando profundidad en la fundamentación teórica, con iniciativa y actitud innovadora.

Continúa 

Asesorar	<p>realiza en forma permanente para formar y desarrollar en los miembros de las Fuerzas Armadas destrezas individuales orientadas a aumentar la eficiencia de combate de las unidades.</p> <p>Aconsejar, sugerir soluciones, orientar en asuntos profesionales o técnicos relacionados con el ámbito militar, y evacuar las consultas que sean sometidas a estudio y consideración</p>	<p>Asesora, a su nivel, en asuntos técnico-militares relacionados con su ámbito de especialidad, con principios técnicos y profesionales, sustentado en la responsabilidad y la iniciativa personal.</p>
Promover el Desarrollo Nacional	<p>Participación activa del personal militar de las Fuerzas Armadas en el desarrollo social del país, orientado al mejoramiento de las condiciones militares, sociales, económicas, científicas y tecnológicas de la comunidad, de una manera sustentable y sostenible, de acuerdo con la Constitución y las Políticas del Mando Militar.</p>	<p>Participa en el desarrollo social del país mediante la coparticipación en programas de acción cívica, protección del ambiente y desarrollo comunitario, en el marco de la Constitución y la Ley, con valores de solidaridad y patriotismo.</p>

Fuente: (Fuerzas Armadas, 2012)

2.4.4.3 Sistematización de competencias

Para los cursos militares de formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación, se enuncian competencias genéricas y competencias específicas, de acuerdo a la definición anotada y siguiendo la metodología establecida en la normativa para la elaboración de la planificación educativa en el enfoque de diseño curricular por competencias. De las competencias específicas se despliegan las unidades de competencia y elementos de competencia, los mismos que se definen de la siguiente manera:

a) Unidades de competencia

Constituyen la expresión de nivel de desempeño que responde a exigencias de un conjunto de contenidos disciplinario, multi, inter y transdisciplinario; son estándares intermedios de los resultados del aprendizaje.

b) Elementos de la competencia

Es la Expresión de desempeño más específico, referido fundamentalmente a un área del saber: estándares básicos de los resultados del aprendizaje, traducidos en conocimientos nucleares.

En conclusión podemos manifestar que una competencia es efectiva, es multidimensional y produce el resultado esperado cuando sus componentes son integrales, ya que todos sus componentes son necesarios y están articulados, son dinámicos, trabajan acordes, en conjunto y en solo grupo, todas sus partes son necesarias ninguna está en demasía o debe faltar, con la finalidad de que esta pueda ser utilizada en cualquier contexto que se desee aplicar (Fuerzas Armadas, 2012).

2.4.5. Evaluación

Analizando la revista Torreón Universitario el autor (Aburto, 2014) En su artículo hace referencia a Fermín (1971) y define el concepto de Evaluación, “Como un proceso continuo e integral encaminado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados, continúa diciendo: que la Evaluación Educativa es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación. (p. 1)

Además se puede manifestar que la evaluación es un proceso que tiene por finalidad medir los conocimientos alcanzados por parte de los estudiantes, es un proceso que permite comprobar el cambio de actitud y las destrezas adquiridas en los temas que el profesional docente impartió, además con la evaluación también podemos detectar las virtudes y falencias del profesor, las cuales permitirán de igual manera mejorar su sistema enseñanza-aprendizaje o mantener el mismo, para de esta manera poder cumplir

con los objetivos previstos en la planificación y por ende el cumplimiento de la misión de los Institutos de Formación de Tropa.

Es una de las etapas más importantes, la misma que debe ser continua, porque no basta solamente un control al final de la labor docente, si no antes (diagnóstica), durante (formativa) y después del proceso educativo (sumativa), ya que esto nos va a permitir conocer al elemento humano, si se está conduciendo de una forma correcta o hay alguna falencia, así como también se puede percatar de los aciertos y errores que se están produciendo en el desarrollo del que hacer educativo o se requiere de un reforzamiento de los temas tratados.

2.4.5.1 Evaluación de los aprendizajes

Para conseguir su propósito, la evaluación auténtica se debe acompañar de una enseñanza que deje de considerar tres nociones de la educación tradicional: (1) estudiantes como agentes pasivos, (2) docentes como meramente expositivos y (3) a la evaluación como un proceso aislado de la enseñanza o como una fase posterior a ella. La evaluación auténtica requiere de una enseñanza que cumpla con las siguientes condiciones:

- Que el personal docente planee e implemente actividades significativas, que exija de las y los estudiantes la movilización de todos sus recursos (conocimientos, habilidades y actitudes).
- Que los y las docentes implementen estrategias didácticas para favorecer continuamente la interacción entre estudiantes para que se apoyen mutuamente para que construyan conjuntamente su conocimiento, compartiendo estrategias, procedimientos y, de este modo, generen ideas para llevar a cabo la actividad. Además, se requiere que los docentes brinden apoyos a las y los estudiantes, acordes a las características de éstos, que les permitan paulatinamente, convertirse en estudiantes autónomos.

- Que la evaluación sea vista como parte integral de la enseñanza, de este modo, se permite informar al estudiantado sobre sus desempeños actuales y retroalimentarlos con el propósito de que los mejoren. Una evaluación con estas características no puede verse como la parte final del proceso de enseñanza, más bien, es parte integral del mismo, pues proporciona elementos para su evaluación. Estos elementos contribuyen a la constante mejora de la enseñanza, impactando en la planeación y su desarrollo, para nuevamente comenzar el ciclo. (Santos, 2011)

Según el criterio del autor Santos, la evaluación de los aprendizajes es un proceso continuo que requiere de la ejecución de varios pasos, el primero que el docente debe planear actividades significativas utilizando todos los recursos e instrumentos con la finalidad de facilitar los aprendizajes en base a sus propios conocimientos, posteriormente se debe interactuar con los estudiantes de tal manera que ellos en el transcurso de la enseñanza puedan adquirir el aprendizaje significativo, mediante el aprendizaje autónomo, finalmente la evaluación debe ser vista como una parte integral, que permita tomar la decisión de reforzar en caso de ser necesario y nuevamente comenzar el ciclo.

2.4.5.2 Instrumentos de evaluación

Los instrumentos son elaborados por el personal profesional Docente los mismos que al ser aplicados correctamente nos proporcionan la información de los logros alcanzados durante todo el proceso educativo, desde el inicio hasta el final.

Las características de los instrumentos a aplicarse deben ser analizados y validados por el personal profesional, además los docentes que elaboran la medición, deben analizar en donde se van aplicar (aula, terreno), especialmente para el personal de las Fuerzas Armadas ya que nuestra característica principal es, que la instrucción se realiza de forma práctica y debe ser integral, permanente, sistemática, participativa, científica, educativa, interdisciplinaria y sencilla, ejemplos:

Cuadro 3

Cuadro de resumen de los instrumentos de evaluación por competencias.

VERIFICACIÓN	TIPO DE VERIFICACIÓN	TÉCNICAS	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN		PONDERACIÓN	TOTAL %	RESP.
DIAGNÓSTICA	La evaluación diagnóstica es un referente para la planeación de la enseñanza y la selección de estrategias y técnicas didácticas a utilizar en el proceso enseñanza-aprendizaje. Se aplica, al inicio de cada módulo, asignatura o área. Es de carácter eminentemente cualitativo e informativo.						
	Verificación de aportes (tareas)	Encuesta	Instrumento anexo "B" (Quiz) escrito o en línea		100%	100%	Docente
Observación		Instrumento anexo "C" (lista de cotejo)		100%	100%	Docente	
DE PROCESO	Verificación de las unidades de estudio (Producto de unidad de estudio)	Trabajos en clase y extra clase	Instrumento anexo "D" (trabajo escrito)		100%	100%	Docente
			Instrumento anexo "E" (exposición oral)				
		Análisis y solución de casos- Ensayos- Trabajos escritos en clase y extra clase.	Instrumento anexo "D" (trabajo escrito)		40%	100%	
	Resultado final de aprendizaje (Asignatura)	Encuesta	Verificación escrita		100%	100%	Docente
		Observación	Instrumento anexo "C" (lista de cotejo) (ejercicio práctico del tema)		100%	100%	
		Análisis y solución de casos – Ensayos- Proyectos.	Instrumento anexo "D" (Documento Escrito)		40%	100%	
FINAL	Producto Integrador De curso	Encuestas	Prueba escrita		100%	100%	Docente
		Ejercicios prácticos	Instrumento anexo "C" (Lista de cotejo) (Ejercicio práctico de asignatura)		100%	100%	Docente
	Instructivo Estructura	Trabajo de Investigación	Instrumento anexo "D"	Documento	40%	100%	Docente
			Instrumento anexo "E"	Exposición oral	60%		Tribunal
	Ejercicio práctico	Instrumento anexo "D"	Documento	60%	100%	Docente	
		Instrumento anexo "E"	Exposición oral	40%		Tribunal	
			Instrumento anexo "C" (Lista de cotejo)		100%	100%	Designados por la Escuela

Fuente: (Fuerzas Armadas, 2012)

2.4.5.3. Instrumentos de observación

Los instrumentos de observación son herramientas de evaluación muy importantes que nos permiten determinar evidencias dentro o fuera del aula, las mismas no son fines pero constituyen una ayuda muy grande para la recolección de datos e información, que permite poner atención a determinados estudiantes que por alguna situación presentan falencias en el desarrollo de competencias, para lo cual el docente debe poner más atención y avanzar con todos equitativamente.

2.4.5.4 Escala de clasificación

Son denominaciones con las cuales establecemos una jerarquía, denominada escala de clasificación, la misma que debe ser construida de acuerdo a un análisis e interpretación del observador con la cual se pretenda medir cualquier actividad desarrollada dentro una determinada sección, área, conocimiento, entre otras. Esta herramienta nos permitirá evaluar de forma individual o colectiva, dentro de los aspectos más importantes. Generalmente debe estar disponible una sección para comentar después de cada categoría.

2.4.5.5 Observación abierta

Es una herramienta descriptiva, en donde el observador detalla brevemente aspectos relevantes de determinadas actividades, por lo general se lo utiliza dentro de determinados salones. Una desventaja de este instrumento es que se puede perder detalles mientras se esté escribiendo, y no se cubra todas las facetas previstas.

2.4.5.6 Lista de control

Utilizada generalmente en la instrucción militar o conocida como lista de chequeo, esta le permite al docente o supervisor, marcar los elementos que muestren que

una competencia ha sido adquirida en forma satisfactoria o no, de acuerdo al evaluador estas pueden o no dejar un espacio adicional para comentarios, aclaraciones o recomendaciones y para construir este tipo de instrumento se debe tomar en cuenta y analizar muy bien, todas las habilidades que se desee comprobar o medir en determinada actividad.

2.4.5.7 Evaluación de sus pares

Es generalmente aplicada por personal especializado ya que debe tener un juicio de valor que no presente sesgo, para que la misma sea justa y no subjetiva, esta evaluación se puede realizar con cualquier formato de observación, de igual manera puede contener una escala de clasificación, y puede ser elaborada de acuerdo al criterio del evaluador considerando que se va a medir.

2.4.5.8 Agentes de Evaluación del Aprendizaje

Un agente de evaluación es un sujeto que nos da una calificación del proceso académico que se viene aplicando en determinado proceso educativo, desde su punto de vista reflexiva emite un juicio sobre la información obtenida, que puede ser del educando, sus compañeros, docentes y autoridades de las unidades educativas, (Fuerzas Armadas, 2012) los mismos pueden ser:

➤ Autoevaluación

Con la autoevaluación los estudiantes tienden a desarrollar destrezas para calificarse a mismos, determinar sus propios errores o aciertos, este método además permite valorarse a uno mismo la propia capacidad que dispone para realizar cualquier actividad o determinada tarea, especialmente en la parte educativa, lo cual le permitirá mejorar en caso de encontrar falencias.

➤ Coevaluación

La coevaluación o evaluación de pares, se realiza entre dos personas afines al proceso académico, requiere de una práctica habitual de responsabilidad y

objetividad en el sentido de mutua formación criterial, sin utilizar a este instrumento con subjetividad.

La coevaluación consiste en un proceso de apreciación personal por parte de su compañero de grupo, con la finalidad de valorar su modo de ser, procurando su auto perfeccionamiento permanente, además, tiene como objetivo integrar y comprometer al estudiante en la tarea asignada, cuyo resultado será evaluado, aplicando herramientas que evidencien justicia y responsabilidad

➤ **Heteroevaluación**

Es una evaluación que se realiza de parte de un especialista en determinados temas de conocimiento hacia alguien que está asimilando los mismos, un ejemplo muy claro de la Heteroevaluación es la que realiza el docente a los estudiantes, la más común en el sistema educativo en todos los niveles, esta evaluación también depende del contexto y del número de estudiantes que pueden ingresar a evaluar, además en el campo laboral esta evaluación nos permite apreciar a una sola persona ser supervisada por diferentes en todo ámbito durante su desempeño profesional.

➤ **Metaevaluación**

Este proceso de evaluación es aplicado por agentes no integrantes del centro educativo, ajenos a la Institución para garantizar la eficiencia y confiabilidad del proceso y sus resultados. Por ello, es imprescindible establecer ciertos criterios que permitan evaluar sus propósitos y estrategias, no solamente para analizar el rigor del proceso, sino para ver cómo condiciona lo que se está realizando.

2.4.5.9 Peso de las verificaciones del aprendizaje

Son valores que se han considerado para dar valor a las diferentes tareas que se van desarrollando durante el proceso educativo, estas actividades se han considerado de acuerdo al número de créditos que presentan en las asignaturas, con las cuales se van

alcanzando los porcentajes de acuerdo a las unidades didácticas aplicando la suma de todas las tareas el 30% - 30% y la evaluación final que alcanza el valor del 40% con el cual se obtiene el 100% de la calificación final, estas evaluaciones dentro de los Institutos de Perfeccionamiento y otras escuelas militares son manejadas exclusivamente por el Departamento de Evaluación. Ejemplo:

Cuadro 4
Peso de las verificaciones del aprendizaje.

FASE DE LA EVALUACIÓN	TIPOS DE VERIFICACIONES	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE VALOR DEL VERIFICADOR
Diagnóstica	Verificación de diagnóstico	Cualitativa	0,00%
	Verificación de los aportes	Cuantitativa Evalúa las tareas de las unidades de estudio. (Los instrumentos de evaluación son administrados por el docente)	30,00%
Formativa	Verificación de las unidades de estudio	Cuantitativa Evalúa los productos de las unidades de estudio. (Sigue el proceso de análisis en el Departamento de evaluación)	30,00%
	Verificación Final	Cuantitativa Evalúa el resultado final del aprendizaje. (Sigue el proceso de análisis en el Departamento de evaluación)	40,00%

Fuente: (Fuerzas Armadas, 2012)

2.4.5.10 Evidencias de desempeño

Son un conjunto de elementos notorios que el docente puede recolectar a lo largo del proceso de capacitación, con la finalidad de demostrar o justificar que se ha logrado cubrir de forma satisfactoria un requerimiento y que un estudiante está en condiciones de

demostrar que él ha adquirido una competencia y se encuentra listo para cumplir el aprendizaje adquirido.

Cuadro 5

Tipos de evidencias:

<p>Evidencia de Conocimiento: incluye el conocimiento de lo que tiene que hacerse, cómo debe hacerse, por qué debe hacerse y lo que tendría que hacerse si las condiciones cambian. Implica conocimiento de teorías, principios y habilidades de orden cognitivo.</p>	<p>Evalúa Conocimiento</p>
<p>Evidencia de Desempeño: es el comportamiento en condiciones específicas, de modo que se puede inferir que el desempeño esperado se ha logrado de manera definitiva. En este desempeño debe hacerse evidente el dominio del conocimiento.</p>	<p>Evalúa Competencias</p>

Fuente: (Fuerzas Armadas, 2012)

2.4.5.11 Recuperación académica

La recuperación académica es considerada como una secuencia de acciones que son creadas con el propósito de ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje que no alcanzaron a obtener cualquier destreza dentro de una determinada competencia. Estas actividades tratan de mejorar y desarrollar las condiciones del proceso enseñanza-aprendizaje, priorizando la calidad de la educación en temas que no han sido captados con claridad, con la finalidad de que una competencia sea adquirida en forma equitativa por todos los estudiantes que se encuentran asimilando los conocimientos.

2.4.6. Desempeño Docente

El desempeño docente está sometido a controles pautados dentro de las normas legales y la Constitución. La docencia como práctica laboral está sujeta a un contrato que establecen deberes y derechos, condiciones económicas y materiales para el desempeño, las mismas permiten obtener además una remuneración, un horario, un lugar para el desenvolvimiento profesional, entre otros, por lo tanto requiere que el trabajador

tenga toda información acerca de los marcos legales que regulan esa dimensión, con la finalidad de que un profesional cumpla con todo lo que se exige en forma satisfactoria.

La docencia como práctica socializadora constituye una dimensión que se orienta hacia la socialización educativa que se desarrolla con niños, jóvenes y adultos, a quienes acompaña en el proceso enseñanza-aprendizaje. Esta es una acción de socialización a través del conocimiento además de la vinculación con la colectividad, sus familias y los estudiantes.

2.4.6.1 Características de un docente de calidad

Un docente de calidad es aquel que provee las oportunidades de enseñanza-aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye a su formación, a construir una sociedad en la que aspiramos brindar lo mejor de cada uno, para que nuestro país continúe evolucionando día a día, ante la competitividad de los grandes países mundiales.

