



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y
SOCIALES**

**CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

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

**TEMA: “ANÁLISIS DEL DISEÑO CURRICULAR VIGENTE DE
LOS CURSOS DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DE LA F.T.,
PROPUESTA DE DISEÑO CURRICULAR POR
COMPETENCIAS”**

AUTOR: PÁLIZ ARROYO JULIO CÉSAR

DIRECTOR: DR. BARBA M., JORGE

CODIRECTORA: Msc. ORTIZ, PAULINA

SANGOLQUÍ

2015

CERTIFICACIÓN

El señor Dr. Jorge Barba, y la señora Msc., Paulina Ortiz en calidad de Director y Codirectora respectivamente CERTIFICAN que el trabajo de investigación titulado “ANÁLISIS DEL DISEÑO CURRICULAR VIGENTE DE LOS CURSOS DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DE LA F.T., PROPUESTA DE DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS”, realizado por el señor Mayor Julio C. Páiz A., Egresado de la Carrera de Administración Educativa de la Modalidad de Educación a Distancia del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, ha sido dirigida, corregida y revisada prolijamente en todas sus partes, procurando la coherencia con las normas de graduación vigentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo que autorizamos al autor para que lo presente y sustente públicamente a las instancias universitarias correspondientes.

Sangolquí, marzo de 2015

DIRECTOR DE TESIS



DR. JORGE BARBA M
DIRECTOR
ID: L0007503

CODIRECTORA DE TESIS



MSc. PAULINA ORTÍZ
CODIRECTORA
ID: L0007391

Dr. Jorge Barba Msc.

Msc. Paulina Ortiz Morales

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Los contenidos científicos y los criterios que han sido expresados en el trabajo de investigación titulado “ANÁLISIS DEL DISEÑO CURRICULAR VIGENTE DE LOS CURSOS DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DE LA F.T., PROPUESTA DE DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS”, son de exclusiva autoría y responsabilidad del autor.

Sangolquí, marzo de 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Julio C. Páliz A.', written over a light blue grid background.

Julio C. Páliz A.
CC. 1709162166
Mayo. de C.B.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, para que realice los trámites pertinentes a fin de que el presente trabajo de investigación sea publicado en la Biblioteca Virtual de la ESPE, exclusivamente con fines académicos.

Sangolquí, marzo de 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Julio C. Páliz A.', written over a light blue grid background.

Julio C. Páliz A.
CC. 1709162166
Mayo. de C.B.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a mi Esposa ejemplo de sacrificio, perseverancia, dedicación a quien amo con todo mi corazón y quien es el pilar fundamental de mi vida, por toda la entera dedicación y esfuerzo que ha hecho a lo largo de su vida, para brindarme todas las oportunidades de aprender y crecer como ser humano y como profesional.

A mi madre, quien ha sido mi compañera, amiga de toda la vida, a quien admiro por su amor infinito, entrega y valor; a mi padre que con su apoyo y consejos nunca me dejo caminar ciego por la vida, siempre apoyándome y enseñándome los valores que guían y guiarán mi vida.

A mis hermanos, a quienes quiero entrañablemente y agradezco a Dios por tenerlos, especialmente a mi hermano Luis Xavier a quien lo tendré junto a mí toda la vida, así no tenga su presencia física.

A mi cuñado, el Sr. Ing. Juan Bravo León, por sus sabios consejos y apoyo desde que es parte de mi familia.

Julio C. Páliz A.

Mayo. de C.B.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar debo agradecer a Dios, por estar siempre a mi lado y brindarme su infinita bondad y fortaleza para cumplir con mis responsabilidades y no decaer ante los problemas. Gracias a él y a la Virgen, que a través del esfuerzo y sacrificio de mi Esposa e hijo Luis Xavier que son mi apoyo en todo momento, mis pilares donde se edifica mi vida, me han brindado la oportunidad de estudiar y alcanzar una meta más en la vida.

A mi madre, quien con su ejemplo me enseñó el valor de la perseverancia, para ambicionar metas que se convertirían en logros alcanzados en mi vida diaria.

A mi padre que me infundió su constancia y responsabilidad en mis tareas.

A mis hermanos que siempre estuvieron en los momentos más difíciles de mi vida, y especialmente a mi hermano que seguirá acompañándome y cuidándome todos los días de mi vida, hasta que le acompañe.

Finalmente, pero no menos importante, quiero agradecer a la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE, a todos y cada uno de los profesores de esta Licenciatura quienes nos brindaron todos sus conocimientos y supieron direccionar nuestro aprendizaje.

Julio C. Páliz A.

Mayo. de C.B.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	iii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
INDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xix
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. ANTECEDENTES	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Formulación del problema	3
1.2.2. Delimitación del problema.....	3
1.3. OBJETIVOS	3
1.3.1. Objetivos Generales	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	4
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	6
2.1.1. CONCEPCIÓN ONTOLÓGICA.....	6
2.1.2. CONCEPCIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	6
2.1.3. CONCEPCIÓN FILOSÓFICA Y AXIOLÓGICA	7
2.1.4. CONCEPCIÓN ANTROPOLÓGICA.....	8
2.1.5. CONCEPCIÓN SOCIOLÓGICA.....	8
2.1.6. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA Y ANDRAGÓGICA	9
2.1.7. CONCEPCIÓN PSICOLÓGICA	10
2.1.8. LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS	10
2.1.9. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS.....	13
2.1.10. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	14
2.1.11. EL CURRÍCULO	16

2.1.12.	ORIGEN DEL CURRÍCULO POR COMPETENCIAS.....	17
2.1.13.	EL DISEÑO MODULAR.....	19
2.1.14.	LA EVALUACIÓN EN EL SISTEMA POR COMPETENCIAS.....	20
2.1.14.1.	Componentes del proceso evaluativo en el enfoque por competencias.....	23
2.1.14.2.	Tipos de evaluación.....	24
2.1.14.3.	Evaluar en el enfoque de competencias.....	25
2.2.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	25
2.3.	PREGUNTAS A CONTESTARSE.....	26
2.4.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
2.5.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
	CAPÍTULO III.....	28
	METODOLOGÍA.....	28
3.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.2.1.	POBLACIÓN.....	29
3.2.2.	MUESTRA.....	30
3.3.	INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.4.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	33
3.5.	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.6.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	34
	CAPÍTULO IV.....	35
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	35
4.1.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	35
4.2.	RESULTADOS - VERIFICACIÓN NECESIDAD DE ACTUALIZACION DEL CURRÍCULO.....	37
4.3.	CONCLUSIONES.....	50
	CAPÍTULO V.....	51
	PROPUESTA.....	51
5.1.	FORMULACIÓN DEL MODELO.....	51
5.1.1.	TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	51
5.1.2.	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	51
5.1.3.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	52
5.1.4.	OBJETIVOS.....	53
5.1.5.	BENEFICIARIOS.....	54
5.1.6.	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	54

5.1.7.	SUGERENCIAS DE APLICACIÓN	55
5.1.8.	EVALUACIÓN.....	55
5.2.	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL MODELO	55
1.	CURSO DE MAESTROS DE EQUITACIÓN	56
2.	CURSO DE AUXILIAR DEL MAESTRO DE EQUITACIÓN.....	76
3.	CURSO DE MARISCAL HERRADOR	89
4.	CURSO DE TALABARTERO	100
5.	CURSO DE ENFERMERO VETERINARIO	107
6.	CURSO DE HIPOTERAPIA.....	116
5.3.	SISTEMATIZACIÓN DE COMPETENCIAS POR CURSO	129
5.3.1.	CURSO COMANDANTE SECCIÓN HIPOMÓVIL MAESTRO DE EQUITACIÓN	129
5.3.2.	CURSO EMPLEO HIPOMÓVIL AUXILIAR MAESTRO DE EQUITACIÓN	137
5.3.3.	CURSO ENFERMERO VETERINARIO	143
5.3.4.	CURSO MONTAJE DE PISTAS	149
5.3.5.	CURSO TROMPETAS.....	153
5.4.	CONTENIDOS GENERALES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE POR CURSOS	157
5.4.1.	CURSO DE MAESTRO DE EQUITACIÓN	157
5.4.2.	CURSO AUXILIARES MAESTRO DE EQUITACIÓN.....	165
5.4.3.	CURSO ENFERMERO VETERINARIO	168
5.4.4.	CURSO ENFERMERO VETERINARIO	170
5.4.5.	CURSO DE TROMPETAS.....	171
	CAPÍTULO VI	173
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	173
6.1.	CONCLUSIONES.....	173
6.2.	RECOMENDACIONES	173
	REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS	174

ÍNDICE DE TABLAS

CAPÍTULO II.....	6
Tabla 1 - Estructura de las competencias	15
CAPÍTULO III.....	28
Tabla 2 - Numérico de Alumnos.....	30
Tabla 3 - Numérico de alumnos considerados para la muestra.....	32
Tabla 4 - Operacionalización de las variables.....	33
CAPÍTULO IV	35
Tabla 5 - Datos de la entrevista.....	45
CAPÍTULO V	51
Tabla 6 - Sistematización de competencias Curso Comandante Sección Hipomóvil Maestro de Equitación.....	129
Tabla 7 .Sistematización de competencias Curso Empleo Hipomóvil Auxiliar Maestro de Equitación	137
Tabla 8 - Sistematización de competencias Curso Enfermero Veterinario ...	143
Tabla 9 - Sistematización de competencias Curso Montaje de Pistas.....	149
Tabla 10 - Sistematización de competencias Curso Trompetas.....	153
Tabla 11 - Contenidos generales Curso Maestro de Equitación.....	157
Tabla 12 - Logros y resultados de aprendizaje Curso Maestro de Equitación ...	164
Tabla 13 - Contenidos generales Curso Auxiliares Maestro de Equitación ...	165
Tabla 14 - Logros y resultados de aprendizaje Curso Auxiliares Maestro de Equitación.....	167
Tabla 15 - Contenidos generales Curso Enfermero Veterinario	168
Tabla 16 - Logros o Resultados de aprendizaje Curso Enfermero Veterinario ...	169
Tabla 17 - Contenidos generales Curso Enfermero Veterinario	170
Tabla 18 - Logros o Resultados de aprendizaje Curso Enfermero Veterinario ...	170
Tabla 19 - Contenidos generales Curso de Trompetas	171
Tabla 20 - Logros o resultados de aprendizaje Curso de Trompetas	172

ÍNDICE DE CUADROS

CAPÍTULO III.....	28
Cuadro 1 Cálculo de la muestra.....	31
CAPÍTULO IV	35
Cuadro 2 Tiempo que no se ha revisa la planificación curricular.....	37
Cuadro 3 Dominio de conocimientos de los egresados EEFT	38
Cuadro 4 Aplicación de los conocimientos adquiridos	39
Cuadro 5 Conocimiento sobre competencia laboral	40
Cuadro 6 Inclinação para que un modelo curricular tome en consideración las competencia laborales	41
Cuadro 7 Conocimiento de universidades y planificación por competencias.....	42
Cuadro 8 Conocimiento de EGB, Bachillerato y planificación por competencias	43
Cuadro 9 Decisión de aplicar Planificación Curricular por competencias en la EEFT	44
Cuadro 10 Conocimientos en el aula.....	46
Cuadro 11 Desarrollo de actitudes.....	47
Cuadro 12 Desarrollo de Valores.....	48
Cuadro No. 13 Supervisión y control.....	49
CAPÍTULO V	51
Cuadro 14 Conduce secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada	56
Cuadro 15 Planifica la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	57
Cuadro 16 Imparte la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre.....	58
Cuadro 17 Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica.....	59
Cuadro 18 Desarrolla actividades de capacitación y actualización para instructores.....	60
Cuadro 19 Organiza y desarrolla actividades en el ámbito ecuestre.....	61
Cuadro 20 Emplea la informática como herramienta administrativa.....	62
Cuadro 21 Desarrolla actividades de capacitación para instructores	63
Cuadro 22 Aplica Metodología de la Investigación.....	64
Cuadro 23 Administra recursos humanos, materiales y económicos	65
Cuadro 24 Participa en concursos ecuestres.....	66
Cuadro 25 Planifica y cuida el ganado caballar	67
Cuadro 26 Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo	68
Cuadro 27 Diseña pistas para entrenamiento y competencia	69

Cuadro 28 Aplica Leyes y Reglamentos	70
Cuadro 29 Adiestra remontas	71
Cuadro 30 Adiestra caballos en habilidades elementales y superiores	72
Cuadro 31 Adiestra los caballos para salto	73
Cuadro 32 Adiestra para concursos de equitación.....	74
Cuadro 33 Diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar	75
Cuadro 34 Colabora con el Maestro en la conducción de secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada.....	76
Cuadro 35 Realiza la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	77
Cuadro 36 Colabora en las actividades de capacitación y actualización.....	78
Cuadro 37 Emplea la informática como herramienta administrativa.....	79
Cuadro 38 Cuidado del ganado caballar	80
Cuadro 39 Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo	81
Cuadro 40 Diseña pistas para el entrenamiento y competencia.....	82
Cuadro 41 Colabora en el adiestramiento de remontas	83
Cuadro 42 Colabora en el adiestramiento a los caballos en habilidades elementales	84
Cuadro 43 Colabora en el adiestramiento a los caballos para salto	85
Cuadro 44 Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación	86
Cuadro 45 Trata enfermedades del ganado caballar	87
Cuadro 46 Identifica y trata enfermedades del pie del caballo	88
Cuadro 47 Realiza acciones en los talleres de mariscalía	89
Cuadro 48 Desarrolla capacitaciones en el área de mariscalía.....	90
Cuadro 49 Ayuda al Veterinario administrando la mariscalía	91
Cuadro 50 Colabora en la elaboración del plan de herrado	92
Cuadro 51 Cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía.....	93
Cuadro 52 Herrado del ganado caballar de acuerdo al plan	94
Cuadro 53 Colabora a controlar el herrado.....	95
Cuadro 54 Soluciona problemas imprevistos de herrado	96
Cuadro 55 Limpia los cascos del ganado caballar	97
Cuadro 56 Identifica y trata enfermedades del pie del caballo	98
Cuadro 57 Aplica la informática como herramienta administrativa	99
Cuadro 58 Ordena y ejecuta acciones en los talleres de talabartería.....	100
Cuadro 59 Capacita en talabartería	101
Cuadro 60 Elabora el plan de talabartería	102

Cuadro 61 Cuida y mantiene las herramientas de la talabartería	103
Cuadro 62 Realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero ..	104
Cuadro 63 Soluciona problemas imprevistos de talabartería	105
Cuadro 64 Emplea la informática como herramienta administrativa.....	106
Cuadro 65 Organiza y ejecuta acciones en las secciones de veterinaria	107
Cuadro 66 Capacita en el área de veterinaria.....	108
Cuadro 67 Colabora en la administración de la veterinaria y farmacia.....	109
Cuadro 68 Cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria	110
Cuadro 69 Cura y trata enfermedades de los animales	111
Cuadro 70 Controla el aseo en las caballerizas	112
Cuadro 71 Aplica sueros e inyecciones	113
Cuadro 72 Colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario...	114
Cuadro 73 Emplea la informática como herramienta administrativa.....	115
Cuadro 74 Organiza y ejecuta acciones en las secciones de hipoterapia	116
Cuadro 75 Capacita en el área de hipoterapia.....	117
Cuadro 76 Capacita en el área de hipoterapia.....	118
Cuadro 77 Selecciona caballos adecuados para tratamientos	119
Cuadro 78 Aplica sesiones de hipoterapia a los pacientes	120
Cuadro 79 Registra los avances de los pacientes.....	121
Cuadro 80 Participa en concursos y competencias con pacientes.....	122
Cuadro 81 Emplea la informática como herramienta administrativa.....	123
Cuadro 82 Comunica con toques de trompeta las órdenes.....	124
Cuadro 83 Capacita en el área de toque de trompeta.....	125
Cuadro 84 Apoya en instrucción de bandas de guerra	126
Cuadro 85 Domina el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar...	127
Cuadro 86 Emplea la informática como herramienta administrativa.....	128

INDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO IV	35
Gráfico 1. Tiempo que no se ha revisa la planificación curricular	37
Gráfico 2. Dominio de conocimientos de los egresados EEFT	38
Gráfico 3. Aplicación de los conocimientos adquiridos	39
Gráfico 4. Conocimiento sobre competencia laboral	40
Gráfico 5. Inclinación para que un modelo curricular tome en consideración las competencias laborales	41
Gráfico 6. Conocimiento de universidades y planificación por competencias	42
Gráfico 7. Conocimiento de EGB, Bachillerato y planificación por competencias	43
Gráfico 8. Decisión de aplicar Planificación Curricular por Competencias en la EEFT	44
Gráfico 9. Datos entrevista	45
Gráfico 10. Conocimiento en el aula	46
Gráfico 11. Desarrollo de actitudes	47
Gráfico 12. Desarrollo de valores	48
Gráfico 13. Supervisión y control	49
CAPÍTULO V	51
Gráfico 14. Conduce secciones hípicas en las unidades de Caballería blindada	56
Gráfico 15. Planifica la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	57
Gráfico 16. Imparte la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	58
Gráfico 17. Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica	59
Gráfico 18. Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica	60
Gráfico 19. Organiza y desarrolla actividades en el ámbito ecuestre	61
Gráfico 20. Emplea la informática como herramienta administrativa	62
Gráfico 21. Desarrolla actividades de capacitación para instructores	63
Gráfico 22. Aplica Metodología de Investigación	64
Gráfico 23. Aplica Metodología de la Investigación	65
Gráfico 24. Participa en concursos ecuestres	66
Gráfico 25. Planifica y cuida el ganado caballar	67
Gráfico 26. Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo	68
Gráfico 27. Diseña pistas para entrenamiento y competencia	69
Gráfico 28. Aplica Leyes y Reglamentos	70
Gráfico 29. Adiestra remontas	71

Gráfico 30. Adiestra caballos en habilidades elementales y superiores	72
Gráfico 31. Adiestra los caballos para salto	73
Gráfico 32. Adiestra para concursos de equitación	74
Gráfico 33. Diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar.....	75
Gráfico 34. Colabora con el Maestro en la conducción de secciones hipomóviles.....	76
Gráfico 35. Realiza la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	77
Gráfico 36. Colabora en las actividades de capacitación y actualización	78
Gráfico 37. Emplea la informática como herramienta administrativa	79
Gráfico 38. Cuidado del ganado caballar	80
Gráfico 39. Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo.....	81
Gráfico 40. Diseña pistas para entrenamiento y competencia.....	82
Gráfico 41. Colabora en el adiestramiento de remontas	83
Gráfico 42. Colabora en el adiestramiento a caballos en habilidades	84
Gráfico 43. Colabora en el adiestramiento a los caballos para salto	85
Gráfico 44. Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación	86
Gráfico 45. Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación	87
Gráfico 46. Identifica y trata enfermedades del pie del caballo	88
Gráfico 47. Realiza acciones en los talleres de marisca	89
Gráfico 48. Desarrolla capacitaciones en el área de mariscalía	90
Gráfico 49. Ayuda al Veterinario administrando la mariscalía	91
Gráfico 50. Colabora en la elaboración del plan de herrado	92
Gráfico 51. Cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía	93
Gráfico 52. Realiza el herrado del ganado caballar de acuerdo al plan.....	94
Gráfico 53. Colabora a controlar el herrado	95
Gráfico 54. Soluciona problemas imprevistos de herrado	96
Gráfico 55. Limpia los cascos del ganado caballar	97
Gráfico 56. Identifica y trata enfermedades del pie del caballo	98
Gráfico 57. Aplica la informática como herramienta administrativa	99
Gráfico 58. Ordena y ejecuta acciones en los talleres de talabartería.....	100
Gráfico 59. Capacita en talabartería	101
Gráfico 60. Elabora el plan de talabartería.....	102
Gráfico 61. Cuida y mantiene herramientas de la talabartería.....	103
Gráfico 62. Realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero..	104

Gráfico 63. Soluciona problemas imprevistos de talabartería.....	105
Gráfico 64. Emplea la informática como herramienta administrativa	106
Gráfico 65. Organiza y ejecuta acciones en las secciones de veterinaria	107
Gráfico 66. Capacita en el área de veterinaria	108
Gráfico 67. Colabora en la administración de la veterinaria y farmacia	109
Gráfico 68. Cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria	110
Gráfico 69. Cuida y trata enfermedades en los animales	111
Gráfico 70. Controla el aseo en las caballerizas	112
Gráfico 71. Aplica sueros e inyecciones	113
Gráfico 72. Colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario.....	114
Gráfico 73. Emplea la informática como herramienta administrativa	115
Gráfico 74. Organiza y ejecuta acciones en las secciones de hipoterapia	116
Gráfico 75. Capacita en el área de hipoterapia	117
Gráfico 76. Colabora en la elaboración del plan de hipoterapia	118
Gráfico 77. Selecciona caballos adecuados para tratamientos	119
Gráfico 78. Aplica sesiones de hipoterapia a los pacientes.....	120
Gráfico 79. Registra los avances de los pacientes.....	121
Gráfico 80. Participa en concursos y competencias con pacientes	122
Gráfico 81. Emplea la informática como herramienta administrativa	123
Gráfico 82. Comunica con toques de trompeta las órdenes.....	124
Gráfico 83. Capacita en el área de toque de trompeta.....	125
Gráfico 84. Apoya en instrucción de bandas de guerra.....	126
Gráfico 85. Domina el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar	127
Gráfico 86. Emplea la informática como herramienta administrativa	128

RESUMEN

ANÁLISIS DEL DISEÑO CURRICULAR VIGENTE DE LOS CURSOS DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DE LA F.T., PROPUESTA DE DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS

Los centros educativos forman ciudadanos para la vida, ya no son lugares en que simplemente se transmiten conocimientos, toda actividad de enseñanza-aprendizaje debe partir de la premisa de que le sirva al estudiante para su desempeño en la vida. Las competencias profesionales nos capacitan para el desempeño de una profesión, no basta solo con la acumulación de conocimientos, es necesario aplicar el saber en las actividades. La Escuela de Equitación se encuentra en el proceso de actualizar el diseño curricular, la presente investigación analiza el diseño curricular y evidencia la necesidad de realizar la planificación por competencias. Se trata de una investigación de tipo descriptivo en la que no existe formulada una hipótesis para su comprobación pero se plantearon varias preguntas directrices para guiar la investigación. Entre los principales resultados se encontró que algunos cursos ya no debían impartirse, mientras que otros debían replantearse acorde a las necesidades de la sociedad. La Escuela de Equitación mantiene cursos eminentemente prácticos o técnicos, en los cuales debe desarrollarse las habilidades y destrezas necesarias en el cuidado y empleo del ganado caballar, para que el militar sea competente en su desempeño profesional en el campo hípico y militar, es allí donde las destrezas cumplirán su propósito fundamental que es el convertir al ser humano diestro en el cumplimiento de las actividades profesionales.

PALABRAS CLAVES:

- DISEÑO CURRICULAR DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN
- COMPETENCIAS CURSOS
- ESCUELA DE EQUITACIÓN
- HIPOMÓVILES
- VETERINARIOS

ABSTRACT

ANALYSIS OF CURRENT CURRICULUM COURSE OF RIDING SCHOOL OF FT PROPOSED CURRICULUM DESIGN COMPETENCY

The public schools are for life, are no longer simply places where knowledge is transmitted, all activities of teaching and learning should start from the premise that will serve students for their performance in life. The professional skills enable us to carry out a profession in life it is not enough with the accumulation of knowledge is necessary to apply the knowledge in the activities. The riding school is in the process of updating the curriculum. This research analyzed the curriculum design and the need for planning competency was evident. It is a descriptive research in which there is not formulated a hypothesis for testing guidelines but several questions were raised to guide research. Among the main results we mention that some courses impart was no longer necessary and that it was necessary to restate other according to the needs of society. The Riding School maintains permanently practical or technical courses, in which the skills needed to be developed, in the care and use of horses cattle, so that the military is competent in their professional performance in the equestrian and military field, is there where skills fulfill their fundamental purpose is to convert the human being skilled in the execution of professional activities.

KEYWORDS:

- RIDING SCHOOL CURRICULUM DESIGN
- SKILLS COURSES
- RIDING SCHOOL
- HORSE-DRAWN
- VETERINARY

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

Los centros educativos ya no son únicamente organizaciones para transmitir conocimientos de los docentes hacia los alumnos sino más bien son organizaciones que tienen la responsabilidad de formar ciudadanos para la vida.

En los países europeos el enfoque de planificación por competencias se ha venido aplicando desde hace más de una década, países vecinos de Latinoamérica, como Colombia en su Ley de Educación del año 1994, plantea en el Art. 33 como objetivos de la educación media lo siguiente:

- a. La capacitación básica inicial para el trabajo;
- b. La preparación para vincularse al sector productivo y a las posibilidades de formación que éste ofrece, y
- c. La formación adecuada a los objetivos de educación media académica, que permita al educando el ingreso a la educación superior.

Así mismo considera que la calidad de la educación debe partir de su riqueza interna como propuestas de solución a los problemas y necesidades del país y de la región. Esto se logra alcanzar mediante el desarrollo de competencias laborales.

En nuestro país, desde la Reforma curricular que se lleva a cabo desde el año de 1996 se considera que la educación ecuatoriana debe cimentarse en la formación de valores y actitudes, en el desarrollo de pensamiento y la creatividad como instrumentos del conocimiento, y en la práctica como estrategia de capacitación operativa frente a la realidad.

Así mismo en el informe nacional sobre el desarrollo de la educación en Ecuador presentado en la 47^o Conferencia Internacional de educación (CIE 2004), considera la incorporación de los criterios de calidad, flexibilidad, diversificación, comprensión, relevancia y pertinencia a través de la construcción de proyectos educativos–curriculares, como estrategias para operativizar la descentralización del currículo que responda a los intereses y

necesidades nacionales, regionales, provinciales e institucionales.

Bajo este contexto, los colegios técnicos empiezan a desarrollar la planificación curricular por competencias extendiéndose a toda la educación básica, bachillerato y superior siendo la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE una de las instituciones educativas que se ha unido al cambio curricular.

La educación militar siendo parte de esta corriente que acoge a todas las instituciones educativas, no puede estar al margen de este proceso de cambio, la Escuela de equitación al sumarse a este enfoque de planificación por competencias contribuirá al mejoramiento de la formación del personal militar proporcionándoles una formación integral que desarrolle las destrezas, habilidades para solucionar problemas.

La Escuela de Equitación del Ejército se encuentra ubicada en el Cantón Rumiñahui, ciudad de Sangolquí, acoge para especializar a personal militar del arma de Caballería Blindada.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación es cambiante y necesita que las instituciones educativas se encuentren al tanto de los nuevos modelos y técnicas de educación como son las competencias o destrezas con criterios de desempeño.

El Comando de Educación y Doctrina de la Fuerza Terrestre (CEDFT) rige la educación en el Ejército y tiene escuelas de formación, perfeccionamiento y especialidad, a fin de mantener al personal militar en debidas condiciones de empleo acorde con la jerarquía del militar. La Escuela de Equitación está bajo la administración de este organismo rector de la educación militar.

El CEDFT ha impartido disposiciones a fin de que se mantenga actualizado los diferentes perfiles y planificación curricular en todas las escuelas de la Fuerza Terrestre.

El arma de Caballería Blindada necesita de personal debidamente capacitado para el cuidado y manejo del ganado caballar y que emplee el mismo en las actividades de patrullaje tanto interno como de frontera.

Se desarrolló el diseño curricular por competencias a fin de vincular las competencias laborales con la capacitación que se imparte en la Escuela de Equitación, con el propósito de mantener al personal militar del Arma de Caballería Blindada en las debidas condiciones de empleo.

1.2.1. Formulación del problema

¿Cuáles son las características de la Planificación del Diseño Curricular vigente en la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre?

1.2.2. Delimitación del problema

Espacio: Sangolquí, Rumiñahui – Provincia de Pichincha

Tiempo: El período de la investigación fue generado en el período comprendido entre abril – septiembre del 2014

Área: Planificación curricular

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivos Generales

Analizar la característica del Diseño Curricular vigente en la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Revisar la Planificación vigente del diseño curricular.
- Analizar los perfiles de los cursos de especialización impartidos en la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre (E.E.F.T.)
- Diseñar el Macro y Meso currículo por competencias para los cursos de especialización de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación pretende contribuir a la mejora en la calidad de la formación del personal militar de la Escuela de Equitación del Ejército, mediante el desarrollo de las habilidades y destrezas alcanzadas por los alumnos para resolver problemas cotidianos, basándose en las políticas estatales y reformas educativas.

El diseño curricular por competencias en la E.E.F.T., es un estudio que tiene utilidad práctica y metodológica, porque permite relacionar las técnicas e instrumentos de evaluación que emplean los docentes en el proceso de la enseñanza-aprendizaje en relación con las destrezas de la Reforma Curricular, para desarrollar aprendizajes significativos y por ende apuntar al mejoramiento de la calidad de la educación.

Además, con los resultados de la investigación se pretende elaborar un enfoque de planificación por competencias, aplicable no solamente a la E.E.E, sino a todo el sistema educativo militar, iniciativa que puede cristalizarse por medio de seminarios, talleres, círculos de estudios, trabajos en equipo, presentación de ponencias, foros, entre otros.

La elaboración y aplicación de la Planificación del Diseño Curricular por Competencias permiten potenciar el desarrollo de aprendizajes significativos y funcionales. Estos resultados se verán reflejados en el desarrollo del pensamiento y de la inteligencia de los alumnos, así como también en la adquisición de valores, destrezas y conocimientos. Los cambios serán notorios al impactar en el rendimiento de los alumnos, potenciando la imagen de la institución educativa en cuanto a su nivel académico y el desarrollo de destrezas o capacidades; y por ende el desarrollo de la comunidad, formando alumnos líderes, participativos, críticos, con mentalidad innovadora y creativa.

Los beneficiarios directos de esta investigación son: la Escuela de Equitación del Ejército; los maestros, porque a través del mismo se ofrece orientaciones técnicas y metodológicas de cómo deben diseñar y aplicar las técnicas e instrumentos de evaluación en relación con el desarrollo de destrezas, desde un punto de vista constructivista; los estudiantes,

desarrollarán aprendizajes significativos dentro de un modelo constructivista. Por consiguiente se aspira lograr en ellos una participación activa, motivación e interés por el estudio.

De igual forma, se puede considerar como, beneficiarios indirectos, a los integrantes del Centro Nacional de Hipoterapia, proyecto de la EEE., en coordinación con la Fundación "VIRGEN DE LA MERCED"; cuya principal actividad es realizar sesiones diarias de Hipoterapia orientadas a pacientes (con patologías síndrome de Down, autismo, espina bífida, parálisis cerebral, esclerosis múltiple, traumas cerebrales, distrofia muscular, conductas caracteriales, minusvalías de todo tipo, problemas de comportamiento, incapacidad intelectual y discapacidad sensorial) hijos de Personal de Oficiales, Voluntarios de la Fuerza Terrestre, y particulares.

Cabe mencionar que es factible el acceso a la institución mencionada con anterioridad y a la predisposición del personal elegido para este estudio, de igual manera con lo que respecta al financiamiento de esta investigación será solventada por el investigador. Adicionalmente y debido a la importancia que han alcanzado los proyectos educativos que ya están aplicando este enfoque a nivel nacional, existe la suficiente bibliografía para elaborarlo.

Es por esta razón que se justifica el interés y la realización hacia esta investigación que está enfocada al desarrollo de competencias alcanzadas por los alumnos de la EEE.

En lo que respecta a la importancia de este trabajo desde el punto de vista social se pretende lograr un mejoramiento de la calidad educativa; formando entes pensantes con habilidades, destrezas y actitudes positivas hacia el estudio y el trabajo, ya que la educación constituye el motor del desarrollo de los pueblos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El modelo educativo se fundamenta científicamente con el aporte de varias ciencias y teorías, entre las cuales se destacan las siguientes: ontológica, epistemológica, filosófica, axiológica, antropológica, sociológica, pedagógica, andragógica y psicológica. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.1. CONCEPCIÓN ONTOLÓGICA

El ser humano no es un ser abstracto, requiere dotarse de las mejores disposiciones, habilidades y comprensión que le brinda el entorno cultural en que se desenvuelve, dentro del cual está la educación.

La educación militar es una ayuda a la persona para que pueda extraer y desarrollar sus propias capacidades, sus potencialidades humanas y con ellos tomar decisiones en su propio beneficio, en el Institucional, en el social, de forma libre y responsablemente. No es una reproducción o mera copia exacta del entorno social, cultural, científico o tecnológico, sino que implica un proceso de construcción o reconstrucción de estos contextos, de acuerdo al futuro que aspiramos. Esto es lo que constituye la ontología educativa, que indaga y expresa el ser de la educación en general. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.2. CONCEPCIÓN EPISTEMOLÓGICA

La Epistemología es una rama de filosofía que se encarga del estudio teórico de los fundamentos, métodos y valores del conocimiento científico para la formulación de teorías y procesos de investigación.

En tal virtud, dentro del Modelo Educativo al conocimiento se lo concibe como el proceso que permite la superación de los obstáculos que se

presentan entre los estudiantes y el aprendizaje, entre el profesional militar y los problemas de su campo ocupacional, en donde el conocimiento debe ser visto como un hecho práctico, social e histórico; producto de la actividad del ser humano en el trabajo investigativo, en relación activa con la naturaleza y la sociedad. El nuevo saber se justifica sólo cuando le ayuda a la persona a tener mejores condiciones de desempeño profesional y de vida.