Para que se pueda medir el desempeño de un docente, debe existir estándares de calidad, que permitan valorar el cumplimiento de las actividades profesionales, las mismas que deben ser medibles y cuantificables, detalladas con todas las funciones y roles que debe cumplir el profesor, para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad enmarcados en el buen vivir, respetar las nacionalidades, contribuir al mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje y el cumplimiento de todas las disposiciones.

2.4.6.2 Funciones del desempeño docente.

(Cuenca, 2010) En base al pedagogo Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del microespacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el

microespacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. (párr. 2)

Las funciones de desempeño que cumple un profesional de la docencia, son todas las actividades pedagógicas y administrativas que permiten valorar el trabajo realizado diariamente en el cumplimiento de los deberes y obligaciones dentro o fuera de establecimiento educativo y le permiten adornar sus cualidades como persona, entre ellas podemos citar:

➤ **Función diagnóstica**

Es una síntesis de la información más relevante que presenta un profesional de la docencia en realidad, de modo que la misma le sirva a los jefes superiores, para que esta sea la guía para una futura capacitación, tanto en lo profesional, como en lo personal, de modo que contribuya a superar las imperfecciones hasta llegar a la excelencia.

➤ **Función instructiva**

Es un producto de desarrollo de los educadores debido a que las personas involucradas en mencionado proceso se instruyen, aprenden el proceso realizado e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

➤ **Función educativa**

Es cuando un profesional conoce cómo es percibido su desempeño laboral por sus inmediatos superiores, colegas, subordinados y estudiantes, pero al mismo tiempo tiene la oportunidad de trazar metas con plazos para erradicar las insuficiencias detectadas y mantener las fortalezas que enaltecen sus actividades en la labor profesional.

2.4.6.3 Indicadores del desempeño docente

En primer lugar los indicadores de desempeño son resultados que demuestran y describen el cumplimiento de los objetivos propuestos dentro de un programa o gestión Institucional, con respecto a la obtención de la metas o a su vez existe falencias en determinado proyecto educativo.

Referente a los indicadores de desempeño docente podemos manifestar que es una evaluación que se realiza a los profesionales de la gestión educativa, con la finalidad de determinar a través de ellos el trabajo que se encuentran desarrollando dentro de los Institutos, para lo cual, los profesionales deben cumplir con diferentes roles que les permitan cumplir de mejor manera con sus actividades diarias y entre ellos podemos describir los siguientes, dejando en claro que existen muchos más:

➤ **Rol de Facilitador**

El docente plantea y aplica técnicas y estrategias dirigidas a estimular el proceso enseñanza-aprendizaje y la comprensión de los conocimientos en sus estudiantes, con la finalidad de obtener aprendizajes significativos e integradores de los objetivos propuestos en el Plan Curricular y el logro de los mismos.

➤ **Rol Planificador**

El docente antes de disertar sus conocimientos, se prepara con anterioridad e integra, diseña, propone, aplica y evalúa proyectos educativos, que vayan en beneficio de sus estudiantes, con alternativas reales y viables, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

➤ **Rol Investigador**

La investigación es una dimensión fundamental del desempeño docente, se conoce como un conjunto de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario, es la fuente que debe nutrirse todo educador, este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al

personal educador de los Colegios, Universidades o Institutos Tecnológicos, pero el profesional que investiga constantemente, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan en el desarrollo de la acción educativa.

➤ **Rol Orientador**

Es una capacidad vocacional especial, que apunta hacia el conocimiento de cada educador y luego hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo.

2.4.6.7 Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente nos permite detectar falencias o fortalezas que los profesionales encargados de aplicar la pedagogía presentan en determinados procedimientos, pero la misma no debe ser para buscar culpables, sino para brindar la oportunidad de corregir, enmendar los errores y debilidades presentadas o mantener las virtudes, para que en el futuro los profesores se puedan desempeñar de la mejor manera en el cumplimiento de todas las actividades con efectividad.

También se define como un proceso sistemático de obtención de datos fiables, con la única finalidad de dar un valor a los resultados educativos que produce en los estudiantes, en el quehacer profesional de los pedagogos, referente a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, la responsabilidad laboral, el dominio de los contenidos de las asignaturas que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de su entorno (estudiantes, colegas y directivos).

Por lo tanto la evaluación del desempeño docente no debe ser percibida por los docentes evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades diarias, vigilar su conducta o la forma de ser del personal, sino como un

modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del pedagogo ideal, que contribuyan a un mejor desenvolvimiento del personal dentro de las Instituciones Educativas.

2.4.6.8 Fines de la evaluación del desempeño docente

La razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente es determinar las cualidades profesionales y personales de los pedagogos; las posibles metas de este tipo de evaluación es determinar las metas alcanzadas en el sistema educativo, conocer el proceso de enseñanza en el aula, el mejoramiento de la Institución Educativa, entre otros, lo cual favorecerá a una mayor efectividad en el crecimiento personal del educador, el rendimiento académico de los estudiantes y por ende ganar un renombre del Instituto.

La evaluación del desempeño profesional, puede ser aplicada para conocer el perfil ideal del docente, el crecimiento personal, los objetivos de la Institución Educativa, entre otras, de tal manera que los objetivos Institucionales se convierten en metas de crecimiento del personal educador, y los esfuerzos que realiza el personal cuando se persiga un objetivo, vaya más allá de los intereses inmediatos deseados y logren estimular la imaginación, la capacidad creativa y ofrezcan a los demás, razones y metas por las cuales valga la pena trabajar.

Por lo tanto el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los estudiantes, se favorece cuando el pedagogo asume como sus propias metas, los objetivos de la Institución Educativa y mejora en la medida en que los mismos sean asumidos como tales por los profesionales como un horizonte de crecimiento profesional y personal.

2.4.7 Marco Conceptual

APRENDIZAJE s.m. Acción de aprender, adquirir el conocimiento de algo; tiempo que dura esta adquisición. **2.** ETOL. Conjunto de métodos que permiten establecer relaciones estímulo-respuesta en los seres vivos. **3.** DER. Conjunto de relaciones existentes entre el aprendiz y su patrono (Tomas García, 2012), (p. 95).

CAPACIDAD s.f. Espacio de un recipiente, un local u otra cosa para contener algo: la capacidad de un cajón; la capacidad de un local. **2.** Cualidad circunstancia o aptitud para hacer o desarrollar algo **3.** DER. Aptitud legal **4.** ELECTR. **a.** Cantidad de electricidad que puede restituir un acumulador cuando se descarga. **b.** Cociente entre la carga de un condensador y la diferencia de potencial entre sus armaduras. **5.** INFORMÁT. Cantidad de información que un canal o una vía pueden transmitir o una computadora puede tratar por unidad de tiempo (Tomas García, 2012), (p. 198).

COMPRENSIÓN s.f. Acción o facultad de comprender: texto de difícil comprensión. **2.** LÓG. Totalidad de los caracteres contenidos en una idea general, un concepto o un conjunto (Tomas García, 2012), (p. 271).

DESTREZA s.f. (de diestro). Agilidad, soltura, habilidad, arte (Tomas García, 2012), (p. 341).

EDUCACIÓN s.f. Acción o conjunto de ellas destinadas a desarrollar en la persona su capacidad intelectual, una determinada facultad o el carácter: educación audiovisual. **2.** Conocimiento de las costumbres y buenos modales conforme a ciertas normas y costumbres de la sociedad: persona sin educación. **Educación especial**, modalidad de enseñanza que se realiza por correo u otro medio de comunicación, sin que el alumno asista habitualmente a clase. **Educación especial** Modalidad de enseñanza primaria para niños a quienes no

conviene un régimen normal de escolarización, por sus minusvalías físicas o mentales, o bien por su inadaptación social. **Educación física** Conjunto de ejercicios corporales que tienden a mejorar las cualidades físicas del ser humano. **Educación social** Conjunto de acciones de la educación no formal dirigida a colectivos con escasos recursos (Tomas García, 2012), (p. 368)

HABILIDAD s.f. Cualidad de hábil. **2.** Cosa hecha con esta cualidad: la acrobacia es una habilidad. **3.** DER. Aptitud legal (Tomas García, 2012), (p. 508)

LIMITACIÓN s.f. Acción y efecto de limitar o limitarse: sin limitación de tiempo (Tomas García, 2012), (p. 612).

PRECISIÓN s. f. Cualidad de preciso. **2.** Concisión y exactitud rigurosa del lenguaje, estilo, etc. **Aparato de precisión** Instrumento de medida destinado a usos que requieren una gran precisión. (Tomas García, 2012), (p. 821)

RELACIÓN n. f. (lat. Relatio, -onis). Correspondencia o conexión que hay entre dos cosas. **2.** Correspondencia, trato o comunicación: nuestras relaciones son puramente comerciales. **3.** Persona con la que se mantiene amistad o trato social: tiene muy buenas relaciones en el ministerio. (Suele usarse en plural.) **4.** Narración de un hecho, de una situación. **5.** Lista, enumeración: relación de alumnos matriculados. **7.** MAT. **a.** Condición a la que satisfacen dos o varias magnitudes. **b.** En un conjunto, correspondencia existente entre determinados pares de elementos (Tomas García, 2012), (p. 821).

SÍNTESIS s. f. (gr. synthesis). Reunión de elementos en un todo. **2.** Resumen, compendio. **3.** Método de demostración que procede de los principios a las consecuencias, de las causas a los efectos: la síntesis es la operación inversa del análisis. **4.** Exposición de conjunto, apreciación global. **5.** QUIM. Formación artificial de un cuerpo compuesto a partir de sus elementos (Tomas García, 2012), (p. 930).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Modalidad de Investigación

De campo

La investigación de campo se realizó en los Institutos de Perfeccionamiento de Tropa ubicados en la ciudad de Quito, (Escuela de Servicios, Escuela de Infantería, Escuela de Comunicaciones, Escuela de Inteligencia y CEDE.), pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército, en las aulas, salas, bibliotecas, entre otras; a las autoridades, estudiantes y docentes.

Bibliográfica – documental

La investigación bibliográfica documental nos proporcionó la información adecuada de acuerdo a la necesidad, la misma que fue analizada, y organizada en el marco teórico como sustento de la presente investigación mediante la utilización de (textos, folletos, páginas web, entre otros,) para conocer terminologías, técnicas e incluso experiencias que se relacionen con el tema, que puedan aportar para enriquecer los contenidos, toda la investigación permitió obtener información complementaria que sirvió para fundamentar el presente proyecto.

3.2. Tipo de investigación

Descriptiva

Porque permitió describir los datos obtenidos y estos permitirán tener un impacto en la vida de la gente que lo rodea.

3.3. Técnicas e instrumentos de la investigación

3.3.1. Técnicas: Entrevista, Encuesta y Observación

La entrevista, instrumento elaborado y validado previamente antes de dirigir a las autoridades y Jefes Departamentales de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa y del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, este cuestionario permitió obtener la información disponible por parte de los entrevistados respecto al problema de investigación.

La encuesta, instrumento elaborado y validado previamente antes de dirigir al personal docente que se encontraba en las Escuelas de Perfeccionamiento Tropa y al que se encontraba en calidad de docentes en el CEDE., el cual proporcionó la información cuantitativa y cualitativa, para el problema de investigación.

La observación directa, instrumento elaborado y validado, permitió detectar las falencias y fortalezas que el personal docente del CEDE., posee mientras ejecuta su cátedra en el centro educativo antes mencionado.

3.3.2. Instrumentos de Investigación

Los instrumentos utilizados para la recolección de la información para el presente trabajo de investigación fueron:

- Entrevistas a las autoridades y docentes del CEDE.
- Entrevista a las autoridades y Jefes Departamentales de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa.
- Encuestas a los docentes de las diferentes Escuelas de perfeccionamiento de tropa y CEDE.

- Encuestas a los docentes que se encontraban en calidad de estudiantes en el CEDE.
- Observación directa a los docentes del CEDE.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Determinación de la población

El total entre autoridades, jefes Departamentales y docentes corresponde al universo de la investigación de la siguiente manera:

Cuadro 6
Universo poblacional de las Escuelas de Perfeccionamiento de tropa de la ciudad de Quito y Cede.

ORD.	DETALLE	CANTIDAD
1	Directivos de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa	40
2	Personal docente de las diferentes Escuelas Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito (ESCOME. E.I.E., ESEE., ECIM.)	258
3	Directivos del CEDE	06
4	Personal Administrativo y docente del CEDE	10
	TOTAL	314

Fuente: Departamento de Administración Académica del CEDE.

La población que constituye el motivo de la investigación es a 258 docentes que se encuentran en las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito, los mismos que al momento además del trabajo pedagógico cumplen otras funciones adicionales o a su vez se encuentran haciendo uso de las vacaciones anuales de acuerdo a su planificación.

Existen 40 autoridades de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, que de igual manera, además de su cargo cumplen con la función docente u otra comisión adicional y/o a su vez se encuentran haciendo uso de sus vacaciones anuales.

Tenemos un total de 16 personas entre autoridades y docentes del CEDE., incluido el personal de profesores civiles, que idéntica manera no se encuentran todos, debido a que tienen que cumplir con diferentes funciones y comisiones adicionales, para lo cual se tuvo que trasladar varios días hasta completar las entrevistas, todo este trabajo se pudo realizar previa coordinación y autorización del Director del CEDE., y autoridades de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa.

3.5. Determinación de la muestra

Se tomó la muestra al grupo mayoritario que se encontraba en ese momento en las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, con la finalidad de no utilizar toda la información, además de optimizar tiempo y recursos; al personal docente que se encontraban en calidad de estudiantes en el CEDE., autoridades y directivos del mismo, se realizó personalmente las encuestas y entrevistas, ya que la población fue menor y se podía obtener la información sin inconvenientes.

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + N e^2}$$

Simbología

$n = X$ (tamaño de la muestra)

$N =$ tamaño de la población

$Z =$ Nivel de confiabilidad al 95%

$P =$ Probabilidad de ocurrencia: $1 - 0,5 = 0,5$

$Q =$ Probabilidad de no ocurrencia: $1 - 0,5 = 0,5$

$e =$ Error del muestreo 0,05 (5%) error admisible.

Aplicando a los docentes se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) 258}{(1,96)^2 (0,5) (0,5) + 258 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{247,7832}{1,6054} = 154,3435 \text{ MUESTRA}$$

$n = 154$

Se aplicaron 154 encuestas a los docentes de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito, con la autorización proporcionada por Mensaje Militar desde el CEDE., además se realizó las coordinaciones respectivas con las autoridades de las Escuelas, tomando en cuenta los grados y el tiempo de permanencia, las entrevistas personalizadas se realizó a los Directivos y Jefes Departamentales según los formatos del (ANEXO “4”)

En la siguiente TABLA se resume la cantidad de fuentes de información con la respectiva técnica aplicada:

Tabla 1

Resumen de la cantidad de información con la técnica a aplicarse:

ORD.	DETALLE	CANTIDAD	
1	Directivos de las Escuelas	40	Entrevistas
2	Personal docente de las Escuelas	154	Encuestas
3	Directivos del CEDE.	06	Entrevistas
4	Personal Administrativo y docente del CEDE.	10	Entrevistas Encuestas Observación

Operacionalización de las variables

Cuadro 7
Operacionalización de las variables

Relación de la Metodología de enseñanza con el Desempeño Docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Independiente Metodología de enseñanza	Conjunto de métodos, técnicas, procedimientos y habilidades, que utiliza el docente para facilitar el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Métodos técnicas didácticas. ➤ Habilidades ➤ Procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planeamiento curricular. ➤ Empleo de métodos y estrategias didácticas. ➤ Desarrollo de habilidades por parte de los estudiantes. ➤ Diseño, selección y uso de medios y materiales didácticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta. ➤ Entrevista. ➤ Observación estructurada y participante.
Dependiente: Desempeño docente	Características prácticas de un docente de calidad, quien tiene el dominio del área, que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de la pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia, sólida, ética profesional, entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dominio de su especialidad. ➤ Conocimientos psicopedagógicos. ➤ Competencias. ➤ Planificación curricular. ➤ Orientación del trabajo académico. ➤ Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Producción de conocimientos. ➤ Investigaciones realizadas. ➤ Publicaciones científicas. ➤ Participación en eventos científicos. ➤ Grado de vinculación de superación recibida con la docencia. ➤ Evaluación del aprendizaje. ➤ Autoevaluación. 	

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de las encuestas dirigidas al personal docente de las Escuelas. METODOLOGÍA aplicada por el personal docente del CEDE.

1. La enseñanza impartida en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército fue:

TABLA 2

La enseñanza impartida en el CEDE.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Muy Satisfactoria	26	21,00
Poco satisfactoria	59	49,00
Nada satisfactoria	36	30,00
TOTAL	121	100

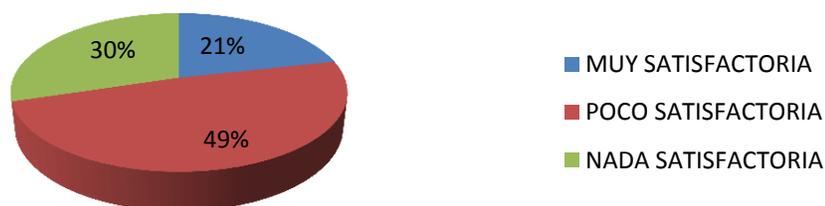


Figura 1: La enseñanza impartida en el CEDE.

Análisis

El 49,00%, del personal encuestado responde que la enseñanza impartida en el CEDE., fue poco satisfactoria, el 30,00% nada satisfactoria y el 21% que la enseñanza fue muy satisfactoria.

Interpretación

Los resultados obtenidos demuestran que hace falta mejorar la enseñanza aprendizaje que se imparte en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército para la formación de docentes.

2. ¿Se encuentra conforme con la metodología que utilizó el Docente para impartir su cátedra?

Tabla 3
Metodología utilizada por el docente.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Mucho	42	34,70
Poco	51	42,00
Nada	28	23,30
TOTAL	121	100

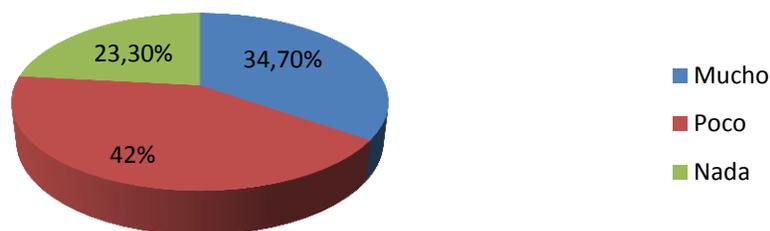


Figura 2: Metodología utilizada por el docente.

Análisis

El 42% del personal encuestado manifiesta que se encuentra poco conforme con la metodología utilizada por el docente, el 34,70% contesta que mucho y el 23,30% con nada.

Interpretación

Por lo tanto se deduce que se debe mejorar o cambiar la metodología que utilizan los señores docentes para la impartir los conocimientos con la finalidad que los mismos sean comprendidos y asimilados en forma satisfactoria.

3. ¿Cuándo usted no comprendió la clase, el Docente aplicó otras técnicas para hacerle comprender?

Tabla 4
Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Siempre	43	35,50
A veces	49	40,00
Nunca	29	24,50
TOTAL	121	100

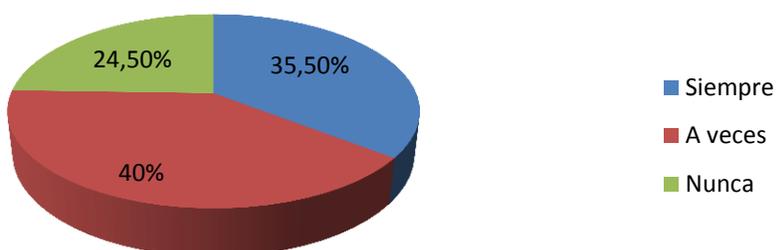


Figura 3: Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas.

Análisis

El 40%, de los encuestados manifiestan que a veces el docente aplicó otras técnicas para hacer comprender, frente a un 35,50% que siempre, y el 24,50% que nunca.

Interpretación

En consecuencia se deduce que el personal docente a veces aplica otras técnicas para hacer comprender los conocimientos, por lo tanto se debe capacitar a todo el personal, para tenga la capacidad de utilizar diferentes técnicas e instrumentos que le ayuden a impartir los conocimientos de mejor manera.

4. ¿Su Docente utilizó metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje?

Tabla 5
Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Siempre	39	32,20
A veces	53	43,80
Nunca	29	24,00
TOTAL	121	100

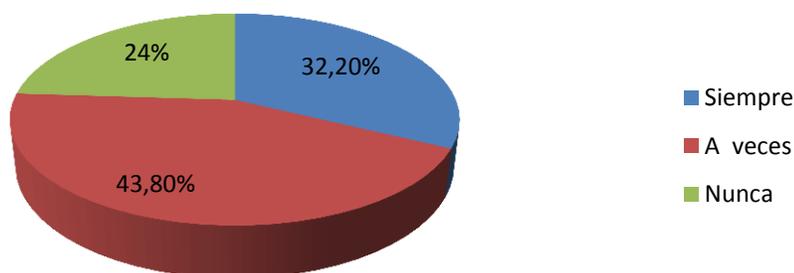


Figura 4: Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.

Análisis

Sobre la utilización de metodologías activas para la enseñanza - aprendizaje por parte del docente, el 43,80% manifiesta que a veces, el 32,20% contesta que siempre, y el 24% que nunca.

Interpretación

Los resultados demuestran que los docentes a veces aplican metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje, por lo tanto es importante que los mismos sean capacitados en estos conocimientos, para la mejor impartición de su cátedra.

5. ¿El sistema de enseñanza que recibió en el curso, le ayudó a obtener buenas calificaciones dentro del mismo?

Tabla 6
El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	76	62,80
No	45	37,20
TOTAL	121	100

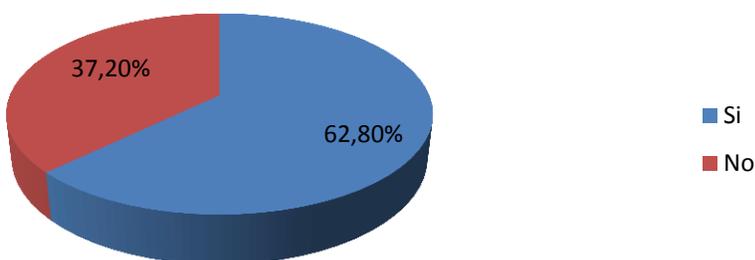


Figura 5: El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.

Análisis

En esta pregunta 62,80% el personal encuestado manifiesta que el sistema de enseñanza aplicado si le ayudo a obtener buenas calificaciones, mientras que el 37,20% que no.

Interpretación

Se deduce que el sistema de enseñanza ayudó a mejorar las calificaciones de los estudiantes en el curso recibido.

6. ¿Cree que si su profesor cambia de metodología, recibiría de mejor manera los conocimientos?

Tabla 7
Si cambia de metodología el maestro recibiría mejor los conocimientos.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	72	59,50
No	49	40,50
TOTAL	121	100

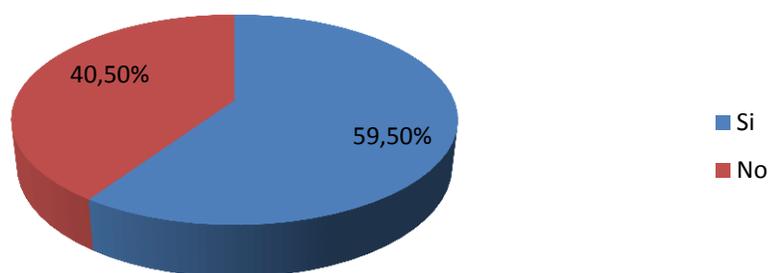


Figura 6: Si cambia de metodología el maestro recibiría mejor los conocimientos

Análisis

El 59,50% de la población encuestada manifiesta que es necesario un cambio de metodología para recibir mejor los conocimientos y el 40,50% que no es necesario.

Interpretación

Por lo tanto se deduce que de acuerdo a los datos obtenidos los estudiantes sienten la necesidad de un cambio en la metodología, ya que esto ayudará a mejorar su desempeño académico.

7. ¿Cree Ud. que la evaluación aplicada por sus Docentes fue justa?

Tabla 8
La evaluación aplicada fue justa.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	72	59,50
No	49	40,50
TOTAL	121	100

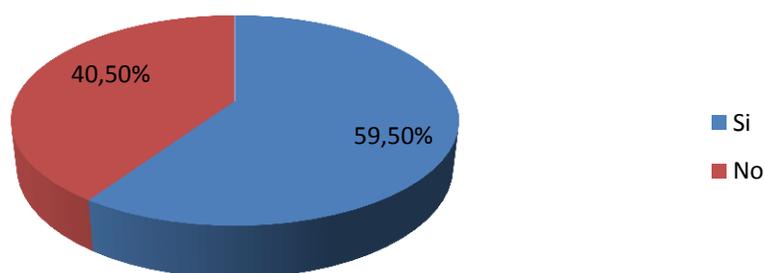


Figura 7: La evaluación aplicada fue justa.

Análisis

El 59,50% del personal encuestado manifiesta que la evaluación aplicada por el personal docente sí fue justa y el 40,50% que no.

Interpretación

Los resultados demuestran que la evaluación aplicada por el personal docente sí fue justa y se debe mantener de la misma manera.

8. ¿Qué recomendaría al personal Docente del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, tome en cuenta para mejorar el sistema educativo?

Tabla 9
Recomendaciones para mejorar el sistema educativo.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Nuevas Tecnologías	73	60,30
Actualice conocimientos	10	8,30
Llame a más cursos	17	14,00
Demuestre con el ejemplo	11	9,20
Otros	10	8,20
TOTAL	121	100

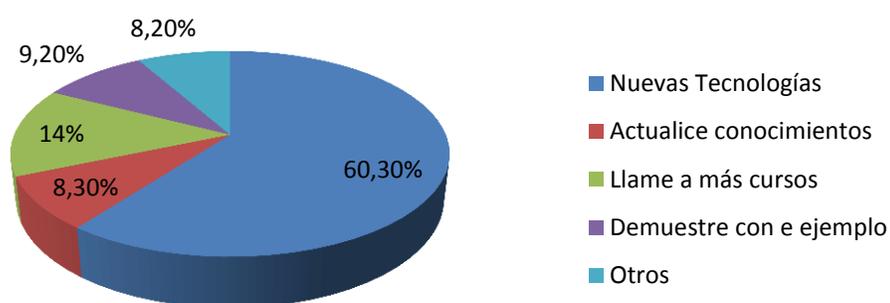


Figura 8: Recomendaciones para mejorar el sistema educativo

Análisis

En cuanto a las recomendaciones para los señores docentes para mejorar el sistema educativo, el 60,30% manifiesta que deben aplicar nuevas tecnologías, el 14% llame a más cursos, el 9,20% que demuestren con el ejemplo, el 8,30% que actualicen los conocimientos, y el 8,20% en otros temas.

Interpretación

Se deduce que los estudiantes necesitan la implementación de nuevas tecnologías para mejorar el sistema educativo de la Institución.

NIVEL DE SATISFACCIÓN DOCENTES UNIDADES

1. ¿Cuál fue su actitud al saber que ha sido designado con el pase, como un Docente de las Escuelas de Tropa sin tener el curso de Pedagogía?

Tabla 10
Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Positiva	74	61,10
Negativa	47	38,90
TOTAL	121	100

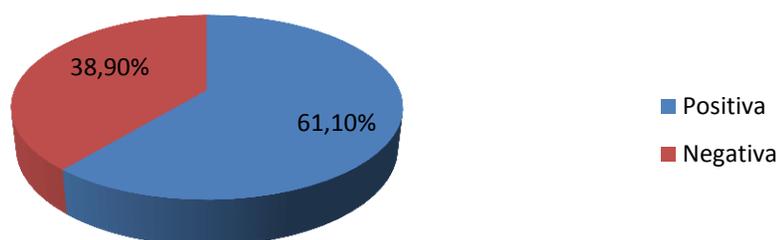


Figura 9: Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía

Análisis

El 61,10% de la población encuestada manifiesta que la actitud fue positiva al saber que fueron designados como docentes de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa sin tener el curso de Pedagogía y el 38,90% en forma negativa.

Interpretación

Los resultados demuestran que el personal designado estaba de acuerdo que había sido designado con el pase, para cumplir las funciones docentes en las diferentes Escuelas Perfeccionamiento sin tener la debida capacitación.

2. ¿En qué temas le gustaría haber sido capacitado antes de ser designado como Docente de las diferentes Escuelas de Tropa?

Tabla 11
Capacitación antes de ser designado como docente de las Escuelas

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Práctica Docente	15	12,30
Evaluación	16	13,20
Software educativo	11	9,20
Técnicas de estudio	13	10,70
Otros	66	54,60
TOTAL	121	100

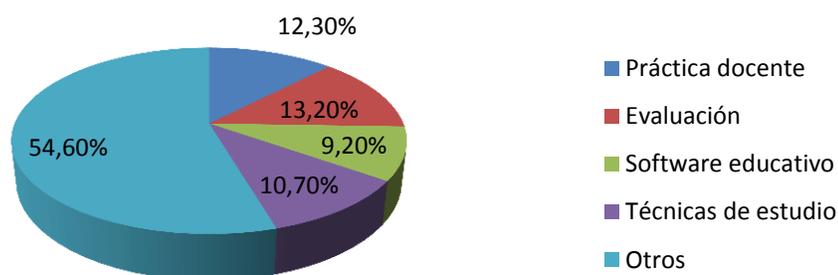


Figura 10: Capacitación antes de ser designado como docente de las Escuelas

Análisis

Referente a los temas de capacitación, el 54,60% seleccionan en otros, el 13,20% en Evaluación, el 13,20% en Práctica docente, el 10,70% en Técnicas de Estudio y el 9,20% en Software Educativo.

Interpretación

De los resultados se infiere que existen varios temas que merecen ser tomados en cuenta para la capacitación docente antes ingresar con el pase a las Escuelas, a parte de los temas designados, otros como (Didáctica, Pedagogía, como pararse frente a los estudiantes, Investigación entre otros) de acuerdo a los criterios adjuntos en el casillero otros.

3. ¿Usted ha recibido el curso de Pedagogía que dicta el CEDE?

Tabla 12
Recibió el curso de Pedagogía dictado en el CEDE.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	50	41,30
No	71	58,70
TOTAL	121	100

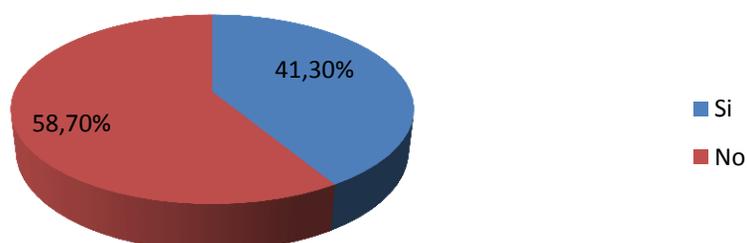


Figura 11: Recibió el curso de Pedagogía dictado en el CEDE.

Análisis

El 58,70% de los docentes encuestados manifiesta que no ha recibido el curso de Pedagogía dictado por el CEDE., frente al 41,30% que contesta que sí.

Interpretación

Se deduce que hace falta capacitar al personal docente de los Institutos, ya que en la designación de pases solo han enviado militares sin tomar en cuenta si han recibido alguna capacitación pedagógica o su vez, por las vacantes pasan a cumplir otra función que no es la didáctica.

4. ¿Cree Ud. que con los conocimientos recibidos en el curso de Pedagogía, un Docente está en condiciones de cumplir con efectividad, todas las funciones académicas?

Tabla 13
El docente capacitado en Pedagogía cumple con efectividad las funciones.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	45	37,10
Medianamente	41	33,00
No	35	29,90
TOTAL	121	100

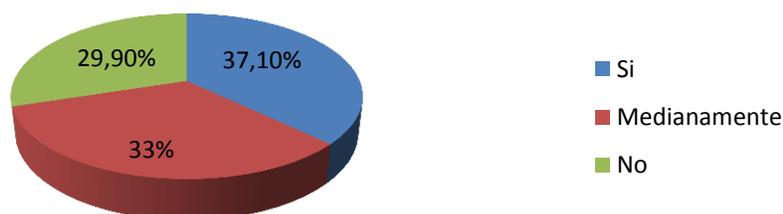


Figura 12: El docente capacitado en Pedagogía cumple con efectividad las funciones.

Análisis

Alrededor del 37,10% manifiesta que con los conocimientos recibidos en el curso un docente si cumple a cabalidad con sus funciones, mientras que el 33% selecciona medianamente y el 29,90% que no.

Interpretación

Los datos demuestran que los docentes una vez que han recibido el curso de Pedagogía pueden cumplir a cabalidad con las funciones académicas en la Institución, por lo tanto es necesario que a todo el personal se capacite con este curso para que todos estén en condiciones de cumplir con esa actividad.

5. ¿Cómo calificaría Ud. el nivel de desempeño Docente, una vez recibida la capacitación?

Tabla 14
Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Excelente	24	19,80
Muy Bueno	52	42,70
Bueno	27	22,30
Regular	18	15,20
Deficiente	0	0,00
TOTAL	121	100

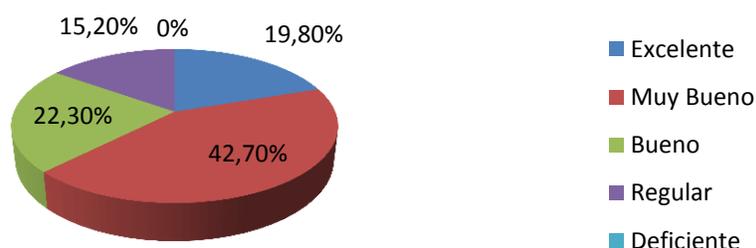


Figura 13: Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.

Análisis

En relación a esta pregunta el 42,70% manifiesta que una vez recibida la capacitación el desempeño es muy bueno, el 22,30% manifiesta que bueno, el 19,80% manifiesta que es excelente y el 15,20% regular.

Interpretación

Se infiere que el desempeño de los docentes es muy bueno luego de recibir esta capacitación, por lo tanto se debe brindar la capacitación en Pedagogía a todo el personal que aún no ha tenido la oportunidad de realizar.