El conocimiento es un proceso en construcción y transformación sustentada en la investigación permanente, en el que el profesional militar es responsable de su propio aprendizaje, mediante el desarrollo de habilidades que le permitan buscar, seleccionar, analizar y evaluar la información, asumiendo un papel más activo en la construcción de su propio conocimiento. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.3. CONCEPCIÓN FILOSÓFICA Y AXIOLÓGICA

El fundamento filosófico expresa la intención de establecer causas, relaciones y finalidades del hombre y del universo, mediante la reflexión y razonamiento. La reflexión ideológica sobre la educación lleva al planteamiento del “deber ser” de la educación en las Fuerzas Armadas y del ser humano que se debe formar a través del proceso educativo.

Desde el punto de vista filosófico el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas orienta a la formación de profesionales capacitados moral, intelectual, física y técnicamente, a fin de afrontar las diferentes situaciones que se presentan en la profesión militar.

Desde el punto de vista axiológico se busca que el profesional militar capitalice su vocación militar, mediante la práctica de valores éticos y morales, en las exigencias castrenses, en el respeto de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

La dimensión axiológica del Modelo está inmersa como ejes transversales en el diseño curricular y en el desarrollo de los procesos de investigación y de vínculo con la sociedad. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.4. CONCEPCIÓN ANTROPOLÓGICA

La antropología tiene que ver con la vida misma de nuestras sociedades, rasgos culturales, diversidad étnica, organización política, modos y relaciones de producción, manifestaciones religiosas, entre otras. Todos estos factores juegan un papel decisivo, pues constituyen el entorno socio-económico-cultural en el cual se desarrolla el proceso educativo.

El Modelo respeta el principio de la plurinacionalidad y pluriculturalidad, considerando que somos herederos de una sociedad multicultural y multiétnica, con lenguas específicas, cosmovisiones y acervos culturales muy ricos y formas diversas que requieren ser respetadas.

Bajo esta concepción se busca la realización plena del ser humano, del profesional militar, dotado de dignidad, valor y actitud positiva de convivencia en el grupo, tanto en el orden individual como en el social. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.5. CONCEPCIÓN SOCIOLÓGICA

La concepción sociológica entiende que el ser humano es un ser social por excelencia, que se hace en sus relaciones con otros hombres. Sus habilidades, actitudes y hasta su inteligencia son producto de las relaciones con sus semejantes.

La educación es un proceso de socialización en el cual el aprendizaje es producto de la interacción de múltiples personas que configuran redes sociales. Las mayores posibilidades de desarrollo educativo se encuentran cuando se establecen los mejores mecanismos de colaboración, en el cual se aprovechan las potencialidades de cada uno de sus miembros.

Asume a la educación como una práctica social útil al profesional militar que requiere de conocimientos, valores y habilidades para integrarse con eficacia al campo del trabajo, vinculando la teoría con la práctica.

Favorece la relación entre la educación de las Fuerzas Armadas con toda la estructura de la sociedad en un ambiente de respeto, procurando

encontrar campos de beneficio mutuo y áreas de complementación con los sectores sociales, económicos y políticos de la nación.

El Modelo Educativo incentiva a las Fuerzas Armadas a conocer de cerca la problemática nacional, en el contexto geopolítico, histórico y sociológico a fin de alcanzar la misión constitucional, mediante diseños curriculares que coadyuvan al logro de los objetivos estratégicos de apoyo al desarrollo integrándose al mundo globalizado. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.6. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA Y ANDRAGÓGICA

La concepción pedagógica determina el conjunto de leyes, principios y fines universales concebidos como ciencia de la educación; sustenta el desarrollo del potencial intelectual, afectivo, volitivo, psicomotor en las dimensiones: personal y social.

La Andragogía es una perspectiva teórica que promueve situaciones de aprendizaje en los adultos, haciendo uso de estrategias metodológicas específicas que llevan al adulto hacia la autorrealización, a la transformación propia y del contexto en el cual, un individuo se desenvuelve. Este enfoque favorece el diseño de currículos que responda a las preguntas: ¿para qué?, ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿cuándo? aprende el adulto.

Para el Modelo Educativo, el eje principal de las concepciones pedagógicas y andragógicas son las competencias, donde el desempeño es entendido como el uso, manejo o aplicación que el militar debe hacer de lo que sabe y no de conocimientos aislados.

Para ello la concepción andragógica permite desarrollar en el profesional militar una permanente confrontación de experiencias, saberes, habilidades y destrezas que muchas veces tienen que ser reaprendidas a partir del trabajo grupal, trabajo colaborativo y en equipos que son sus estrategias metodológicas principales.

2.1.7. CONCEPCIÓN PSICOLÓGICA

La Psicología Educativa es una de las ciencias que más aporta a los procesos de la formación del ser humano en las distintas esferas de su desarrollo y del convivir social.

La concepción psicológica explica el aprendizaje, la formación de intereses y la personalidad. Responde a la forma cómo aprenden los estudiantes; concretamente como construyen los conocimientos científicos.

La concepción psicológica permite el estudio de las diferentes estructuras y métodos para lograr el aprendizaje en los estudiantes, consolidando teorías sistematizadas que se emplean en el accionar del proceso educativo de los diferentes contextos tales como: desarrollar la inteligencia, la voluntad, el carácter y la afectividad, pero sobre todo procura el desarrollo de aprendizajes significativos, fundamentales para el desarrollo de las competencias profesionales.

Por lo tanto, el Modelo recomienda las siguientes teorías del aprendizaje a ser consideradas en el proceso educativo: el Aprendizaje Significativo de Ausubel, la Zona de Desarrollo Próximo (Vigotsky); la teoría Constructivista (Novak); el Aprendizaje según las Inteligencias Múltiples (Gardner), Estilos de aprendizaje (Honey-Alonso) y la Inteligencia Emocional (Goleman); sin dejar de lado elementos del conductismo que tienen vigencia por haber demostrado su efectividad en el proceso de instrucción y que deben ser asumidos críticamente y estar sustentados científicamente. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.8. LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

En los inicios del siglo XX se forjó el escenario del surgimiento de un nuevo enfoque dentro de las teorías del mundo empresarial: las competencias, pero no es hasta la década del 70, que resurge con fuerza en los Estados Unidos, siendo uno de sus principales representantes, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David Mc Clelland,

quien instó que “era preciso buscar otras variables en la formación, en este caso las competencias, que pudieran predecir cierto grado de éxito o al menos ser menos desviados”, según plantea Blanco. R (1994).

Naturalmente, el estudio y profundización de este enfoque no se limitó a esa región del mundo, surgieron diversas escuelas, que concentraron sus esfuerzos en el tema; pero es solo hasta finales de la década del 90, que la Gestión por Competencias sale del ámbito de los Talentos Humanos y pasa a ser un mecanismo clave de transformación de las organizaciones.

En la actualidad, la delimitación de competencias es el núcleo de la reforma de las enseñanzas universitarias de la Unión Europea, en el denominado “proyecto Tuning”, tendencia que alcanza a la mayoría de países de América Latina.

El proyecto Tuning propone trabajar con dos tipos de competencias: genéricas y específicas. Lo que se ha hecho en universidades de la Unión Europea ha sido identificar y consensuar un conjunto de competencias genéricas y competencias específicas que las universidades se comprometen a incorporar a sus currículos.

El diseño curricular por competencias se fundamenta en la globalización, la conformación de nuevos mercados regionales y las mayores presiones derivadas de la agudización de la competencia por el mercado, que han impulsado a las empresas a mejorar su productividad y competitividad. Una de las fortalezas del diseño curricular es el aprendizaje mediante el desarrollo del Proyectos Integradores por qué:

- a) Enfrenta al sujeto con la realidad;
- b) Provoca mayor actividad;
- c) Fortalece la formación de un pensamiento creativo;
- d) Propicia actitud hacia la investigación;
- e) Condiciona la integración y sistematización de conocimientos, habilidades, capacidades y competencias profesionales;
- f) Fortalece el sistema inductor de la personalidad: su concepción científica del mundo, creencias, convicciones, cualidades y valores.

El diseño y desarrollo curricular basado en competencias constituye un

modelo facilitador con múltiples beneficios para diversos actores, siendo aquellos para las Fuerzas Armadas, los que nos interesan para el presente proyecto:

- Conjuga los ideales formativos del sistema educativo militar con las demandas reales de la Institución y la sociedad.
- Entrega profesionales militares formados, especializados, perfeccionados y capacitados en las competencias genéricas de las FF.AA., en el manejo de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación y con posibilidades para desempeñarse con calidad, además del campo militar, en los campos científico, técnico, económico, social y ético. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

Una competencia se basa en resultados. Es decir en desempeños, en la práctica, en el cumplimiento de funciones, actividades, tareas, en la solución de problemas concretos conocidos, incluso los desconocidos, con autonomía y flexibilidad. En el momento actual donde paulatinamente desaparece el empleo estable -para toda la vida-, donde se requiere polivalencia, donde los problemas se complejizan, ser competente significa saber enfrentar con estrategias esta realidad.

Hablar de competencias es hablar de:

- Aprendizajes que se consideran imprescindibles;
- Conocimientos útiles orientados a la aplicación de los saberes adquiridos, “saber hacer”;
- Aplicación de saberes a diferentes situaciones y contextos;
- Integración de los conocimientos poniéndolos en relación con los distintos tipos de contenidos.
- Una persona competente se la puede considerar como aquella que dispone de los recursos necesarios para adaptarse al medio, lo cual implica:
 - Poseer los conocimientos básicos y relevantes del entorno en que vive;
 - Dominar unas destrezas necesarias para la vida cotidiana;

- Utilizar esos conocimientos y habilidades, combinándolos, para resolver un problema o hacer realidad una intención;
- Valorar las consecuencias de su acción y llevar a cabo los cambios que se requieren para ser más eficaz en la respuesta al medio;
- Ser capaz de adaptar una respuesta puesta en práctica ante una determinada situación para abordar una tarea nueva;
- Desarrollar unos valores y un sistema ético a partir de los conocimientos del mundo en que vive, de las emociones que le producen y de las conductas consideradas apropiadas a partir de ambos. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.9. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

La Transferibilidad plantea que el profesional que ha adquirido ciertas habilidades para realizar tareas o acciones intencionales a partir de determinadas situaciones educativas, deberá poseer la capacidad para solucionar problemas y para enfrentarlos de manera creativa en contextos diferentes.

La multireferencialidad es un rasgo de las competencias, el cual hace referencia a la posibilidad de orientar las acciones educativas intencionales en función de las características de diferentes contextos profesionales. El supuesto de base es que las competencias profesionales desarrolladas durante los cursos, deben permitir al personal militar resolver problemas semejantes en distintos contextos. En el diseño de las competencias se deben considerar los diversos contextos y culturas, para que la transferencia y la multireferencialidad se alcancen, ya que ambas cualidades están muy relacionadas.

Formación en alternancia implica integrar la capacitación en ámbitos reales con la formación en las aulas. Este pasaje de una situación de aprendizaje formal a contextos reales de la práctica profesional requiere del

establecimiento de niveles progresivamente superiores de formación para cada individuo, mediante la combinación estratégica de estos dos escenarios de aprendizaje.

Formación y preparación realista desde el marco de las competencias profesionales integradas se espera promover una preparación más realista, que retome las necesidades de las Fuerzas Armadas y del país (experiencia social, práctica profesional y desarrollo disciplinar). Sin embargo, tales necesidades, así como los contextos que enfrentará el futuro profesional, se encuentran en permanente cambio, situación que requiere que los estudiantes se preparen no sólo para combinar momentos de trabajo con momentos educativos, sino también para ser capaces de transitar por ellos. Liderar el futuro.

Aprender, desaprender y reaprender competencias, los estudiantes deben ser capaces de identificar y resolver problemas, independientemente del lugar en donde se desempeñen como profesionales. De esta manera podrán incorporarse fácilmente a procesos permanentes de actualización.

Aprendizaje por disfunciones requiere poner en juego las capacidades de pensamiento reflexivo, haciendo posible el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones en situaciones problemáticas no contempladas durante la formación, es decir, es la capacidad del estudiante para que actúe en situaciones imprevistas o disfuncionales, las cuales pueden presentarse tanto en ambientes educativos como en ámbitos generales de la vida y del campo ocupacional. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.10. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Para fines del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, 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.

Las competencias se declaran empleando la siguiente estructura:

Tabla 1

Estructura de las 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.	Opera
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.	los sistemas y equipos de la división de comunicaciones
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.	de acuerdo a las especificaciones técnicas y aplicando las normas de seguridad
Valores y Actitudes (valor)	En la declaración de las competencias no se incluye el componente valores toda vez que están presentes en toda actividad académica y en el desarrollo de la vida profesional como eje transversal, más aún si consideramos que el militar es el fiel reflejo de la institución armada, quien practica la lealtad, el honor, el valor, la disciplina y otros específicos para cada competencia.	

Ejemplo de redacción de competencia declarada:

“Opera los sistemas y equipos de la división de comunicaciones de acuerdo a las especificaciones técnicas y aplicando las normas de

seguridad”

El Modelo Educativo presenta lineamientos generales para la formulación de competencias profesionales, cuya caracterización corresponde a las particularidades que tiene cada Fuerza.

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas considera dos tipos de competencias profesionales: genéricas y específicas.

El perfil profesional de cada curso debe expresar las competencias genéricas y las específicas, a fin de proyectar, de forma integrada, la formación científica, tecnológica y humanística de los miembros de las Fuerzas Armadas. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar, 2012)

2.1.11. EL CURRÍCULO

El planeamiento curricular se centra en el para qué enseñar y el qué enseñar, en función de los objetivos de la institución pero siempre respondiendo a las necesidades filosóficas, pedagógicas, políticas que fundamentan los responsables de su elaboración, siendo así que deben responder a las necesidades de una sociedad, la formación, el enseñar, el aprender, el papel de lo teórico-práctico y la organización de contenidos.

"El camino que lleva a la formulación de una propuesta curricular es más bien el fruto de una serie de decisiones sucesivas que el resultado de la aplicación de principios firmemente establecidos y unánimemente aceptados. Lo que importa en consecuencia es justificar y argumentar la solidez de las decisiones que vayamos tomando y, sobre todo, velar por la coherencia del conjunto". (Coll S. , 1998)

Como se puede apreciar, la propuesta curricular no es una decisión aislada sino conjunta, producto de un debate de todos los actores involucrados pues en la decisión intervienen diversos ámbitos, desde el educativo hasta el político por cuanto llegan al nivel operativo en el diseño curricular del país, el proyecto curricular de cada centro educativo y el proyecto curricular de cada área.

De ahí la importancia de que el currículo académico sea flexible, capaz de permitir las adecuaciones al contexto cultural y social en el que se pretende ponerlo en práctica, en virtud de lo cual requiere de una revisión y evaluación constante para direccionar correctamente los aprendizajes del estudiante en un mundo globalizado de la era de la información.

2.1.12. ORIGEN DEL CURRÍCULO POR COMPETENCIAS

“En primera instancia, los cambios en la organización del trabajo derivados de las características de la sociedad actual y de los avances científico – tecnológicos promovieron el surgimiento de las competencias profesionales, como una forma de describir las funciones y las actividades que los trabajadores y profesionales debían desempeñar para una buena práctica de su oficio, en su respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo. Esta nueva manera de describir el desempeño profesional planteó requerimientos a la formación y, por lo tanto, se enfatizó la necesidad de lograr una mayor coherencia entre los aprendizajes que el alumno logra en los centros y el futuro trabajo que va a desempeñar” (Avolio, 2008).

Bajo este contexto, podemos darnos cuenta que desde los albores de la humanidad, los enfoques educativos se ajustaban a los requerimientos de la sociedad, es así que las competencias surgen como respuesta a los procesos productivos de países como Estados Unidos, Alemania, Australia, en donde el aparato productivo debía estar capacitado para realizar un desempeño eficiente y eficaz involucrando conocimientos, habilidades y actitudes.

Este requerimiento en la formación de los profesionales coadyuvó a la necesidad de lograr una mayor coherencia entre los aprendizajes que los alumnos logran en las instituciones educativas y el futuro trabajo que va a desempeñar. Conjuntamente con este fenómeno, empiezan a existir mayor cantidad de profesionales con títulos de nivel superior que les permitía desempeñarse en una misma profesión y de planes de estudio diversos así como de universidades distintas; situación que promovió la necesidad de

conformar equipos para acoger a las competencias como una herramienta válida para los perfiles profesionales relacionados con los diversos títulos existentes.

“La educación es la fuerza del futuro, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. Uno de los desafíos más difíciles será el de modificar nuestro pensamiento de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracterizan nuestro mundo”. (Morín, 2001).

Como lo menciona Morín, el reto más grande para la educación es la modificación de un pensamiento; en tal virtud se debe reflexionar sobre la función de la educación para responder a los requerimientos de un mundo complejo y en constante cambio, exigencias de la sociedad de la información para contribuir al desarrollo de competencias científicas, intelectuales, tecnológicas, sociales, éticas para responder al propósito de la escuela actual.

“El término competencias, tiene sus inicios en la década de los 80, como una forma de describir las funciones y las actividades que debían desempeñar los trabajadores y profesionales, y los criterios a los que debía responder la práctica del oficio para satisfacer las demandas derivadas de los cambios en el mundo del trabajo. A fines de los 70, las innovaciones tecnológicas produjeron cambios en la organización del trabajo, los roles laborales se hicieron más complejos y demandaron el cumplimiento de múltiples funciones. La buena práctica del oficio comenzó a requerir que el trabajador, además de dominar procedimientos, técnicas, debiera participar en procesos de gestión de la calidad, de cuidado del medio ambiente, adoptar medidas de prevención, identificar y resolver problemas que estuvieran dentro de sus responsabilidades. Estas transformaciones motivaron la necesidad de encontrar una nueva forma para definir las calificaciones del trabajador y promovieron el surgimiento del paradigma de las competencias”. (Profesional, 1994)

Todo lo expuesto, nos lleva a darnos cuenta que las competencias nacen en el mundo del trabajo, donde se requieren trabajadores que no solo sepan hacer bien su trabajo sino que también tengan comportamientos

observables, capacidades como la abstracción, creatividad, dinamismo, comunicación, etc.

Actualmente, las competencias se aplican en el ámbito de la educación transformadora, impactando la formación del profesional, promoviendo la transformación de los currículos académicos para mejorar los perfiles de desempeño del futuro profesional. Desde el ámbito de las competencias, el propósito principal es la integración entre la educación y el trabajo, para de aquí poder tener un punto de partida en el diseño curricular, la organización de centros educativos así como el desarrollo mismo de la enseñanza.

2.1.13. EL DISEÑO MODULAR

Existen algunas razones por las cuales el enfoque de competencias ha ido extendiéndose a nivel mundial y en América Latina en especial, entre las razones más evidentes están: el aumento del nivel de exigencias, el incremento de nivel general de formación y la orientación de la enseñanza para la vida. (Hutmacher, 2003)

El aumento del nivel de exigencias para integrarse en la sociedad del conocimiento, que genera el foso separador entre quienes poseen las competencias necesarias y quienes carecen de ellas, expuestos a la marginación y a la exclusión.

La crisis permanente de los contenidos formativos, que pronto quedan obsoletos ante el rápido avance del progreso científico – técnico y las nuevas circunstancias económicas y sociales que conlleva. Esto aumenta la importancia de fortificar la capacidad de aprender a lo largo de la vida más que proporcionar un gran bagaje de conocimientos.

La orientación de la enseñanza hacia la vida después de la escuela, remarcando la búsqueda de la transferencia de los aprendizajes y su adecuada aplicación en una diversidad de contextos.

El equilibrio entre los métodos de gestión y la evaluación de los resultados, con el reconocimiento de que la calidad de los sistemas educativos depende no solo de los recursos con toda su importancia, sino de la evaluación y control de los resultados.

Por último, el cambio de paradigma educativo, centrado no ya en el docente y la escuela, sino en el sujeto aprendiz.

Competencia, es un hecho pedagógico que permite concretar un modelo de enseñanza centrado en el alumno, basándose en principios de la denominada Escuela Nueva, en donde la actividad, el interés, el descubrimiento orientado por el docente, son las características que la diferencian y cuya finalidad es la preparación para la vida. El enfoque por competencias supone cambios en la vida de los estudiantes dentro y fuera de la escuela, fomenta la responsabilidad individual y social, pero primordialmente el trabajo con otros y para otros.

Diseñar un enfoque por competencias, implica que el docente se fundamente en sus conceptos sobre cómo aprenden los alumnos, cuáles son los aprendizajes significativos, cuál es el rol del docente y cuáles las estrategias de enseñanza más adecuadas.

El diseño por competencias tiene una perspectiva constructivista, entendiéndose ésta como el aprendizaje mediante el cual el alumno es el que construye su saber y donde el docente tiene el rol de ser orientador a través de sus intervenciones, planes, experiencia y observación continua. Es decir el docente se convierte en el constructor de estrategias que promuevan la participación activa de los estudiantes en sus propios aprendizajes.

2.1.14. LA EVALUACIÓN EN EL SISTEMA POR COMPETENCIAS

“Las prácticas de evaluación, en concreto, los exámenes de evaluación, instrumentalizan los valores escolares. Más de lo que los educadores dicen, más de lo que ellos escriben en las guías curriculares, las prácticas de evaluación dicen lo que tanto cuenta para los estudiantes como para los profesores”. (Elisner, 2008)

Enseñar y evaluar son procesos que se encuentran íntimamente ligados, guardan coherencia entre sí; diferenciados, pero complementarios e interrelacionados, deben estar orientados por las mismas concepciones, objetivos y propósitos para asegurar la calidad del aprendizaje, por eso la

evaluación en este enfoque será coherente con los principios orientadores de la enseñanza.

Norberto Fabián de Maio y Sandra Filomeno, (2005, p.49) en la evaluación: ¿cómo enfrentar el desafío? Desarrollan principios sobre las nuevas concepciones de la evaluación:

- La evaluación forma parte del proceso de enseñanza.
- Es un proceso de obtención de variada información, la cual se interpreta a la luz de criterios compartidos.
- La evaluación permite comprender, descubrir el significado de los procesos y de las experiencias, compromete a las personas que intervienen a partir de sus ideas, creencias y valores.
- Permite controlar resultados y comprender el proceso, identificar dificultades, proponer mejoras (evaluación sumativa y formativa).
- La evaluación diagnóstica es imprescindible para explorar los saberes y experiencias previas de los alumnos, que serán el punto de partida de la enseñanza.

Dentro de este marco general, podemos mencionar algunos rasgos de la evaluación en el enfoque por competencias, por ejemplo:

- Considerar la evaluación y la autoevaluación como parte integrante del proceso de desarrollo de competencias.
- Los criterios que servirán de base para la evaluación y para la autoevaluación deben ser claros y consensuados, y tomar como base las buenas prácticas en el desempeño competente.
- Proponer para las evaluaciones finales situaciones (como realización de tareas, resolución de problemas, diseño de proyectos) que permitan que los alumnos puedan evidenciar sus aprendizajes, integrar y poner en juego las capacidades aprendidas.
- Promover la autoevaluación y la reflexión grupal durante el proceso, como base para el desarrollo de las competencias.
- Comprender la evaluación como uno de los pilares para el desarrollo de competencias.
- Diseñar situaciones que permitan evaluar el nivel de realización

alcanzado por los alumnos en el desarrollo de competencias.

- Seleccionar y emplear estrategias que permitan regular el proceso de aprendizaje y establecer los ajustes necesarios.
- Valorar la necesidad de promover la autoevaluación, la práctica reflexiva y la evaluación grupal como estrategias coherentes con la enseñanza basada en competencias.

Se puede entender entonces que la evaluación debe tomar en cuenta los propósitos de la institución y de cada área del currículo, las teorías de enseñanza y aprendizaje, el rol del docente y el alumno. Toda evaluación está basada en un primer componente que es la información recogida sobre lo que se quiere evaluar, para lo cual utiliza diferentes tipos de instrumentos. Un segundo componente lo constituyen los criterios de evaluación para interpretar la información obtenida y para determinar su calidad, por último, toda evaluación implica emitir un juicio de valor sobre el objeto evaluado. Afirmamos su calidad en función de su mayor o menor adecuación a los criterios propuestos.

En la escuela conviven distintas concepciones en el discurso pedagógico y en las prácticas evaluativas. Es así que evaluar se concibe:

“Evaluar consiste en recoger un conjunto de informaciones reconocidas como suficientemente pertinentes, válidas y confiables, y examinar el grado de adecuación entre este conjunto de información y otro conjunto de criterios considerados suficientemente adecuados a los objetivos fijados al comienzo o ajustados durante el camino, a fin de fundamentar una toma de decisiones” (Ketele, 1984)

La evaluación se convierte en un proceso continuo y sistemático, dado que no se refiere a un hecho puntual o una actividad aislada, sino a una serie de actividades interrelacionadas. Los actores que intervienen en el proceso evaluativo son docentes, alumnos, responsables de los centros y padres, quienes seleccionan, analizan e interpretan la información a partir de sus representaciones e intereses, y emiten los juicios de valor sobre la base de sus propios criterios.

2.1.14.1. Componentes del proceso evaluativo en el enfoque por competencias.

Existen diferentes análisis sobre los componentes del proceso de evaluación, sin embargo se ha tomado como referencia del siguiente basado en la evaluación por procesos: (Barbier, 1993)

Criterios: (objetivos, referente, normas): en la evaluación como proceso sistemático es necesario explicitar los criterios que servirán de marco de referencia para producir un juicio de valor. En la formación basada en competencias, los criterios derivan de los objetivos a evaluar: competencias y capacidades desarrolladas por los alumnos.

Información, evidencias: se refiere a la información obtenida durante el proceso y que sirve de base para la evaluación. Es aquello a partir de lo cual se va a evaluar, es la evidencia obtenida a partir de la cual se inferirá la calidad del aprendizaje logrado. Por ejemplo, para evaluar la competencia comunicativa, necesitamos distintos tipos de información obtenida en distintas situaciones: diálogos en clase, dramatizaciones, trabajos grupales.

Juicio de valor: se refiere a lo que se afirma sobre la persona o sobre la acción evaluada y permite estimar una condición presente o predecir una acción futura.

Decisión: es la razón de ser del proceso evaluativo, implica elegir entre distintos tipos de acción, propuestas, alternativas futuras.

Indicadores: son los rasgos y características que permiten describir y explicar la realidad que se pretende evaluar.

Las competencias y capacidades no se pueden captar en forma directa y total; es necesario definir o elegir los caracteres que permitirán comprenderla de la mejor forma. Los indicadores se construyen antes de evaluar, y su definición constituye el núcleo de la preparación de la evaluación. Los criterios pueden estar explicitados en el diseño o en los documentos curriculares, en el ámbito de cada escuela el equipo docente los analiza y reelabora. Los indicadores pueden ser definidos en equipo o por cada docente para adecuarlos a los alumnos y al contexto. Hay una relación bastante fuerte entre ambos procesos, y lo importante es que haya

coherencia entre ambos.

2.1.14.2. Tipos de evaluación.

Los tipos de evaluación que predominan en el enfoque por competencias son: diagnóstica, de proceso y sumativa.

Evaluación diagnóstica. Se realiza habitualmente al comienzo de la enseñanza con el propósito de obtener información sobre la situación de partida de los alumnos en cuanto a saberes y capacidades que se consideran necesarios para iniciar con éxito nuevos procesos de aprendizaje. Al igual que la de proceso, su propósito es describir, comprender la situación antes de comenzar un nuevo proceso. Permite al docente explorar: ideas previas de los alumnos, conocimientos ya adquiridos en la escuela, estrategias de razonamiento, maneras de pensar, de estudiar, de enfocar los problemas, actitudes, experiencias e intereses. La evaluación diagnóstica también se puede efectuar durante o al finalizar el proceso. En este caso, permite descubrir las circunstancias o causas que subyacen a los problemas de aprendizaje que persisten, a pesar de que el docente haya adoptado distintas medidas para procurar superarlos.

Evaluación de proceso: formativo y formadora. La expresión evaluación formativa fue acuñada por Michael Scriven, quien empleó el término para referirse a la evaluación que se realiza durante el proceso y permite reajustes sucesivos en el desarrollo y en la experimentación de un programa, manual o método. La evaluación formativa está más próxima al extremo de comprender, regular el proceso, diseñar las mejores estrategias para ayudar a los alumnos en su aprendizaje. La evaluación de proceso se denomina formativa cuando es el docente quien la realiza para mejorar sus estrategias de enseñanza.

Evaluación Sumativa. Está vinculada a la función de control, tiene un propósito de tipo formal y administrativo. Sus resultados son utilizados para decidir calificaciones al terminar un período académico y por tanto promover al alumno al curso superior al finalizar un año o curso.

2.1.14.3. Evaluar en el enfoque de competencias

La evaluación final o de producto pretende describir los aprendizajes logrados por los alumnos al finalizar una unidad, módulo, año, curso, materia. Puede cumplir dos funciones, por un lado, sirve de base para calificar a los alumnos y decidir la aprobación de un curso o materia. En este caso, la evaluación final se denomina sumativa. Por otro lado, permite evaluar los aprendizajes logrados y la calidad de la tarea realizada y, a pesar de ser una evaluación final y de resultados, puede tener un propósito formativo, ya que constituye una instancia para evaluar el proceso de desarrollo de capacidades y puede servir de base para proponer mejoras en la unidad o curso siguiente.

En el enfoque de competencias, la evaluación final permite apreciar la capacidad de los alumnos para integrar y transferir el aprendizaje, por esto, responde determinadas características: (Avolio, 2008)

- Se refiere a los objetivos generales del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Permite apreciar la posibilidad de integrar y transferir aprendizajes.
- Las actividades de integración del módulo o unidad constituyen una buena oportunidad para la evaluación final.
- La evaluación final adoptará distintas modalidades
- Autoevaluación
- Evaluación entre pares
- Evaluación grupal
- Evaluación colaborativa: análisis y reflexión sobre los resultados obtenidos.

2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La investigación se encuentra sustentada por las Leyes y Reglamentos de la República del Ecuador que citaremos a continuación:

- Constitución Política del Ecuador.
- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y su Reglamento de

Aplicación;

- Ley de Educación Superior y su Reglamento.
- Reglamento de Educación del Ejército.
- Planificación Estratégica Institucional del Ejército, en el área de educación;
- Plan de Carrera Profesional.
- Perfiles Profesionales.
- Modelo Educativo del Ejército.
- Reglamentos internos de la Escuela de Equitación del Ejército.
- Normas Técnicas de Planificación, Evaluación e Investigación en vigencia.
- Reglamento de Disciplina Militar.

2.3. PREGUNTAS A CONTESTARSE

Esta investigación no tiene hipótesis que verificar pero para alcanzar los objetivos se han planteado las preguntas directrices que guían la investigación.

¿El diseño curricular vigente en la Escuela de Equitación se encuentra acorde a las exigencias educativas?

¿Cómo elaborar el rediseño de la planificación curricular de los cursos de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre?

¿De qué manera el diseño curricular por competencias satisface las necesidades educativas de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre?

¿Cuáles son las características de las competencias laborales?

2.4. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación que se desarrolló se contó con las variables de diseño curricular y diseño curricular por competencias.

2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Diseño Curricular: Es una serie estructurada de experiencias de aprendizaje que en forma intencional son articuladas con una finalidad concreta: producir los aprendizajes deseados.

Diseño Curricular por Competencias: Es una serie estructurada de experiencias de aprendizaje que en forma intencional son articuladas con una finalidad concreta: producir los aprendizajes deseados, para estos aprendizajes se toman en cuenta las competencias necesarias para cumplir con determinada profesión o puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación pertenece a un diseño de investigación cuantitativa de tipo no experimental, descriptiva cuyo objetivo es la especificación de las características del enfoque por competencias, y las bondades que permiten aplicarlo en la Escuela de Equitación del Ejército.

Para alcanzar los objetivos, se requiere obtener la información basada en una investigación de campo, utilizando instrumentos como la observación, la encuesta y la entrevista estructurada.

En cuanto a la población o universo, para la investigación, se considera al personal docente y alumnos de la Escuela de Equitación del Ejército de la ciudad de Sangolquí, lo que corresponde a una fuente primaria ya que se encuentra presente en el lugar de investigación, constituyéndose en una muestra definida y significativa.

Está fundamentada en aspectos relevantes de la ciencia evidenciados en su aplicación; utilizando la bibliografía existente y basada en el estudio en el lugar de los hechos (EEE). Así mismo como toda investigación, conlleva una actividad científica que demanda actuar y hacer metódico, estable, crítico y veraz, en la búsqueda de nuevos conocimientos que permitan alcanzar soluciones acertadas para la solución del problema y lograr los objetivos propuestos.

La presente es una investigación de tipo descriptivo, en la que no existe hipótesis de investigación, pero se plantearon las siguientes preguntas directrices.

¿El diseño curricular vigente en la Escuela de Equitación se encuentra acorde a las exigencias educativas?

¿Cómo elaborar el rediseño de la planificación curricular de los cursos de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre?

¿De qué manera el diseño curricular por competencias satisface las necesidades educativas de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre?

¿Cuáles son las características de las competencias laborales?

Para el desarrollo de presente trabajo se puso en práctica la planificación curricular para lo cual se utilizó varios métodos, entre los cuales se citar:

El Método Descriptivo: que sirvió para detallar lo más relevante en la estructuración del problema de investigación y de sus principales relaciones con otros elementos y problemas que se dan en la EEFT, especialmente relacionado al enfoque por competencias, de manera que se explique la metodología, técnicas e instrumentos empleados, además dando una idea completa del contexto.

El Método Inductivo: el mismo que sirvió para realizar un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación tomando como referencias premisas verdaderas, tiene como objeto llegar a conclusiones y conformar un todo con sus partes; las conclusiones permitirán realizar mejoras a la metodología de la evaluación orientado a competencias y así contribuir a que la EEE, alcance ese nivel anhelado de calidad educativa.

El Método Deductivo: se utilizó para generalizar en forma lógica los datos empíricos recabados en el proceso de evaluación para concretar sus consecuencias lógicas.

El Método Estadístico: se utilizó para demostrar los indicadores cualitativos previstos en los instrumentos para la planificación por competencias de los cursos que se desarrollan en la EEE, así mismo permitirá presentar los datos obtenidos como resultado de la investigación en cuadros, gráficos y análisis en cada campo.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de la presente investigación está conformada por docentes y directivos tanto del Comando de Educación y Doctrina así como de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

También forman parte de la población docentes, alumnos y exalumnos

de los diferentes cursos de la Escuela de Equitación que prestan sus servicios en unidades de Caballería Blindada, tal como se detalla a continuación:

Tabla 2

Numérico de Alumnos

ORD	ESTRATO	POBLACION
1	DIRECTIVOS Y DOCENTES	16
2	MAESTROS DE EQUITACION	180
3	AUXILIAR DEL MAE	150
4	ENFERMEROS VETRINARIOS	250
5	MARISCAL HERRADOR	140
6	TALABARTERIA Y TAPICERIA	140
7	DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS	15
8	HIPOTERAPIA	180
9	TROMPETAS	240
	TOTAL	1310

3.2.2. MUESTRA

Para determinar las muestras en los diferentes grupos se tomó en consideración un nivel de seguridad (desviación estándar) = 2; y un error muestral del 10%.

Cuadro 1**Cálculo de la muestra**

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2}{(N - 1)E^2 + \sigma^2 \cdot Z^2}$$

N = Universo o Población
 n = Muestra
 σ = Nivel de seguridad = 2
 Z = Valor Zeta (se trabaja con una muestra superior a 30) = 1.96
 E = Error Muestral, se trabajó con el 0,10

$$n = \frac{180 \cdot 2^2 \cdot 1.96^2}{179 \cdot 0.1^2 + 2^2 \cdot 1.96^2}$$

$$n = \frac{180 \cdot 4 \cdot 3.8416}{179 \cdot .01 + 4 \cdot 3.8416}$$

$$n = \frac{2765.952}{1.79 + 15.6364}$$

$$n = \frac{2765.952}{17.1564}$$

$n = 161$, como consideramos un error de muestreo de .010 entonces, la muestra es igual a 16

Quando el universo es inferior a 20 se tomó el total del universo como la muestra; tal como se muestra a continuación.

Tabla 3

Numérico de alumnos considerados para la muestra

ORD	ESTRATO	POBLACION	MUESTRA
1	DIRECTIVOS Y DOCENTES	16	16
2	MAESTROS DE EQUITACIÓN	180	16
3	AUXILIAR DEL MAE	150	14
4	ENFERMEROS VETRINARIOS	250	21
5	MARISCAL HERRADOR	140	14
6	TALABARTERIA Y TAPICERIA	140	14
7	DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS	15	15
8	HIPOTERAPIA	180	16
9	TROMPETAS	240	20
	TOTAL	1310	145

3.3. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la actividad investigativa propuesta se utilizaron los siguientes Métodos y Técnicas para recoger la información:

Se empleó el Método de Observación, para lo cual se utilizó como instrumento el cuaderno de notas a fin de registrar los datos importantes.

Además el Método de Encuesta, para lo cual se diseñaron cuestionarios, que nos permitan la facilidad de recoger información, así como el diálogo necesario.

A fin de que los instrumentos señalados tengan confiabilidad y validez se consideró lo siguiente:

- En la mayoría de los casos se aplicó a toda la población.
- Se aplicaron a graduados de los cursos de diferentes años.
- En el caso de tomar muestras se lo hizo aleatoriamente.
- Se visitó el lugar en el cual se desarrollan los cursos y cómo se desarrollan los cursos.
- Los instrumentos fueron revisados por tutores y otros investigadores
- Se aplicaron pruebas piloto de los instrumentos.
- Los instrumentos fueron aplicados por diferentes observadores.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 4

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTOS
DISEÑO CURRICULAR	Es una serie estructurada de experiencias de aprendizaje que en forma intencional son articuladas con una finalidad concreta: producir los aprendizajes deseados	Identifica la vigencia de la Planificación Curricular	Tiempo en el cual no se ha revisado la Planificación curricular	Cuestionario
		Conocimientos adquiridos por los estudiantes	Frecuencia con que los estudiantes dominan los contenidos en los cursos	Cuestionarios
		Aplicación de conocimientos en sus tareas diarias	Número de veces que los estudiantes aplican los conocimientos con calidad	Cuestionario
		Conocimiento de competencias laborales	Cantidad de personas que identifican una competencia laboral	Cuestionario
		Conocimiento de la planificación en base a competencias en universidades, educación general básica y Bachillerato	Cantidad de opiniones sobre la planificación en base competencias	Cuestionario

3.5. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento:

1. Investigación bibliográfica y de campo preliminar
2. Diseño de instrumentos de recolección de información
3. Aplicación de los instrumentos para tomar datos.
4. Tabulación, análisis e interpretación de datos.
5. Establecer conclusiones y recomendaciones.
6. Diseño de la propuesta a la presente investigación.

3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: observación, encuesta y entrevista; y los siguientes instrumentos para la recolección de información: ficha de observación, cuestionario y guía de entrevista.

La observación se la realizó a través de fichas, en donde se registró los resultados observados en el análisis del diseño curricular aplicado en la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

Las encuestas fueron estructuradas y diseñadas en relación con el problema y los objetivos del proyecto, tomando en cuenta los factores internos y externos que intervienen. Para lo cual se elaboraron cuestionarios que se aplicaron a los profesores, alumnos y ex – alumnos.

Por otra parte se utilizaron entrevistas estructuradas a los directivos, para indagar los criterios pedagógicos y técnicos que aplican, para lo cual se elaboraron guías de entrevistas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Primero se procedió a aplicar la encuesta dirigida a directivos y docentes de la EEFT y se elaboró una matriz de vaciado de datos para facilitar la tabulación y depuración de información, a fin de determinar la necesidad de realizar la planificación por competencias.

Luego de aplicar los diferentes instrumentos, se procedió a ordenar por separado los diferentes cursos, para que se facilite la obtención de información; a las encuestas se procedió a aplicar el siguiente tratamiento, por medio de la elaboración de una matriz de vaciado de datos, facilitando la tabulación y la depuración de información que fue de vital importancia para la concreción de los objetivos propuestos.

Se diseñó una encuesta para determinar la necesidad de actualizar o no la planificación curricular por competencias en la EEFT.

Se elaboraron encuestas para cada uno de los cursos a fin de determinar las tareas específicas que cumplen los graduados al finalizar cada uno de los cursos que se dictan en la Escuela de Equitación del Ejército. Se aplicaron a los egresados de cada uno de los cursos, debiendo ubicar primeramente la unidad en la que se encuentran prestando servicio, las mismas que nos permiten:

Obtener información del personal directivo y docentes de la EEFT para determinar la necesidad de realizar una revisión en la planificación curricular de la EEFT.

Obtener información del personal militar graduado en los diferentes cursos que se imparten en la Escuela de Equitación del Ejército, para determinar las tareas específicas que cumplen los graduados en las unidades militares, así como establecer cuál es la necesidad que tienen los directivos al establecer los diferentes cursos.

Se elaboraron diagramas de pastel que permiten apreciar el porcentaje de distribución de las tendencias.

Se trabajó principalmente con medidas de tendencia central como medidas estadísticas.

4.2. RESULTADOS - VERIFICACIÓN NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN DEL CURRÍCULO

a) Última revisión del currículo de la EEFT.

Cuadro 2

Tiempo que no se ha revisa la planificación curricular

PREGUNTA	Más de 10 años	menos de 5 años	entre 5 a 10 años	NO CONTESTA	TOTAL
La planificación curricular de la EEFT no ha sido revisada en el siguiente lapso de tiempo	13	1	2	0	16
PORCENTAJE	81,25%	6,25%	12,50%	0,00%	100%

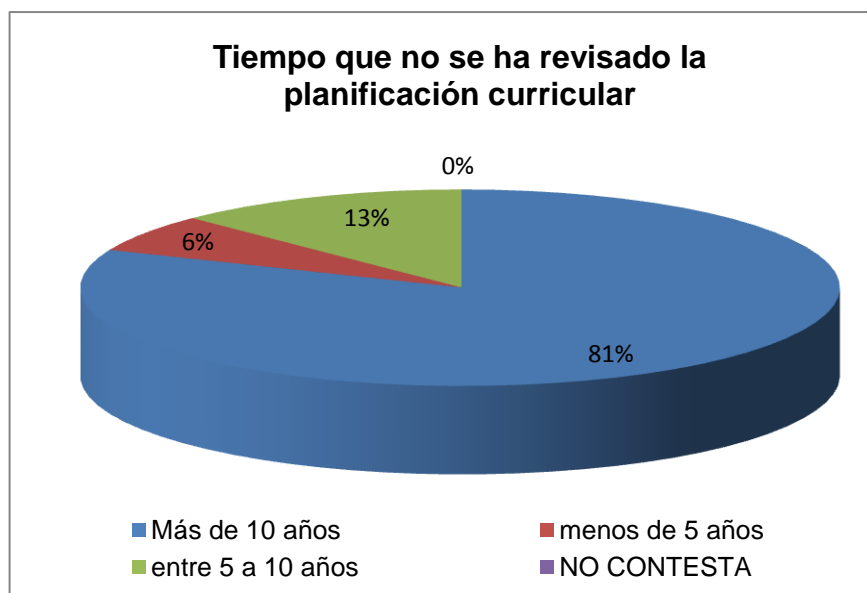


Gráfico 1. Tiempo que no se ha revisa la planificación curricular

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 81% manifiesta que la planificación curricular de la EEFT no ha sido revisado en más de 10 años, el 13% indica que planificación curricular de la EEFT tiene una vigencia de 5 a 10 años, el 6% expresa la planificación curricular de la EEFT no ha sido revisada en los últimos 5 años, todos los encuestados contestan la pregunta.

El mayor porcentaje expresa que la planificación curricular no ha sido revisada en más de 10 años.

b) Dominio de conocimientos de los egresados de la EEFT

Cuadro 3

Dominio de conocimientos de los egresados EEFT

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Según su criterio los egresados de la EEFT dominan los conocimientos impartidos en la EEFT	10	6	0	0	0	16
PORCENTAJE	62,50%	37,50%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

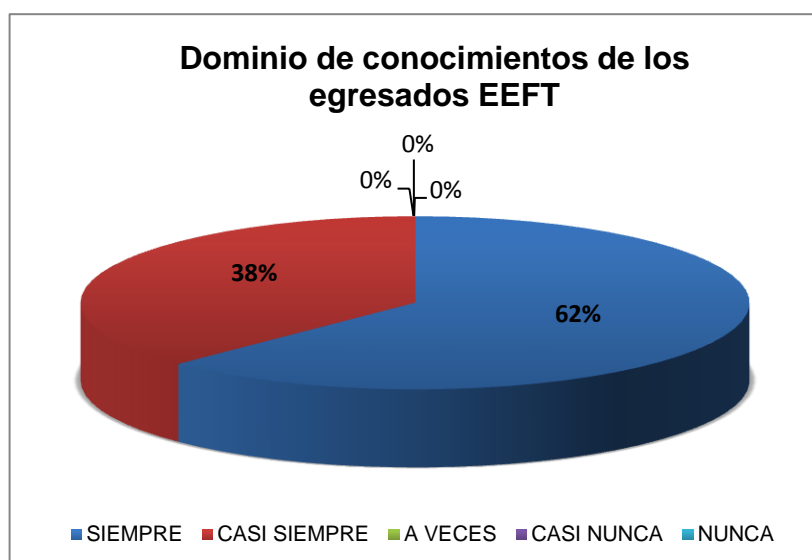


Gráfico 2. Dominio de conocimientos de los egresados EEFT

Análisis e interpretación

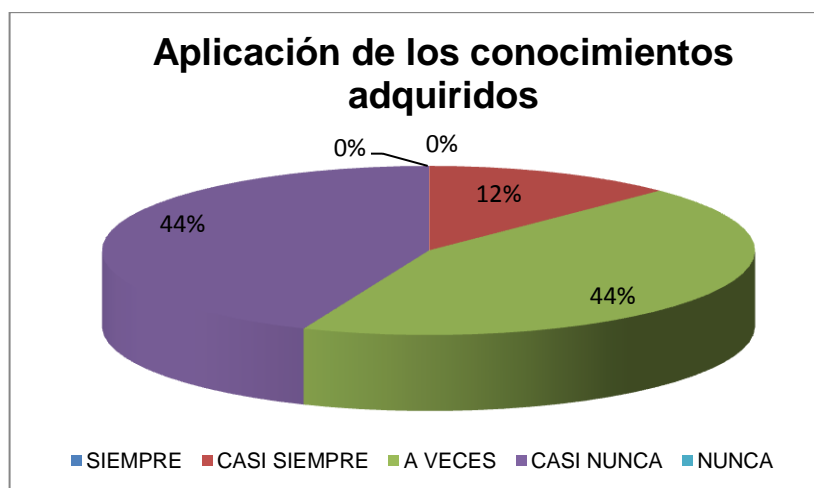
Del total de los encuestados, el 62% manifiesta que siempre los egresados de la EEFT domina los conocimientos impartidos en los cursos, el 38% indica que casi siempre domina los conocimientos impartidos en los cursos; el 0% para las demás opciones.

El mayor porcentaje expresa que los egresados de la EEFT tienen un dominio de los conocimientos impartidos en los diferentes cursos, demostrando así que los estudiantes dominan la teoría de cada una de las asignaturas.

c) Aplicación de los conocimientos adquiridos

Cuadro 4**Aplicación de los conocimientos adquiridos**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Según su apreciación los egresados de la EEFT aplican los conocimientos adquiridos en sus funciones	0	2	7	7	0	16
PORCENTAJE	0,00%	12,50%	43,75%	43,75%	0,00%	100%

**Gráfico 3. Aplicación de los conocimientos adquiridos****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 43,75% expresa que a veces aplican los conocimientos adquiridos, el 43,75% manifiesta que casi nunca aplican los conocimientos adquiridos, el 12,50% indica que casi siempre aplican los conocimientos adquiridos, el 0% manifiesta que los egresados de la EEFT siempre aplican los conocimientos adquiridos, en tanto que el 0% opina que nunca aplican los conocimientos adquiridos.

El mayor porcentaje expresa que los egresados de la escuela de equitación no aplican los conocimientos adquiridos en los diferentes cursos de la EEFT.

d) Conoce que es una competencia laboral

Cuadro 5

Conocimiento sobre competencia laboral

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
Conoce qué es una competencia laboral	15	1	16
PORCENTAJE	93,75%	6,25%	100%

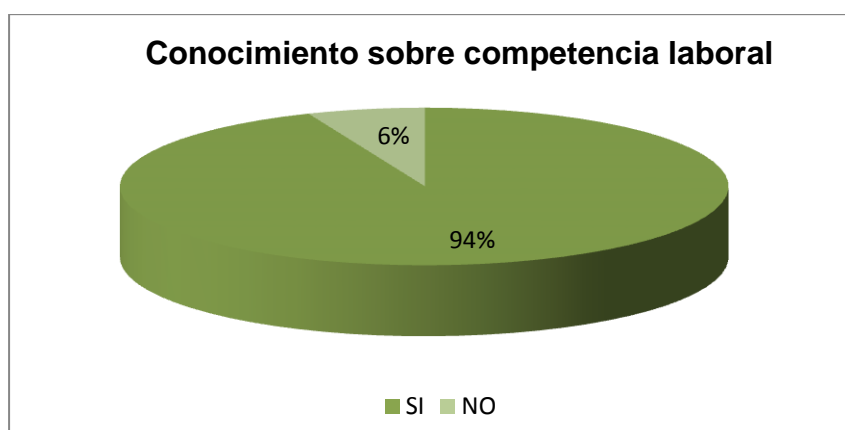


Gráfico 4. Conocimiento sobre competencia laboral

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 93,75% indica que si conocen lo que es una competencia laboral, el 6,25% manifiesta que no conocen que es una competencia laboral.

El mayor porcentaje expresa que si conoce lo que es una competencia laboral.

- e) Le gustaría que un modelo curricular tome en cuenta el concepto de competencia laboral para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT.

Cuadro 6

Inclinación para que un modelo curricular tome en consideración las competencias laborales

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
Partiendo del hecho que una competencia es “conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo”. Le gustaría que un modelo curricular tome en cuenta este concepto para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT	16	0	16
PORCENTAJE	100,00 %	0,00%	100%

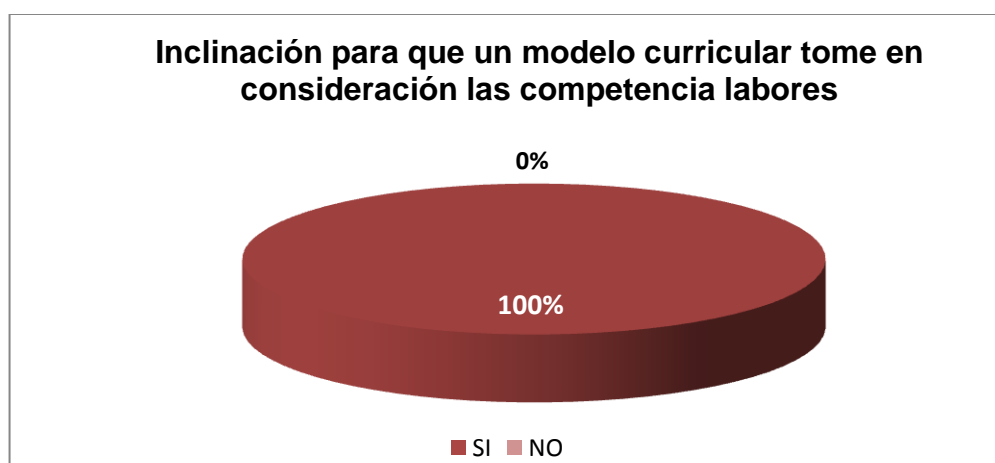


Gráfico 5. Inclinación para que un modelo curricular tome en consideración las competencias laborales

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 100% indica que si le gustaría que se tome en cuenta el concepto de competencia laboral para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT, el 0% manifiesta que no le gustaría que se tome en cuenta el concepto de competencia laboral para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT.

El total de encuestados manifiesta que le gustaría que se tome en cuenta el concepto de competencia laboral para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT.

- f) Conoce que las universidades vienen aplicando la planificación curricular basada en competencias.

Cuadro 7

Conocimiento de universidades y planificación por competencias

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
Conoce que en las universidades se viene aplicando la planificación curricular basada en competencias	15	1	16
PORCENTAJE	93,75%	6,25%	100%

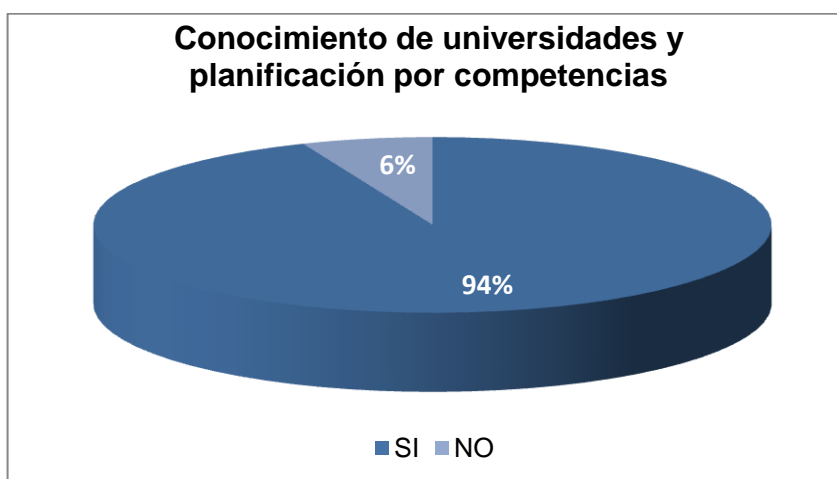


Gráfico 6. Conocimiento de universidades y planificación por competencias

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 94% indica que si conoce que en las universidades se viene aplicando la planificación curricular basada en competencias; el 6% manifiesta que no conoce que en las universidades se viene aplicando la planificación curricular basada en competencias.

La mayoría de los encuestados manifiesta que conoce que en las universidades se viene aplicando la planificación curricular basada en competencias.

- g) Conoce que en educación básica y bachillerato se aplica la planificación curricular basados en el desarrollo de habilidades con criterios de desempeño

Cuadro 8

Conocimiento de EGB, Bachillerato y planificación por competencias

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
Conoce que en la educación básica y bachillerato se aplica la planificación curricular basados en el desarrollo de habilidades con criterios de desempeño	13	3	16
PORCENTAJE	81,25%	18,75%	100%

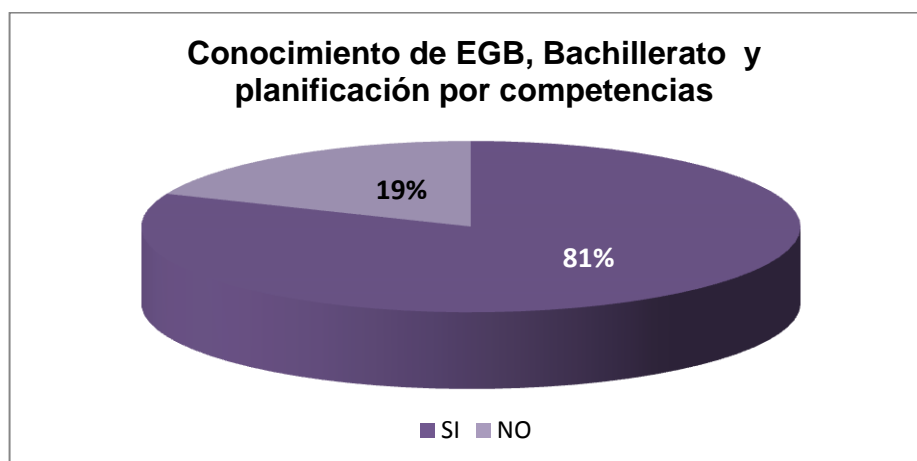


Gráfico 7. Conocimiento de EGB, Bachillerato y planificación por competencias

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 81% indica que si conoce que en educación básica y bachillerato se viene aplicando la planificación curricular de desarrollo de habilidades con criterios e desempeño; el 19% manifiesta que no conoce que en educación básica y bachillerato se viene aplicando la planificación curricular de desarrollo de habilidades con criterios de desempeño.

La mayoría de los encuestados manifiesta que conoce que en educación básica y bachillerato se viene aplicando la planificación de desarrollo de habilidades con criterios e desempeño.

- h) Cree que en la EEFT se debe realizar la planificación curricular basada en competencias, a fin de integrar los conocimientos y la práctica a fin de garantizar el desempeño en la vida profesional.

Cuadro 9

Decisión de aplicar Planificación Curricular por competencias en la EEFT

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
Cree usted que en la EEFT se debe realizar la planificación curricular basada en competencias, a fin de integrar los conocimientos y la práctica a fin de garantizar el desempeño en la vida profesional	15	1	16
PORCENTAJE	93,75%	6,25%	100%

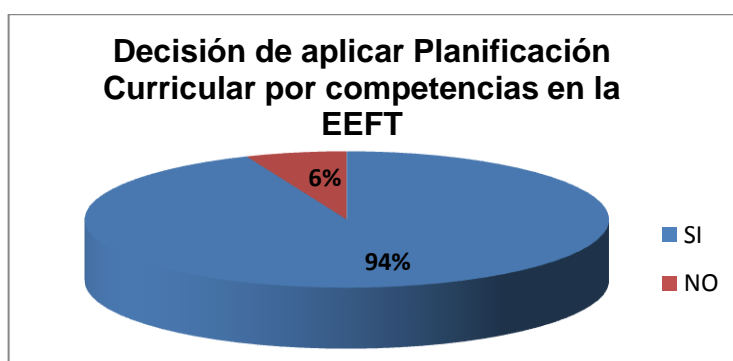


Gráfico 8. Decisión de aplicar Planificación Curricular por Competencias en la EEFT

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 94% indica que en la EEFT si se debería desarrollar la planificación curricular basada en competencias; el 6% manifiesta que en la EEFT no se debería desarrollar la planificación curricular basada en competencias.

La mayoría de los encuestados manifiesta que en la EEFT si se debería desarrollar la planificación curricular basada en competencias.

i) Datos entrevista

Tabla 5

Datos de la entrevista

Guía de entrevista	EEFT	CEDE
Según su criterio los egresados de la EEFT dominan los conocimientos impartidos en la EEFT	5	4
Conoce usted sobre las competencias profesionales	14	15
En el Ecuador la educación se encuentra planificando en base a las competencias profesionales	13	16
Partiendo del hecho que una competencia es “conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo”. Le gustaría que un modelo curricular tome en cuenta este concepto para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT	14	15
Cree usted que en la EEFT se debe realizar la planificación curricular basada en competencias, a fin de integrar los conocimientos y la práctica a fin de garantizar el desempeño en la vida profesional	16	16

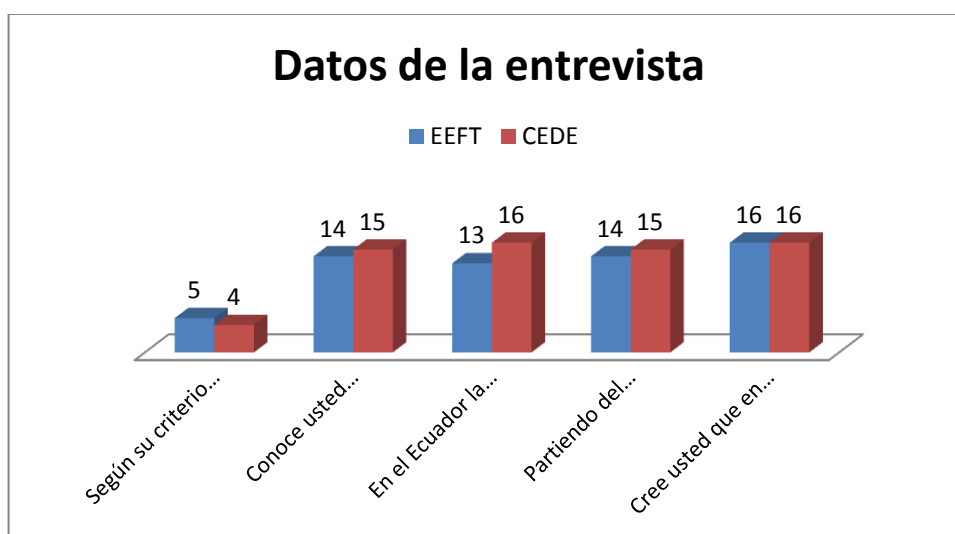


Gráfico 9. Datos entrevista

Análisis e interpretación

La mayoría de los entrevistados superan la media y coinciden con los datos obtenidos en las encuestas en el sentido que conocen las competencias profesionales y les gustaría que se planifique la educación, tomando como instrumento las competencias profesionales.

Así mismo muy debajo de la media se encuentran aquellos que expresan que los egresados de la EEFT, aplican de manera práctica los conocimientos.

DATOS OBSERVACIÓN**Cuadro 10*****Conocimientos en el aula***

ITEM	SI	NO	A VECES	TOTAL
Se imparte los conocimiento teóricos en el aula	35			35
PORCENTAJE	100,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 10. Conocimiento en el aula****Análisis e interpretación**

De los cursos observados el 100% de los instructores trata de transmitir los conocimientos científicos en el aula, de manera teórica.

Cuadro 11***Desarrollo de actitudes***

ITEM	SI	NO	A VECES	TOTAL
Se desarrollan las actitudes que deben acompañar a determinada actividad		33	2	35
PORCENTAJE	0,00%	94,29%	5,71%	94%

**Gráfico 11. Desarrollo de actitudes****Análisis e interpretación**

De los cursos observados el 94% de los instructores no desarrolla actitudes en los alumnos que les permitan cumplir con las actividades relacionadas con sus funciones; el 6% a veces desarrolla las actitudes y el 0% si desarrolla estas actitudes.

Cuadro 12***Desarrollo de Valores***

ITEM	SI	NO	A VECES	TOTAL
Se desarrollan los valores que deben acompañar a determinada actividad y el curso en general	10	20	5	35
PORCENTAJE	28,57%	57,14%	14,29%	86%

**Gráfico 12. Desarrollo de valores****Análisis e interpretación**

De los cursos observados el 57% de los instructores no desarrolla valores en los alumnos que les permitan cumplir con las actividades relacionadas con sus funciones; el 29% si desarrolla los valores y el 14% a veces desarrollan estos valores.

Cuadro No. 13

Supervisión y control

ITEM	SI	NO	A VECES	TOTAL
Al finalizar el curso puede el egresado hacer una actividad sin la supervisión y control	5	25	5	35
PORCENTAJE	14,29%	71,43%	14,29%	86%

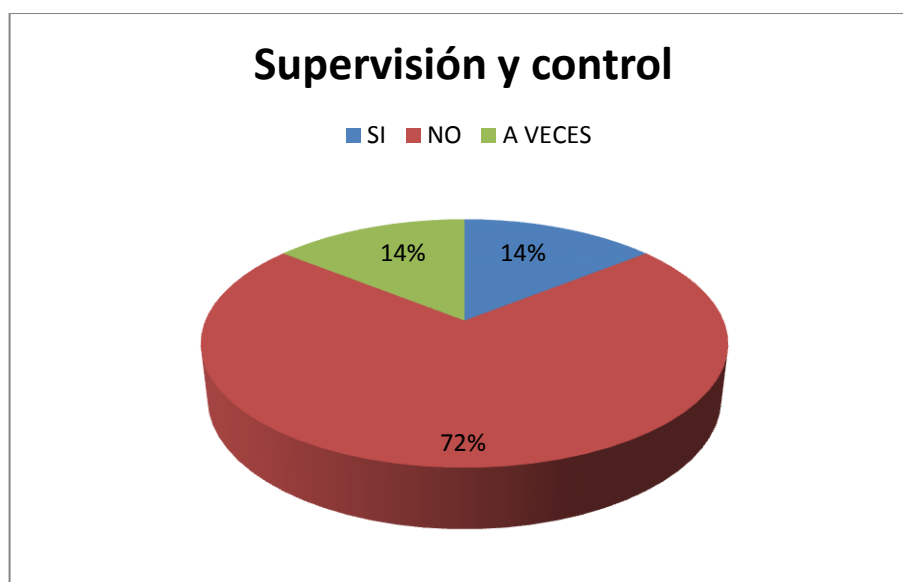


Gráfico 13. Supervisión y control

Análisis e interpretación

De los cursos observados el 72% de los estudiantes no realizan las tareas independientemente, necesitan de la supervisión y control del instructor; el 14% si desarrolla las actividades sin supervisión y control 14% a veces desarrolla las actividades sin supervisión y control del instructor.

4.3. CONCLUSIONES

El mayor porcentaje expresa que la planificación curricular no ha sido revisada en más de 10 años.

El mayor porcentaje expresa que los egresados de la EEF tienen un dominio de los conocimientos impartidos en los diferentes cursos, demostrando así que los estudiantes dominan la teoría de cada una de las asignaturas.

El mayor porcentaje de los egresados de la Escuela de Equitación expresa que no aplican los conocimientos adquiridos en los diferentes cursos de la EEFT.

El mayor porcentaje expresa que si conoce lo que es una competencia laboral.

El total de encuestados manifiesta que le gustaría que se tome en cuenta el concepto de competencia laboral para la formación de los estudiantes en los cursos de la EEFT.

La mayoría de los encuestados manifiesta que conoce que en las universidades se viene aplicando la planificación curricular basada en competencias.

La mayoría de los encuestados manifiesta que conoce que en educación básica y bachillerato se viene aplicando la planificación de desarrollo de habilidades con criterios de desempeño.

La mayoría de los encuestados manifiesta que en la EEFT si se debería desarrollar la planificación curricular basada en competencias.

Es casi unánime la intención para que la planificación curricular de la EEFT sea actualizada y se tome en consideración la planificación basada en competencias a fin de estar acorde con la educación actual, que desea capacitar en las competencias que desarrollará el profesional.

Los estudiantes no desarrollan las actitudes y valores que acompañan a la ejecución de una tarea.

Los estudiantes si reciben la suficiente información teórica en las aulas.

Los estudiantes al finalizar el curso no desarrollan actividades independientemente si no que necesitan la supervisión y control del instructor.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. FORMULACIÓN DEL MODELO

5.1.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

PLANIFICACIÓN CURRICULAR BASADA EN COMPETENCIAS PARA LOS CURSOS DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DE LA FUERZA TERRESTRE.

5.1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En educación siempre ha sido difícil que los estudiantes vinculen la conexión entre los contenidos disciplinares y su vida diaria, debido a un programa curricular excesivo y desconectado de la realidades y contextos próximos en que vive un estudiante.

Uno de los enfoques actuales de enseñanza se concentra básicamente en orientar para que el estudiante busque su correlación con el ambiente que les rodea, con la generación de productos y servicios propios de su profesión, específicamente y es el enfoque basado en competencias.

El enfoque basado en competencias nace con el propósito de capacitar a los estudiantes para desarrollar las habilidades y destrezas que cumplirán en su vida profesional, lo que le convierte en un ser competente.

La Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre, desea que sus estudiantes desarrollen las habilidades, destrezas y valores que les permitan cumplir las funciones y tareas encomendadas en el cuidado y manejo del ganado caballar.

El desarrollar la planificación basada en competencias laborales, permitirá que los egresados de los diferentes cursos, cumplan con las exigencias del arma de Caballería Blindada en el cuidado y manejo de ganado caballar específicamente y en las tareas de patrullaje en equipos

hipomóviles.