6. ¿Cree Ud. que el tiempo designado para el desarrollo del curso de Pedagogía fue el suficiente?

Tabla 15
El tiempo designado para el curso fue el suficiente.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	46	38,00
No	75	62,00
TOTAL	121	100

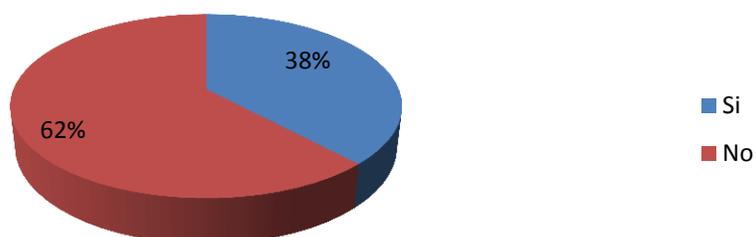


Figura 14: El tiempo designado para el curso fue el suficiente.

Análisis

En lo que se refiere a esta pregunta el 62% del personal encuestado manifiesta que el tiempo designado para el curso no es el suficiente frente el 38% que contesta que sí.

Interpretación

Los datos demuestran que es necesario implementar más tiempo para el desarrollo de los cursos de Pedagogía, para tratar con mayor profundidad temas importantes que influyen en la parte educativa.

7. ¿Qué temas cree Ud. que debería agregarse al curso Pedagogía, con la finalidad de que un Docente Militar, pueda cumplir con efectividad las funciones académicas sin ningún inconveniente?

Tabla 16
Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Nuevas Tecnologías	73	60,30
Redacción militar	10	8,20
Motivación en el aula	17	14,00
Psicología	11	9,00
Otros	10	8,50
TOTAL	121	100

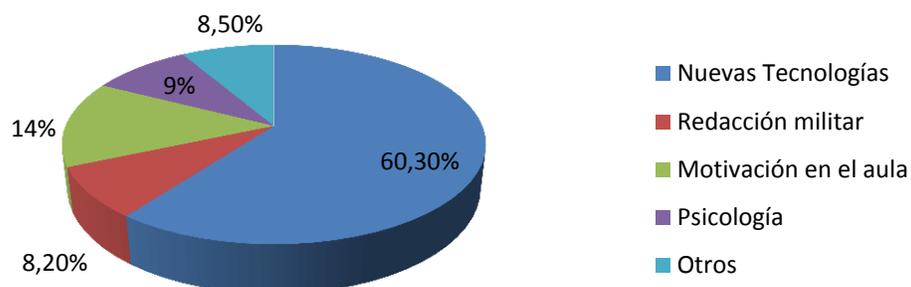


Figura 15: Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.

Análisis

En cuanto a los temas que se debería agregar al curso de Pedagogía, el 60,30% manifiesta que Nuevas Tecnologías, el 14% Motivación en el Aula, el 9% Psicología, el 8,20% Redacción Militar, y el 8,50% otros temas no especificados.

Interpretación

Se deduce que los temas que deben ser agregados al curso de Pedagogía para que un docente cumpla con efectividad sus funciones, son las Nuevas Tecnologías para obtener mejores resultados en el cumplimiento de las actividades académicas.

8. ¿Qué recomendaría Ud. al Escalón Superior tome en cuenta, para la designación futura del personal Militar que viene en calidad de Docente a las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

Tabla 17
Recomendaciones para la designación del personal docente

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Curso de Pedagogía	28	23,10
Primeras antigüedades	07	5,80
No tenga Sanciones	12	9,90
Título de Tercer Nivel	19	15,70
Otros	55	45,50
TOTAL	121	100

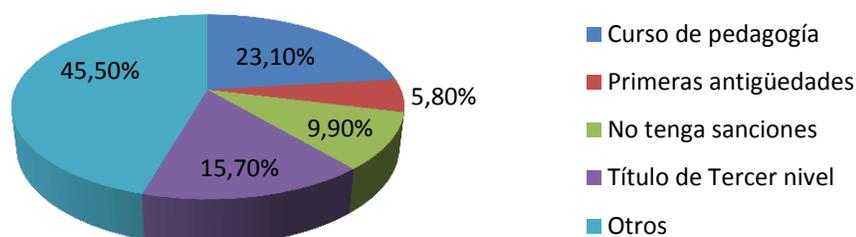


Figura 16: Recomendaciones para la designación del personal docente

Análisis

Referente a las recomendaciones al Escalón Superior, para la designación futura del personal Militar que viene en calidad de docente, el 45% selecciona otros aspectos, el 23,10% manifiesta el curso de Pedagogía, el 15,70% título de Tercer Nivel, el 9,90% que no tenga sanciones, y el 5,80% las primeras antigüedades.

Interpretación

Los resultados demuestran que existen otras recomendaciones que deben ser tomadas en cuenta como la hoja de vida y se prepare académicamente al personal antes de enviar con el pase según los criterios del casillero otros.

4.2. Análisis de las encuestas dirigidas al personal docente de las Escuelas que se encontraba en calidad de alumnos en el CEDE.

METODOLOGÍA aplicada por el personal del CEDE.

1. La enseñanza impartida en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército fue:

Tabla 18
La enseñanza impartida en el CEDE.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Muy satisfactoria	25	76,00
Poco satisfactoria	8	24,00
Nada satisfactoria	0	0,00
TOTAL	33	100

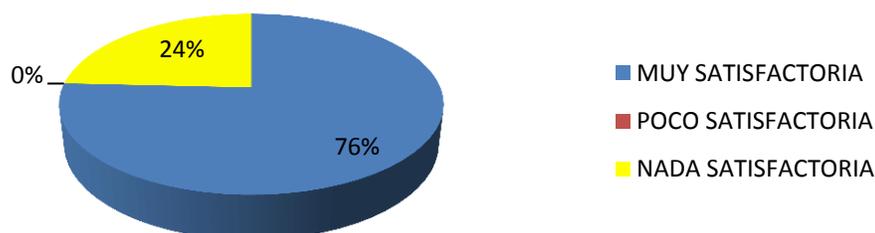


Figura 17: La enseñanza impartida en el CEDE.

Análisis

Sobre la enseñanza impartida en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, el 78,80% manifiesta que fue muy satisfactoria y el 21,20% poco satisfactoria.

Interpretación

De los resultados se deduce que los estudiantes quedaron muy satisfechos con la enseñanza impartida en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

2. ¿Se encuentra conforme con la metodología que utilizó el Docente para impartir su cátedra?

Tabla 19
Metodología utilizada por el docente.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Mucho	26	78,80
Poco	6	18,10
Nada	1	3,10
TOTAL	33	100

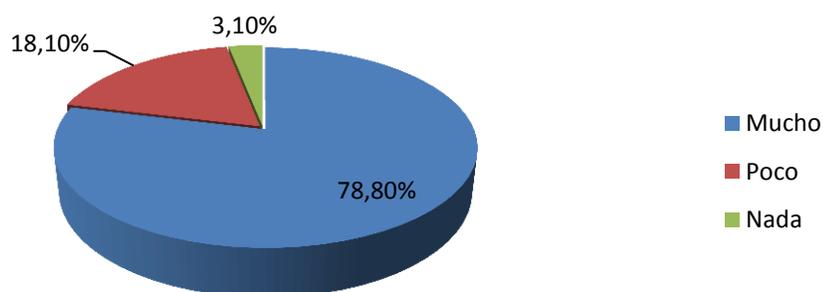


Figura 18: Metodología utilizada por el docente.

Análisis

Con respecto a que si están conformes con la metodología utilizada por los docentes para impartir su cátedra, el 78,80% contesta con mucho, el 18,10% poco y el 3,10% con nada.

Interpretación

Se deduce que existe conformidad en los estudiantes con respecto a la metodología que utilizan los señores docentes para impartir su cátedra.

3. ¿Cuándo usted no comprendió la clase, el Docente aplicó otras técnicas para hacerle comprender?

Tabla 20
Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Siempre	28	84,00
A veces	05	16,00
Nunca	00	0,00
TOTAL	33	100

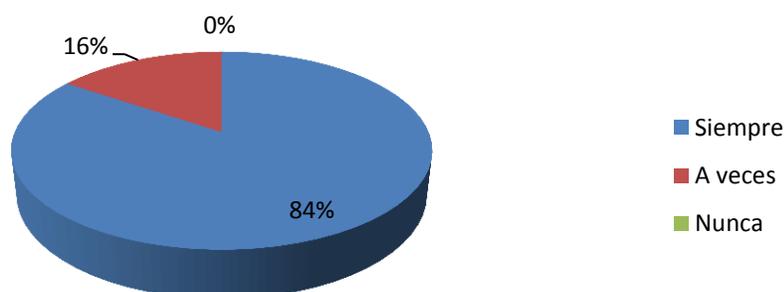


Figura 19: Cuándo usted no comprendió, el docente aplicó otras técnicas.

Análisis

El 84,00% de la población encuestada manifiesta que siempre los docentes aplicaron otras técnicas para hacer comprender las clases, y el 16,00% que a veces.

Interpretación

Se puede notar claramente que los señores docentes utilizan otras técnicas cuando los estudiantes tienen dificultad para comprender.

4. ¿Su Docente utilizó metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje?

Tabla 21
Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Siempre	32	96,90
A veces	1	3,10
Nunca	0	0,00
TOTAL	33	100

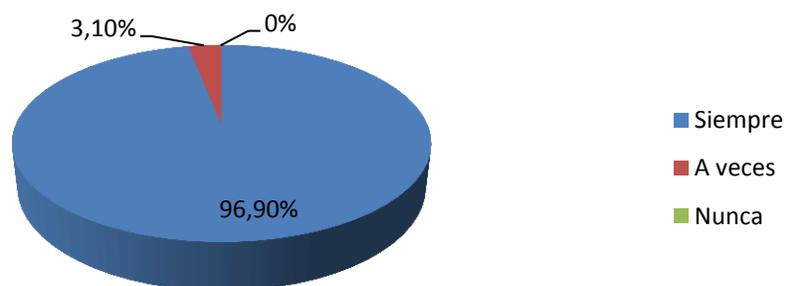


Figura 20: Metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje.

Análisis

Sobre si los docentes utilizan metodologías activas para la enseñanza-aprendizaje, el 96,90% contesta siempre y el 3,10% que a veces.

Interpretación

Infiere que los señores docentes siempre utilizan metodologías activas que les permite alcanzar una mejor comprensión de los conocimientos por parte de sus estudiantes.

5. ¿El sistema de enseñanza que recibió en el curso, le ayudó a obtener buenas calificaciones dentro del mismo?

Tabla 22
El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	31	94,00
No	2	6,00
TOTAL	33	100

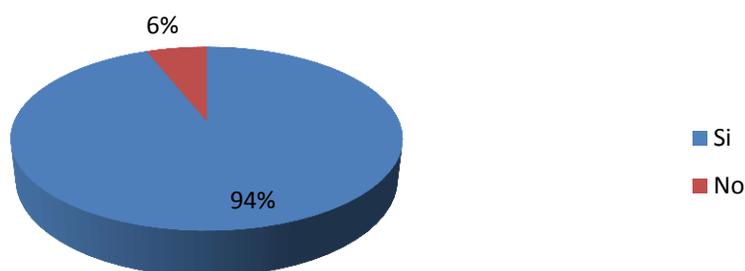


Figura 21: El sistema de enseñanza ayudó a obtener buenas calificaciones.

Análisis

El 94% de la población encuestada manifiesta que la enseñanza recibida en el curso le ayudó a obtener buenas calificaciones, y el 6% que no.

Interpretación

Los resultados demuestran que los conocimientos estaban claramente impartidos, por ende ayudo a mejorar las calificaciones y de esta manera fomento el superarse en su vida profesional.

6. ¿Cree que si su profesor cambia de metodología, recibiría de mejor manera los conocimientos?

Tabla 23
Si cambia de metodología el maestro recibiría mejores conocimientos.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	24	72,70
No	9	27,30
TOTAL	33	100

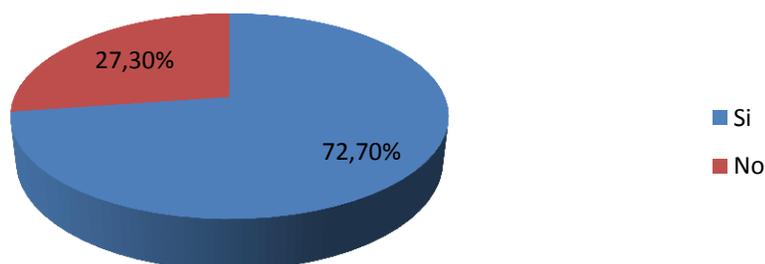


Figura 22: Si cambia de metodología el maestro recibiría mejores conocimientos.

Análisis

Referente a que si el docente cambia de metodología ayudaría a recibir mejor los conocimientos el 72,70% contesta que sí y el 27,30% que no.

Interpretación

Se deduce que los estudiantes están conscientes de que si los docentes que al momento están impartiendo los conocimientos cambian de metodología de enseñanza, ellos recibirían de mejor manera los conocimientos, lo que infiere que existen falencias en el proceso educativo.

7. ¿Cree Ud. que la evaluación aplicada por sus Docentes fue justa?

Tabla 24
La evaluación aplicada fue justa.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	21	63,60
No	12	36,40
TOTAL	33	100

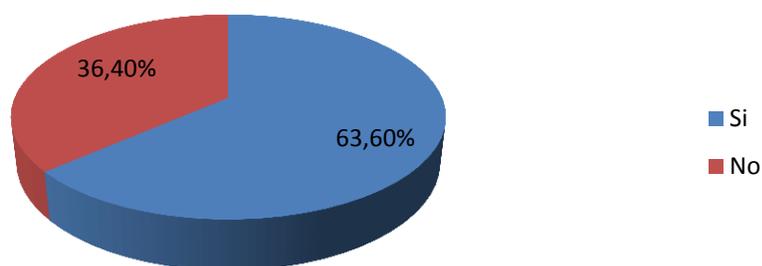


Figura 23: La evaluación aplicada fue justa

Análisis

El 63,60% de la población encuestada manifiesta que la evaluación aplicada por los docentes si fue justa y el 36,40% que no.

Interpretación

Esto infiere que las evaluaciones aplicadas por el personal docente a los estudiantes fueron justas y se debe seguir manteniendo de esta forma.

8. ¿Qué recomendaría al personal Docente del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, tome en cuenta para mejorar el sistema educativo?

Tabla 25
Recomendaciones para mejorar el sistema educativo

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Nuevas tecnologías	3	09,00
Actualice conocimientos	4	12,20
Llame a más cursos	5	15,10
Demuestre con el ejemplo	1	03,00
Otros	20	60,70
TOTAL	33	100

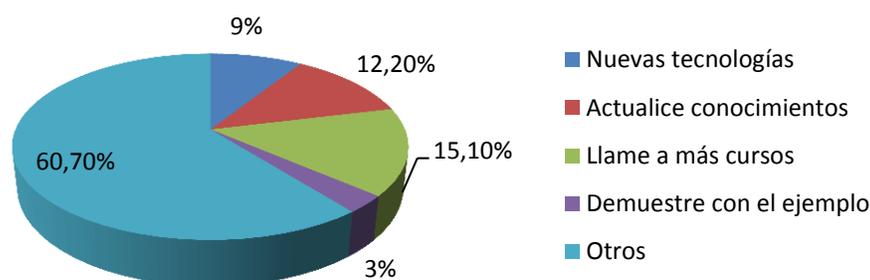


Figura 24: Recomendaciones para mejorar el sistema educativo.

Análisis

En cuanto a recomendaciones para mejorar el sistema educativo el 60,70% selecciona en otros, el 15,10% en llamar a más cursos, el 12,20% actualización de conocimientos, el 9% en nuevas tecnologías y el 3% demuestre con el ejemplo.

Interpretación

Los resultados infieren que los estudiantes seleccionan el casillero otros a parte de las colocadas y recomiendan que: (se amplíe el tiempo del curso, no se aplique todo el tiempo el proyector y diapositivas, se califique de manera justa con los mismos parámetros a todos los estudiantes y se tramite la creación del magisterio militar).

NIVEL DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTES DEL CEDE.

1. ¿Cuál fue su actitud al saber que ha sido designado con el pase, como un Docente de las Escuelas de Tropa sin tener el curso de Pedagogía?

Tabla 26

Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Positiva	18	55,00
Negativa	15	45,00
TOTAL	33	100

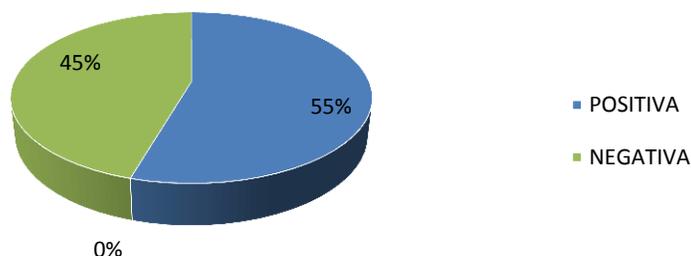


Figura 25: Actitud al saber que ha sido dado el pase, sin tener el curso de Pedagogía.

Análisis

El 55,00% del personal encuestado manifiesta que la actitud fue positiva al saber que fueron designados como docentes de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, sin tener el curso de Pedagogía y el 45% en forma negativa.

Interpretación

Los resultados demuestran que el personal designado estaba de acuerdo cuando había sido designado con el pase, para cumplir con la función docente en las diferentes Escuelas Perfeccionamiento de Tropa sin tener la debida preparación académica como en este caso el curso de Pedagogía.

2. ¿En qué temas le gustaría haber sido capacitado antes de ser designado como Docente de las diferentes Escuelas de Tropa?

Tabla 27
Capacitación antes de ser docente de las Escuelas

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Práctica Docente	5	15,00
Evaluación	3	09,00
Software educativo	4	12,00
Técnicas de estudio	0	00,00
Otros	21	64,00
TOTAL	33	100

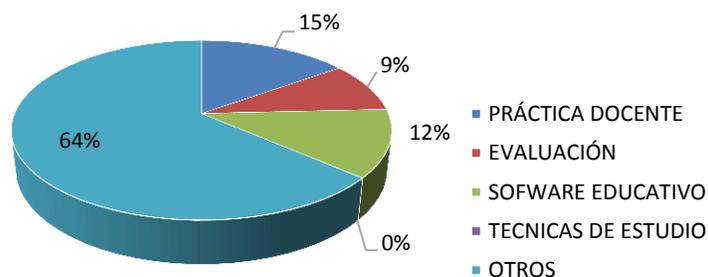


Figura 26: Capacitación antes de ser docente de las Escuelas

Análisis

Referente a recibir temas de capacitación, el 64,00% seleccionan en otros aparte de los expuestos, el 15,00% en Práctica Docente, el 12,00% en Software Educativo y el 09,00% en Evaluación.

Interpretación

Esto infiere que los temas que deben ser tomados en cuenta para una capacitación antes de salir con el pase de acuerdo a la recomendación en otros son: (Didáctica, Pedagogía, como pararse frente a los estudiantes, Investigación)

3. ¿Usted ha recibido el curso de Pedagogía que dicta el CEDE?

Tabla 28
Recibió el curso de Pedagogía que se dicta en el CEDE.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	24	73,00
No	09	27,00
TOTAL	33	100

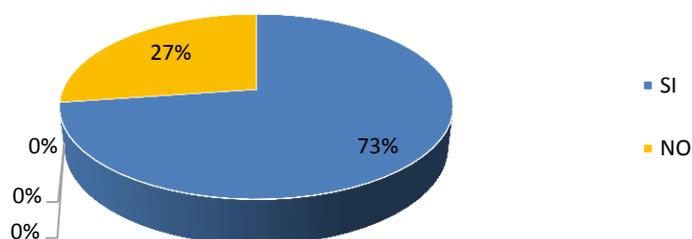


Figura 27: Recibió el curso de Pedagogía que se dicta en el CEDE.

Análisis

En esta pregunta el 73,00% de la población encuestada manifiesta que ya ha recibido la capacitación del curso de Pedagogía dictado por el CEDE., frente al 27,00% que contesta que no.

Interpretación

Se deduce que el personal que está recibiendo el curso de Pedagogía, antes ya ha recibido la misma capacitación, para lo cual los Institutos deben dar prioridad a otro personal que no posee esta capacitación y se encuentran cumpliendo funciones docentes.

4. ¿Cree Ud. que con los conocimientos recibidos en el curso de Pedagogía, un Docente está en condiciones de cumplir con efectividad, todas las funciones académicas?

Tabla 29
El docente capacitado en pedagogía cumple con efectividad las funciones.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	26	79,00
Medianamente	00	00,00
No	07	21,00
TOTAL	33	100

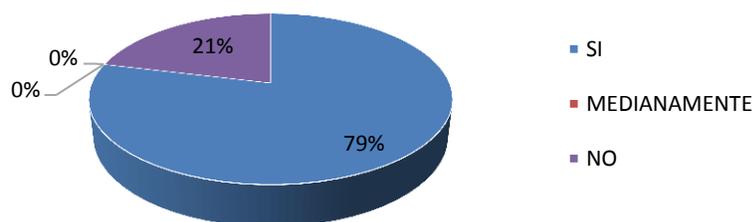


Figura 28: El docente capacitado en pedagogía cumple con efectividad las funciones.

Análisis

Se puede observar que el 79,00% de los encuestados manifiestan que con los conocimientos recibidos en el curso están en condiciones de cumplir a cabalidad con las funciones docentes, frente al 21,00% que selecciona que no.

Interpretación

Los datos demuestran que luego de recibir esta capacitación los señores docentes están en condiciones de cumplir a cabalidad con todas las funciones inherentes a educación en las diferentes Escuelas de Tropa.

5. ¿Cómo calificaría Ud. el nivel de desempeño Docente, una vez recibida la capacitación?

Tabla 30
Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Excelente	16	48,00
Muy Bueno	17	52,00
Bueno	00	00,00
Regular	00	00,00
Deficiente	00	00,00
TOTAL	33	100

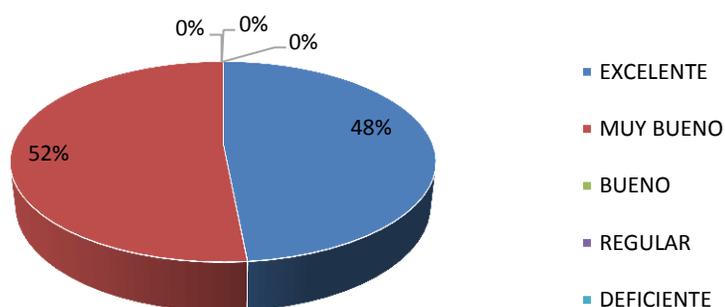


Figura 29: Nivel de desempeño una vez recibida la capacitación.

Análisis

El 52,00% de la población encuestada manifiesta que el desempeño docente luego de la capacitación es muy bueno, frente al 48,00% que selecciona que es excelente.

Interpretación

Los resultados demuestran que el desempeño de los señores docentes es muy bueno luego de recibir la capacitación en Pedagogía.

6. ¿Cree Ud. que el tiempo designado para el desarrollo del curso de Pedagogía fue el suficiente?

Tabla 31
El tiempo designado para el curso fue el suficiente.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	13	39,00
No	20	61,00
TOTAL	33	100

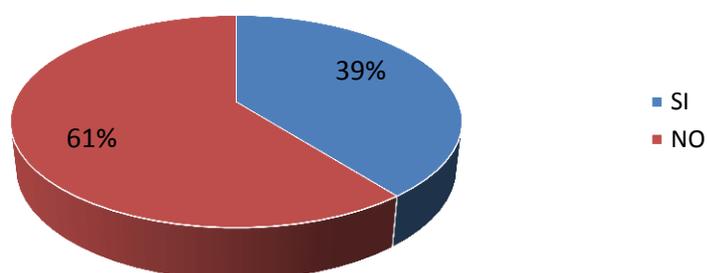


Figura 30: El tiempo designado para el curso fue el suficiente.

Análisis

En lo que se refiere a esta pregunta el 61% del personal encuestado manifiesta que el tiempo designado para que sea dictado este curso no es suficiente, frente al 39% que selecciona que sí.

Interpretación

Los datos demuestran que es necesario incrementar más tiempo para el desarrollo de las asignaturas del curso debido a que el mismo no permite tratar con mayor profundidad los temas más importantes que infieren en la parte educativa.

7. ¿Qué temas cree Ud. que se debería agregar al curso Pedagogía, con la finalidad de que un Docente Militar, pueda cumplir con efectividad las funciones académicas sin ningún inconveniente?

Tabla 32
Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Nuevas Tecnologías	4,00	12,00
Redacción militar	1,00	03,00
Motivación en el aula	2,00	06,00
Psicología	3,00	09,00
Otros	23,00	70,00
TOTAL	33	100

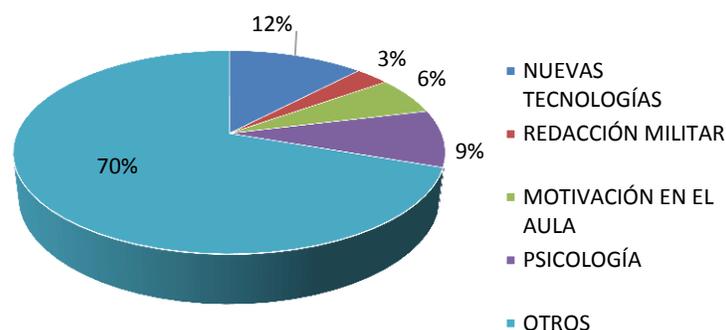


Figura 31: Temas que se deberían agregar al curso Pedagogía.

Análisis

El 70,00% de los docentes manifiestan que se deberían agregar otros temas aparte de los planteados en los cursos de Pedagogía, el 12% Nuevas Tecnologías, el 9% Psicología, el 6,00% Motivación en el Aula, y el 3,00% Redacción Militar.

Interpretación

Se deduce que existe la necesidad de que se agreguen temas nuevos aparte de los expuestos como: (Práctica Docente, como parar frente a los estudiantes, educación para adultos) de acuerdo al criterio en el casillero otros.

8. ¿Qué recomendaría Ud. al Escalón Superior tome en cuenta, para la designación futura del personal Militar que viene en calidad de Docente a las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

Tabla 33
Recomendaciones para la designación del personal docente

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Curso de Pedagogía	08	24,00
Primeras antigüedades	01	03,00
No tenga Sanciones	05	15,00
Título de Tercer Nivel	02	06,00
Otros	17	52,00
TOTAL	33	100

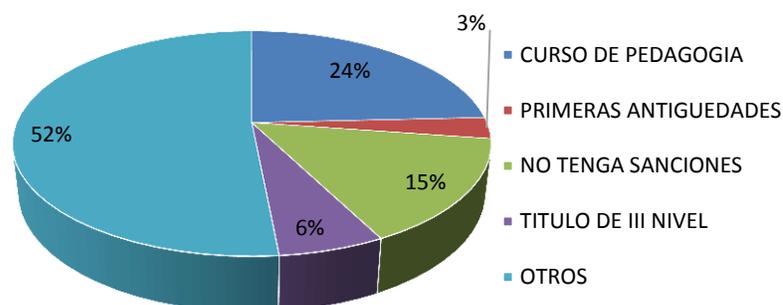


Figura 32: Recomendaciones para la designación del personal docente

Análisis

Referente a las recomendaciones para la designación futura del personal que viene en calidad de docente, el 52% selecciona otros aspectos, el 24,00% contesta el curso de Pedagogía, el 15,00% que no tenga sanciones, el 6,00% que posea título de Tercer Nivel, y el 3,00% se designen a las primeras antigüedades.

Interpretación

Los resultados demuestran que existen otras recomendaciones a parte de las indicadas y que deben ser tomadas en cuenta como: (la hoja de vida, y se prepare académicamente al personal que va a ser designado como docente).

4.3. Encuesta dirigida al personal docente del CEDE.

1. ¿Cuál es el desempeño del personal militar que no ha recibido el curso de Pedagogía y se encuentra cumpliendo las funciones Docentes en las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

Tabla 34
Desempeño del personal que no ha recibido la capacitación en Pedagogía

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Alto	0	00,00
Mediano	1	16,60
Bajo	5	83,40
TOTAL	6	100

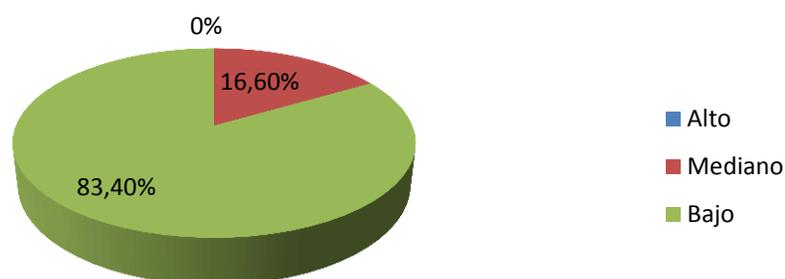


Figura 33: Desempeño del personal que no ha recibido la capacitación en Pedagogía

Análisis

El 83,40% de la población encuestada manifiesta que el nivel de desempeño del personal que se encuentra cumpliendo las funciones docentes en las Escuelas es bajo y el 16,60 % manifiesta que es mediano.

Interpretación

Los resultados demuestran que el personal docente del CEDE., no está de acuerdo que el personal militar cumpla las funciones de pedagógicas sin antes haber recibido el curso de Pedagogía, porque tienen que capacitarse antes de asumir esa responsabilidad.

2. ¿Cuál es la falencia que presenta los estudiantes en el desarrollo del curso de Pedagogía?

Tabla 35
Falencia presentada por los estudiantes en el curso

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Aplicación de Tics	2	33,30
Falta de concentración	0	00,00
Desenvolvimiento	0	00,00
Desinterés	1	16,60
Otros	3	50,10
TOTAL	6	100

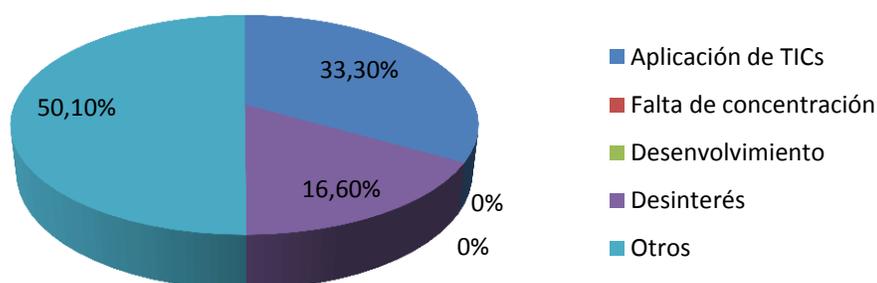


Figura 34: Falencia presentada por los estudiantes en el curso

Análisis

En cuanto a la falencia que presenta los estudiantes en el desarrollo del curso de Pedagogía, el 50,10% manifiesta en otros temas no específicos, el 33,30% manifiesta en la aplicación de las Tics, y el 16,60% muestran desinterés.

Interpretación

Se puede notar claramente que se debe realizar una mejor selección del personal para enviar al curso de pedagogía con la finalidad de que las Escuelas en el futuro cuenten con docentes capacitados en todo ámbito.

3. ¿Cree Ud. que finalizando el curso de Pedagogía con éxito, el Docente Militar está en condiciones de cumplir con esta función de manera eficiente?

Tabla 36

Finalizando el curso el docente está en condiciones de cumplir con esta función.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	4	66,60
No	2	33,40
TOTAL	6	100

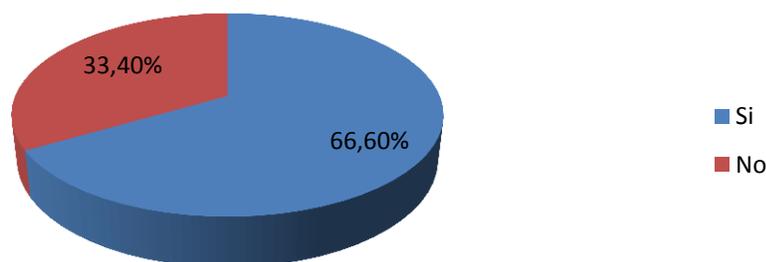


Figura 35: Finalizando el curso el docente está en condiciones de cumplir con esta función.

Análisis

Se puede observar que el 66,60% de la población encuestada manifiesta que finalizando el curso de Pedagogía con éxito, el docente Militar si está en condiciones de cumplir con esta función de manera eficiente, y el 33,40% no

Interpretación

Se infiere que una vez recibida la capacitación en Pedagogía los docentes están listos para cumplir con efectividad la función pedagógica en las diferentes Escuelas.

4. ¿Cuál es el nivel de satisfacción del curso de Pedagogía por parte de los estudiantes?

Tabla 37
Nivel de satisfacción del curso por parte de los estudiantes

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Alta satisfacción	2	33,00
Mediana satisfacción	4	67,00
Baja satisfacción	0	00,00
TOTAL	6	100

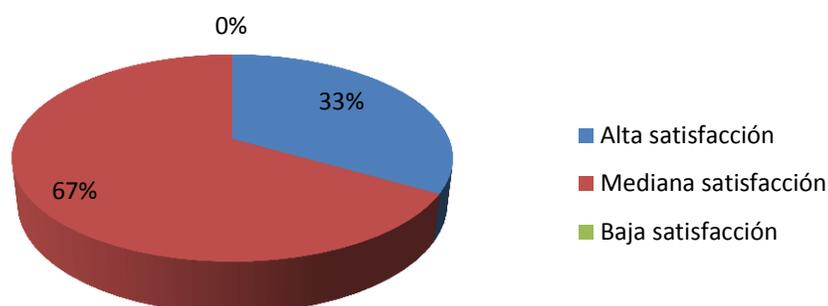


Figura 36: Nivel de satisfacción del curso por parte de los estudiantes

Análisis

En cuanto al nivel de satisfacción del curso de Pedagogía por parte de los estudiantes, el 67,00% señala que tiene una mediana satisfacción y el 33,00% seleccionan alta satisfacción.

Interpretación

Los datos permiten deducir que existe una mediana satisfacción en los estudiantes en cuanto al nivel alcanzado en el cursos de Pedagogía, desconociendo cual será la interrogante que hace presentar la falencia.