5.1.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Desde los albores de la humanidad, los enfoques educativos se ajustaban a los requerimientos de la sociedad, es así que las competencias surgen como respuesta a los procesos productivos de países como Estados Unidos, Alemania, Australia, en donde el aparato productivo debía estar capacitado para realizar un desempeño eficiente y eficaz involucrando conocimientos, habilidades y actitudes.

Este requerimiento en la formación de los profesionales coadyuvó a la necesidad de lograr una mayor coherencia entre los aprendizajes que los alumnos logran en las instituciones educativas y el futuro trabajo que van a desempeñar. Conjuntamente con este fenómeno, empiezan a existir mayor cantidad de profesionales con títulos de nivel superior que les permitía desempeñarse en una misma profesión y de planes de estudio diversos así como de universidades distintas; situación que promovió la necesidad de conformar equipos para acoger a las competencias como una herramienta válida para los perfiles profesionales relacionados con los diversos títulos existentes.

“La educación es la fuerza del futuro, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. Uno de los desafíos más difíciles será el de modificar nuestro pensamiento de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracterizan nuestro mundo”. (Morín, 2001)

Como lo menciona Morín, el reto más grande para la educación es la modificación de un pensamiento; en tal virtud se debe reflexionar sobre la función de la educación para responder a los requerimientos de un mundo complejo y en constante cambio, exigencias de la sociedad de la información para contribuir al desarrollo de competencias científicas, intelectuales, tecnológicas, sociales, éticas para responder al propósito de la escuela actual.

“El término competencias, tiene sus inicios en la década de los 80, como

una forma de describir las funciones y las actividades que debían desempeñar los trabajadores y profesionales, y los criterios a los que debía responder la práctica del oficio para satisfacer las demandas derivadas de los cambios en el mundo del trabajo. A fines de los 70, las innovaciones tecnológicas produjeron cambios en la organización del trabajo, los roles laborales se hicieron más complejos y demandaron el cumplimiento de múltiples funciones. La buena práctica del oficio comenzó a requerir que el trabajador, además de dominar procedimientos, técnicas, debiera participar en procesos de gestión de la calidad, de cuidado del medio ambiente, adoptar medidas de prevención, identificar y resolver problemas que estuvieran dentro de sus responsabilidades. Estas transformaciones motivaron la necesidad de encontrar una nueva forma para definir las calificaciones del trabajador y promovieron el surgimiento del paradigma de las competencias". (Bunk, 1994, p.67).

Todo lo expuesto, nos lleva a darnos cuenta que las competencias nacen en el mundo del trabajo, donde se requieren trabajadores que no solo sepan hacer bien su trabajo sino que también tengan comportamientos observables, capacidades como la abstracción, creatividad, dinamismo, comunicación, etc.

Actualmente, las competencias se aplican en el ámbito de la educación transformadora, impactando la formación del profesional, promoviendo la transformación de los currículos académicos para mejorar los perfiles de desempeño del futuro profesional. Desde el ámbito de las competencias, el propósito principal es la integración entre la educación y el trabajo, para de aquí poder tener un punto de partida en el diseño curricular, la organización de centros educativos así como el desarrollo mismo de la enseñanza.

5.1.4. OBJETIVOS

Aplicar las técnicas curriculares que permitan conjugar las competencias laborales del personal de Caballería Blindada con la formación profesional en la escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

Elaborar el perfil profesional de los egresados de los distintos cursos de

especialización que se desarrollan en la Escuela de Equitación de Fuerza Terrestre.

5.1.5. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios directos de esta investigación son: la Escuela de Equitación del Ejército; los docentes, porque a través del mismo se ofrece orientaciones técnicas y metodológicas de cómo deben diseñar y aplicar las técnicas e instrumentos de evaluación en relación con el desarrollo de destrezas, desde un punto de vista constructivista; los estudiantes, porque desarrollarán aprendizajes significativos dentro de un modelo constructivista. Por consiguiente se aspira lograr en ellos una participación activa, motivación e interés por el estudio.

De igual forma, se puede considerar como, beneficiarios indirectos, a los integrantes del Centro Nacional de Hipoterapia, proyecto de la EEE., en coordinación con la Fundación “VIRGEN DE LA MERCED”; cuya principal actividad es realizar sesiones diarias de Hipoterapia orientadas a pacientes (con patologías síndrome de Down, autismo, espina bífida, parálisis cerebral, esclerosis múltiple, traumas cerebrales, distrofia muscular, conductas caracteriales, minusvalías de todo tipo, problemas de comportamiento, incapacidad intelectual y discapacidad sensorial) hijos de Personal de Oficiales, Voluntarios de la Fuerza Terrestre, y particulares.

5.1.6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La presente propuesta inicia en auscultar las necesidades de la sociedad, de la Fuerza Terrestre, del Arma de Caballería Blindada y la opinión de los directivos y docentes de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

Establecidas las necesidades se procede a seleccionar las actividades que debe cumplir en cumplimiento de las actividades diarias el personal militar.

Lo anterior nos lleva a establecer el perfil profesional de cada uno de los

cursos, basado en las competencias laborales.

Establecido el perfil profesional, se inicia a seleccionar los contenidos fundamentales que ayudarán al desarrollo de las competencias profesionales o laborales.

5.1.7. SUGERENCIAS DE APLICACIÓN

Se recomienda realizar una validación previa con el personal de docentes de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

Luego proceder a la planificación de aula para la aplicación de este modelo basado en competencias, a seleccionar los contenidos fundamentales que nos ayudan a desarrollar las competencias.

Realizar una validación y mejoramiento continuo atendiendo a que toda planificación en educación es flexible y no rígida.

5.1.8. EVALUACIÓN

Se recomienda la evaluación continua del trabajo propuesto, y una evaluación total a la planificación curricular después de egresar los estudiantes en cada uno de los cursos de la Escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.

5.2. CRITERIOS DE VALIDACIÓN DEL MODELO

Para llevar a cabo un proceso de recogida de opiniones reales y consensuadas acerca de la Planificación Curricular basado en Competencias se logró la opinión de un grupo de expertos y Directivos del CEDFT y la Escuela de Equitación.

También se consideró que una vez validado por expertos se puso a consideración de los docentes y estudiantes para que lo valoren haciendo juicio personalizado de la adquisición de destrezas y competencias, aportando cuantas sugerencias consideraron necesarias para mejorar el modelo propuesto

1. CURSO DE MAESTROS DE EQUITACIÓN

1.1 Organiza y conduce secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada

Cuadro 14

Conduce secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	NO CONTESTA	TOTAL
Organiza y conduce secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada	6	8	1	1	0	0	16
PORCENTAJE	37,50%	50,00%	6,25%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

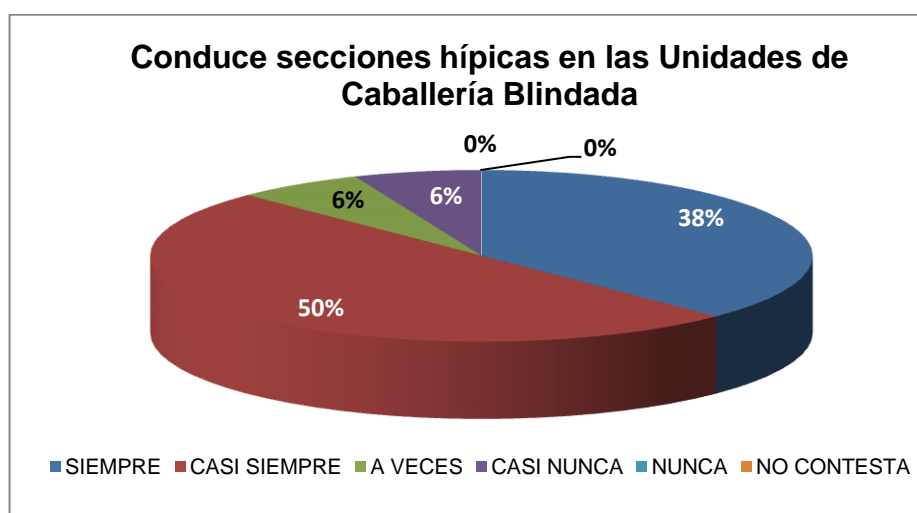


Gráfico 14. Conduce secciones hípicas en las unidades de Caballería blindada

Análisis e interpretación

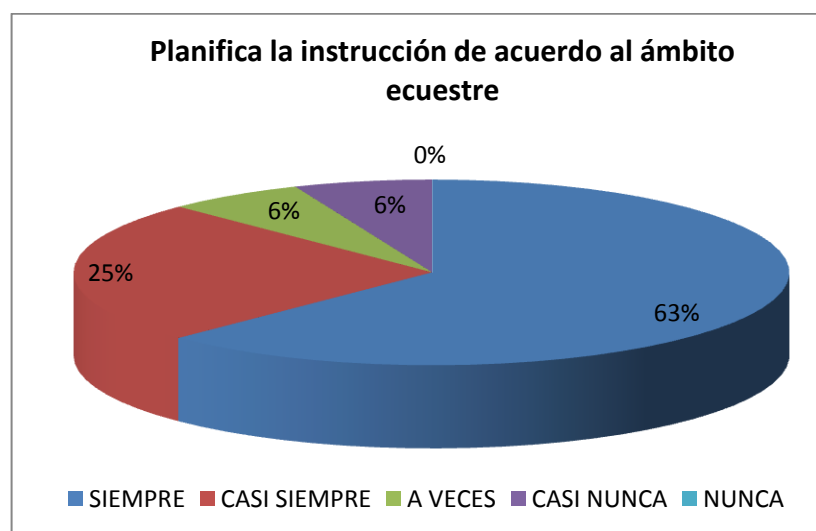
Del total de los encuestados, el 50% manifiesta que casi siempre organiza y conduce secciones hípicas, el 37% opina que siempre organiza y conduce secciones hípicas, el 6% indica que casi nunca organiza y conduce secciones hípicas, el 6% expresa que a veces organiza y conduce secciones hípicas, en tanto que el 0% manifiesta que nunca organiza y conduce secciones hípicas.

El mayor porcentaje expresa que organiza y conduce secciones hípicas, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación.

1.2 Planifica la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre

Cuadro 15***Planifica la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Planifica la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	10	4	1	1	0	16
PORCENTAJE	62,50%	25,00%	6,25%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 15. Planifica la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre****Análisis e interpretación**

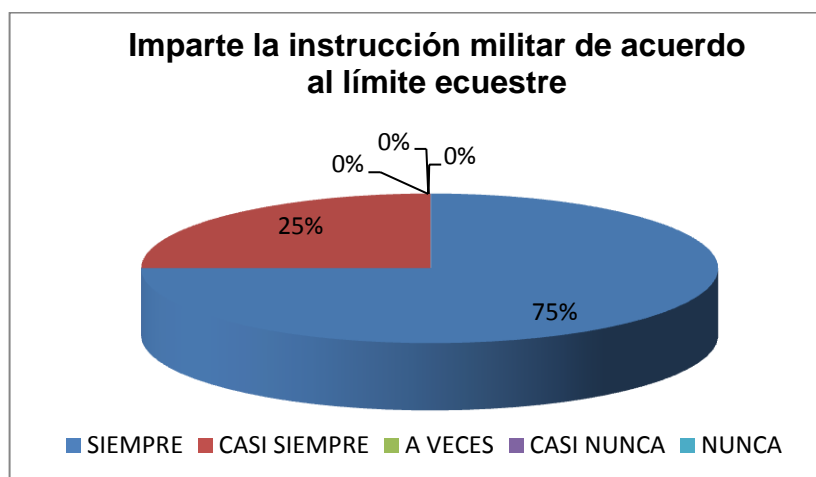
Del total de los encuestados, el 63% opina que siempre planifica la instrucción ecuestre, el 25% manifiesta que casi siempre planifica la instrucción ecuestre, el 6% indica que casi nunca planifica la instrucción ecuestre, el 6% expresa que a veces planifica la instrucción ecuestre, en tanto que el 0% manifiesta que nunca planifica la instrucción ecuestre,

El mayor porcentaje expresa que planifica la instrucción ecuestre, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.3 Imparte la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre

Cuadro 16***Imparte la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Imparte la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	12	4	0	0	0	16
PORCENTAJE	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 16. Imparte la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre imparte la instrucción ecuestre, el 25% manifiesta que casi siempre imparte la instrucción ecuestre, el 0% manifiesta que nunca imparte la instrucción ecuestre, el 0% indica que casi nunca imparte la instrucción ecuestre, en tanto que el 0% expresa que a veces imparte la instrucción ecuestre.

El mayor porcentaje expresa que planifica la instrucción ecuestre, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.4 Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica

Cuadro 17***Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica	1	1	3	5	6	16
PORCENTAJE	6,25%	6,25%	18,75%	31,25%	37,50%	100%

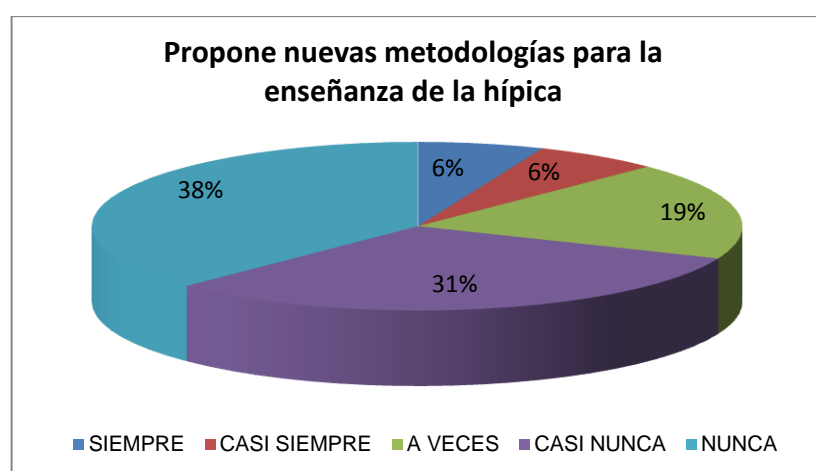


Gráfico 17. Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 38% manifiesta que nunca propone nuevas metodologías, el 31% indica que casi nunca propone nuevas metodologías, el 19% expresa que a veces propone nuevas metodologías, el 6% manifiesta que casi siempre propone nuevas metodologías, en tanto que el 6% opina que imparte la instrucción ecuestre.

El mayor porcentaje expresa que no propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica, demostrando así que es una tarea que no se cumple en las funciones el Maestro de Equitación.

1.5 Desarrolla actividades de capacitación y actualización para el personal de instructores

Cuadro 18

Desarrolla actividades de capacitación y actualización para instructores

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación y actualización para el personal de instructores	10	4	1	1	0	16
PORCENTAJE	62,50%	25,00%	6,25%	6,25%	0,00%	100%

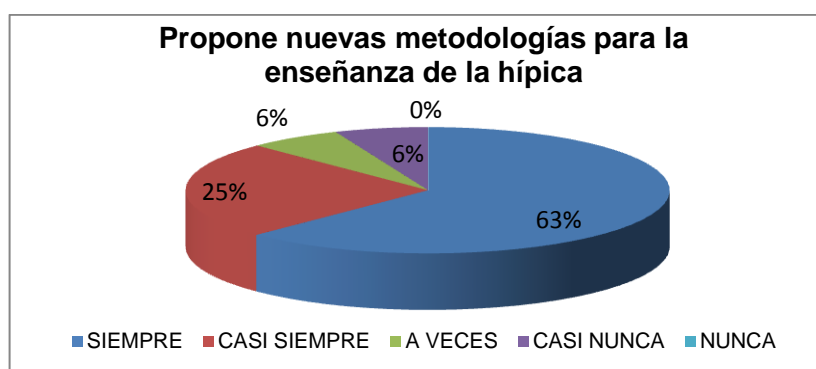


Gráfico 18. Propone nuevas metodologías para la enseñanza de la hípica

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 63% opina que siempre desarrolla capacitaciones para instructores, el 25% manifiesta que casi siempre desarrolla capacitaciones para instructores, el 6% expresa que a veces desarrolla capacitaciones para instructores, el 6% indica que casi nunca desarrolla capacitaciones para instructores, en tanto que el 0% manifiesta que nunca desarrolla capacitaciones para instructores,

El mayor porcentaje expresa que desarrolla capacitaciones para instructores, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.6 Organiza y desarrolla actividades sociales, culturales, sociales y deportivas en el ámbito ecuestre.

Cuadro 19

Organiza y desarrolla actividades en el ámbito ecuestre

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Organiza y desarrolla actividades sociales, culturales, sociales y deportivas en el ámbito ecuestre	5	5	5	1	0	16
PORCENTAJE	31,25%	31,25%	31,25%	6,25%	0,00%	100%

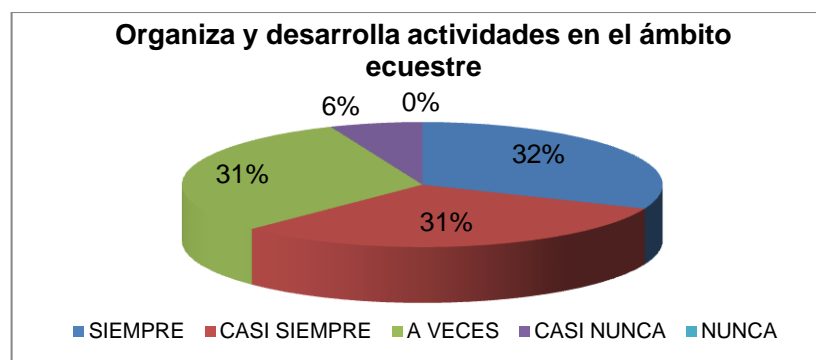


Gráfico 19. Organiza y desarrolla actividades en el ámbito ecuestre

Análisis e interpretación

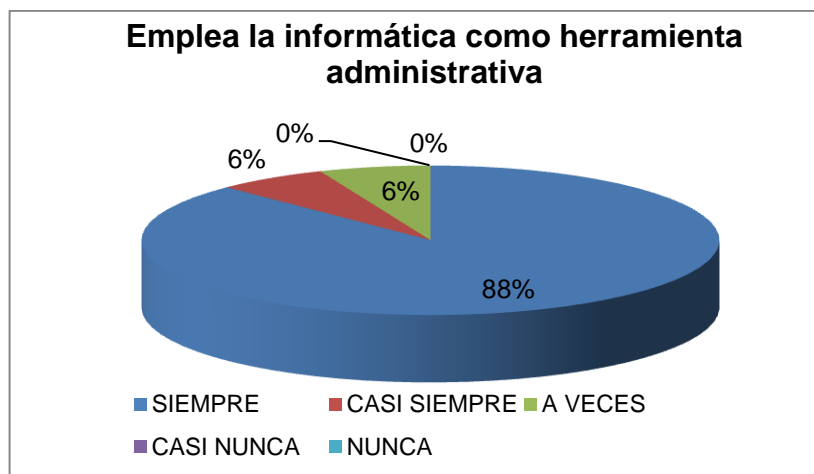
Del total de los encuestados, el 32% opina que siempre organiza actividades socio-culturales, el 31% manifiesta que casi siempre organiza actividades socio-culturales, el 31% expresa que a veces organiza actividades socio-culturales, el 6% indica que casi nunca organiza actividades socio-culturales, en tanto que el 0% manifiesta que nunca organiza actividades socio-culturales.

Un considerable porcentaje expresa que organiza actividades socio-culturales, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, sin embargo no es de gran relevancia.

1.7 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 20***Emplea la informática como herramienta administrativa***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	14	1	1	0	0	16
PORCENTAJE	87,50%	6,25%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 20. Emplea la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, 88% opina que siempre emplea la informática el 0% manifiesta que nunca emplea la informática, el 6% manifiesta que casi siempre emplea la informática, el 6% expresa que a veces emplea la informática, en tanto que el 0% indica que casi nunca emplea la informática.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.8 Desarrolla actividades de capacitación y actualización para el personal de instructores

Cuadro 21

Desarrolla actividades de capacitación para instructores

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación y actualización para el personal de instructores	12	4	0	0	0	16
PORCENTAJE	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

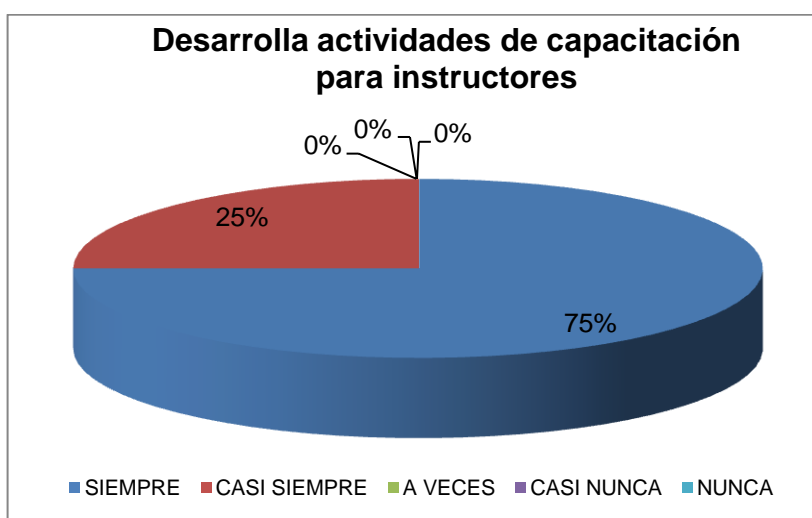


Gráfico 21. Desarrolla actividades de capacitación para instructores

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre desarrolla capacitación para instructores, el 25% manifiesta que casi siempre desarrolla capacitación para instructores, el 0% indica que casi nunca desarrolla capacitación para instructores, el 0% expresa que a veces desarrolla capacitación para instructores, en tanto que el 0% manifiesta que nunca desarrolla capacitación para instructores.

El mayor porcentaje expresa que desarrolla capacitación para instructores, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.9 Aplica Metodología de la Investigación para proponer o fundamentar cambios existentes

Cuadro 22

Aplica Metodología de la Investigación

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Aplica Metodología de la Investigación para proponer o fundamentar cambios existentes	5	6	4	1	0	16
PORCENTAJE	31,25%	37,50%	25,00%	6,25%	0,00%	100%

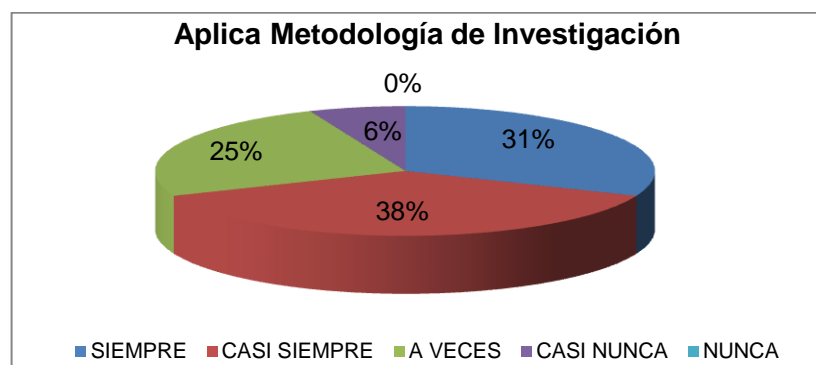


Gráfico 22. Aplica Metodología de Investigación

Análisis e interpretación

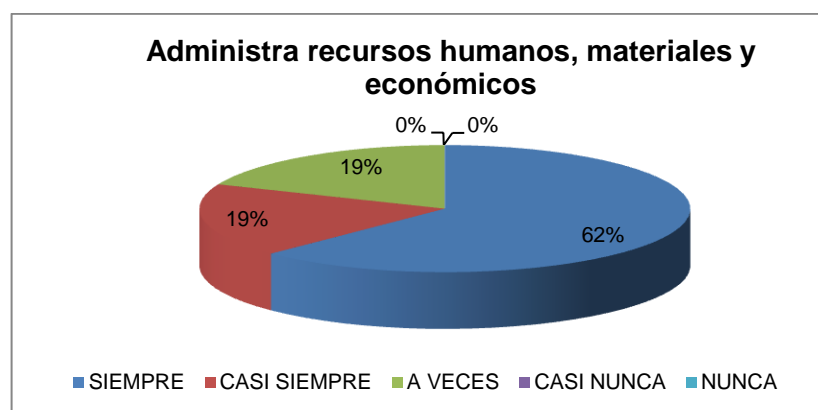
Del total de los encuestados, el 38% manifiesta que casi siempre aplica Metodología de la Investigación, el 31% opina que siempre aplica Metodología de la Investigación, el 25% expresa que a veces aplica Metodología de la Investigación, el 6% indica que casi nunca aplica Metodología de la Investigación, en tanto que el 0% manifiesta que nunca aplica Metodología de la Investigación.

Un considerable porcentaje expresa que aplica Metodología de la Investigación, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, sin embargo no es de gran relevancia.

1.10 Administra recursos humanos, materiales y económicos a su nivel

Cuadro 23***Administra recursos humanos, materiales y económicos***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Administra recursos humanos, materiales y económicos a su nivel	10	3	3	0	0	16
PORCENTAJE	62,50%	18,75%	18,75%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 23. Aplica Metodología de la Investigación****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 62% opina que siempre administra recursos, el 19% manifiesta que casi siempre administra recursos, el 19% expresa que a veces administra recursos, el 0% indica que casi nunca administra recursos, en tanto que el 0% manifiesta que nunca administra recursos.

El mayor porcentaje expresa que administra recursos, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.11 Participa en concursos ecuestres a nivel provincial, nacional e internacional en representación de la Fuerza

Cuadro 24

Participa en concursos ecuestres

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Participa en concursos ecuestres a nivel provincial, nacional e internacional en representación de la Fuerza	12	2	2	0	0	16
PORCENTAJE	75,00%	12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	100%

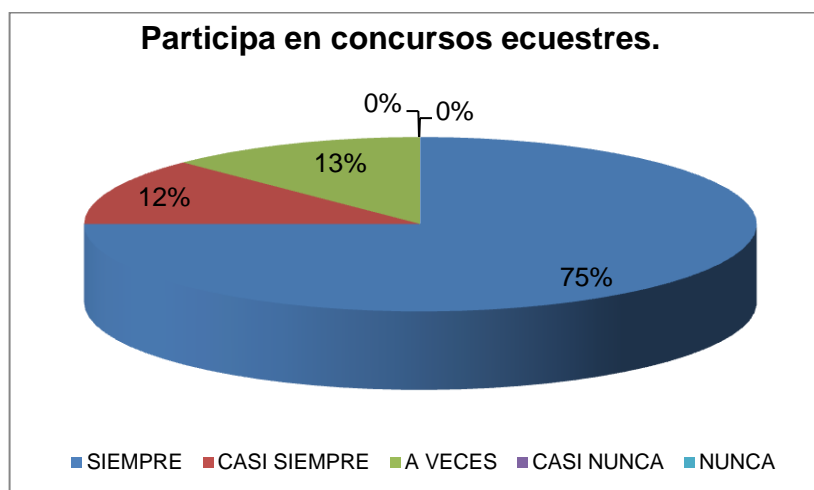


Gráfico 24. Participa en concursos ecuestres

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre participa en concursos ecuestres, el 13% expresa que a veces participa en concursos ecuestres, el 12% manifiesta que casi siempre participa en concursos ecuestres, el 0% indica que casi nunca participa en concursos ecuestres, en tanto que el 0% manifiesta que nunca participa en concursos ecuestres.

El mayor porcentaje expresa que participa en concursos ecuestres, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.12 Planifica y ejecuta el manejo y cuidado del ganado caballar de las unidades de caballería

Cuadro 25

Planifica y cuida el ganado caballar

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Planifica y ejecuta el manejo y cuidado del ganado caballar de las unidades de caballería	13	2	1	0	0	16
PORCENTAJE	81,25%	12,50%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

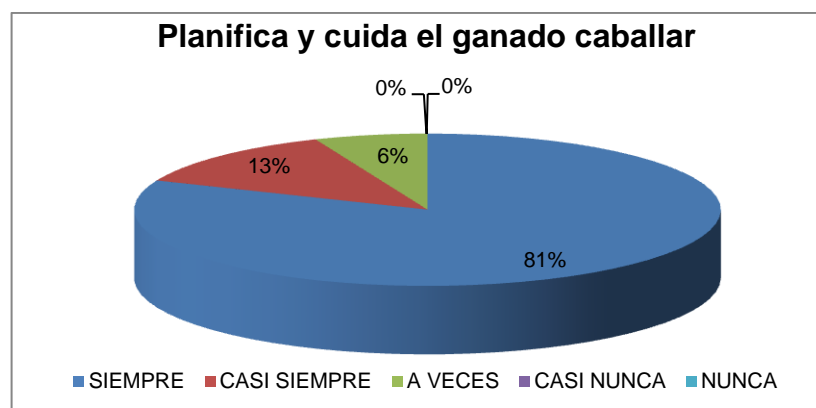


Gráfico 25 Planifica y cuida el ganado caballar

Análisis e interpretación

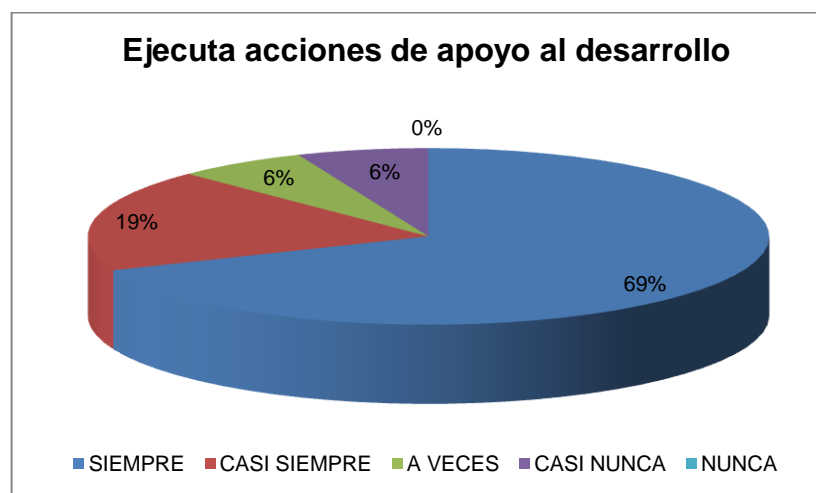
Del total de los encuestados, el 81% opina que siempre planifica y ejecuta el cuidado del ganado caballar, el 13% manifiesta que casi siempre planifica y ejecuta el cuidado del ganado caballar, el 6% expresa que a veces planifica y ejecuta el cuidado del ganado caballar, el 0% indica que casi nunca planifica y ejecuta el cuidado del ganado caballar, en tanto que el 0% manifiesta que nunca planifica y ejecuta el cuidado del ganado caballar.

El mayor porcentaje expresa que planifica y ejecuta el cuidado del ganado caballar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.13 Ejecuta acciones de apoyo a desarrollo (Hipoterapia)

Cuadro 26***Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Ejecuta acciones de apoyo a desarrollo (Hipoterapia)	11	3	1	1	0	16
PORCENTAJE	68,75%	18,75%	6,25%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 26. Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo****Análisis e interpretación**

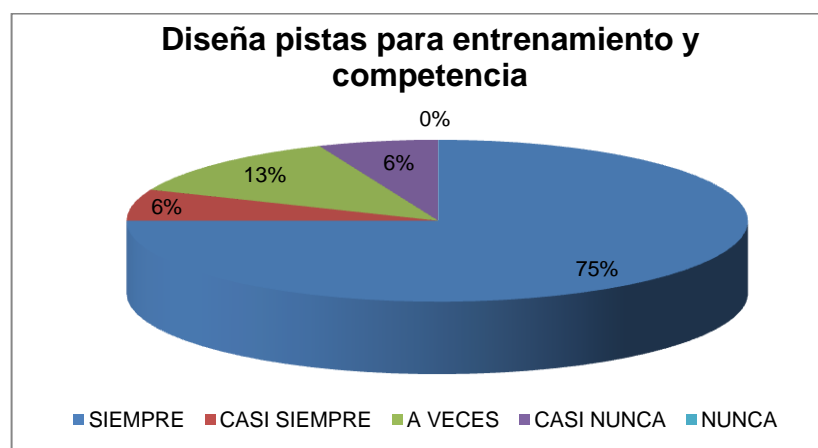
Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre ejecuta acciones de apoyo al desarrollo, el 19% manifiesta que casi siempre ejecuta acciones de apoyo al desarrollo, el 6% expresa que a veces ejecuta acciones de apoyo al desarrollo, el 6% indica que casi nunca ejecuta acciones de apoyo al desarrollo, en tanto que el 0% manifiesta que nunca ejecuta acciones de apoyo al desarrollo.

El mayor porcentaje expresa que ejecuta acciones de apoyo al desarrollo, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.14 Diseña pistas para entrenamiento y competencia

Cuadro 27***Diseña pistas para entrenamiento y competencia***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Diseña pistas para entrenamiento y competencia	12	1	2	1	0	16
PORCENTAJE	75,00%	6,25%	12,50%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 27. Diseña pistas para entrenamiento y competencia****Análisis e interpretación**

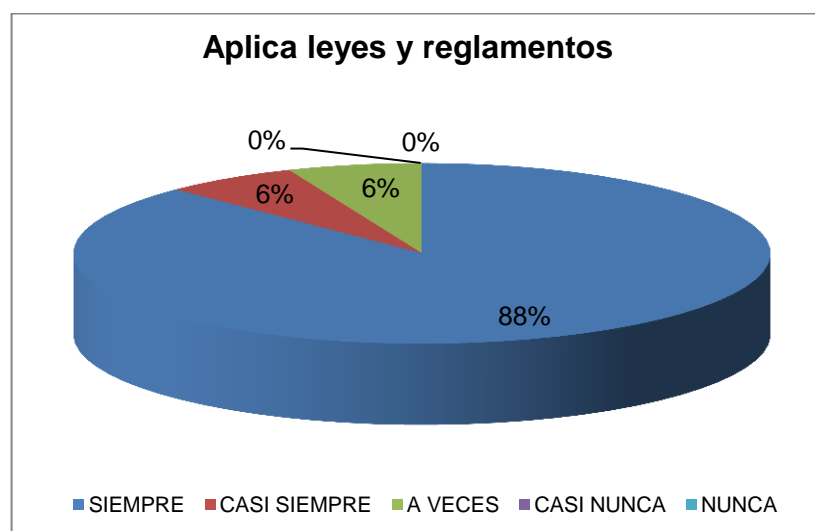
Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre diseña pistas, el 13% expresa que a veces diseña pistas, el 6% manifiesta que casi siempre diseña pistas, el 6% indica que casi nunca diseña pistas, en tanto que el 0% manifiesta que nunca diseña pistas.

El mayor porcentaje expresa que diseña pistas, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.15 Aplica los Reglamentos Equestres en el entrenamiento y competencia

Cuadro 28***Aplica Leyes y Reglamentos***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Aplica los Reglamentos Equestres en el entrenamiento y competencia	14	1	1	0	0	16
PORCENTAJE	87,50%	6,25%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 28. Aplica Leyes y Reglamentos****Análisis e interpretación**

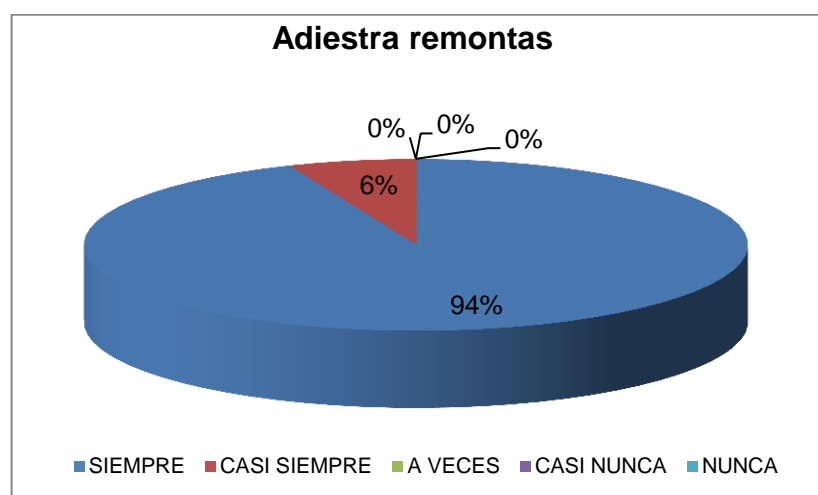
Del total de los encuestados, el 87% opina que siempre aplica Reglamentos Equestres, el 6% manifiesta que casi siempre aplica Reglamentos Equestres, el 6% expresa que a veces aplica Reglamentos Equestres, el 0% indica que casi nunca aplica Reglamentos Equestres, en tanto que el 0% manifiesta que nunca aplica Reglamentos Equestres.

El mayor porcentaje expresa que aplica Reglamentos Equestres, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.16 Adiestra a los caballos remontas

Cuadro 29**Adiestra remontas**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Adiestra a los caballos remontas	15	1	0	0	0	16
PORCENTAJE	93,75%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 29. Adiestra remontas****Análisis e interpretación**

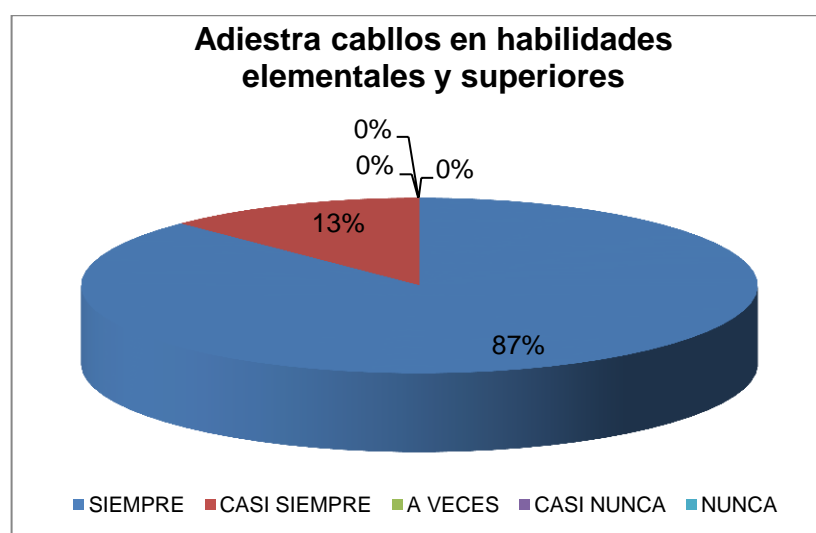
Del total de los encuestados, el 93% opina que siempre adiestra a los remontas, el 6% manifiesta que casi siempre adiestra a los remontas, el 0% indica que casi nunca adiestra a los remontas, el 0% expresa que a veces adiestra a los remontas, en tanto que el 0% manifiesta que nunca adiestra a los remontas.

El mayor porcentaje expresa que adiestra a los remontas, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.17 Adiestra a los caballos en habilidades elementales y superiores

Cuadro 30**Adiestra caballos en habilidades elementales y superiores**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Adiestra a los caballos en habilidades elementales y superiores	14	2	0	0	0	16
PORCENTAJE	87,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 30. Adiestra caballos en habilidades elementales y superiores****Análisis e interpretación**

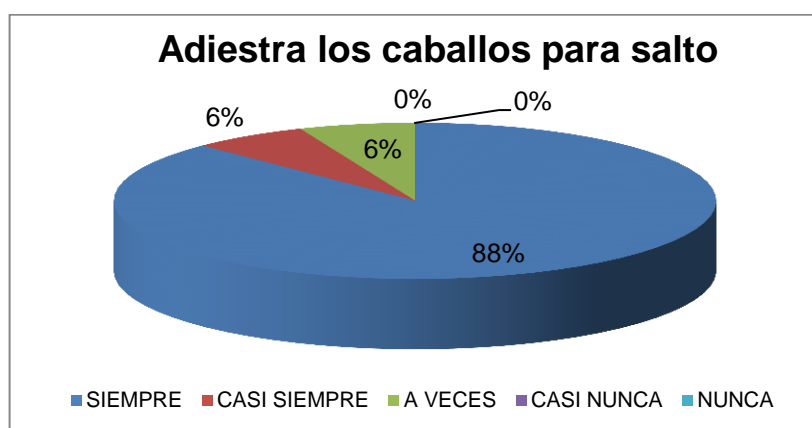
Del total de los encuestados, 87% opina que siempre adiestra caballos en habilidades elementales y superiores, el 13% manifiesta que casi siempre adiestra caballos en habilidades elementales y superiores, el 0% indica que casi nunca adiestra caballos en habilidades elementales y superiores, el 0% expresa que a veces adiestra caballos en habilidades elementales y superiores, en tanto que el 0% manifiesta que nunca adiestra caballos en habilidades elementales y superiores

El mayor porcentaje expresa que adiestra caballos en habilidades elementales y superiores, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.18 Adiestra a los caballos para salto

Cuadro 31***Adiestra los caballos para salto***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Adiestra a los caballos para salto	14	1	1	0	0	16
PORCENTAJE	87,50%	6,25%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 31. Adiestra los caballos para salto****Análisis e interpretación**

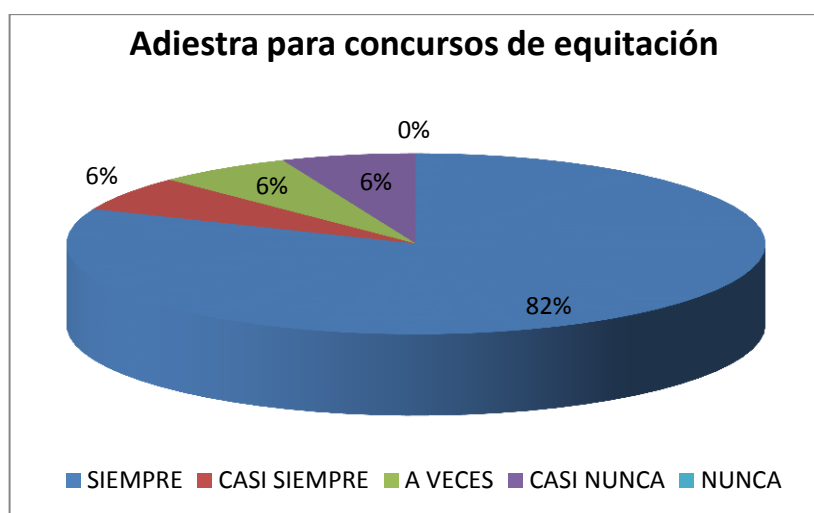
Del total de los encuestados, el 88% opina que siempre adiestra caballos para salto, el 6% expresa que a veces adiestra caballos para salto, el 6% manifiesta que casi siempre adiestra caballos para salto, el 0% indica que casi nunca adiestra caballos para salto, en tanto que el 0% manifiesta que nunca adiestra caballos para salto

El mayor porcentaje expresa que adiestra caballos para salto, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.19 Prepara el adiestramiento para concursos completos de equitación

Cuadro 32***Adiestra para concursos de equitación***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Prepara el adiestramiento para concursos completos de equitación	13	1	1	1	0	16
PORCENTAJE	81,25%	6,25%	6,25%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 32. Adiestra para concursos de equitación****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 82% opina que siempre prepara el adiestramiento para concursos completos, el 6% indica que casi nunca, el 6% expresa que a veces, el 6% manifiesta que casi prepara, en tanto que el 0% manifiesta que nunca prepara el adiestramiento para concursos completos.

El mayor porcentaje expresa que prepara el adiestramiento para concursos completos, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación, y a la vez es de gran relevancia, pues casi todos se encuentran de acuerdo.

1.20 Diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar

Cuadro 33***Diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar	10	4	1	1	0	16
PORCENTAJE	62,50%	25,00%	6,25%	6,25%	0,00%	100%

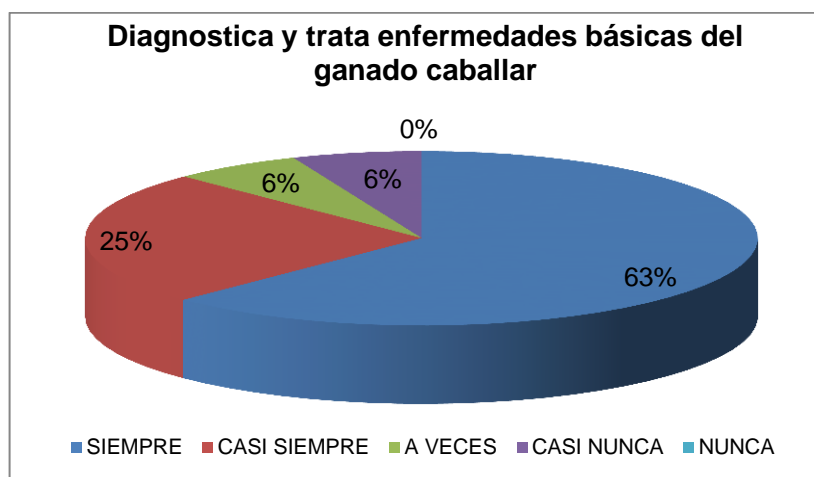


Gráfico 33. Diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 63% opina que siempre diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar, el 25% manifiesta que casi siempre diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar, el 6% indica que casi nunca diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar, el 6% expresa que a veces diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar, en tanto que el 0% manifiesta que nunca diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar.

El mayor porcentaje expresa que diagnostica y trata enfermedades básicas del ganado caballar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Maestro de Equitación.

2. CURSO DE AUXILIAR DEL MAESTRO DE EQUITACIÓN

2.1 Colabora con el Maestro en la conducción de secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada

Cuadro 34

Colabora con el Maestro en la conducción de secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	NO CONTESTA	TOTAL
Colabora con el Maestro en la conducción de secciones hípicas en las unidades de Caballería Blindada	5	6	1	1	1	0	14
PORCENTAJE	35,71%	42,86%	7,14%	7,14%	7,14%	0,00%	100%

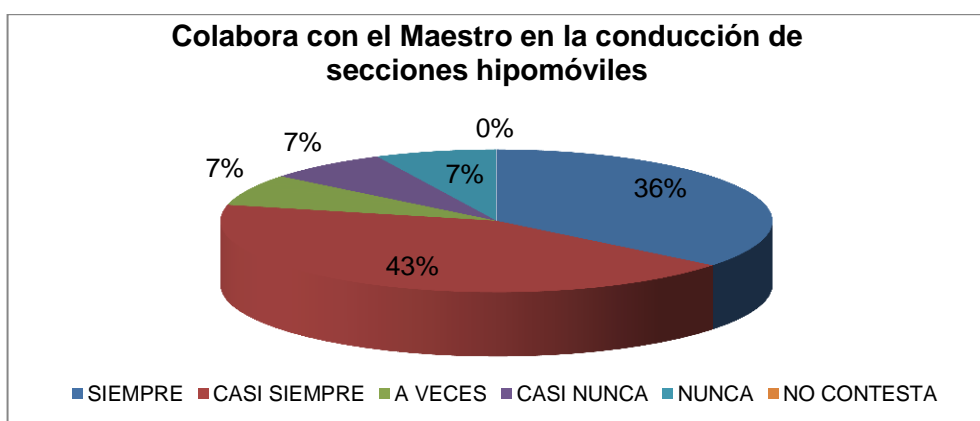


Gráfico 34. Colabora con el Maestro en la conducción de secciones hipomóviles

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 43% manifiesta que casi siempre colabora con el MAE en la conducción de las secciones hípicas, el 36% opina que siempre colabora con el MAE en la conducción de las secciones hípicas, el 7% manifiesta que nunca colabora con el MAE en la conducción de las secciones hípicas, el 7% indica que casi nunca colabora con el MAE en la conducción de las secciones hípicas, el 7% expresa que a veces colabora con el MAE en la conducción de las secciones hípicas, , en tanto que.

El mayor porcentaje expresa que diagnostica y colabora con el MAE en la conducción de las secciones hípicas demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.2 Ejecuta la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre

Cuadro 35

Realiza la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Ejecuta la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre	10	2	2	0	0	14
PORCENTAJE	71,43%	14,29%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

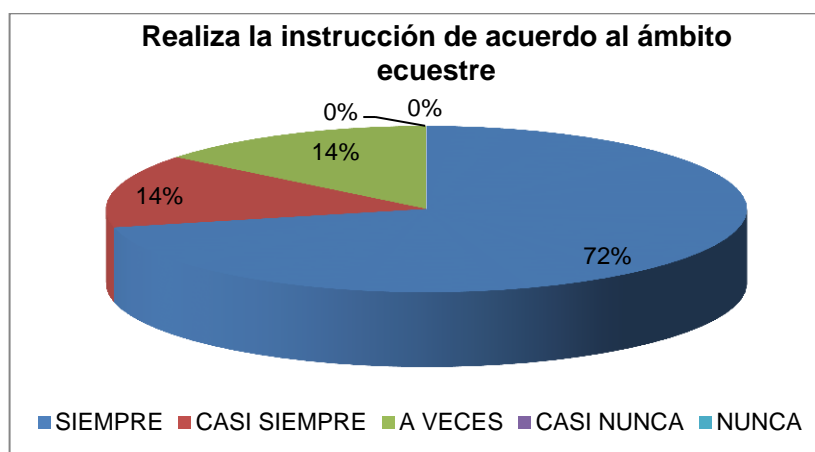


Gráfico 35. Realiza la instrucción de acuerdo al ámbito ecuestre

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 72% opina que siempre ejecuta la instrucción ecuestre, el 14% expresa que a veces ejecuta la instrucción ecuestre, el 14% manifiesta que casi siempre ejecuta la instrucción ecuestre, el 0% indica que casi nunca ejecuta la instrucción ecuestre, en tanto que el 0% manifiesta que nunca ejecuta la instrucción ecuestre.

El mayor porcentaje expresa que ejecuta la instrucción ecuestre, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.3 Colabora en las actividades de capacitación y actualización para el personal de instructores

Cuadro 36

Colabora en las actividades de capacitación y actualización

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en las actividades de capacitación y actualización para el personal de instructores	4	5	3	1	1	14
PORCENTAJE	28,57%	35,71%	21,43%	7,14%	7,14%	100%

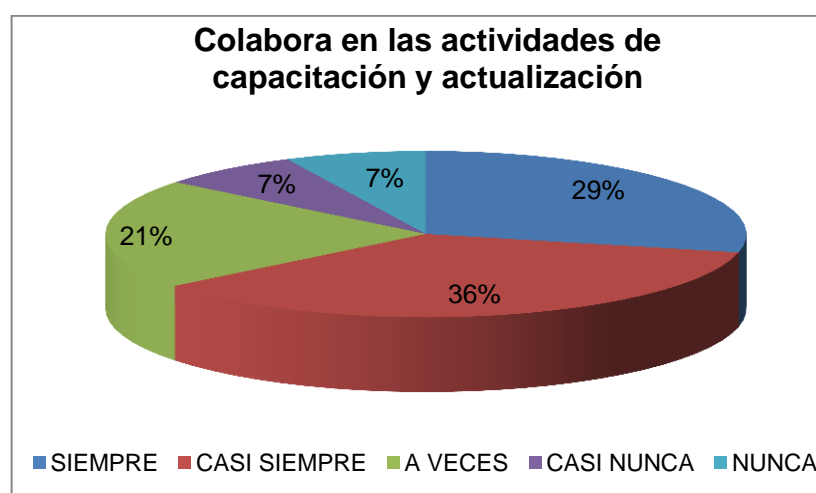


Gráfico 36. Colabora en las actividades de capacitación y actualización

Análisis e interpretación

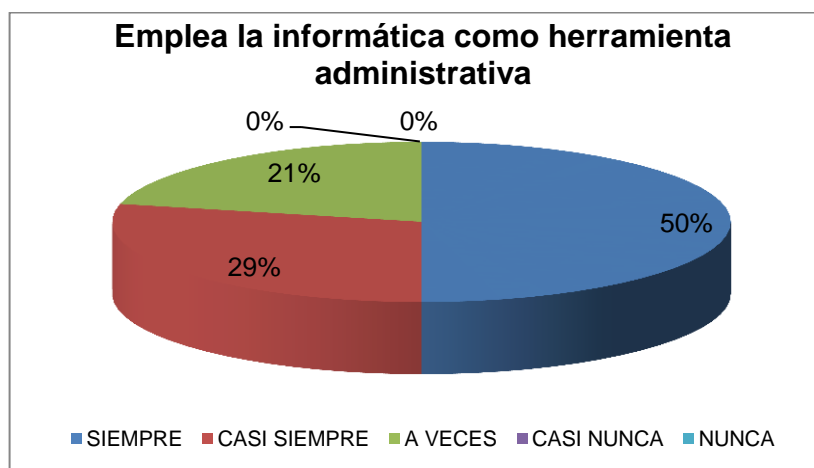
Del total de los encuestados, el 36% manifiesta que casi siempre colabora en actividades de capacitación, el 29% opina que siempre colabora en actividades de capacitación, el 21% expresa que a veces colabora en actividades de capacitación, el 7% indica que casi nunca colabora en actividades de capacitación, en tanto que el 7% manifiesta que nunca colabora en actividades de capacitación.

El mayor porcentaje expresa que colabora en actividades de capacitación, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.4 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 37***Emplea la informática como herramienta administrativa***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	7	4	3	0	0	14
PORCENTAJE	50,00%	28,57%	21,43%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 37. Emplea la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 50% opina que siempre emplea la informática como herramienta de apoyo, el 29% manifiesta que casi siempre emplea la informática como herramienta de apoyo, el 21% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca emplea la informática como herramienta de apoyo.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática como herramienta de apoyo, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.5 Ejecuta el manejo y cuidado del ganado caballar de las unidades de caballería

Cuadro 38

Cuidado del ganado caballar

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Ejecuta el manejo y cuidado del ganado caballar de las unidades de caballería	10	3	1	0	0	14
PORCENTAJE	71,43%	21,43%	7,14%	0,00%	0,00%	100%

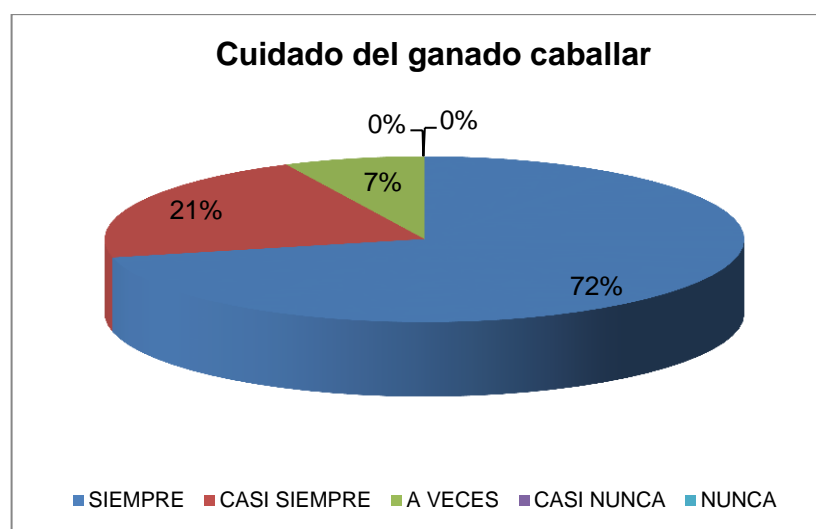


Gráfico 38. Cuidado del ganado caballar

Análisis e interpretación

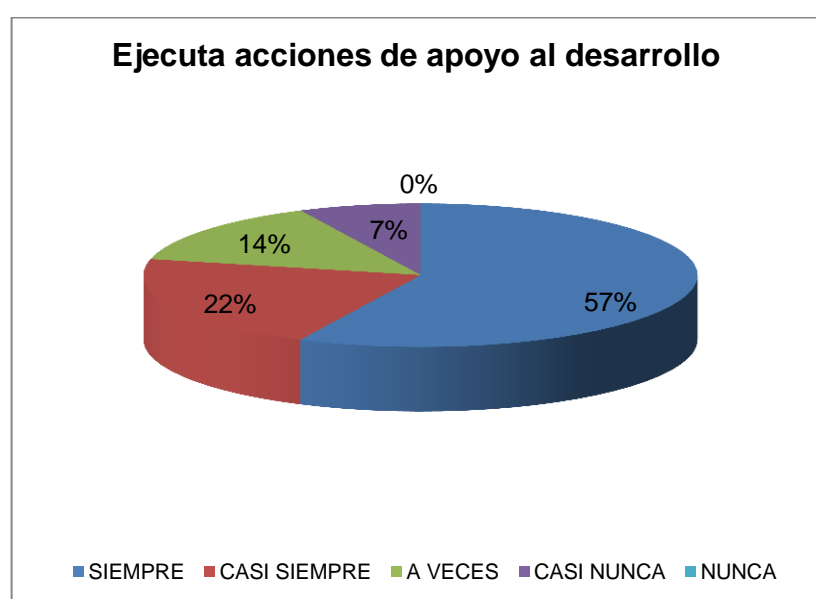
Del total de los encuestados, el 72% opina que siempre ejecuta el cuidado del ganado caballar, el 21% manifiesta que casi siempre ejecuta el cuidado del ganado caballar, el 7% expresa que a veces ejecuta el cuidado del ganado caballar, el 0% indica que casi nunca ejecuta el cuidado del ganado caballar, en tanto que el 0% manifiesta que nunca ejecuta el cuidado del ganado caballar.

El mayor porcentaje expresa que ejecuta el cuidado del ganado caballar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.6 Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo (Hipoterapia)

Cuadro 39***Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Ejecuta acciones de apoyo a desarrollo (Hipoterapia)	8	3	2	1	0	14
PORCENTAJE	57,14%	21,43%	14,29%	7,14%	0,00%	100%

**Gráfico 39. Ejecuta acciones de apoyo al desarrollo****Análisis e interpretación**

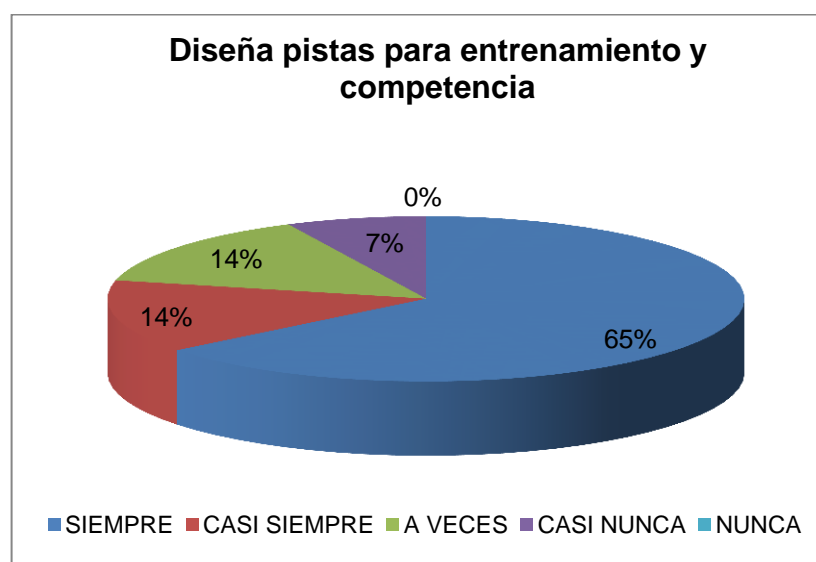
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre ejecuta acciones de apoyo al desarrollo (Hipoterapia), el 22% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 7% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca ejecuta acciones de apoyo al desarrollo (Hipoterapia).

El mayor porcentaje expresa que ejecuta acciones de apoyo al desarrollo (Hipoterapia), demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.7 Diseña pistas para entrenamiento y competencia

Cuadro 40***Diseña pistas para el entrenamiento y competencia***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Diseña pistas para entrenamiento y competencia	9	2	2	1	0	14
PORCENTAJE	64,29%	14,29%	14,29%	7,14%	0,00%	100%

**Gráfico 40. Diseña pistas para entrenamiento y competencia****Análisis e interpretación**

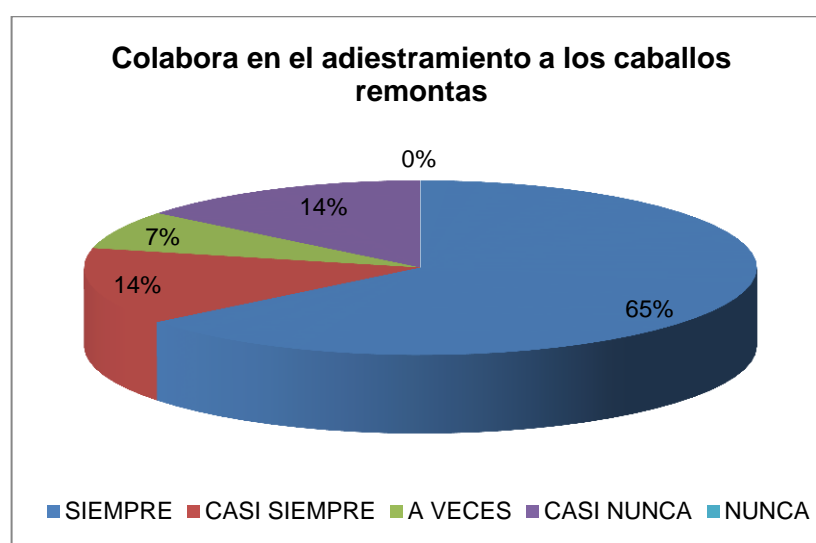
Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre diseña pistas para entrenamiento y competencia, el 14% manifiesta que casi siempre diseña pistas para entrenamiento y competencia, el 14% expresa que a veces diseña pistas para entrenamiento y competencia, el 7% indica que casi nunca diseña pistas para entrenamiento y competencia, en tanto que el 0% manifiesta que nunca diseña pistas para entrenamiento y competencia.

El mayor porcentaje expresa que diseña pistas para entrenamiento y competencia, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.8 Colabora en el adiestramiento a los caballos remontas

Cuadro 41***Colabora en el adiestramiento de remontas***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en el adiestramiento a los caballos remontas	9	2	1	2	0	14
PORCENTAJE	64,29%	14,29%	7,14%	14,29%	0,00%	100%

**Gráfico 41. Colabora en el adiestramiento de remontas****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre colabora en el adiestramiento de remontas, el 14% manifiesta que casi siempre, el 14% indica que casi nunca, el 7% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca colabora en el adiestramiento de remontas.

El mayor porcentaje expresa que colabora en el adiestramiento de remontas, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.9 Colabora en el adiestramiento a los caballos en habilidades elementales y superiores

Cuadro 42

Colabora en el adiestramiento a los caballos en habilidades elementales

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en el adiestramiento a los caballos en habilidades elementales y superiores	8	4	2	0	0	14
PORCENTAJE	57,14%	28,57%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

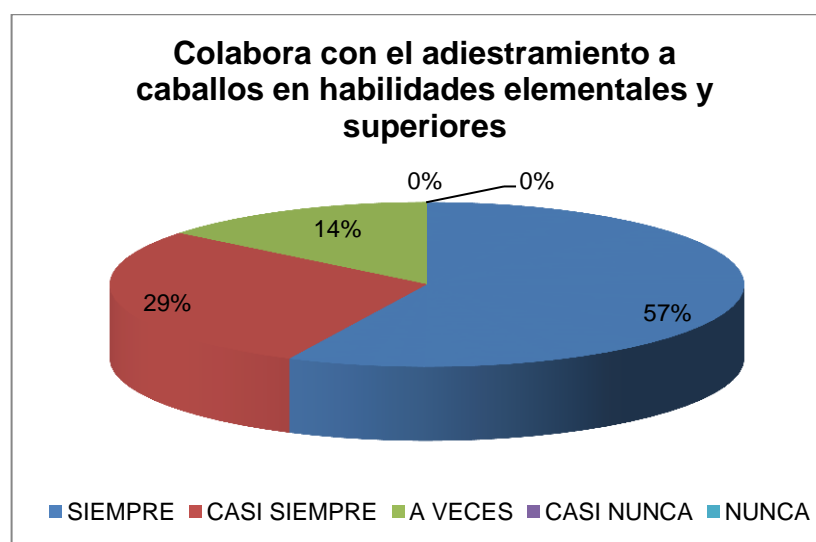


Gráfico 42. Colabora en el adiestramiento a caballos en habilidades

Análisis e interpretación

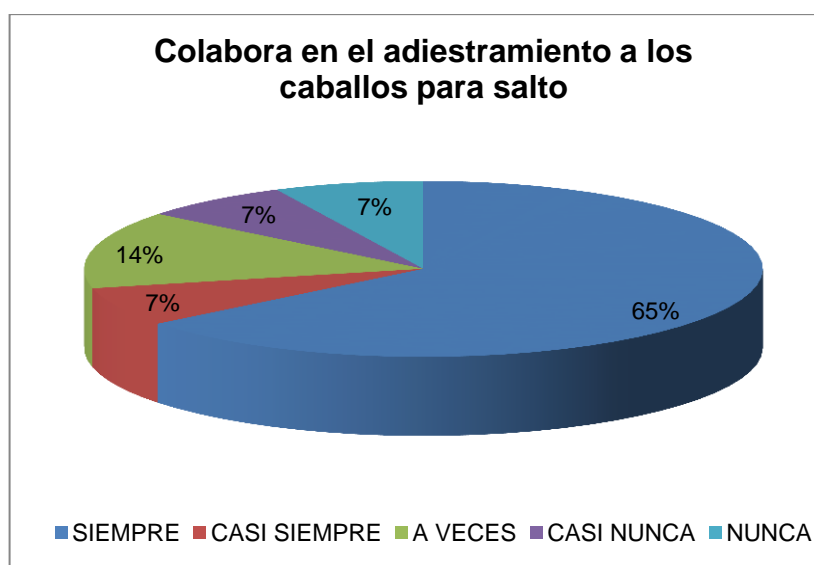
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre colabora en el adiestramiento de habilidades elementales y superiores, el 29% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces colabora, el 0% indica que casi nunca colabora, en tanto que, el 0% manifiesta que nunca colabora en el adiestramiento de habilidades elementales y superiores.

El mayor porcentaje expresa que colabora en el adiestramiento de habilidades elementales y superiores, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.10 Colabora en el adiestramiento a los caballos para salto

Cuadro 43***Colabora en el adiestramiento a los caballos para salto***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en el adiestramiento a los caballos para salto	9	1	2	1	1	14
PORCENTAJE	64,29%	7,14%	14,29%	7,14%	7,14%	100%

**Gráfico 43. Colabora en el adiestramiento a los caballos para salto****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 64% opina que siempre colabora en el adiestramiento de caballos para salto, el 14% expresa que a veces colabora, el 7% indica que casi nunca, el 7% manifiesta que casi siempre, el 7% manifiesta que nunca colabora en el adiestramiento de caballos para salto

El mayor porcentaje expresa que colabora en el adiestramiento de caballos para salto, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.11 Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación

Cuadro 44**Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación	8	2	2	1	1	14
PORCENTAJE	57,14%	14,29%	14,29%	7,14%	7,14%	100%

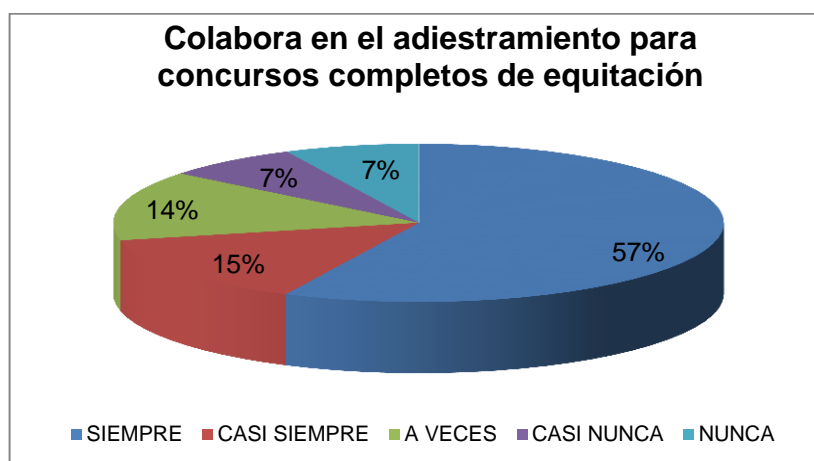


Gráfico 44. Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre colabora en el adiestramiento de concursos completos de equitación, el 15% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 7% indica que casi nunca, en tanto que el 7% manifiesta que nunca colabora en el adiestramiento de concursos completos de equitación.