5. El nivel de desempeño del personal Docente que ya ha recibido la capacitación de Pedagogía en la Unidades Educativas es:

Tabla 38
Nivel de desempeño del personal que tiene la capacitación

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Excelente	1	16,60
Muy Bueno	3	50,00
Bueno	2	33,40
Malo	0	00,00
Deficiente	0	00,00
TOTAL	6	100

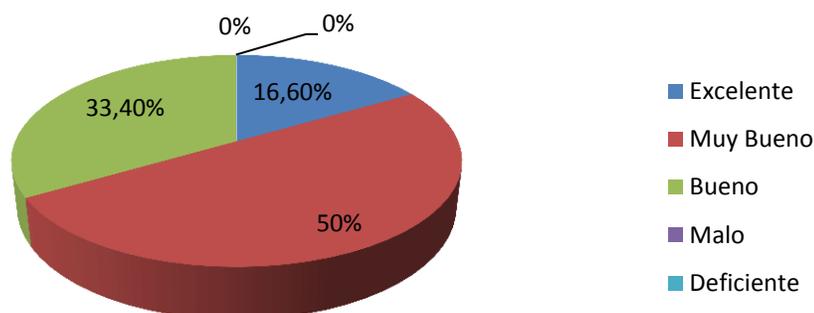


Figura 37: Nivel de desempeño del personal que tiene la capacitación

Análisis

Se puede observar que el 50% manifiesta que el nivel de desempeño del personal docente es muy bueno una vez recibida la capacitación en Pedagogía, el 33,40% bueno y el 16,60% manifiesta excelente.

Interpretación

Se puede notar claramente que el docente que ya ha sido capacitado en Pedagogía el nivel de desempeño en los Institutos es muy bueno el cual beneficia a toda la comunidad educativa en especial a los estudiantes.

6. ¿Cree Ud. que el tiempo designado para dictar el curso de Pedagogía es el suficiente?

Tabla 39
El tiempo designado para el curso de Pedagogía es suficiente

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si	0	00,00
No	6	100,00
TOTAL	6	100

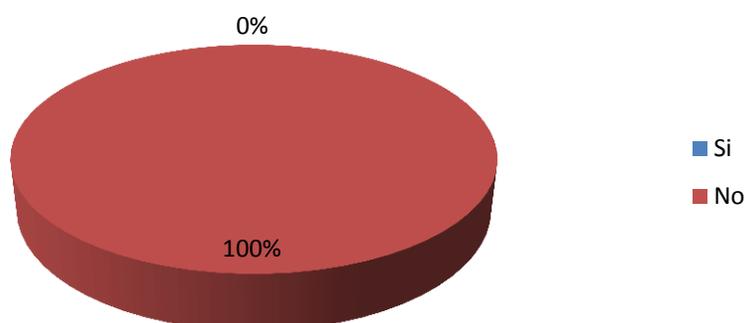


Figura 38: El tiempo designado para el curso de Pedagogía es suficiente

Análisis

El 100% del personal encuestado responde que no es suficiente el tiempo designado para dictar el curso de Pedagogía.

Interpretación

Según los resultados se puede manifestar que el tiempo designado para dictar el curso de Pedagogía no es el suficiente para cumplir con los objetivos que se persigue, tanto para docentes como para los estudiantes.

7. ¿Qué asignatura o temas se debería agregar al curso Pedagogía, con la finalidad de que un Docente Militar, pueda cumplir con las funciones académicas sin ningún inconveniente?

Tabla 40
Qué asignaturas se deberían agregar al curso Pedagogía

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Práctica Docente	3	50,00
Evaluación	0	00,00
Software educativo	0	00,00
Técnicas de estudio	1	16,60
Otros	2	33,40
TOTAL	6	100

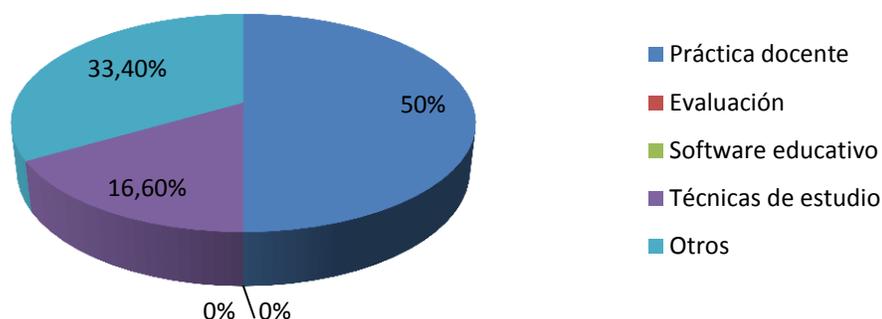


Figura 39: Qué asignaturas se deberían agregar al curso Pedagogía

Análisis

Con respecto a las asignaturas que se deberían agregar al curso Pedagogía, y un profesor pueda cumplir con las funciones académicas sin ningún inconveniente, el 50% manifiesta que se debe agregar Práctica Docente, el 33,40% otros temas no específicos y el 16,60% Técnicas de Estudio.

Interpretación

Se deduce que existe interés para que el personal sea capacitado en la asignatura de Práctica Docente, así como también en otros temas no especificados.

8. ¿Cómo calificaría el rendimiento de los estudiantes al finalizar el curso de Pedagogía?

Tabla 41
El rendimiento de los estudiantes al finalizar el curso de Pedagogía

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Sobresaliente	3	50,00
Muy Bueno	2	33,40
Bueno	1	16,60
Regular	0	00,00
TOTAL	6	100

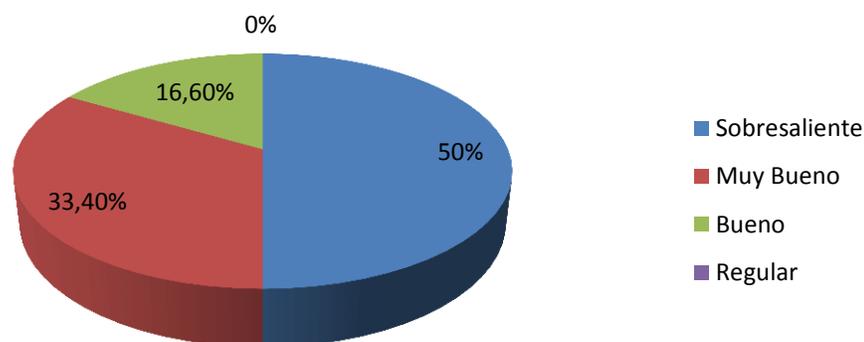


Figura 40: El rendimiento de los estudiantes al finalizar el curso de Pedagogía

Análisis

Se puede observar que el 50% de los docentes del CEDE., califican como sobresaliente con respecto al rendimiento de los estudiantes al finalizar el curso de Pedagogía, el 33,40% muy bueno y el 16,60% bueno.

Interpretación

Los datos demuestran que existe un alto rendimiento por parte de los docentes en las actividades pedagógicas, luego de haber concluido el curso.

9. ¿Qué recomendaría Ud. al Escalón Superior tome en cuenta para la designación del personal Militar, que viene en calidad de Docente a las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

Tabla 42
Recomendaciones al Escalón Superior para la designación del personal.

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Perfil profesional	1	16,70
Conocimiento de las asignaturas	4	66,60
Título de Tercer nivel	1	16,70
TOTAL	6	100

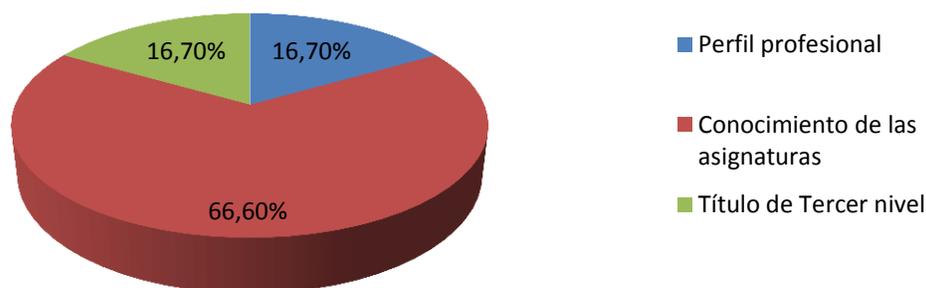


Figura 41: Recomendaciones al Escalón Superior para la designación del personal.

Análisis

Se puede observar que el 66,60% de los profesores recomienda al Escalón Superior se tome en cuenta para la designación del personal docente de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, que debe tener conocimiento de la asignatura y el 16,70% el perfil profesional y título de Tercer Nivel.

Interpretación

Se deduce que para la designación como docentes de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa se tome en cuenta, que el personal tenga conocimientos de la asignatura que va a impartir los conocimientos de acuerdo a la especialidad.

4.4. Tabulación cualitativa de las entrevistas realizadas a las autoridades y Jefes Departamentales de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito (ECIM., ESCOME., EIE. y ESSE.)

1. ¿Cuál cree que es el perfil adecuado que debe tener un Docente Militar que ha sido designado con el pase a las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

- Ser capacitado en Pedagogía o algún curso relacionado con educación el cual le acredite como instructor con conocimientos de Evaluación, Didáctica, Metodología, Técnicas de Enseñanza, entre otros.
- Se analice las capacidades de cada instructor y no simplemente sea por llenar el orgánico de las Escuelas.
- Que posea un perfil adecuado en base a su especialidad arma-servicios.
- Tenga experiencia como docente en mando de tropas y la capacitación en docencia para poder ejecutar los Métodos, Técnicas y procedimientos en la enseñanza del Personal Militar.
- Tenga el carisma y el deseo de ser instructor militar, le guste la docencia, además se dé prioridad a las primeras antigüedades y se asigne en el grado de Cbop. - Sgop.
- Que tenga estudios superiores de segundo o tercer nivel.
- Que cuide la condición moral y psicológica para evitar que malos elementos rijan como docentes.
- Tenga una impecable hoja de vida y predisposición para ser un buen instructor.
- Que cumpla con los objetivos del nuevo Modelo Educativo de FF.AA.

2. ¿Cómo describiría el nivel de desempeño del personal Militar que NO HA RECIBIDO EL CURSO DE PEDAGOGÍA y viene con en el pase en calidad de Docente a las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

- Es pésimo, malo, su nivel es deficiente pues requiere de preparación para dar clases, algunos instructores están desactualizados y no tienen una metodología correcta para llegar a los estudiantes, ni cómo impartir la instrucción.
- El Instituto tiene la obligación de facilitar las herramientas y a su vez, el docente tiene el compromiso de auto educarse capacitarse para poder estar en condiciones de impartir los conocimientos.
- En algunos casos cumplen de forma eficiente pero no en su totalidad, es decir hacen lo que pueden e imparten lo que saben tomando de su experiencia, pero limita su accionar en la imposición de técnicas doctrinarias de enseñanza a pesar que existió oficiales y voluntarios que no tenían el curso y obtenían las más altas calificaciones que fueron proporcionadas por los estudiantes de los diferentes cursos.
- Optimo, pero se debería tomar en cuenta que posea el curso de Pedagogía, existe personal que pone mucha voluntad pero el curso es la herramienta básica que le permite conocer técnicas en doctrina y didáctica.
- Referente a impartir la instrucción no hay novedad, lo que existe es falencia en la elaboración de documentos, es decir en el contenido del portafolio del docente, por lo tanto es necesario que se brinde una capacitación previa al personal que no tiene el curso, se actualice con las normas vigentes, instrumentos pedagógicos y el Modelo Educativo.
- Inicialmente el docente no se desarrolla al 100% debido al desconocimiento de los procedimientos para la elaboración de los instrumentos micros curriculares y evaluación del aprendizaje, tiene una desventaja, el cual perjudica al estudiante ya que el que pierde es el mismo.
- El personal militar que llega a las Escuelas e Institutos Militares deben ser capacitados en el ámbito pedagógico antes de impartir los conocimientos de las

asignaturas, para que los nuevos docentes no presenten falencias en el método de enseñanza-aprendizaje.

- Es muy importante tener el curso de Pedagogía; pero más importante es tener la voluntad y el carisma para enseñar, hay instructores que a pesar de tener la capacitación en Pedagogía no saben llegar a los estudiantes.

3. ¿Cómo describiría el nivel de desempeño del personal Militar que SI HA RECIBIDO EL CURSO DE PEDAGOGÍA y viene con en el pase en calidad de Docente a las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

- Oscila entre muy bueno y bueno, debido a que una vez que el docente adquirió las herramientas doctrinarias este procura poner en práctica lo estudiado, tienen una herramienta técnica para llegar a cada uno de los estudiantes, mayor orientación sobre la función a cumplir y desempeñarse como instructor, es muy necesaria la actualización de los conocimientos.
- Lamentablemente la falta de cuerpos docentes en las escuelas ha provocado que el día a día se consuma a los profesores militares, tengan o no el curso de Pedagogía.
- La persona que ha sido capacitada tiene el conocimiento de las diferentes técnicas y métodos de enseñanza, siendo reflejado dicha capacitación en el mejoramiento de los estudiantes, tiene mayor confianza en sí mismo, dominio de la clase, su desempeño es de calidad y le permite cumplir con los objetivos del Instituto.

4. ¿Qué clase de capacitación recomendaría usted que debe recibir el personal Militar que ha sido dado el pase y viene a prestar sus servicios en calidad de Docente de las diferentes Escuelas de Tropa?

- Curso de Pedagogía a los que no poseen ninguna capacitación y actualizaciones constantes tomando en cuenta el cambio que se va teniendo en la educación por competencias, Técnicas y metodologías de la enseñanza, Didáctica, Formador de Formadores, Evaluación, todo lo referente a Ciencias de la Educación, y sobre todo mucha voluntad.
- Es conveniente que todo el personal militar tanto oficiales y voluntarios durante el tiempo de permanencia de su pase realicen el curso de Pedagogía, y se debería planificar una capacitación, a fin de que el estudiante sienta la satisfacción y reciba los conocimientos de mejor manera.
- Una capacitación pedagógica integral, en la que se observe Técnicas de enseñanza, trato al personal, una capacitación en el área que va a desempeñar, la inducción básica de la normativa de las FF.AA. que rige actualmente enmarcado en el nuevo Sistema de Enseñanza Nacional y cómo realizar la documentación (El Portafolio del docente).
- Pedir a las unidades operativas que designe un instructor de acuerdo al desempeño profesional ya que el que es bueno, es bueno para enseñar y este debe ser capacitado en Pedagogía y técnicas de la enseñanza.
- Capacitación en su especialidad, los cursos más importantes y sobre todo en las principales universidades del país y del exterior.

5. ¿Cree usted que los cursos académicos de Pedagogía dictados en el CEDE., llenan todas las expectativas para que un Docente Militar pueda cumplir a cabalidad con sus funciones?

- De cierta manera ayuda a tener una mejor visión con los estudiantes pero consideran que se debería capacitar y actualizar constantemente.
- No han tenido el gusto de palpar personalmente y recibir mencionada capacitación, pero piensan que cumple a cabalidad las expectativas.
- Le habré las puertas y le dota de herramientas básicas para iniciar el proceso educativo, por lo tanto es responsabilidad del instructor auto instruirse.
- El curso es el correcto y necesario que debe brindarse a todo el personal militar, puede faltar algún tipo de conocimiento complementario pero esto debe ser analizado después de la evaluación curricular.
- No cumple en su totalidad, los docentes deben seguir preparándose, ya que existen falencias en los métodos y técnicas de transmitir los conocimientos debido a que el curso de Pedagogía militar se enfoca más a la parte técnica documental y no a la parte práctica de desenvolvimiento del docente.
- No cubren todas las expectativas en el ámbito educativo, porque no todos tienen las mismas doctrinas, pero consideran que es importante esta capacitación.
- Si llena las expectativas en el desarrollo de las cualidades Pedagógicas, cumple con los requerimientos necesarios para poder ejercer la docencia militar, se puede percibir que falta técnica y métodos de enseñanza ya que nos hemos acostumbrado al proyector y a la exposición de diapositivas pero la instrucción militar es más práctica que teórica.
- Si pero los cursos que duran más de 2 meses, en vista que el tiempo de duración no permite adquirir las competencias profesionales para la elaboración de los instrumentos micro curriculares y la evaluación del aprendizaje, acorde con el nuevo modelo educativo de las FF.AA.

6. Como autoridad, que recomendaría Ud. al Escalón Superior considere para designar al personal de tropa que viene en calidad de Docente a las diferentes Escuelas de Tropa y cumpla con efectividad las funciones educativas.

- Se tome en cuenta su perfil psicológico, calificaciones anuales, buen comportamiento, la hoja de vida, como ha sido su desempeño profesional a más de su experiencia como instructor, tenga el curso de Pedagogía, cursos militares y la preparación académica de segundo o tercer nivel en ciencias de la educación.
- Se designe personal militar con más de 14 años de experiencia en mando y se dé la oportunidad para que pase a estudiar la educación superior a fin de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Que tenga el curso de Pedagogía, haya pasado por las diferentes Escuelas, se mantengan en doctrina, no tengan arrestos en la hoja de vida, no sean palanqueados, ni parches numéricos en los Institutos.
- Previo el pase, todo el personal en un tiempo determinado sea capacitado, se realice una selección y a los mejores se remita a las Escuelas de Perfeccionamiento de acuerdo al perfil profesional y las competencias adquiridas como docentes.
- Se conforme el magisterio militar para mejorar las condiciones de calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de realizar un proceso de selección riguroso y este personal esté en condiciones de formar parte del cuerpo docente.
- Se de facilidades al personal que cumple las funciones docentes y se capacite en diferente asignaturas para un correcto desempeño del mismo y del estudiantado.
- Se pida a las unidades operativas voluntarios destacados con experiencia para que sean capacitados en Pedagogía, y en el futuro puedan impartir los conocimientos mediante la doctrina y situaciones reales vividas.

4.5. Tabulación cualitativa de las entrevistas realizadas a los directivos y Jefes Departamentales del Comando de Educación y Doctrina del Ejército

1. ¿Cuál cree que es el perfil adecuado que debe tener un Docente Militar que ha sido designado con el pase a las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

- De acuerdo a las competencias en el ámbito de educar haber realizado el curso de Pedagogía, para cumplir con las tareas de Planificar el micro currículo, evaluar el proceso de inter aprendizaje, de acuerdo a los diferentes métodos.
- El principal requisito es la “vocación” para instruir, y poder ejercer la docencia miliar conjuntamente con todas las cualidades que debe poseer como conocimiento la Pedagogía, luego una preparación académica acorde a las exigencias que dicta la constitución (ART. 27)

2. ¿Cómo describiría el nivel de desempeño del personal Militar que NO HA RECIBIDO EL CURSO DE PEDAGOGÍA y viene con en el pase en calidad de Docente a las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

- Un nivel muy bajo, pésimo, pero no es su responsabilidad sino de la Institución que nos debe capacitar como docentes.
- Sin lugar a duda el personal que no ha recibido la capacitación respectiva no va desempeñarse adecuadamente en la Práctica Docente.

3. ¿Cómo describiría el nivel de desempeño del personal Militar que SI HA RECIBIDO EL CURSO DE PEDAGOGÍA y viene con en el pase en calidad de Docente a las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa?

- Un nivel óptimo adecuado está en condiciones de realizar la planificación micro curricular, tiene mayor orientación sobre la función a cumplir.
- Muy bueno, en vista de que ha recibido la actualización de conocimientos.

4. ¿Qué clase de capacitación recomendaría usted que debe recibir el personal Militar que ha sido dado el pase y viene a prestar sus servicios en calidad de Docente de las diferentes Escuelas de Tropa?

- De acuerdo al Modelo Educativo de las FF.AA. realizar por lo menos una capacitación Pedagógica, pero lo recomendable es el Curso de Pedagogía.
- Lógicamente el curso de “Pedagogía por Competencias” pero de no ser así por lo menos se debería capacitar con algún curso de Pedagogía para que pueda realizar una buena planificación.

5. ¿Cree usted que los cursos académicos de Pedagogía dictados en el CEDE., llenan todas las expectativas para que un Docente Militar pueda cumplir a cabalidad con sus funciones?

- El curso es muy bueno pero el tiempo es muy corto, ningún curso llena todas las expectativas, lo aprendido no nos ayuda a mejorar y mejoraremos de forma fáctica.
- Por supuesto, claro está en la medida de las posibilidades del tiempo ya que si las escuelas dispondrían de este importante factor podrían tener docentes más capacitados.

6. Como autoridad, que recomendaría Ud. al Escalón Superior considere para designar al personal de tropa que viene en de calidad Docente a las diferentes Escuelas de Tropa y cumpla con efectividad las funciones educativas.

- Viabilice la creación del Magisterio Militar para que el personal que es capacitado en Pedagogía rote en el Subsistema de Educación Militar.
- Se analice perfiles-vocación-capacitación y se recibió la capacitación básica de 15 días mínimo antes de incorporarse a las Escuelas.

4.6. Tabulación cualitativa de la observación realizada a los docentes del Comando de Educación y Doctrina del Ejército

1. Presentación personal.

Tabla 43

Presentación personal

VARIABLE	CRITERIO
Presentación personal	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

En cuanto a la presentación personal el 100% de los señores docentes observados cumplen con la presentación personal.

Interpretación

Los resultados obtenidos demuestran que los señores docentes cumplen con una buena presentación personal el cual demuestra pulcritud, preparación y dedicación para impartir los conocimientos.

2. Modulación de la voz:

Tabla 44

Modulación de la voz

VARIABLE	CRITERIO
Alta	CUMPLE 03
Mediana	NO CUMPLE 01
Baja	NO CUMPLE 01
TOTAL	05

Análisis

En cuanto a la modulación de la voz un 60% del personal docente observado mantiene cumple y mantiene la voz alta frente a un 40% que no cumple y mantiene la voz en una escala de mediana y baja.

Interpretación

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría del personal docente tiene una buena modulación de la voz lo cual permite mantener la atención y control del aula, y el 40% debe mejorar su modulación para no perder el control del auditorio.

3. Observación de la ejecución de una clase de acuerdo a la planificado

Tabla 45

Observación de la ejecución de una clase de acuerdo a lo planificado

VARIABLE	CRITERIO
Coherencia en la sesión de aprendizaje	CUMPLE
Programación de la sesión de aprendizaje	CUMPLE
Interactúa con los estudiantes	NO CUMPLE
Realiza preguntas	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

El 80% de los docentes observados cumplen en relación a los temas, coherencia en la sesión de aprendizaje, programación de la sesión de aprendizaje y realizan preguntas, y en interactúa con los estudiantes no cumplen.

Interpretación

Las clases se realizan de acuerdo a la planificación, pero claramente se puede observar que no se está permitiendo interactuar al personal de estudiantes la misma que al mejorar este literal vendrán a mejorar la calidad de la educación y a clarificar temas que todavía no han sido comprendidos por los estudiantes.

4. Planificación.

Tabla 46

Planificación

VARIABLE	CRITERIO
Objetivos de la clase	CUMPLE
Posee el Plan de clase	CUMPLE
Posee el Syllabus	CUMPLE
Posee el Portafolio docente	CUMPLE
Posee la Evaluación de la clase	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

En lo concerniente al tema de Planificación, el 100% de los señores docentes observados poseen los todos los documentos solicitados y cumplen con mencionado material.

Interpretación

Todos los señores profesores mantienen actualizado el portafolio del docente el cual les permite tener listo y preparado todo el material para disertar la hora pedagógica con efectividad.

5. Demuestra dominio de los contenidos que enseña:

Tabla 47

Demuestra dominio de los contenidos que enseña:

VARIABLE	CRITERIO
Enuncia el objetivo a lograr	CUMPLE
Demuestra dominio de los contenidos	CUMPLE
TOTAL	05

Análisis

La información obtenida demuestra que los señores docentes observados enuncian los objetivos a lograr y demuestran dominio de los contenidos que van a ser disertados.

Interpretación

Claramente se puede observar los resultados donde los señores docentes demuestran que se encuentran sumamente capacitados para disertar los contenidos académicos.

6. Promueve aprendizajes partiendo de las necesidades, saberes previos y potencialidades de sus estudiantes

Tabla 48

Promueve aprendizajes partiendo de necesidades, saberes previos y potencialidades

VARIABLE	CRITERIO
Recoge saberes y experiencias de los estudiantes.	CUMPLE
Identifica y aborda ideas equivocadas o cuestionables.	CUMPLE
Establece relación entre saberes y contenidos que desarrolla en clase.	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

El 100% de la población observada referente a recoger saberes y experiencias de los estudiantes, identifica y aborda ideas equivocadas o cuestionables y establece relación entre saberes y contenidos que se desarrolla en clase, cumple con efectividad.

Interpretación

Se deduce claramente que los señores docentes promueven aprendizajes partiendo de las necesidades, saberes previos y potencialidades de sus estudiantes, para mejorar el proceso inter-aprendizaje.

7. Manejo de estrategias metodológicas

Tabla 49

Manejo de estrategias metodológicas

VARIABLE	CRITERIO
Selección adecuada de estrategias Didácticas	CUMPLE
Aplicación adecuada de métodos y técnicas	CUMPLE
Utiliza de manera apropiada el material didáctico	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

Con respecto a la selección adecuada de estrategias Didácticas, utiliza de manera apropiada el material didáctico y aplicación adecuada de métodos y técnicas los señores docentes si cumplen con el manejo de estrategias metodológicas.

Interpretación

Se deduce que los señores docentes utilizan el manejo estrategias metodológicas de manera acorde a la instrucción, esto mejora las técnicas de enseñanza – aprendizaje en la disertación de contenidos.

8. **Propicia un clima adecuado para el aprendizaje, demostrando y promoviendo actitudes asertivas e interculturales en su comunicación e interrelación con los estudiantes.**

Tabla 50

Clima adecuado para el aprendizaje, promoviendo actitudes asertivas en su comunicación

VARIABLE	CRITERIO
Actitud dialogante	CUMPLE
Interacción docente-estudiantes	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

El 100% de la población observada en relación a la actitud dialogante e interacción docente – estudiantes, los señores profesores cumplen en forma positiva con el clima adecuado para el aprendizaje.

Interpretación

Claramente se puede observar que los resultados demuestran que los señores docentes propician un clima adecuado para la enseñanza – aprendizaje promoviendo actitudes asertivas e interculturales en su comunicación.

9. Actitud Docente.

Cuadro 8
Actitud Docente

VARIABLE	CRITERIO
Ordena adecuadamente el aula, promoviendo el cumplimiento de las normas de trabajo y participación.	CUMPLE
Demuestra seguridad, autoridad y propicia un clima adecuado para el trabajo.	CUMPLE
Mantiene el interés de los estudiantes partiendo de sus experiencias, con un lenguaje claro y adaptado, etc.	CUMPLE
Propicia el desarrollo de la comprensión, el análisis y la crítica.	CUMPLE
Relaciona los contenidos y actividades con los intereses y conocimientos previos de los estudiantes.	CUMPLE
Plantea actividades que aseguran la adquisición de los objetivos didácticos previstos y las habilidades y técnicas instrumentales básicas.	CUMPLE
Tiene en cuenta el nivel de habilidades del estudiantado, su ritmo de aprendizaje, las posibilidades de atención, etc., y en función de ellos, adapta los distintos momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje (motivación, contenidos, actividades, etc.).	CUMPLE
Propone al estudiantado actividades variadas (de diagnóstico, de introducción, de motivación, de desarrollo, de síntesis, de consolidación, de recuperación, de ampliación y de evaluación).	CUMPLE
Utiliza recursos didácticos variados (audiovisuales, informáticos, técnicas de aprender a aprender, etc.), tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica del estudiante, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.	NO CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

En relación a las preguntas de la actitud docente los señores Pedagogos en ocho literales cumplen y en uno de ellos no cumplen, referente al uso de los recursos didácticos variados.

Interpretación

Se deduce que docente debe utilizar los recursos didácticos variados en vista que se ha mecanizado en la utilización del proyector y el paso de diapositivas, este cambio vendrá a beneficiar en la impartición de conocimientos, la motivación y el desarrollo del trabajo autónomo de los estudiantes.

10. Proceso de evaluación.

Cuadro 9

Proceso de evaluación.

VARIABLE	CRITERIO
Monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal de los alumnos en función a las orientaciones, actitudes y capacidades propuestas.	CUMPLE
Se evalúan las participaciones de los alumnos.	CUMPLE
Utilizó diferentes técnicas de evaluación en función de la diversidad de los estudiantes de las diferentes áreas, de los temas y contenidos.	CUMPLE
Logró los objetivos planteados.	CUMPLE
TOTAL	5

Análisis

El 100% de la población observada en el proceso de evaluación cumplen con efectividad este procedimiento, el mismo que va acorde y en relación con lo planificado, para el desarrollo de una clase.

Interpretación

Los resultados demuestran que los señores docentes están empleando todas las normas y técnicas para la evaluación de los aprendizajes los mismos que son preparados con anticipación y aplicados de acuerdo a lo Planificado.

4.7. Matriz de análisis Descriptivo

Cuadro 10
Análisis Descriptivo

VARIABLE INDEPENDIENTE METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA	VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE
Planeamiento curricular	
<p>La mayoría de docentes que se encuentran en las Escuelas no tienen la capacitación en Pedagogía.</p>	<p>El desempeño es basado en los conocimientos empíricos obtenidos desde su experiencia.</p>
Empleo de métodos y estrategias didácticas	
<p>Aplican los conocimientos asimilados en cursos anteriores o a su vez lo que observan de otros docentes.</p>	<p>No es el conocimiento efectivo ya que carecen de herramientas pedagógicas que le facilite la aplicación de estrategias.</p>
Desarrollo de habilidades por parte de los estudiantes	
<p>No existe la asignatura de práctica docente ya que en el módulo del curso de Pedagogía no hay los contenidos, se refiere más a la parte documental antes que la parte que un docente debe conocer para impartir los conocimientos.</p>	<p>El docente asimila los conocimientos que debe poseer documentalmete, pero carece de técnicas de desenvolvimiento dentro del aula.</p>
Diseño, selección y uso de medios y materiales didácticos	
<p>Las horas clase son impartidas monótonamente con la ayuda de un proyector y el paso de diapositivas.</p>	<p>No existe la suficiente investigación y motivación para que los futuros docentes desarrollen las estrategias didácticas con iniciativa en la ejecución de la cátedra.</p>
Producción de conocimientos	
<p>No se propicia en las Escuelas la ciencia, la tecnología y la investigación.</p>	<p>No existe la producción de conocimientos científicos solo son trasmitidas las asignaturas.</p>
Investigaciones, Publicaciones y participación	
<p>No existe la motivación para participar en investigaciones, publicaciones por parte del personal docente y estudiantes de ninguna Escuela de Perfeccionamiento.</p>	<p>Existe un total desconocimiento de los parámetros para motivar a realizar investigaciones, publicaciones y participación.</p>

Continúa 

Grado de vinculación de superación recibida con la docencia

<p>El personal capacitado en Pedagogía mantiene conocimientos que le permiten cumplir a cabalidad las funciones inherentes a la docencia.</p>	<p>El personal que no posee el curso de Pedagogía trabaja empíricamente pero desconoce de las herramientas que le facilitan el trabajo solo se limita a recibir la información magnética de docentes anteriores.</p>
<p>Evaluación del aprendizaje</p>	
<p>Falta de conocimiento de las normas de Evaluación en el personal de las Escuelas de Perfeccionamiento.</p>	<p>La gran mayoría de docentes no tiene el conocimiento cabal de las actividades que hay que realizar en los Institutos de Perfeccionamiento.</p>
<p>Autoevaluación</p>	
<p>Se puede manifestar que existe falta de tiempo en la disertación de contenidos además de existir temas no tratados durante el corto periodo educativo de capacitación.</p>	<p>Existen vacíos que no han sido satisfechos en la ejecución del curso de Pedagogía de parte del personal que ha recibido esta capacitación, y de parte del personal que tiene el desconocimiento total de lo que se está tratando.</p>

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Los estudiantes creen que la enseñanza impartida en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército es poco satisfactoria, debido a que la metodología utilizada por los señores docentes no es la adecuada, ya que solo utilizan el proyector y la presentación de diapositivas, no utilizan las técnicas de enseñanza activa para lograr una mejor comprensión de los conocimientos.
- El curso de Pedagogía no cubre todas las expectativas, se enfoca más en la parte técnica documental y no en la parte práctica de desenvolvimiento del docente en el aula; este tema vendría a dar una mejor dicción con los estudiantes, sin dejar de lado la capacitación y actualización constante de los conocimientos, debido a que no todo el personal que ha llegado con el pase a las Escuelas cumple con los requisitos para ejercer la docencia militar.
- Las autoridades y docentes demuestran inconformidad con respecto al personal militar que no tiene el curso de Pedagogía y cumple funciones pedagógicas, puesto que no están capacitados para ello, necesitan de herramientas básicas que les permitan conocer las técnicas de doctrina y didáctica las que al no conocer perjudica al estudiante, en algunos casos cumplen de forma eficiente pero no en su totalidad.
- Un pedido general de las autoridades, docentes y estudiantes es que para la futura designación de pedagogos para las Escuelas se analice el perfil profesional y psicológico del personal, que tenga el curso de Pedagogía, no tengan sanciones en la hoja de vida, de ser posible título de Segundo o Tercer Nivel, una especialización acorde al Instituto, predisposición para cumplir con todas las

actividades académicas, y no este simplemente para llenar el orgánico, con experiencia en mando de tropas.

- En necesario que se viabilice la conformación del magisterio militar, con la finalidad de poder capacitar a todo el personal de las Escuelas y a su vez se mejore las condiciones y la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje; además se debe dar facilidades al personal que cumple las funciones docentes para que pueda estudiar un nivel superior.

5.2. Recomendaciones

- Es necesario que los docentes del Comando de Educación y Doctrina del Ejército cambien la metodología de enseñanza utilizada para dictar sus clases, convirtiéndola a activa para que de esta manera se logre una mejor comprensión de los conocimientos por parte de los estudiantes ya que esto vendrá a fortalecer el aprendizaje.
- Se planifique los cursos de Pedagogía enfocados no solo a la parte documental sino también a la práctica docente, el desenvolvimiento en el aula, educación para adultos, entre otros, para que el futuro Pedagogo tenga una mejor dicción con los estudiantes, además de motivar a la capacitación permanente.
- Al personal que cumple las funciones docentes en las diferentes Escuelas y no ha recibido el curso de Pedagogía, se les capacite de manera urgente en la elaboración de instrumentos micros curriculares, técnicas de doctrina, didáctica, clases demostrativas, entre otras, y se socialice el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.