El mayor porcentaje expresa que colabora en el adiestramiento de concursos completos de equitación, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.12 Trata enfermedades básicas del ganado caballar

Cuadro 45***Trata enfermedades del ganado caballar***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Trata enfermedades básicas del ganado caballar	8	4	1	1	0	14
PORCENTAJE	57,14%	28,57%	7,14%	7,14%	0,00%	100%

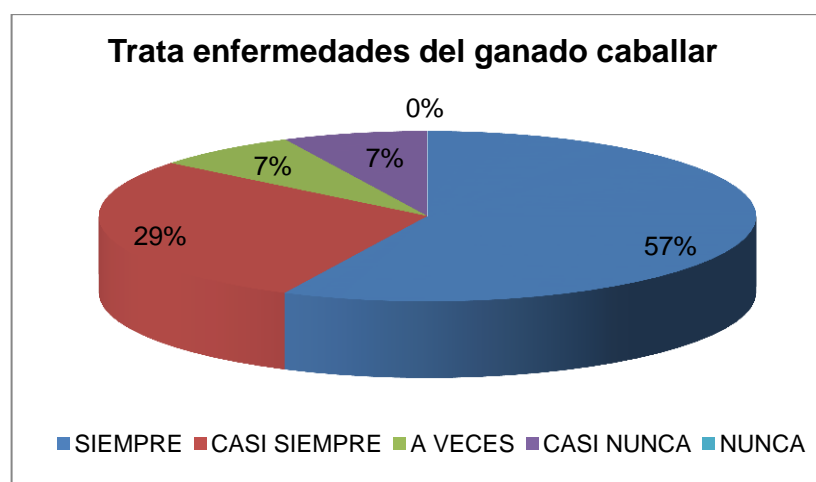


Gráfico 45. Colabora en el adiestramiento para concursos completos de equitación

Análisis e interpretación

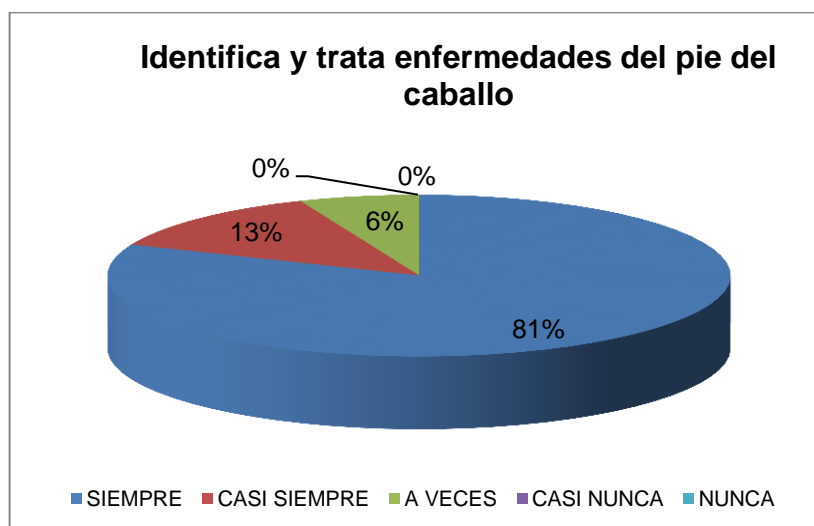
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre trata enfermedades básicas del ganado caballar, el 29% manifiesta que casi siempre, el 7% indica que casi nunca, el 7% expresa que a veces trata, en tanto que el 0% manifiesta que nunca trata enfermedades básicas del ganado caballar.

El mayor porcentaje expresa que trata enfermedades básicas del ganado caballar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

2.13 Identifica y trata enfermedades del pie del caballo

Cuadro 46***Identifica y trata enfermedades del pie del caballo***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Identifica y trata enfermedades del pie del caballo	13	2	1	0	0	16
PORCENTAJE	81,25%	12,50%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 46. Identifica y trata enfermedades del pie del caballo****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 81% opina que siempre identifica y trata enfermedades del pie del caballo, el 13% manifiesta que casi siempre, el 6% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca identifica y trata enfermedades del pie del caballo.

El mayor porcentaje expresa que identifica y trata enfermedades del pie del caballo, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Auxiliar del Maestro de Equitación.

3. CURSO DE MARISCAL HERRADOR

3.1 Organiza y ejecuta acciones en los talleres de mariscalía de las unidades militares

Cuadro 47

Realiza acciones en los talleres de mariscalía

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Organiza y ejecuta acciones en los talleres de mariscalía de las unidades militares	6	5	2	1	0	14
PORCENTAJE	42,86%	35,71%	14,29%	7,14%	0,00%	100%

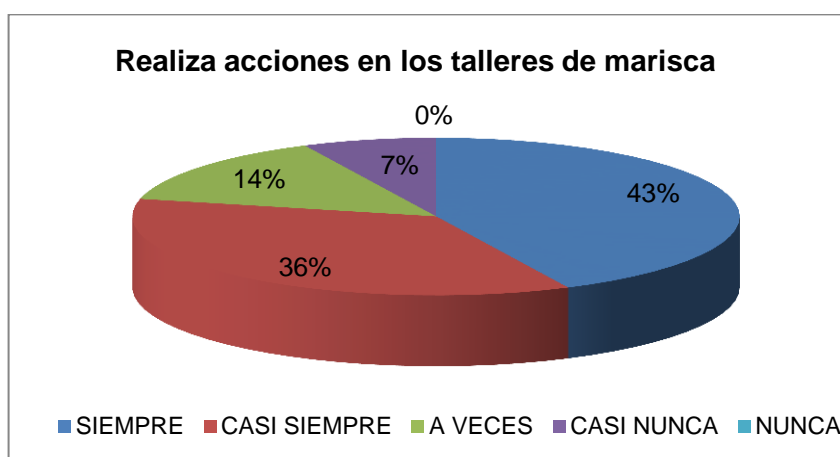


Gráfico 47. Realiza acciones en los talleres de marisca

Análisis e interpretación

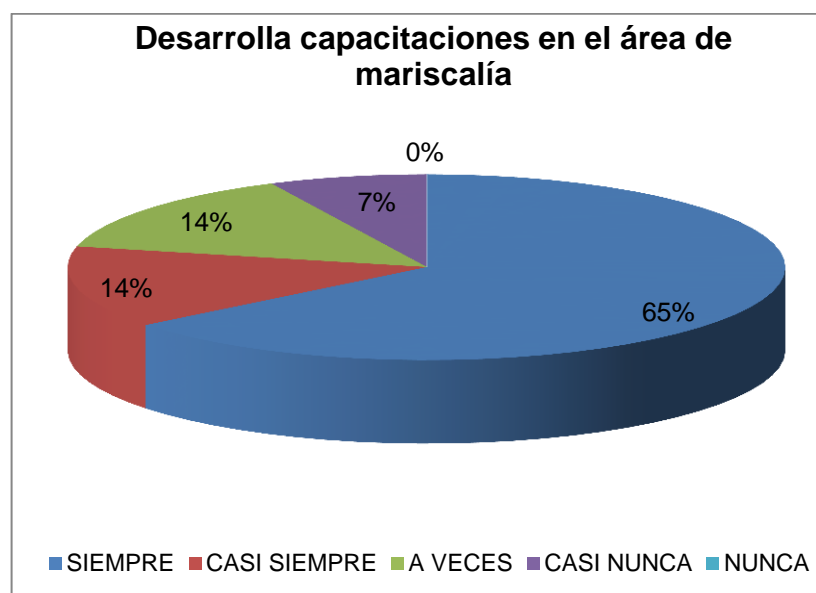
Del total de los encuestados, el 43% opina que siempre organiza y ejecuta acciones en los talleres de mariscalía, el 36% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 7% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca organiza y ejecuta acciones en los talleres de mariscalía.

El mayor porcentaje expresa que organiza y ejecuta acciones en los talleres de mariscalía, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.2 Desarrolla actividades de capacitación en el área de mariscalía

Cuadro 48***Desarrolla capacitaciones en el área de mariscalía***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación en el área de mariscalía	9	2	2	1	0	14
PORCENTAJE	64,29%	14,29%	14,29%	7,14%	0,00%	100%

**Gráfico 48. Desarrolla capacitaciones en el área de mariscalía****Análisis e interpretación**

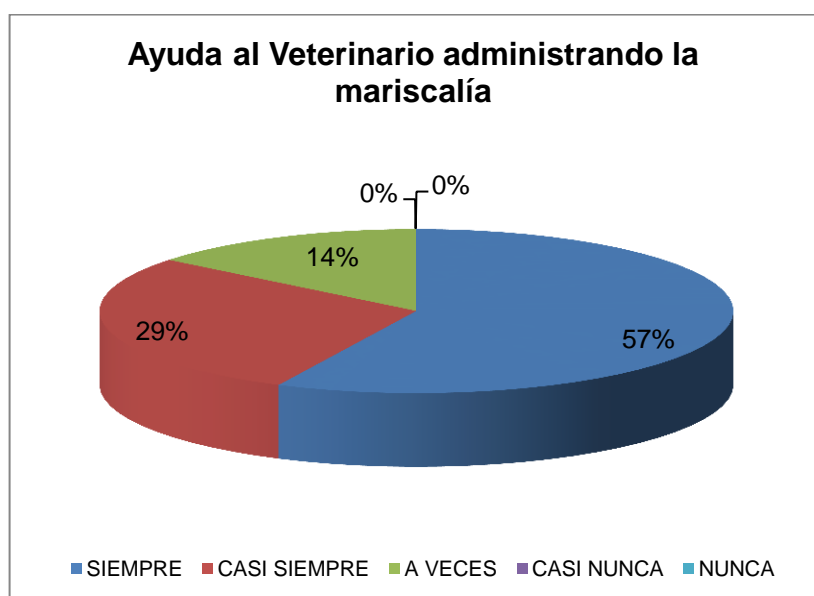
Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre desarrolla capacitación en el área de mariscalía, el 14% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 7% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca desarrolla capacitación en el área de mariscalía.

El mayor porcentaje expresa que organiza desarrolla capacitación en el área de mariscalía, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.3 Ayuda al médico veterinario en la administración de la mariscalía

Cuadro 49***Ayuda al Veterinario administrando la mariscalía***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Ayuda al médico veterinario en la administración de la mariscalía	8	4	2	0	0	14
PORCENTAJE	57,14%	28,57%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 49. Ayuda al Veterinario administrando la mariscalía****Análisis e interpretación**

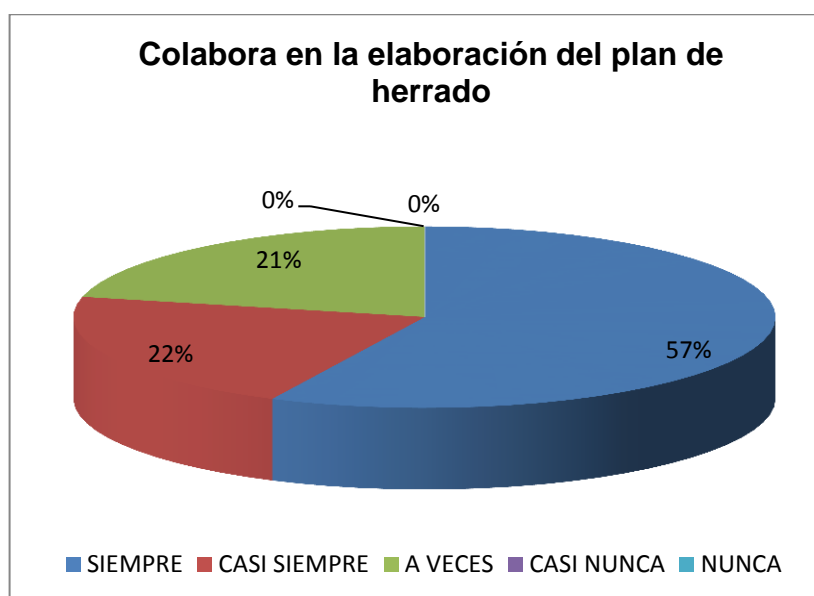
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre ayuda al veterinario en la administración de la mariscalía, el 29% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca ayuda al veterinario en la administración de la mariscalía.

El mayor porcentaje expresa que ayuda al veterinario en la administración de la mariscalía, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.4 Colabora en la elaboración del plan de herrado

Cuadro 50***Colabora en la elaboración del plan de herrado***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en la elaboración del plan de herrado	8	3	3	0	0	14
PORCENTAJE	57,14%	21,43%	21,43%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 50. Colabora en la elaboración del plan de herrado****Análisis e interpretación**

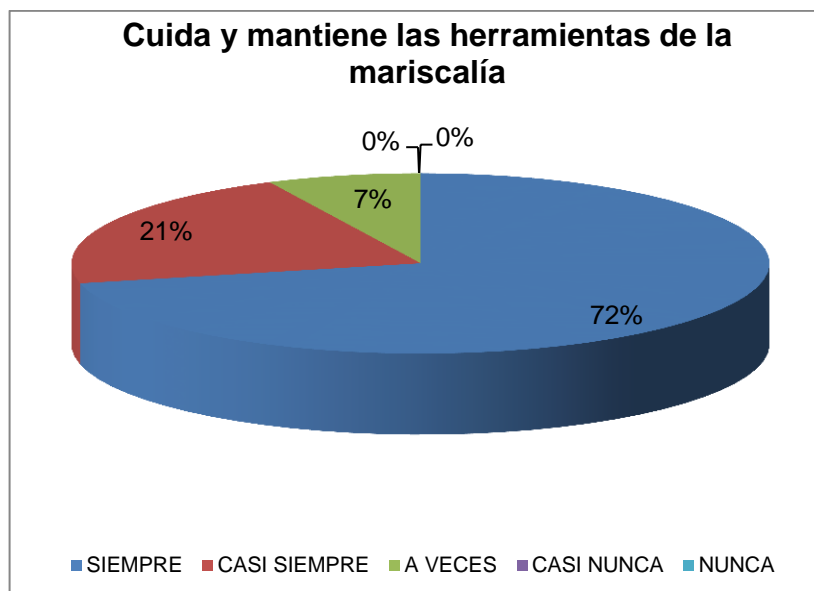
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre colabora en la elaboración del plan de herrado, el 22% manifiesta que casi siempre, el 21% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca colabora en la elaboración del plan de herrado.

El mayor porcentaje expresa que colabora en la elaboración del plan de herrado, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.5 Cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía

Cuadro 51***Cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía	10	3	1	0	0	14
PORCENTAJE	71,43%	21,43%	7,14%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 51. Cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía****Análisis e interpretación**

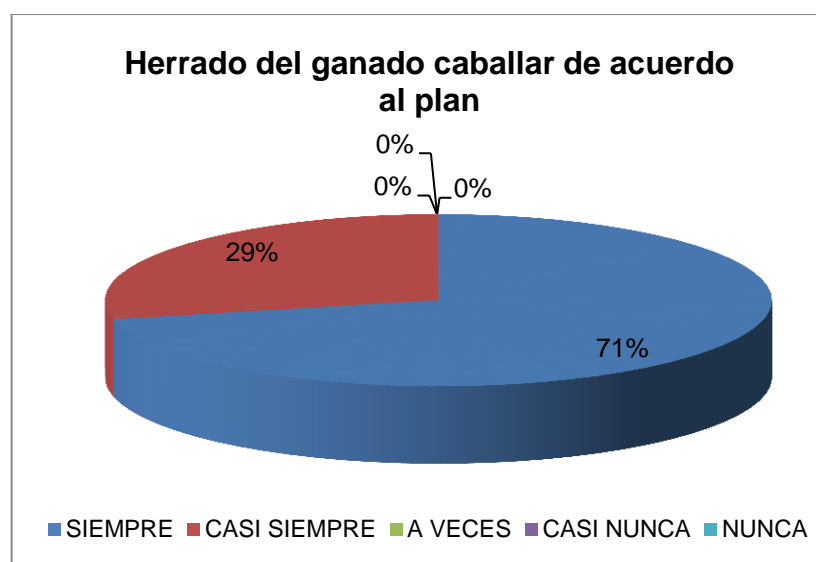
Del total de los encuestados, el 72% opina que siempre cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía, el 21% manifiesta que casi siempre, el 7% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, , en tanto que el 0% manifiesta que nunca cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía.

El mayor porcentaje expresa que cuida y mantiene las herramientas de la mariscalía, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.6 Herrado del ganado caballar de acuerdo al plan

Cuadro 52***Herrado del ganado caballar de acuerdo al plan***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Herrado del ganado caballar de acuerdo al plan	10	4	0	0	0	14
PORCENTAJE	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 52. Realiza el herrado del ganado caballar de acuerdo al plan****Análisis e interpretación**

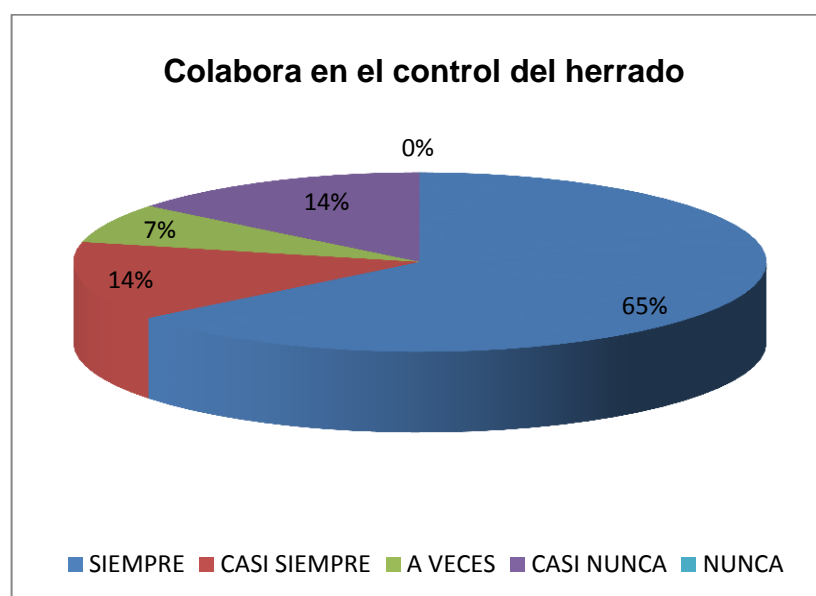
Del total de los encuestados, el 71% opina que siempre realiza el herrado del ganado caballar, el 29% manifiesta que casi siempre, el 0% indica que casi nunca realiza, el 0% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca realiza el herrado del ganado caballar.

El mayor porcentaje expresa que realiza el herrado del ganado caballar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador

3.7 Colabora en el control del herrado

Cuadro 53***Colabora a controlar el herrado***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en el control del herrado	9	2	1	2	0	14
PORCENTAJE	64,29%	14,29%	7,14%	14,29%	0,00%	100%

**Gráfico 53. Colabora a controlar el herrado****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre colabora en el control del herrado, el 14% manifiesta que casi siempre, el 14% indica que casi nunca, el 7% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca colabora en el control del herrado.

El mayor porcentaje expresa que colabora en el control del herrado, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.8 Soluciona problemas de herrado que surgen de improvisto y no están dentro del plan de herrado

Cuadro 54

Soluciona problemas imprevistos de herrado

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Soluciona problemas de herrado que surgen de improvisto y no están dentro del plan de herrado	11	2	1	0	0	14
PORCENTAJE	78,57%	14,29%	7,14%	0,00%	0,00%	100%

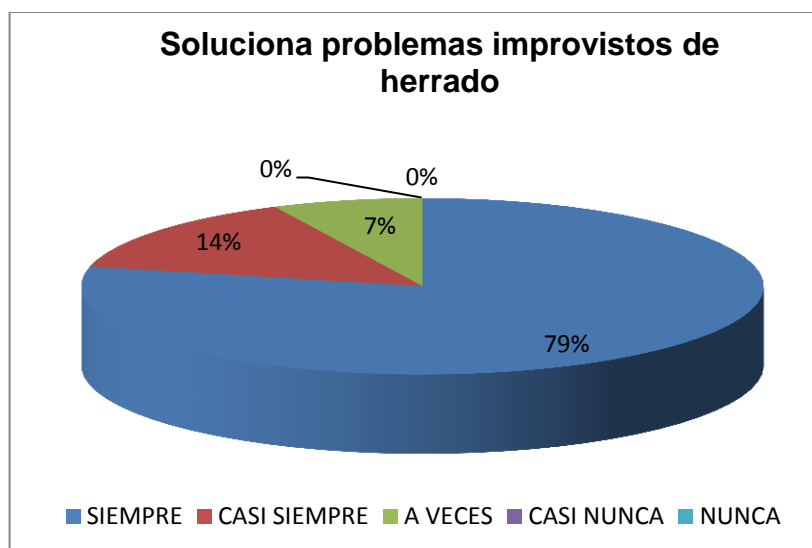


Gráfico 54. Soluciona problemas imprevistos de herrado

Análisis e interpretación

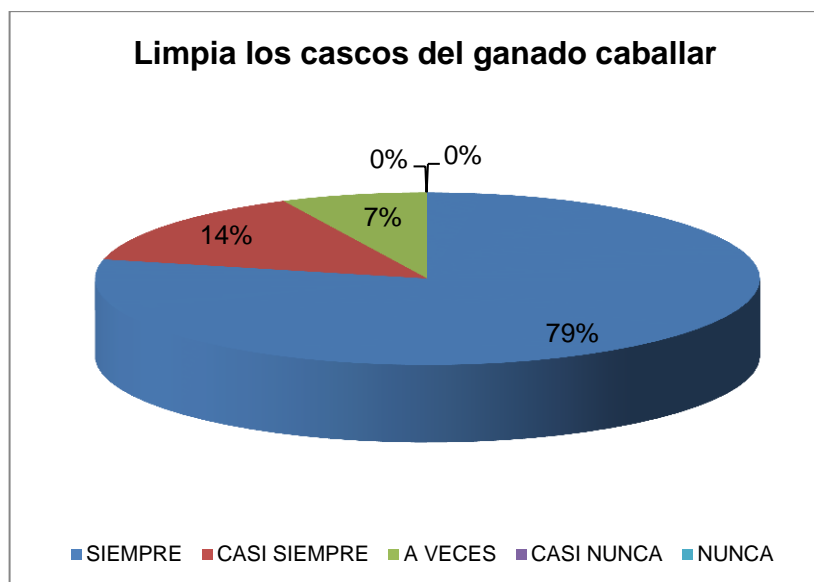
Del total de los encuestados, el 79% opina que siempre soluciona problemas de herrado imprevistos, el 14% manifiesta que casi siempre, el 7% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca soluciona problemas de herrado imprevistos.

El mayor porcentaje expresa que soluciona problemas de herrado imprevistos, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.9 Limpia los cascos del ganado caballar

Cuadro 55***Limpia los cascos del ganado caballar***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Limpia los cascos del ganado caballar	11	2	1	0	0	14
PORCENTAJE	78,57%	14,29%	7,14%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 55. Limpia los cascos del ganado caballar****Análisis e interpretación**

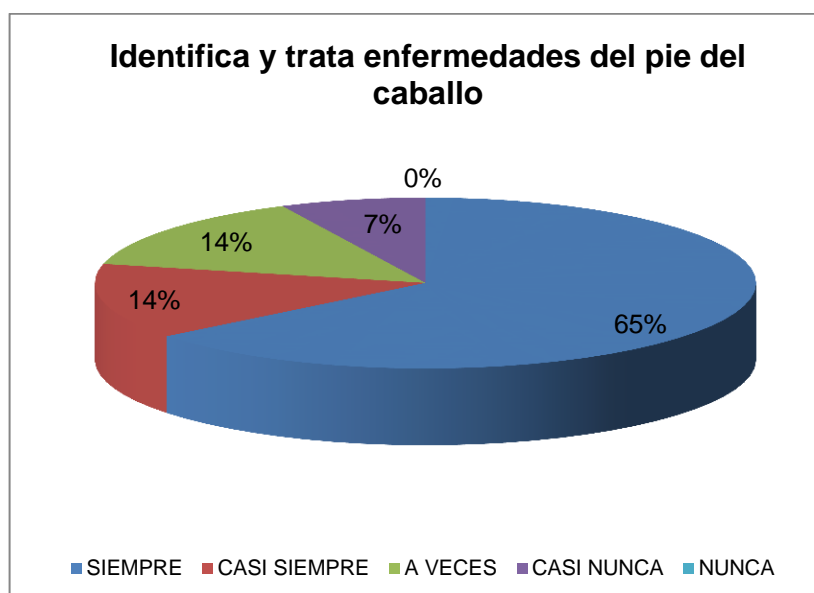
Del total de los encuestados, el 79% opina que siempre limpia los cascos del ganado caballar, el 14% manifiesta que casi siempre, el 7% expresa que a veces limpia los cascos del ganado caballar, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca limpia los cascos del ganado caballar.

El mayor porcentaje expresa que limpia los cascos del ganado caballar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.10 Identifica y trata enfermedades del pie del caballo

Cuadro 56***Identifica y trata enfermedades del pie del caballo***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Identifica y trata enfermedades del pie del caballo	9	2	2	1	0	14
PORCENTAJE	64,29%	14,29%	14,29%	7,14%	0,00%	100%

**Gráfico 56. Identifica y trata enfermedades del pie del caballo****Análisis e interpretación**

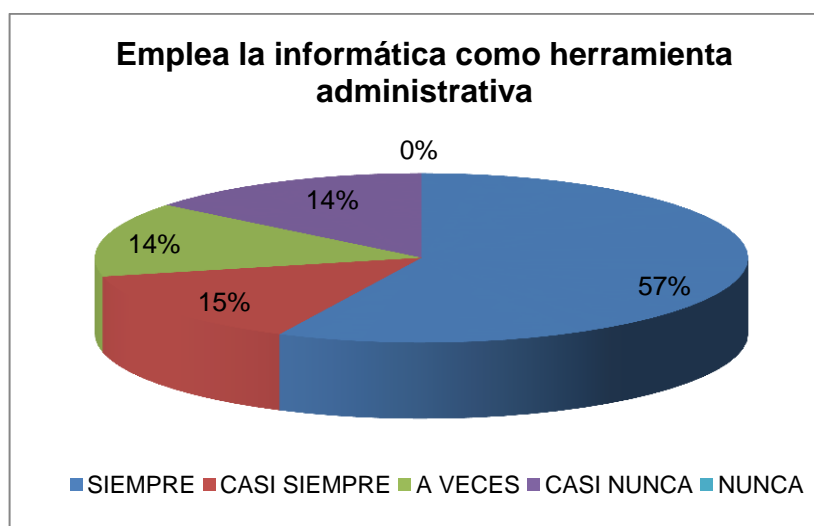
Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre identifica y trata enfermedades del pie del caballo, el 14% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 7% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca identifica y trata enfermedades del pie del caballo.

El mayor porcentaje expresa que identifica y trata enfermedades del pie del caballo, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

3.11 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 57***Aplica la informática como herramienta administrativa***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	8	2	2	2	0	14
PORCENTAJE	57,14%	14,29%	14,29%	14,29%	0,00%	100%

**Gráfico 57. Aplica la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre emplea la informática como herramienta administrativa, el 15% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 14% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca emplea la informática como herramienta administrativa.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática como herramienta administrativa, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Mariscal Herrador.

4. CURSO DE TALABARTERO

4.1 Organiza y ejecuta acciones en los talleres de talabartería de las unidades militares

Cuadro 58

Ordena y ejecuta acciones en los talleres de talabartería

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Organiza y ejecuta acciones en los talleres de talabartería de las unidades militares	8	4	2	0	0	14
PORCENTAJE	57,14%	28,57%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

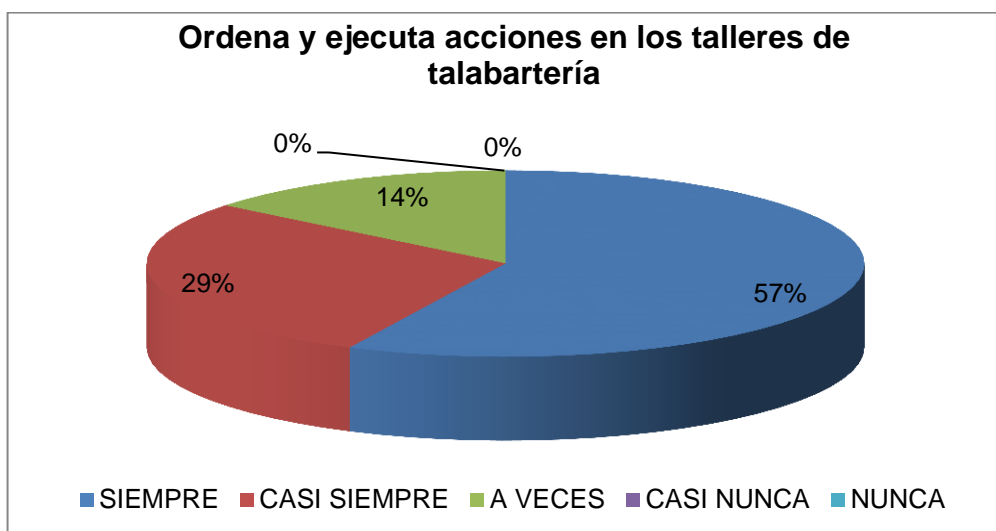


Gráfico 58. Ordena y ejecuta acciones en los talleres de talabartería

Análisis e interpretación

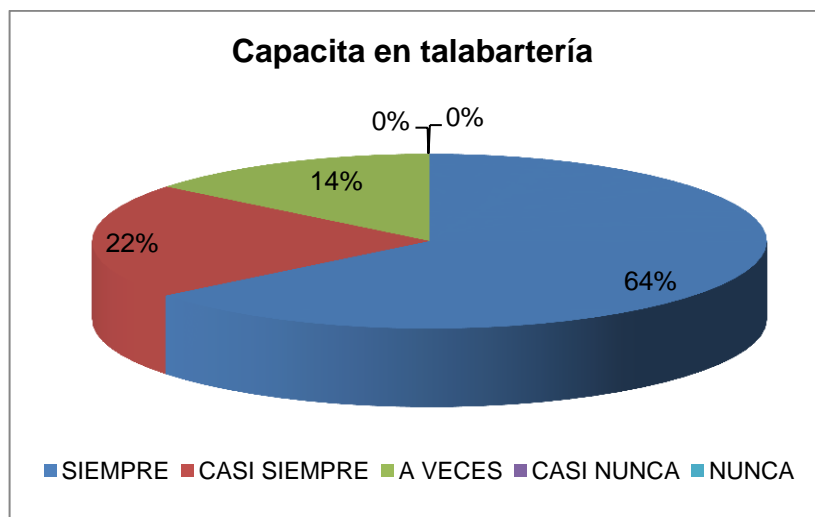
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre organiza y ejecuta acciones en los talleres de talabartería, el 29% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca organiza y ejecuta acciones en los talleres de talabartería.

El mayor porcentaje expresa que organiza y ejecuta acciones en los talleres de talabartería, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

4.2 Desarrolla actividades de capacitación en el área de talabartería

Cuadro 59**Capacita en talabartería**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación en el área de talabartería	9	3	2	0	0	14
PORCENTAJE	64,29%	21,43%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 59. Capacita en talabartería****Análisis e interpretación**

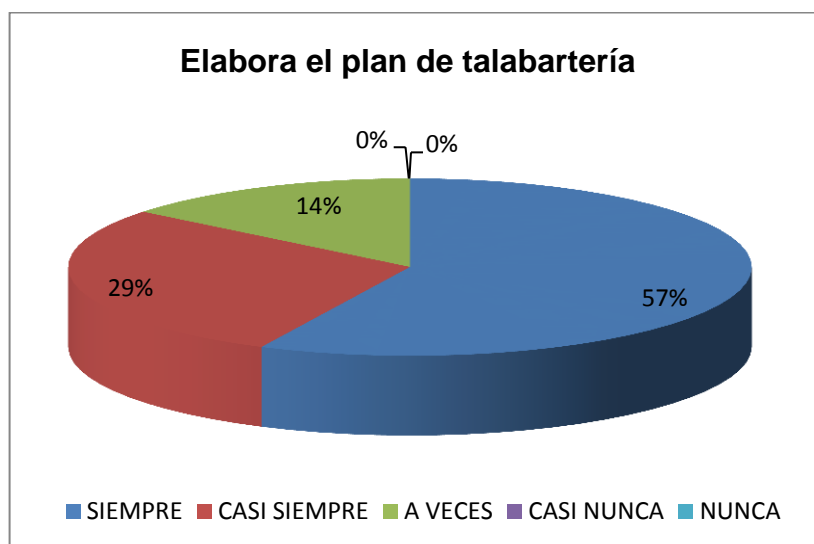
Del total de los encuestados, el 64% opina que siempre desarrolla capacitación de en área de talabartería, el 22% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca desarrolla capacitación de en área de talabartería.

El mayor porcentaje expresa que desarrolla capacitación de en área de talabartería, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

4.3 Colabora en la elaboración del plan de talabartería

Cuadro 60***Elabora el plan de talabartería***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en la elaboración del plan de talabartería	8	4	2	0	0	14
PORCENTAJE	57,14%	28,57%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 60. Elabora el plan de talabartería****Análisis e interpretación**

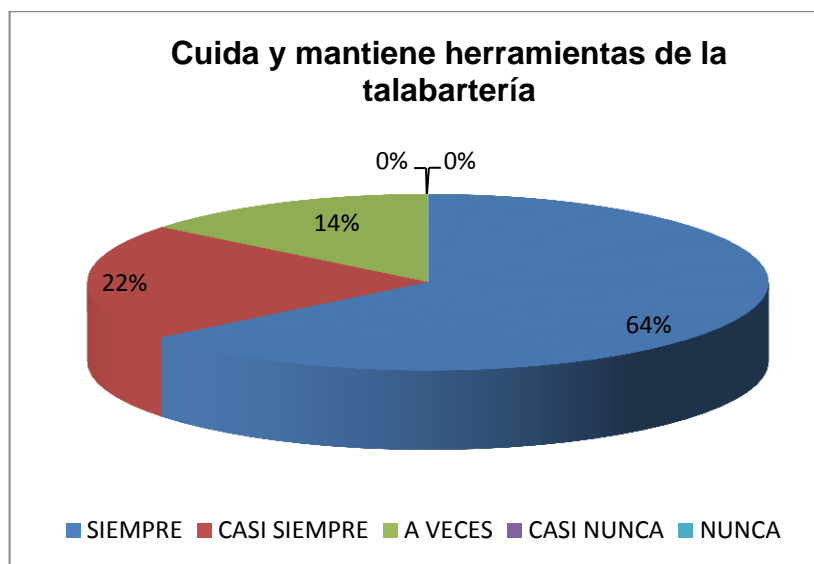
Del total de los encuestados, el 57% opina que siempre colabora en la elaboración de plan de talabartería, el 29% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca colabora en la elaboración de plan de talabartería.

El mayor porcentaje expresa que colabora en la elaboración de plan de talabartería, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

4.4 Cuida y mantiene las herramientas de la talabartería

Cuadro 61***Cuida y mantiene las herramientas de la talabartería***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Cuida y mantiene las herramientas de la talabartería	9	3	2	0	0	14
PORCENTAJE	64,29%	21,43%	14,29%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 61. Cuida y mantiene herramientas de la talabartería****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 64% opina que siempre cuida y mantiene las herramientas de talabartería, el 22% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca cuida y mantiene las herramientas de talabartería.

El mayor porcentaje expresa que cuida y mantiene las herramientas de talabartería, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

4.5 Realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero

Cuadro 62***Realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero	9	4	1	0	0	14
PORCENTAJE	64,29%	28,57%	7,14%	0,00%	0,00%	100%

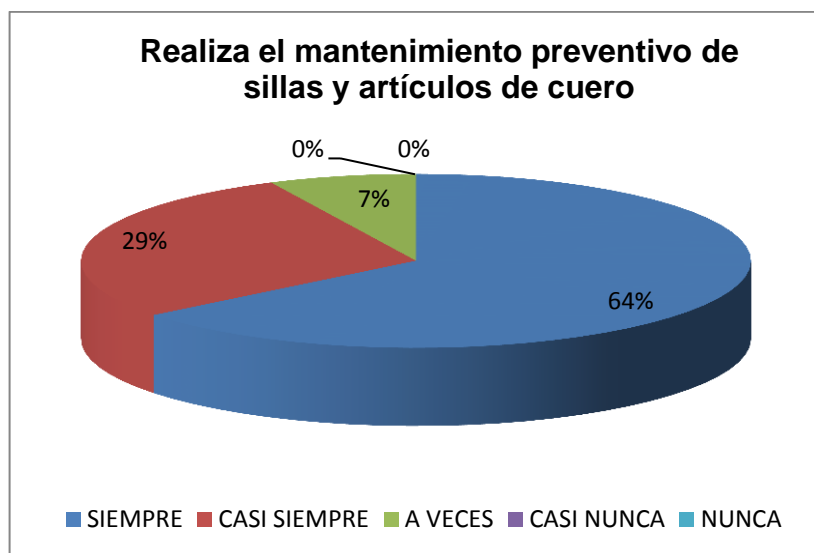


Gráfico 62. Realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 64% opina que siempre realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero, el 29% manifiesta que casi siempre, el 7% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero.

El mayor porcentaje expresa que realiza el mantenimiento preventivo de sillas y artículos de cuero, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

4.6 Soluciona problemas de talabartería que surgen de imprevisto y no están dentro del plan

Cuadro 63

Soluciona problemas imprevistos de talabartería

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Soluciona problemas de talabartería que surgen de imprevisto y no están dentro del plan	9	5	0	0	0	14
PORCENTAJE	64,29%	35,71%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

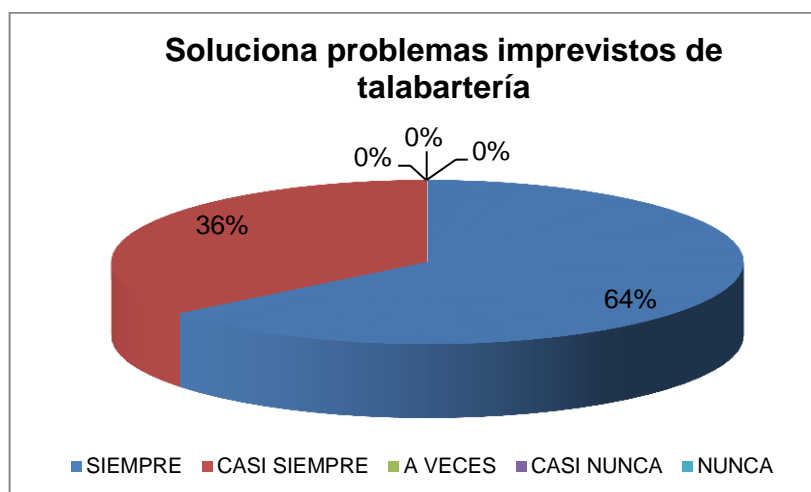


Gráfico 63. Soluciona problemas imprevistos de talabartería

Análisis e interpretación

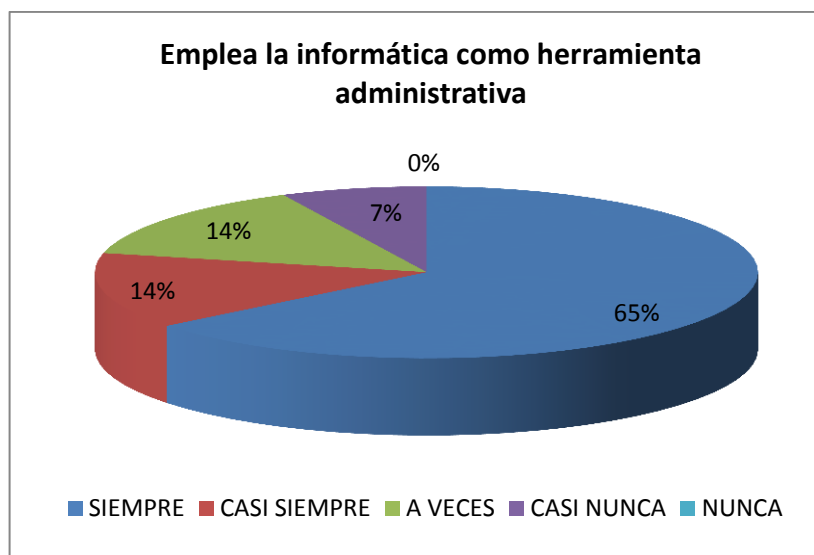
Del total de los encuestados, el 64% opina que siempre soluciona problemas de talabartería imprevistos, el 36% manifiesta que casi siempre, el 0% indica que casi nunca, el 0% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca soluciona problemas de talabartería imprevistos.

El mayor porcentaje expresa que soluciona problemas de talabartería imprevistos, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

4.7 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 64***Emplea la informática como herramienta administrativa***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	9	2	2	1	0	14
PORCENTAJE	64,29%	14,29%	14,29%	7,14%	0,00%	100%

**Gráfico 64. Emplea la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 65% opina que siempre emplea la informática como herramienta administrativa, el 14% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 7% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca emplea la informática como herramienta administrativa.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática como herramienta administrativa, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Talabartero.

5. CURSO DE ENFERMERO VETERINARIO

5.1 Organiza y ejecuta acciones en las secciones de veterinaria de las unidades militares

Cuadro 65

Organiza y ejecuta acciones en las secciones de veterinaria

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Organiza y ejecuta acciones en las secciones de veterinaria de las unidades militares	16	3	1	1	0	21
PORCENTAJE	76,19%	14,29%	4,76%	4,76%	0,00%	100%

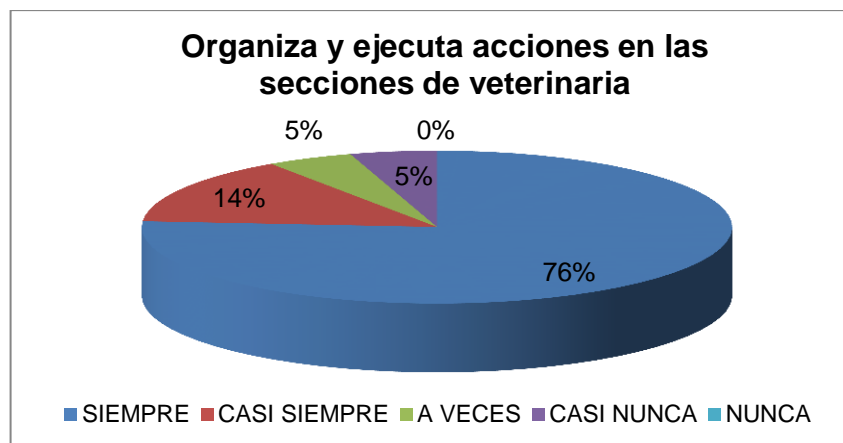


Gráfico 65. Organiza y ejecuta acciones en las secciones de veterinaria

Análisis e interpretación

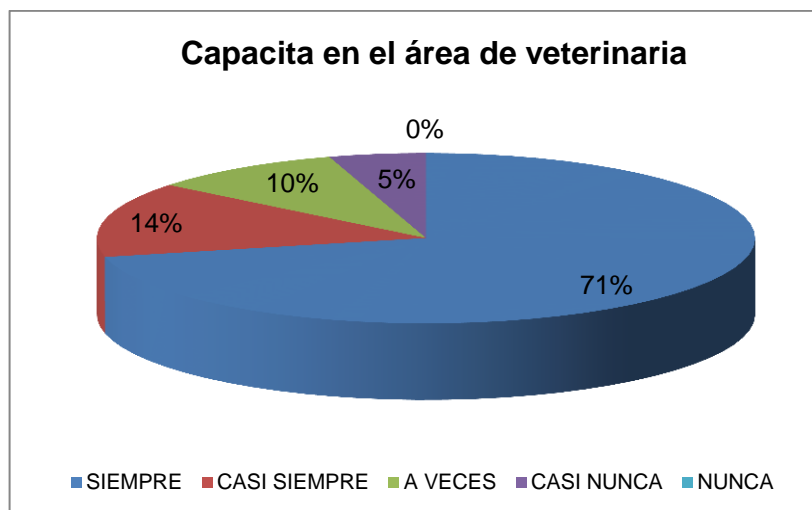
Del total de los encuestados, el 76% opina que siempre organiza y ejecuta acciones en la sección veterinaria, el 14% manifiesta que casi siempre, el 5% expresa que a veces, el 5% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca organiza y ejecuta acciones en la sección veterinaria.

El mayor porcentaje expresa que organiza y ejecuta acciones en la sección veterinaria, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.2 Desarrolla actividades de capacitación en el área de veterinaria

Cuadro 66**Capacita en el área de veterinaria**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación en el área de veterinaria	15	3	2	1	0	21
PORCENTAJE	71,43%	14,29%	9,52%	4,76%	0,00%	100%

**Gráfico 66. Capacita en el área de veterinaria****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 71% opina que siempre desarrolla actividades de capacitación en el área de veterinaria, el 14% manifiesta que casi siempre, el 10% expresa que a veces, el 5% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca desarrolla actividades de capacitación en el área de veterinaria.

El mayor porcentaje expresa que desarrolla actividades de capacitación en el área de veterinaria, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.3 Colabora en la administración de la veterinaria y farmacia

Cuadro 67

Colabora en la administración de la veterinaria y farmacia

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en la administración de la veterinaria y farmacia	18	2	1	0	0	21
PORCENTAJE	85,71%	9,52%	4,76%	0,00%	0,00%	100%

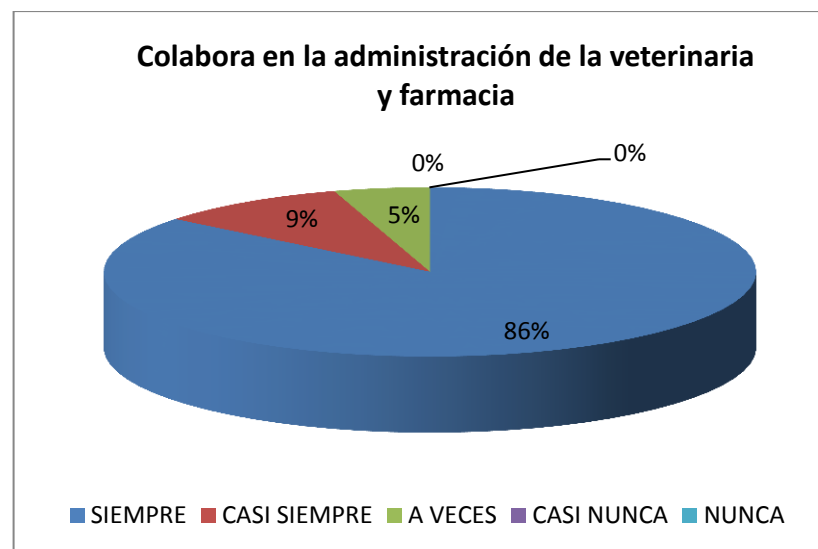


Gráfico 67. Colabora en la administración de la veterinaria y farmacia

Análisis e interpretación

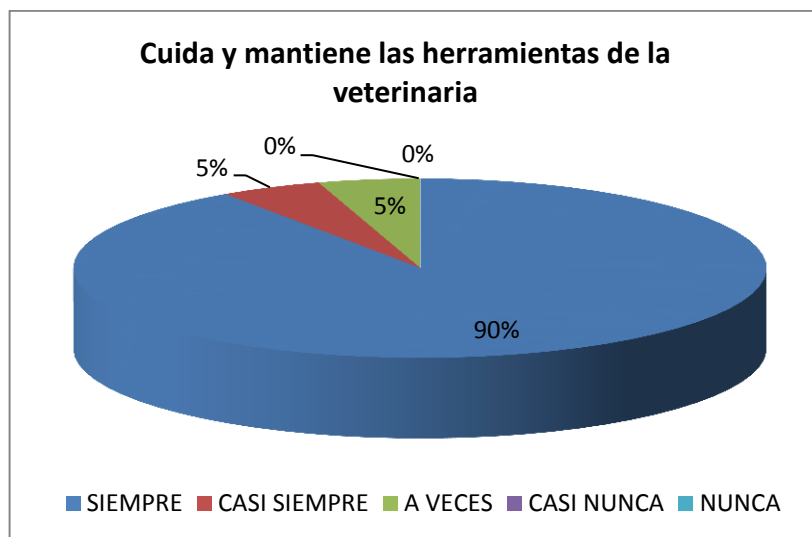
Del total de los encuestados, el 86% opina que siempre colabora en la administración de la veterinaria y farmacia, el 9% manifiesta que casi siempre, el 4% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca colabora en la administración de la veterinaria y farmacia

El mayor porcentaje expresa que colabora en la administración de la veterinaria y farmacia, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.4 Cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria

Cuadro 68***Cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria	19	1	1	0	0	21
PORCENTAJE	90,48%	4,76%	4,76%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 68. Cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 90% opina que siempre cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria, el 5% manifiesta que casi siempre, el 5% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria.

El mayor porcentaje expresa que cuida y mantiene las herramientas de la veterinaria, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.5 Aplica cuidados y tratamiento para la curación de las enfermedades de las especies animales de la unidad

Cuadro 69

Cura y trata enfermedades de los animales

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Aplica cuidados y tratamiento para la curación de las enfermedades de las especies animales de la unidad	19	1	0	1	0	21
PORCENTAJE	90,48%	4,76%	0,00%	4,76%	0,00%	100%

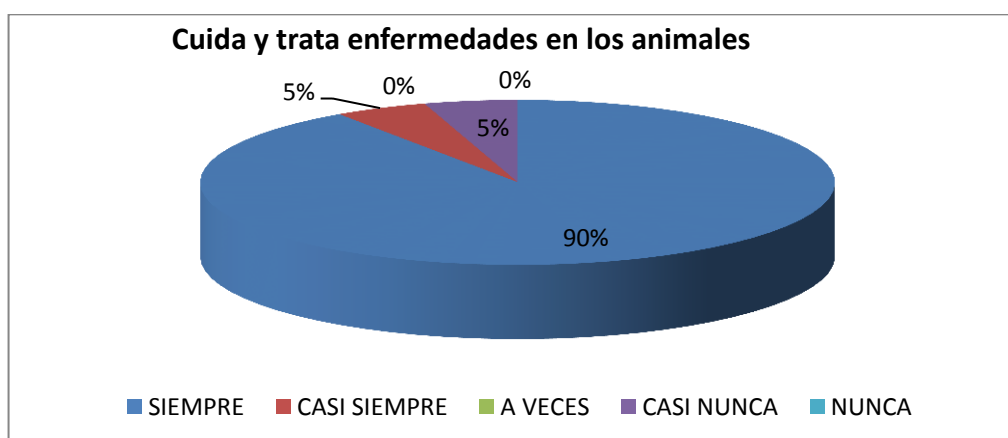


Gráfico 69. Cuida y trata enfermedades en los animales

Análisis e interpretación

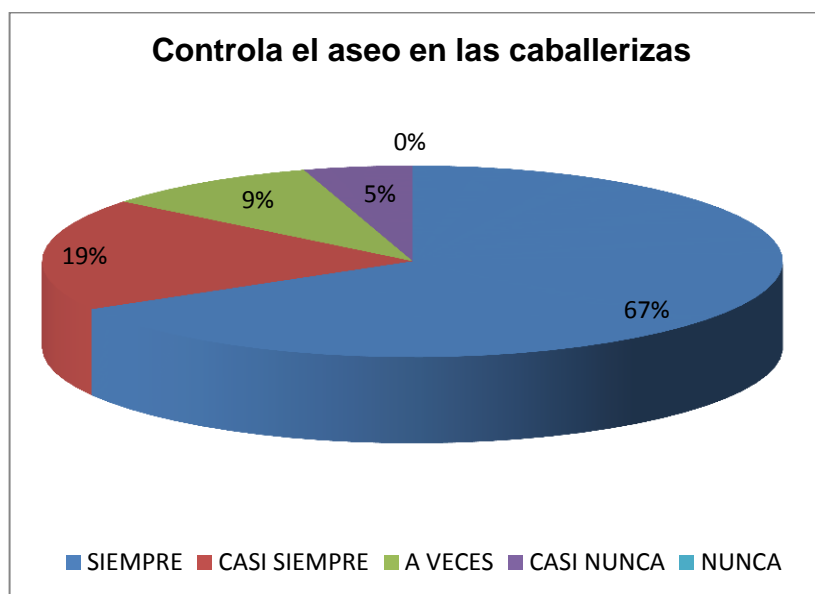
Del total de los encuestados, el 90% opina que siempre aplica cuidados y tratamientos a las especies animales, el 5% manifiesta que casi siempre, 5% indica que casi nunca, el 0% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca aplica cuidados y tratamientos a las especies animales.

El mayor porcentaje expresa que aplica cuidados y tratamientos a las especies animales, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.6 Controla el aseo de las instalaciones de las caballerizas

Cuadro 70***Controla el aseo en las caballerizas***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Controla el aseo de las instalaciones de las caballerizas	14	4	2	1	0	21
PORCENTAJE	66,67%	19,05%	9,52%	4,76%	0,00%	100%

**Gráfico 70. Controla el aseo en las caballerizas****Análisis e interpretación**

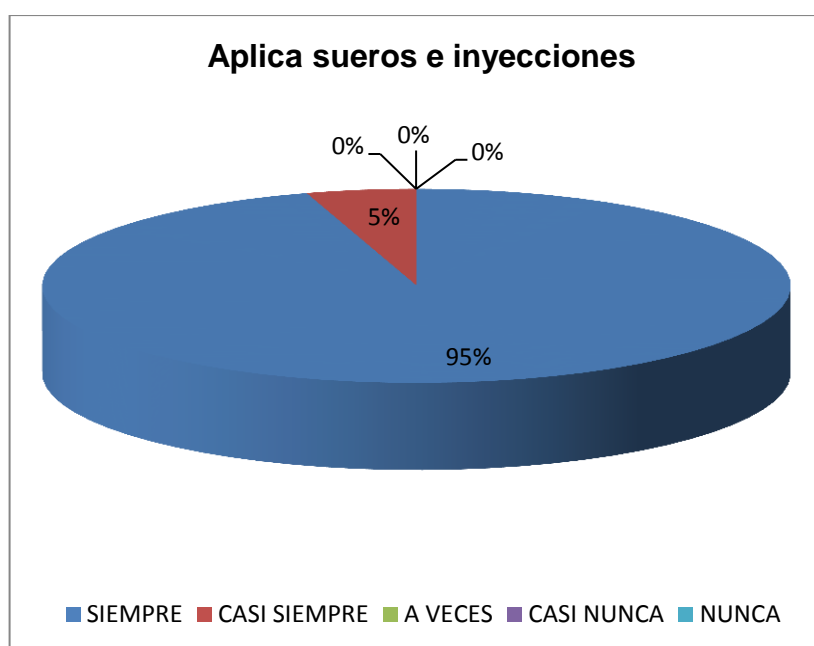
Del total de los encuestados, el 67% opina que siempre controla el aseo de las caballerizas, el 19% manifiesta que casi siempre, el 9% expresa que a veces, el 5% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca controla el aseo de las caballerizas.

El mayor porcentaje expresa que controla el aseo de las caballerizas, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.7 Aplica sueros e inyecciones

Cuadro 71***Aplica sueros e inyecciones***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Aplica sueros e inyecciones	20	1	0	0	0	21
PORCENTAJE	95,24%	4,76%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 71. Aplica sueros e inyecciones****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 95% opina que siempre aplica sueros e inyecciones, el 5% manifiesta que casi siempre, el 0% indica que casi nunca, el 0% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca aplica sueros e inyecciones.

El mayor porcentaje expresa que aplica sueros e inyecciones, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.8 Colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario

Cuadro 72***Colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario	16	2	1	1	1	21
PORCENTAJE	76,19%	9,52%	4,76%	4,76%	4,76%	100%

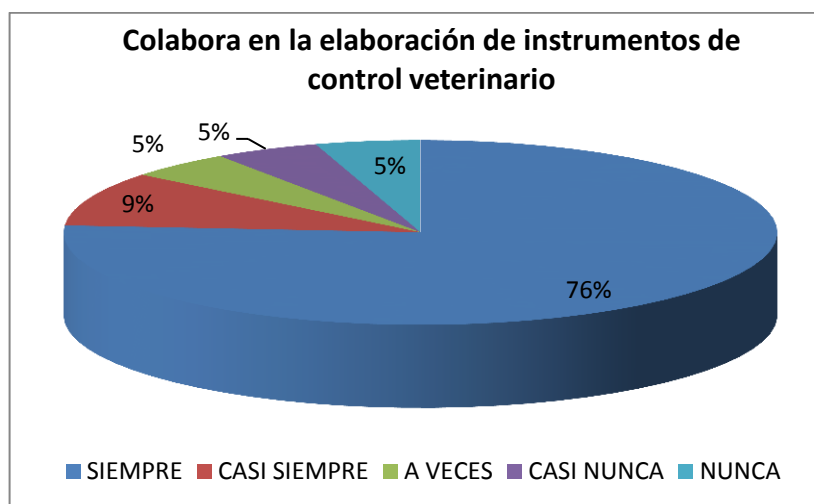


Gráfico 72. Colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario

Análisis e interpretación

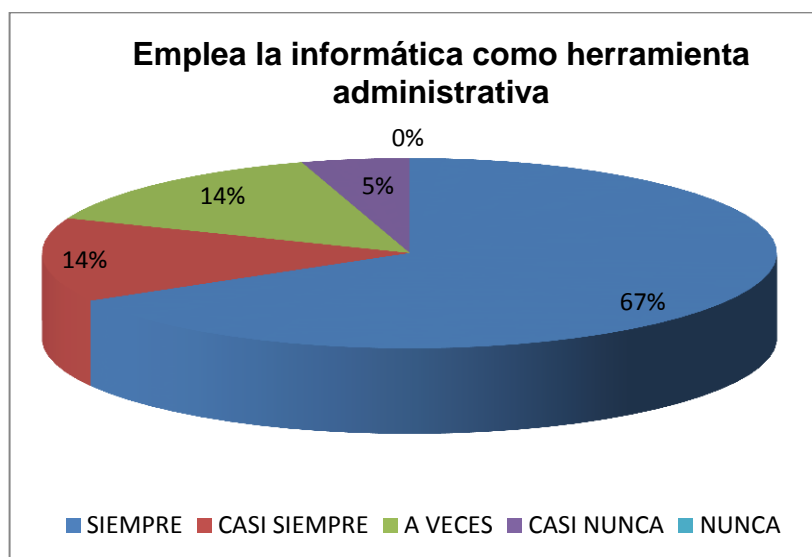
Del total de los encuestados, el 76% opina que siempre colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario, el 9% manifiesta que casi siempre, el 4% indica que casi nunca, el 4% expresa que a veces, en tanto que el 4% manifiesta que nunca colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario.

El mayor porcentaje expresa que colabora en la elaboración de instrumentos de control veterinario, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

5.9 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 73***Emplea la informática como herramienta administrativa***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	14	3	3	1	0	21
PORCENTAJE	66,67%	14,29%	14,29%	4,76%	0,00%	100%

**Gráfico 73. Emplea la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 67% opina que siempre emplea la informática como herramienta administrativa, el 14% manifiesta que casi siempre, el 14% expresa que a veces, el 5% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca emplea la informática como herramienta administrativa.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática como herramienta administrativa, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Enfermero Veterinario.

6. CURSO DE HIPOTERAPIA

6.1 Organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia de las unidades militares

Cuadro 74

Organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia de las unidades militares	12	2	1	1	0	16
PORCENTAJE	75,00%	12,50%	6,25%	6,25%	0,00%	100%

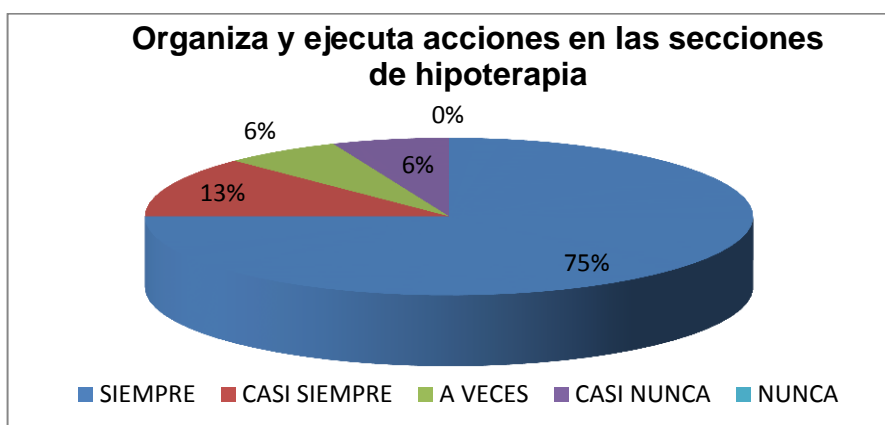


Gráfico 74. Organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia

Análisis e interpretación

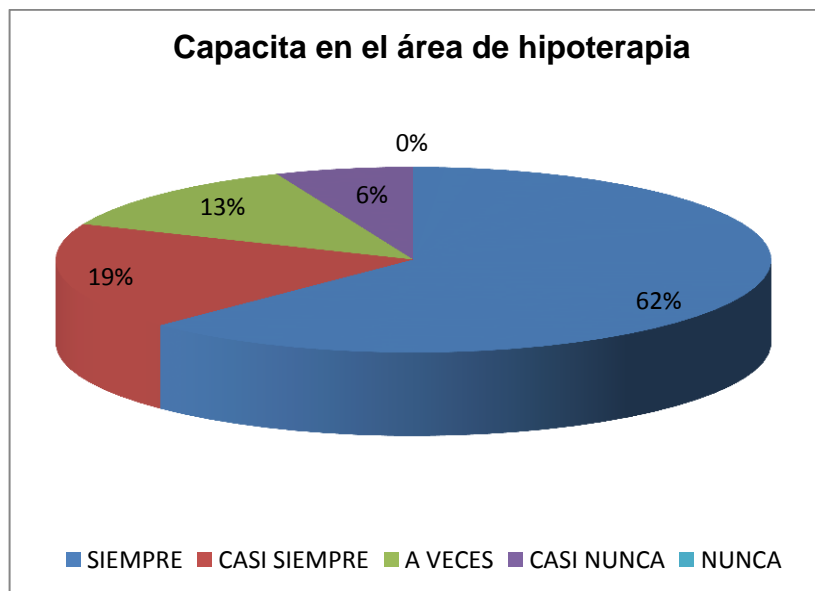
Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia, el 13% manifiesta que casi siempre, el 6% expresa que a veces, el 6% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia.

El mayor porcentaje expresa que organiza y ejecuta acciones en las secciones de Hipoterapia, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapista.

6.2 Desarrolla actividades de capacitación en el área de Hipoterapia

Cuadro 75**Capacita en el área de Hipoterapia**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación en el área de Hipoterapia	10	3	2	1	0	16
PORCENTAJE	62,50%	18,75%	12,50%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 75. Capacita en el área de Hipoterapia****Análisis e interpretación**

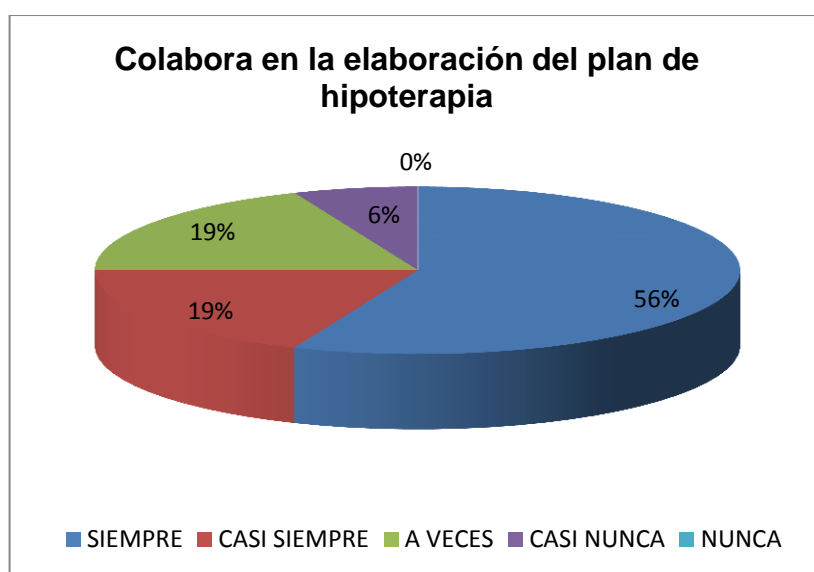
Del total de los encuestados, el 62% opina que siempre desarrolla actividades de capacitación en el área de Hipoterapia, el 19% manifiesta que casi siempre, el 13% expresa que a veces, el 6% indica que casi nunca, en tanto el 0% manifiesta que nunca desarrolla actividades de capacitación en el área de Hipoterapia.

El mayor porcentaje expresa que desarrolla actividades de capacitación en el área de Hipoterapia, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapeuta.

6.3 Colabora en la elaboración del plan de Hipoterapia

Cuadro 76***Capacita en el área de Hipoterapia***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Colabora en la elaboración del plan de Hipoterapia	9	3	3	1	0	16
PORCENTAJE	56,25%	18,75%	18,75%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 76. Colabora en la elaboración del plan de Hipoterapia****Análisis e interpretación**

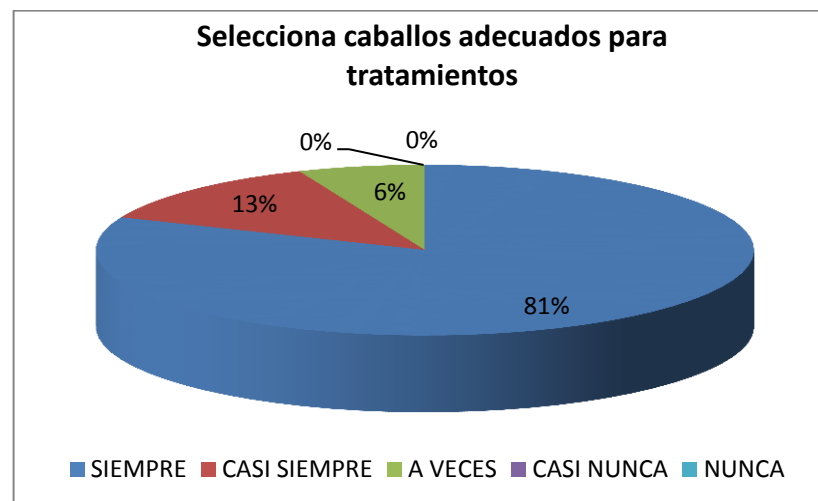
Del total de los encuestados, el 56% opina que siempre colabora en la elaboración del plan de Hipoterapia, el 19% manifiesta que casi siempre, el 19% expresa que a veces, el 6% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca colabora en la elaboración del plan de Hipoterapia.