- Para futura designación de docentes se analice el perfil profesional y psicológico, que tengan el curso de Pedagogía, no tengan sanciones, de ser posible posea el título de Segundo o Tercer Nivel, una especialización acorde a la Escuela, predisposición para trabajar y cumplir con todas las actividades académicas.

- En coordinación con el Comando de la Fuerza Terrestre a través, del CEDE., se llame a personal seleccionado de las Unidades Operativas, se les capacite, se evalúe y al que se desempeñe eficientemente y ha demostrado cualidades, sea designado para fortalecer el cuerpo docente de las Escuelas de Perfeccionamiento, antes de salir con el pase.

- Se viabilice la conformación del Magisterio Militar, y este capacite a todo el personal, para mejorar la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje, además de dar facilidades para que continúe con los estudios superiores.

CAPÍTULO VI PROPUESTA

6.1 TÍTULO

Elaboración de un Plan Operativo de contenidos para el curso de Pedagogía para que sea impartido al personal militar docente de las Escuelas de perfeccionamiento de tropa, pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército

6.2 Datos Informativos

Institución: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Provincia: Pichincha

Cantón: Sangolquí

Parroquia: San Rafael

Año Lectivo: 2014 - 2015

Destinatarios: Personal docente de las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

6.3 Antecedentes de la propuesta

Realizadas algunas investigaciones en diferentes bibliotecas y repositorios se ha podido comprobar que no existen trabajos similares que brinden orientación y el cambio de las metodologías de estudio en las instituciones educativas militares, por lo que la propuesta que se pone a consideración, es inédita y está dirigida a la capacitación de los docentes de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

Se espera que con la aplicación de la propuesta se mejore el desenvolvimiento profesional de los docentes así como también se eleve el nivel de rendimiento de los estudiantes dentro de las Escuelas de Perfeccionamiento.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General.

Proporcionar un Plan Operativo de contenidos para el curso de Pedagogía, mediante el análisis de la malla curricular que al momento se encuentra en vigencia, para que sea sustituida, y se imparta los nuevos conocimientos a todo el personal militar que encuentra cumpliendo las funciones docentes en las diferentes Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa, pertenecientes al CEDE.

6.4.2 Objetivos Específicos

Se propone:

- Analizar la malla curricular que se encuentra en vigencia.
- Proponer unidades de estudio con contenidos en base a la información procesada y los requerimientos de los docentes.
- Elaborar un Plan Operativo de contenidos orientados a la propuesta de aplicación con sus estrategias.
- Elaborar un Cuadro de Distribución del Tiempo de acuerdo a la propuesta para la ejecución del nuevo curso de Pedagogía.

6.5 Justificación

De acuerdo al procesamiento de la información obtenido de las encuestas y entrevistas realizadas al personal de las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa y el CEDE., se ha podido obtener como conclusión, que el personal requiere de una capacitación urgente en Pedagogía, para que los profesionales que se encuentran al momento y los que han llegado con el pase a prestar los servicios en estos Institutos Militares, posean conocimientos básicos, dominio de los saberes, y puedan transmitir los

conocimientos de mejor manera a los estudiantes que año a año, vienen a prepararse en busca de un nuevo grado de ascenso, sustentados en herramientas didácticas, además de motivarlos, para que una vez que retornen a sus Unidades de origen multipliquen y se comprometan con el proceso educativo de enseñanza – aprendizaje.

El presente Plan Operativo se diseñó para ser ejecutado con todo el personal docente que se encuentra en las Escuelas de Perfeccionamiento de Tropa de la ciudad de Quito y de acuerdo a su factibilidad incrementar hacia todas las Escuelas de Formación y Especialización pertenecientes al Comando de Educación y Doctrina del Ejército y demás Unidades Militares.

El personal docente designado de las diferentes Escuelas es el idóneo para aplicar la presente propuesta ya que vendrá a mejorar el sistema enseñanza – aprendizaje que actualmente se maneja.

6.6 Fundamentación

Esta propuesta nace con el objetivo esencial de lograr una mejor preparación personal de quienes tienen el dominio de un saber y quieren transmitirlo a otro. Uno de los desafíos de este Plan Operativo es el de desarrollar competencias que permitan el dominio teórico-práctico de las herramientas pedagógicas para la facilitación de los aprendizajes de la asignatura que se quiere transmitir, con el propósito de formar docentes verdaderamente comprometidos con el proceso educativo de la enseñanza capaces de orientar y conducir a sus estudiantes a seguir superándose.

“La combinación del factor estratégico con las preferencias repercute en el mejoramiento académico. Si los alumnos conocen las estrategias que pueden utilizar de acuerdo a su estilo, se convertirán en estudiantes más exitosos en cuanto a su aprovechamiento” (Armando, 2008), (p. 63). se concibe que la formación en pedagogía es un proceso muy necesario, continuo y permanente, y una vez unidos todos los

saberes propuestos en el Plan Operativo y que al momento se encuentran ubicadas las asignaturas de acuerdo a los requerimientos, al finalizar el curso lograrán la consecución de una o más competencias, hasta llegar a la excelencia, y por ende en el futuro el profesional capacitado desarrollará su propio ejercicio con conocimiento de causa en marcado en el marco del respeto, la ciencia, la tecnología y la Investigación.

6.7 Metodología de Trabajo

Se trabajará con la modalidad de aula-taller, promoviendo fundamentalmente el análisis y diseño de situaciones de enseñanza, el intercambio grupal y la reflexión, se enfatizará el papel de la teoría como herramienta para enriquecer nuestra comprensión de las situaciones de enseñanza, orientando a concebir la reflexión sobre las propias prácticas.

6.8 Contenidos de las Unidades Didácticas

Unidad 1: Pedagogía y Didáctica Contemporánea.

- La pedagogía y didáctica contemporánea.
- Corrientes pedagógicas
- Corrientes didácticas

Unidad 2: Planificación Didáctica:

- Definición, tipos, niveles
- Componentes de la planificación didáctica
- Diseños de planificación
- Elaboración de syllabus
- Plan de clase
- Portafolio del docente

Unidad 3: El Arte de Motivación en el Aula.

- El arte de la motivación en el aula.
- La motivación en los modelos tradicionales de enseñanza.
- Cultura docente y formas de motivar.
- Consejos para motivar de una mejor manera.

Unidad 4: Métodos, Estrategias y técnicas activas para el aprendizaje.

- Métodos, estrategias y técnicas activas para el aprendizaje
- Principales métodos activos de aprendizaje: importancia, clasificación.
- Técnicas activas de aprendizaje: importancia y clasificación
- Estrategias activas de aprendizaje: Importancia y clasificación

Unidad 5: Recursos didácticos y tecnológicos para el aprendizaje y su manejo.

- Recursos didácticos y tecnológicos para el aprendizaje y su manejo.
- Recursos convencionales.
- Recursos audiovisuales.
- Nuevas tecnologías.

Unidad 6: Técnicas de Evaluación criterios para su selección y construcción.

Evaluación y acreditación.

- Técnicas de evaluación.
- La evaluación como proceso.
- Funciones de la evaluación.
- Instrumentos de evaluación para su elección y construcción.
- Selección de técnicas de evaluación.

Unidad 7: Características, competencias y habilidades que debe desarrollar el facilitador.

- Características, competencias y habilidades que debe desarrollar el facilitador
- Características personales del facilitador.
- Ética y valores.

- Roles del facilitador.

Unidad 8: Práctica docente.

- Práctica docente
- Características de la práctica docente
- Planificación de la práctica docente
- Evaluación de la práctica docente

Unidad 9: Programación Neurolingüísticas.

- Programación Neurolingüística: postulados básicos.
- Aplicaciones de la Programación Neurolingüística.
- Evaluación científica

6.9 PLAN OPERATIVO DE LOS CONTENIDOS DE ACUERDO A LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD 1

Cuadro 11
Plan Operativo

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	La Pedagogía y didáctica contemporánea.	➤ De acuerdo a la planificación	De acuerdo a la planificación	CEDE Facilitador
XXXX	Corrientes pedagógicas contemporáneas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas ➤ Talleres ➤ Mesas redondas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector 	
XXXX	Corrientes didácticas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDs ➤ Papel periódico 	

PLAN OPERATIVO

UNIDAD 2

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	Planificación didáctica: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición. ➤ Tipos. ➤ Niveles. 			
XXXX	Componentes de la planificación didáctica.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ CDs ➤ Papel periódico 	CEDE Facilitador
XXXX	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseños de planificación ➤ Elaboración de Syllabus ➤ Elaboración del Plan de Clase ➤ Portafolio del docente 			

PLAN OPERATIVO

UNIDAD 3

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	El arte de la motivación en el aula.			
XXXX	La motivación en los modelos tradicionales de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ CDs ➤ Papel periódico 	CEDE Facilitador
XXXX	Cultura docente y formas de motivar.			
XXXX	Consejos para motivar de una mejor manera.			

PLAN OPERATIVO

UNIDAD 4

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	Métodos, estrategias y técnicas activas para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ CDs ➤ Papel periódico 	<p align="center">CEDE Facilitador</p>
XXXX	Principales métodos activos de aprendizaje: importancia, clasificación.			
XXXX	Técnicas activas de aprendizaje: importancia y clasificación.			
XXXX	Estrategias activas de aprendizaje: Importancia y clasificación.			

PLAN OPERATIVO

UNIDAD 5

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	Recursos didácticos y tecnológicos para el aprendizaje y su manejo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores 	CEDE Facilitador
XXXX	Recursos convencionales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computadora ➤ Proyector 	
XXXX	Recursos audiovisuales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDs ➤ Papel periódico 	
XXXX	Nuevas tecnologías.			

PLAN OPERATIVO

UNIDAD 6

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	<p>Técnicas de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La evaluación como proceso. ➤ Funciones de la evaluación. ➤ Instrumentos de evaluación para su elección y construcción. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ CDs ➤ Papel periódico 	<p align="center">CEDE Facilitador</p>
XXXX	<p>Selección de técnicas de evaluación.</p>			

PLAN OPERATIVO

UNIDAD 7

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	Características, competencias y habilidades que debe desarrollar el facilitador.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles 	<p align="center">CEDE Facilitador</p>
XXXX	Características personales del facilitador.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyección de diapositivas ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres ➤ Exposición de trabajos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ CDs 	
XXXX	Ética y valores.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Papel periódico 	
XXXX	Roles del facilitador.			

PLAN OPERATIVO**UNIDAD 8**

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	Práctica docente			
XXXX	Características de la práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámicas ➤ Proyección de diapositivas ➤ Trabajos grupales ➤ Talleres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carteles ➤ Marcadores ➤ Computadora ➤ Proyector 	CEDE Facilitador
XXXX	Planificación de la práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición de trabajos ➤ Establecimiento de conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDs ➤ Papel periódico 	
XXXX	Evaluación de la práctica docente			

PLAN OPERATIVO**UNIDAD 9**

FECHA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE
XXXX	Programación Neurolingüística: postulados básicos.	Conformación de Talleres De acuerdo a la planificación	De acuerdo a la planificación	Facilitador especialista contratado.
XXXX	Aplicaciones de la Programación Neurolingüística.			
XXXX	Evaluación científica.			

Anexo “1” TABLA de distribución del tiempo para el curso de Pedagogía.

6.10 Previsiones Administrativas

En las previsiones administrativas se considerara el recurso humano como es el cuerpo docente capacitado en el área de Pedagogía, los mismos que serán los encargados de impartir el curso, así como también las coordinaciones necesarias y presupuestarias para la contratación de un profesional especialista en la asignatura de Neurolingüística ya que la misma se ha considerado como una conferencia de 12 horas, con la conformación de talleres, para la participación de todo el personal en las actividades que el profesión tenga planificado.

Recursos

Para el desarrollo de la propuesta se requiere la autorización por parte del Comando de Educación y Doctrina del Ejército además del uso de materiales como: medios informáticos y de almacenamiento digital, de impresión, textos de las asignaturas, medios audiovisuales, hojas de papel bond, notas de aula, carpetas para armar los portafolios del docente, entre otros.

Talento Humano

- Docentes militares con título de III nivel.
- Profesional contratado para Neurolingüística.
- Estudiantes.

Tiempo

El tiempo de aplicación de la propuesta estará a disposición del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, a partir del año 2015, previa coordinación con el personal docente militar y el especialista en Neurolingüística; el curso se encuentra planificado para desarrollarse en dos meses (08) semanas.

Presupuesto

TABLA No. 51
Presupuesto de la investigación

ORD.	DETALLE	COSTO
01	Libros	\$ 200,00
02	Materiales de oficina	\$ 500,00
03	Fotocopias	\$ 50,00
04	Logística	\$ 700,00
05	Imprevistos	\$ 300,00
Total		\$ 1750,00

6.11 Previsión de la evaluación.

Esta etapa es la más importante ya que la misma será continua, porque no basta con un control solamente al final de la labor pedagógica, si no antes, durante y después del proceso educativo diario, ya que esto va a permitir conocer los aciertos y errores que se está produciendo en el desarrollo del hacer educativo, y se aplicará de acuerdo a los Instrumentos del Modelo Educativo de FF.AA. en forma: integral, permanente, sistemática, participativa, científica, educativa, interdisciplinaria y sencilla.

Pautas generales de Acreditación y evaluación

La asistencia obligatoria en al 80 % de las clases para poder acceder a la evaluación; se evaluará la participación de los integrantes en los talleres, tanto en forma presencial como virtual; se solicitará a los participantes como producto integrador (evaluación sumativa final), la elaboración de un diseño de planificación de una clase, la confección de un syllabus, el portafolio del docente, todas las estrategias didácticas y una clase demostrativa.

Bibliografía

- Abarca, M. (2010). *Motivación y Aprendizaje en el Aula*. Madrid: Santillana.
- Armando, L. R. (2008). *Aprendizaje y Enseñanza*. México: Trillas S.A. de C.V.
- Asamblea, C. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ayala, C. L. (2001). *El Desarrollo Profesional de los Docentes proyectando desde el presente al futuro*. Chile: Ayala.
- Ballesteros, F. (2007). *Hacia la propuesta de criterios de un buen desempeño docente*. Lima: Fundación SM.
- Barriga D. F. y Hernández, G. (2002). *ESTRATEGIAS PARA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. México: McGraw. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de http://www.sepiensa.org.mx/contenidos/2007/d_estrategias/estrategias1.html: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401305/Didactica/leccin_52.html
- Chomsky, N. (2001). Necesidad y objetivos de la formación pedagógica del profesor. *Revista de Educación*, 331.
- Comando General del Ejército, E. (2009). *REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA*. QUITO: ORDEN GENERAL No. 097.
- Concejo de Educación Superior, E. (2013). *REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO*. Quito: Resolución RPC-SO-45-No.535-Z014,.
- Concejo Nacional de Educación Superior, E. (2002). *Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador*. Quito: Concejo Nacional de Educación Superior, Ecuador.
- Congreso Nacional, E. (2009). *LEY DE PERSONAL DE FUERZAS ARMADAS*. Quito: Registro Oficial Suplemento 660.
- Congreso Nacional, P. (2007). *LEY ORGANICA DE LA DEFENSA NACIONAL*. Quito: Registro Oficial 4.
- Congreso, I. d., González García, S., Palacios López, A. D., Escalante Ortiz, M., Instituto, P. N., & Centro, E. T. (2011). *Inovación Pedagógica y la formación en el enfoque por.....* Recuperado el 17 de 08 de 2014, de Innovación pedagógica y la formación en el enfoque por competencias en el CETyT No 8 Narciso Bassols del IPN: cie.uach.mx/cd/docs/area_01/a1p37.pdf

- Fuerzas Armadas, E. (2012). *Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas*. Quito: Instituto Geográfico Militar.
- García, A. (2005). *Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos*. México: Limusa Noriega.
- Gardner, H. (2001). *Construyendo el Constructivismo: criterios para su fundamentación y su aplicación instruccional*. Mexico: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Gerardo, J. G. (junio de 2011). CUADERNOS DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO. *revista académica semestral*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/ced/28/ofmm.htm>
- Haydée, C. M. (2003). Evaluación de los Niveles de Satisfacción del Estudiante - Docente con el componente de la Práctica Profesional de la Escuela de Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación. *Trabajo de Investigación Facultad de Ciencias de la Educación Área de Estudios De Post Grados Valencia*, 18.
- Marroquín Contreras Juan José, D. I. (Julio de 2011). Metodología de enseñanza en modalidad virtual y su incidencia en el aprendizaje de estudiantes en la carrera de Administración de Empresas en la UT. El Salvador, Centro América, San Salvador,, El Salvador: Universidad Tecnológica del Salvador.
- Parra Pineda, D. M. (Diciembre de 2003). <http://www.cepefsena.org/documentos/METODOLOGIAS%20ACTIVAS.pdf>. *MANUAL DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA/APRENDIZAJE*. Colombia, Medellín, Colombia: Pregon Ltda.
- Presidencia de la República, d. E. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES*. Quito: Registro Oficial Suplemento 298.
- Presidente Constitucional, d. I. (2009). *REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS*. QUITO: Decreto Ejecutivo 1720.
- Tecnológico, M. (2010). *Qué son Técnicas Didácticas - Técnicas Didácticas*. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de Centro Virtual de Técnicas Didácticas: sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/quesontd.htm
- Tomas García, J. G. (2012). *el Pequeño Larousse Ilustrado*. México: Ediciones Larouse, S.A. de C.V.