El mayor porcentaje expresa que colabora en la elaboración del plan de Hipoterapia, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapista.

6.4 Prepara los caballos adecuados para realizar tratamientos

Cuadro 77***Selecciona caballos adecuados para tratamientos***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Prepara los caballos adecuados para realizar tratamientos	13	2	1	0	0	16
PORCENTAJE	81,25%	12,50%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 77. Selecciona caballos adecuados para tratamientos****Análisis e interpretación**

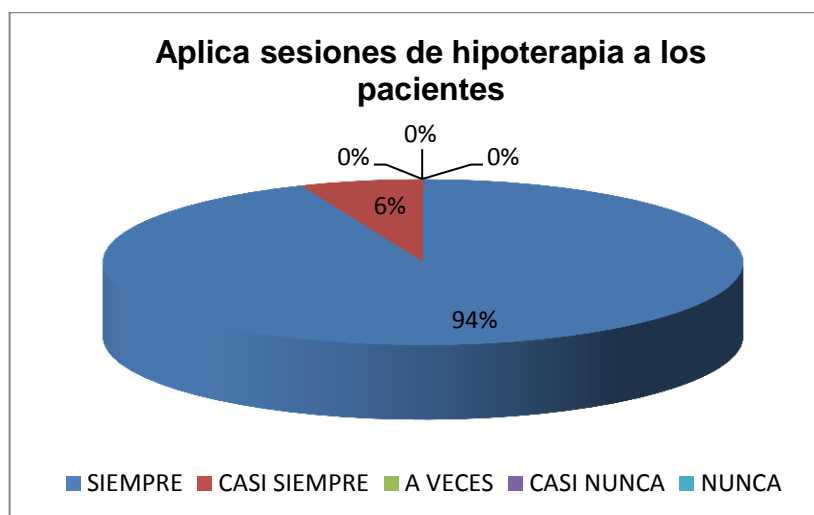
Del total de los encuestados, el 81% opina que siempre prepara los caballos adecuados para realizar tratamientos, el 13% manifiesta que casi siempre, el 6% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca prepara los caballos adecuados para realizar tratamientos.

El mayor porcentaje expresa que prepara los caballos adecuados para realizar tratamientos, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapeuta.

6.5 Aplica las sesiones de Hipoterapia a los pacientes

Cuadro 78***Aplica sesiones de Hipoterapia a los pacientes***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Aplica las sesiones de Hipoterapia a los pacientes	15	1	0	0	0	16
PORCENTAJE	93,75%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 78. Aplica sesiones de Hipoterapia a los pacientes****Análisis e interpretación**

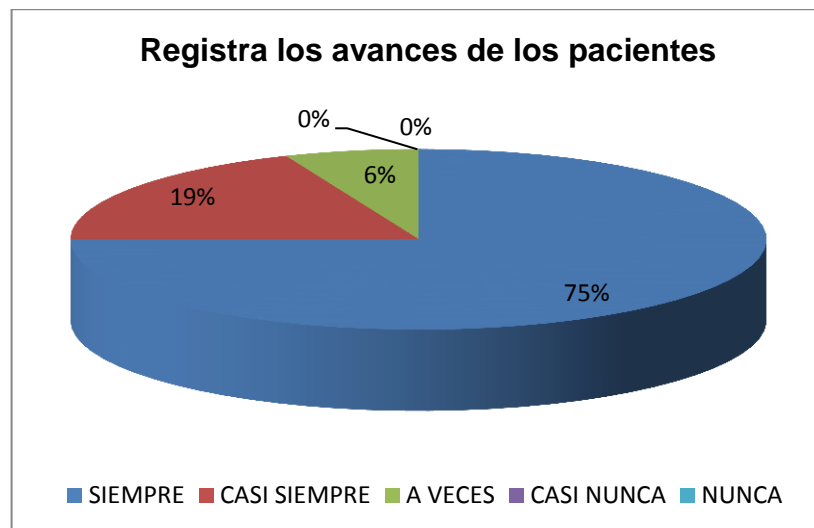
Del total de los encuestados, el 94% opina que siempre aplica sesiones de Hipoterapia a los pacientes, el 6% manifiesta que casi siempre, el 0% indica que casi nunca, el 0% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca aplica sesiones de Hipoterapia a los pacientes.

El mayor porcentaje expresa que aplica sesiones de Hipoterapia a los pacientes, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapeuta.

6.6 Registra las sesiones realizadas y avance en los pacientes

Cuadro 79**Registra los avances de los pacientes**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Registra las sesiones realizadas y avance en los pacientes	12	3	1	0	0	16
PORCENTAJE	75,00%	18,75%	6,25%	0,00%	0,00%	100%

**Gráfico 79. Registra los avances de los pacientes****Análisis e interpretación**

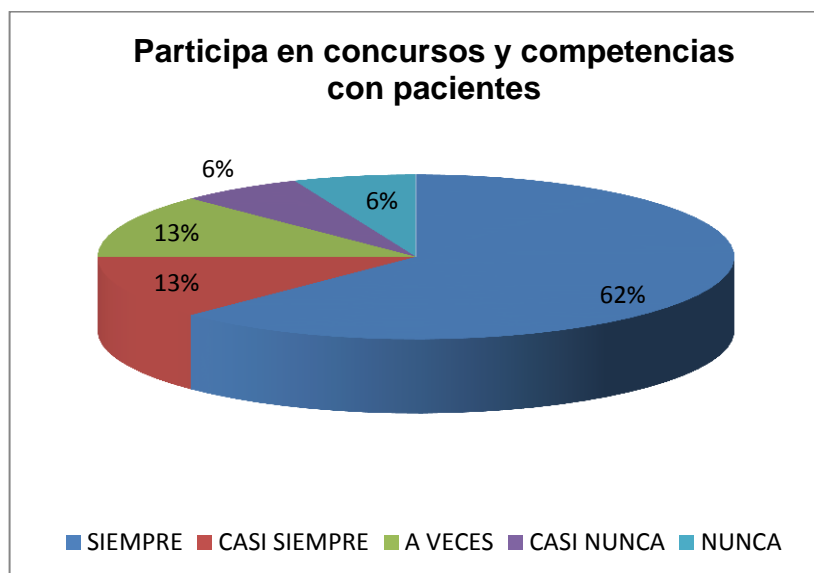
Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre registra las sesiones realizadas y el avance en los pacientes, el 19% manifiesta que casi siempre, el 6% expresa que a veces, el 0% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca registra las sesiones realizadas y el avance en los pacientes.

El mayor porcentaje expresa que registra las sesiones realizadas y el avance en los pacientes, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapeuta.

6.7 Participa en concursos y competencias con los pacientes

Cuadro 80***Participa en concursos y competencias con pacientes***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Participa en concursos y competencias con los pacientes	10	2	2	1	1	16
PORCENTAJE	62,50%	12,50%	12,50%	6,25%	6,25%	100%

**Gráfico 80. Participa en concursos y competencias con pacientes****Análisis e interpretación**

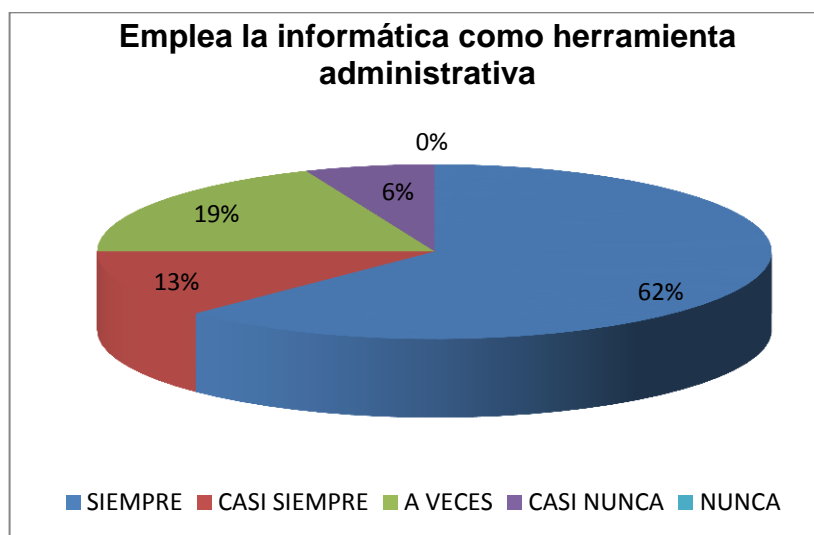
Del total de los encuestados, el 62% opina que siempre participa en concursos y competencias con los pacientes, el 13% manifiesta que casi siempre, el 13% expresa que a veces, el 6% indica que casi nunca, en tanto que el 6% manifiesta que nunca participa en concursos y competencias con los pacientes.

El mayor porcentaje expresa que participa en concursos y competencias con los pacientes, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapeuta.

6.8 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 81***Emplea la informática como herramienta administrativa***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	10	2	3	1	0	16
PORCENTAJE	62,50%	12,50%	18,75%	6,25%	0,00%	100%

**Gráfico 81. Emplea la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 62% opina que siempre emplea la informática como herramienta administrativa, el 19% expresa que a veces, el 13% manifiesta que casi siempre, el 6% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca emplea la informática como herramienta administrativa.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática como herramienta administrativa, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Hipoterapista.

7. CURSO DE TROMPETAS

7.1 Comunica con toques de trompeta las órdenes emanadas por el Comandante.

Cuadro 82

Comunica con toques de trompeta las órdenes

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Comunica con toques de trompeta las órdenes emanadas por el Comandante	18	2	0	0	0	20
PORCENTAJE	90,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%

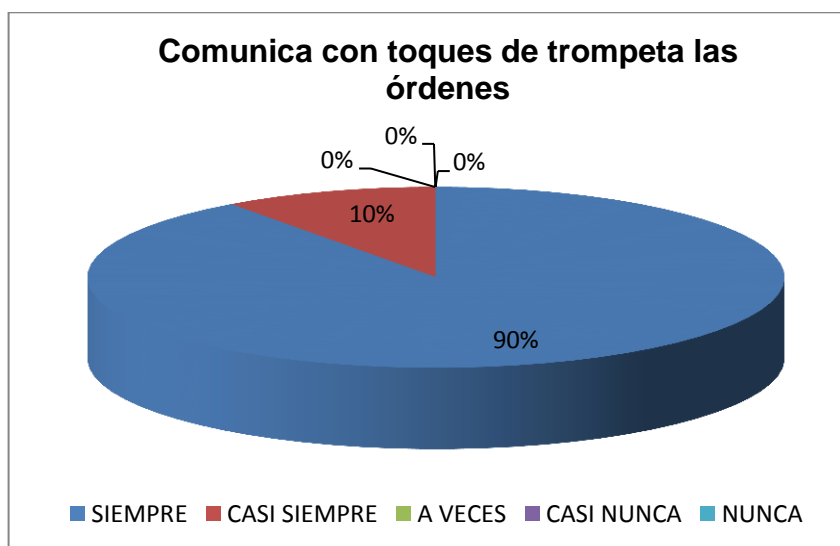


Gráfico 82. Comunica con toques de trompeta las órdenes

Análisis e interpretación

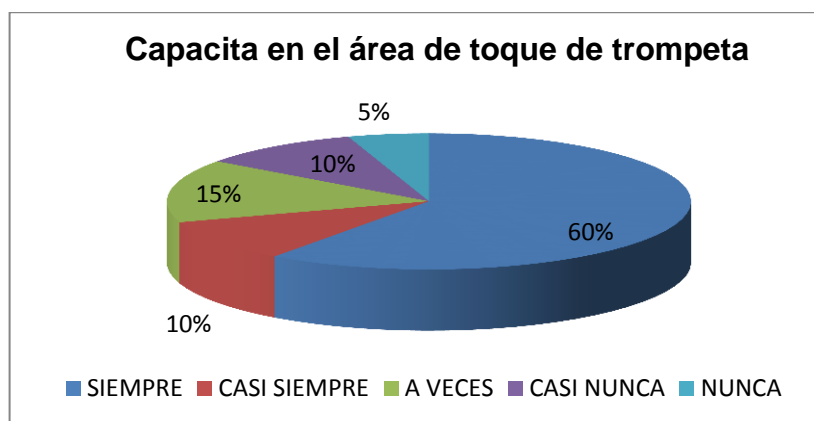
Del total de los encuestados, el 90% opina que siempre comunica con toques de trompeta las órdenes del comandante, el 10% manifiesta que casi siempre, el 0% indica que casi nunca, el 0% expresa que a veces, en tanto que el 0% manifiesta que nunca comunica con toques de trompeta las órdenes del comandante.

El mayor porcentaje expresa que comunica con toques de trompeta las órdenes del comandante, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Trompeta.

7.2 Desarrolla actividades de capacitación en toque de trompeta

Cuadro 83**Capacita en el área de toque de trompeta**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Desarrolla actividades de capacitación en toque de trompeta	12	2	3	2	1	20
PORCENTAJE	60,00%	10,00%	15,00%	10,00%	5,00%	100%

**Gráfico 83. Capacita en el área de toque de trompeta****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 60% opina que siempre desarrolla actividades de capacitación en toques de trompeta, el 15% expresa que a veces, el 10% manifiesta que casi siempre, el 10% indica que casi nunca, en tanto que el 5% manifiesta que nunca desarrolla actividades de capacitación en toques de trompeta.

El mayor porcentaje expresa que desarrolla actividades de capacitación en toques de trompeta, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Trompeta.

7.3 Apoyo a las escuelas en las bandas de guerra

Cuadro 84

Apoya en instrucción de bandas de guerra

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Apoyo a las escuelas en las bandas de guerra	10	3	3	2	2	20
PORCENTAJE	50,00%	15,00%	15,00%	10,00%	10,00%	100%

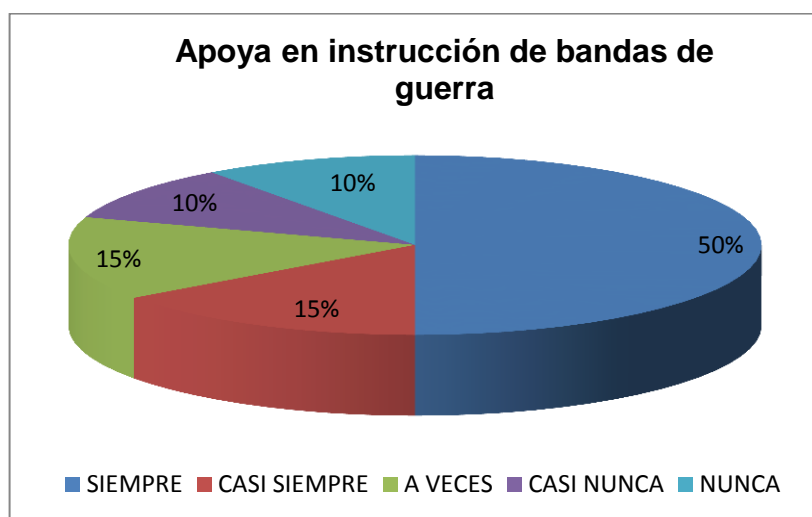


Gráfico 84. Apoya en instrucción de bandas de guerra

Análisis e interpretación

Del total de los encuestados, el 50% opina que siempre apoya a las escuelas en la formación de bandas de guerra, el 15% manifiesta que casi siempre, el 15% expresa que a veces, el 10% indica que casi nunca, en tanto que el 10% manifiesta que nunca apoya a las escuelas en la formación de bandas de guerra.

El mayor porcentaje expresa que apoya a las escuelas en la formación de bandas de guerra, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Trompeta.

7.4 Domina el reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar

Cuadro 85***Domina el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar***

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Domina el reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar	15	2	2	1	0	20
PORCENTAJE	75,00%	10,00%	10,00%	5,00%	0,00%	100%

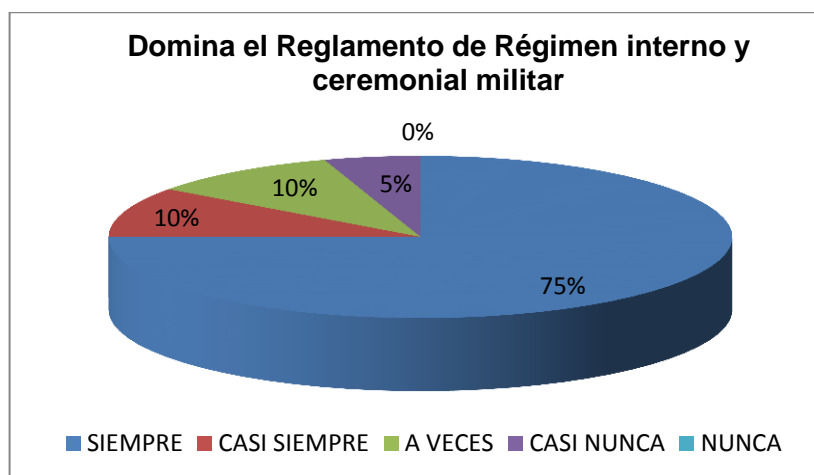


Gráfico 85. Domina el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar

Análisis e interpretación

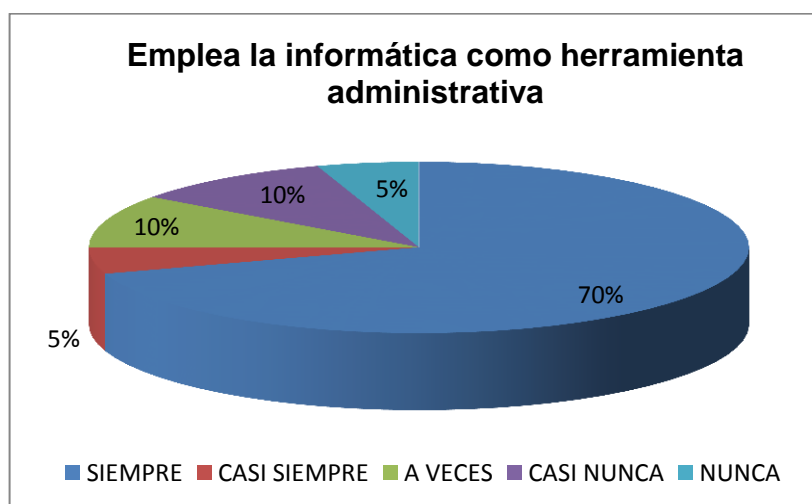
Del total de los encuestados, el 75% opina que siempre emplea el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar, el 10% manifiesta que casi siempre, el 10% expresa que a veces, el 5% indica que casi nunca, en tanto que el 0% manifiesta que nunca emplea el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar.

El mayor porcentaje expresa que emplea el Reglamento de Régimen Interno y Ceremonial Militar, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Trompeta.

7.5 Emplea la informática como herramienta administrativa

Cuadro 86**Emplea la informática como herramienta administrativa**

PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
Emplea la informática como herramienta administrativa	14	1	2	2	1	20
PORCENTAJE	70,00%	5,00%	10,00%	10,00%	5,00%	100%

**Gráfico 86. Emplea la informática como herramienta administrativa****Análisis e interpretación**

Del total de los encuestados, el 70% opina que siempre emplea la informática como herramienta administrativa, el 10% indica que casi nunca, el 10% expresa que a veces, el 5% manifiesta que casi siempre, en tanto que el 5% manifiesta que nunca emplea la informática como herramienta administrativa.

El mayor porcentaje expresa que emplea la informática como herramienta administrativa, demostrando así que es una tarea que cumple en sus funciones el Trompeta.

5.3. SISTEMATIZACIÓN DE COMPETENCIAS POR CURSO

5.3.1. CURSO COMANDANTE SECCIÓN HIPOMÓVIL MAESTRO DE EQUITACIÓN

Tabla 6

Sistematización de competencias Curso Comandante Sección Hipomóvil Maestro de Equitación

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
COMANDAR			
1. Planifica y comanda secciones hipomóviles, en operaciones de reconocimiento y vigilancia, demostrando capacidad profesional en cada una de sus actividades.	1.1. Practica, desarrolla y promueve acciones de liderazgo, don de mando y buenas relaciones interpersonales e inter grupales para crear un ambiente laboral favorable observando de manera estricta la constitución, leyes y reglamentos como instrumento de comando.	1.1.1. Comanda Unidades demostrando don de mando y liderazgo a su nivel y especialización.	<ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGO I HORAS 24 • PLANIFICACIÓN HORAS 16
		1.1.2. Experimenta valor y espíritu de cuerpo, en acciones de peligro.	
		1.1.3. Demuestra vocación militar, compromiso pleno, decisión y alto sentido de responsabilidad.	
		1.1.4. Ejecuta decisiones demostrando convicción en sus actuaciones.	
		1.1.5. Genera en su entorno de trabajo, un ambiente de motivación, optimismo y seguridad.	
		1.1.6. Manifiesta confidencialidad y discreción en el tratamiento de asuntos calificados.	
		1.1.7. Expone a sus subordinados mística hacia el cumplimiento del deber.	
		1.1.8. Elabora una Orden de patrullas hipomóviles y expone en la maqueta PA	
		1.1.9. Elabora el Plan u Orden de Marcha,	

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
1.2. Establecer las bases doctrinarias para la conducción de operaciones hipomóviles		1.2.1. Organiza diferentes tipos de patrullas hipomóviles en apoyo a la seguridad 1.2.2. Planifica el empleo de las diferentes patrullas hipomóviles. 1.2.3. Aplica las diferentes voces de mando para la conducción de las patrullas. 1.2.4. Conduce las patrullas hipomóviles en diferentes formaciones en el terreno.	<ul style="list-style-type: none"> • EMPLEO DE LA SECCIÓN RECON HIPOMÓVIL HORAS 32
1.3. Navega en el terreno con seguridad para localizar y llegar a los objetivos en el terreno		1.3.1. Localiza puntos en la carta y en el terreno empleando la carta topográfica. 1.3.2. Localiza puntos en la carta y en el terreno empleando la brújula 1.3.3. Localiza puntos en la carta y en el terreno empleando el GPS. 1.3.4. Selecciona rutas para llegar al objetivo empleando la carta, brújula y GPS. 1.3.5. Navega en el terreno utilizando cualquiera de los instrumentos de navegación terrestre.	<ul style="list-style-type: none"> • NAVEGACIÓN TERRESTRE HORAS 16
1.4. Establece comunicaciones con el mando y subordinados, empleando los medios en dotación, con seguridad.		1.4.1. Aplica los conocimientos sobre propagación de ondas y diferentes frecuencias. 1.4.2. Emplea la radio Harris, Handy y teléfono satelital para mantener contacto con el mando. 1.4.3. Maneja y emplea el Tactical Chat. 1.4.4. Programa las frecuencias mediante VOACAP	<ul style="list-style-type: none"> • COMUNICACIONES HORAS 16

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.5. Emplea la patrulla hipomóvil en áreas amigas y peligrosas para alcanzar los objetivos del mando, con valentía y decisión.	<p>1.5.1. Emplea las señales convencionales para conducir a la patrulla hipomóvil.</p> <p>1.5.2. Conduce las patrullas para salir e ingresar a áreas amigas.</p> <p>1.5.3. Mantiene el sigilo en el movimiento a fin de evitar ser descubiertos.</p> <p>1.5.4. Organiza bases de patrullas hipomóviles a fin de sean seguras.</p> <p>1.5.5. Realiza informes sobre el patrullaje realizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TÉCNICAS DE PATRULLAJE MONTADO HORAS 16
	1.6. Obtiene información mediante técnicas de entrevista y análisis de documentos y pertrechos	<p>1.6.1. Aplica todas las fases de la entrevista a fin de obtener información.</p> <p>1.6.2. Analiza documentos y pertrechos para obtener información</p> <p>1.6.3. Emplea técnicas especiales como la caracterización, Historia ficticia y vigilancias para obtener información</p> <p>1.6.4. Elabora informes con la información obtenida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN HORAS 16
	1.7. Localiza indicios y pertrechos del enemigo y áreas vulnerables de manera efectiva con rapidez y creatividad	<p>1.7.1. Rastrea áreas empleando métodos y técnicas especiales</p> <p>1.7.2. Realiza el seguimiento de indicios y pertrechos</p> <p>1.7.3. Aplica métodos y técnicas de contra rastreo a fin de evitar ser localizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • RASTREO CONTRARASTREO Y REGISTRO DE ÁREAS HORAS 16
	1.8. Selecciona y ocupa puestos de observación, empleando materiales para el camuflaje.	<p>1.8.1. Realiza movimientos para seleccionar un puesto de observación de acuerdo a sus ventajas y desventajas.</p> <p>1.8.2. Emplea material para realizar un correcto camuflaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PUESTOS DE OBSERVACIÓN OCULTAMIENTO Y CAMUFLAJE HORAS 16
	1.9. Realiza tiro de pistola y fusil con precisión desde diferentes posiciones.	<p>1.9.1. Realiza tiro de práctica desde diferentes posiciones.</p> <p>1.9.2. Ejecuta tiro de práctica montado a caballo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TIRO HORAS 64

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.10. Ejecuta patrullas reales en la frontera, aplicando las medidas de seguridad, valor y disciplina	1.10.1. Elabora una Orden de Patrullas, 1.10.2. Selecciona el equipo a emplear y los miembros de la patrulla 1.10.3. Conduce una Sección Hipomóvil en misiones de seguridad y/o vigilancia 1.10.4. Conduce una Sección Hipomóvil en misiones de reconocimiento de frontera 1.10.5. Elabora el informe correspondiente de forma clara y oportuna.	<ul style="list-style-type: none"> EJERCICIO APLICATIVO EN EL TERRENO HORAS 64
ADMINISTRAR			
1. Administra los recursos, humanos, materiales y medicina veterinaria de acuerdo a su nivel sustentado en su capacidad profesional, para lograr una adecuada distribución y control de los recursos asignados para el efecto, con eficiencia y responsabilidad.	1.1. Aplica los conceptos básicos de la equitación, de forma clara y comprensible.	1.1.1. Practica la instrucción con caballos antiguos, realizando el periodo de asiento, bridón y brida. 1.1.2. Adiestra caballos nuevos en los diferentes periodos. 1.1.3. Realiza esquemas para el adiestramiento de caballos.	<ul style="list-style-type: none"> TEORÍA DE LA EQUITACIÓN HORAS 112
	1.2. Aplica los fundamentos, conceptos y principios de la escuela de adiestramiento para estar en condiciones de entrenar y preparar jinetes y caballos.	1.2.1. Aplica las técnicas para el adiestramiento clásico. 1.2.2. Aplica movimiento figuras y ejercicios, empleando la combinación de ayudas. 1.2.3. Emplea las lecciones de adiestramiento de caballos a fin de lograr la obediencia de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> ADIESTRAMIENTO CON CABALLOS ANTIGUOS (ALTA ESCUELA) HORAS 160

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
1.3. Ejecuta el salto de un jardín de obstáculos a una altura de 90 cm. tomando en consideración las batidas y distancias	<p>1.3.1. Aplica los conceptos sobre salto de concurso, el jinete de salto, el caballo de salto.</p> <p>1.3.2. Distingue los diferentes tipos de obstáculos y realiza combinaciones.</p> <p>1.3.3. Domina las posiciones del jinete en cada fase del salto.</p> <p>1.3.4. Evita los defectos del jinete en el salto.</p> <p>1.3.5. Controla los defectos del caballo en el salto.</p> <p>1.3.6. Domina los ejercicios de obediencia.</p> <p>1.3.7. Distingue y controla caballos con diferentes temperamentos.</p> <p>1.3.8. Realiza entrenamiento con caballos jóvenes</p> <p>1.3.9. Ejecuta el entrenamiento sistemático de jinete y caballo.</p> <p>1.3.10. Ejecuta entrenamiento avanzado de salto</p> <p>1.3.11. Realiza recorridos de saltos variados, a diferentes batidas y distancias de hasta 1,10m</p> <p>1.3.12. Realiza saltos en el terreno por pendientes, gradientes, salto al agua, zanjas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> TÉCNICAS PARA TRANSPOSICIÓN DE OBSTÁCULOS EN EL TERRENO (CCE) HORAS 160 	
1.4. Entrena un caballo remonta, aplicando las técnicas del adiestramiento para lograr la obediencia del mismo.	<p>1.4.1. Cuida y realiza la crianza de una remonta.</p> <p>1.4.2. Trabaja la remonta sin jinete y con jinete.</p> <p>1.4.3. Logra la obediencia de la remonta en el terreno, salto y paso de obstáculos.</p> <p>1.4.4. Alcanza en la remonta resistencia a esfuerzos prolongados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ENTRENAMIENTO DE REMONTA DE GUERRA HORAS 384 	

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.5. Conoce la estructura fisiológica del caballo, a fin de prestarle el debido cuidado de forma responsable.	1.5.1. Reconoce la estructura exterior del caballo, la anatomía y fisiología. 1.5.2. Identifica a los diferentes tipos de caballos por sus particularidades. 1.5.3. Clasifica a los caballos por sus años de vida. 1.5.4. Realiza el cuidado dental de los caballos 1.5.5. Imparte los primeros auxilios a los caballos hasta la llegada de un médico veterinario.	<ul style="list-style-type: none"> HIPOLOGÍA Y PRIMEROS AUXILIOS VETERINARIOS HORAS 48
	1.6. Ejecuta la manera de montar por equilibrio y no por fuerza, liándose a los movimientos del caballo	1.6.1. Domina la instrucción de jinetes. 1.6.2. Aplica las Gimnasias de adaptación, libre, en movimiento y a pie firme. 1.6.3. Ejecuta volteos con precisión y aplomo.	<ul style="list-style-type: none"> TÉCNICA MONTADA HORAS 96
	1.7. Ejercita a los caballos en el adiestramiento elemental sin jinete.	1.7.1. Ejercita ejercicios para lograr la mansedumbre 1.7.2. Embrida y ensilla a los caballos de manera adecuada. 1.7.3. Trabaja a la cuerda con los caballos para lo cual elabora las ayudas necesarias. 1.7.4. Realiza ejercicios de salto libre a la mano.	<ul style="list-style-type: none"> TRABAJO DEL CABALLO SIN JINETE HORAS 16
	1.8. Cuida el pie del caballo, a través del tratamiento médico y del herrado, a fin de mantener en perfectas condiciones de salud	1.8.1. Identifica la anatomía y fisiología del pie del caballo. 1.8.2. Realiza el cuidado del pie del caballo. 1.8.3. Recomienda el tipo de herradura para realizar el herrado en el caballo.	<ul style="list-style-type: none"> PODOPATOLOGÍA Y MARISCALÍA HORAS 48
	1.9. Planifica y realiza el transporte de cargas utilizando a los caballos de carga	1.9.1. Selecciona conductores a pie de animales de carga 1.9.2. Instruye conductores montados individual y colectivamente 1.9.3. Organiza y afianza la carga	<ul style="list-style-type: none"> CABALLOS CARGUEROS HORAS 16
	1.10. Arma jardines de obstáculos y recorridos de C.C.E., de acuerdo a los límites establecidos	1.10.1. Diseña y arma gimnasias de salto. 1.10.2. Diseña y arma cachas de salto 1.10.3. Diseña y arma recorridos de Cross	<ul style="list-style-type: none"> MONTAJE DE PISTAS HORAS 64

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO	
1.11. Ejecuta el salto aplicando los movimientos, figuras y ejercicios, a fin de conseguir que el caballo de antigua remonta mejores sus aires y cadencias	1.11.1.	Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el afianzamiento del apoyo hacia abajo.	<ul style="list-style-type: none"> ENTRENAMIENTO CON CABALLOS ANTIGUAS REMONTAS DE GUERRA HORAS 192 	
		1.11.2.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el mejoramiento de los aires
		1.11.3.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el trabajo con caballetes.
		1.11.4.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el mejoramiento de la permeabilidad
		1.11.5.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir la ejecución de serpentinas.
		1.11.6.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para colocar en las riendas a la antigua remonta.
		1.11.7.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir plegar a las antiguas remontas.
		1.11.8.		Aplica los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir plegar a las antiguas remontas.
1.12. Ejecuta recorridos de prueba completa, poniendo en práctica las técnicas y habilidades	1.12.1.	Recorre una gimnasia de salto de pista de hasta 0,90 m	<ul style="list-style-type: none"> ENTRENAMIENTO CON CABALLOS ANTIGUAS REMONTAS DE GUERRA 	
	1.12.2.	Recorre y salta en el terreno hasta 0,80 m.		
	1.12.3.	Salta en pista y terreno para aumentar la confianza de la antigua remonta.		
	1.12.4.	Saltan en pista realizando recorridos		
	1.12.5.	Salta en exterior en forma aislada		
	1.12.6.	Recorre en terreno de hasta 8 saltos seguidos		
	1.12.7.	Trabaja en recorridos de terreno		
	1.12.8.	Recorre pendiente y gradientes, salto de caída, salto al agua y zanjas		

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.13. Participa en el juego de Polo aplicando el liderazgo militar y el trabajo en equipo.	1.13.1. Domina la historia y generalidades del Polo 1.13.2. Analiza la reglamentación del Polo 1.13.3. Realiza ejercicios de adiestramiento como paso con remonta, trote y galope, golpes básicos 1.13.4. Participa como juez en competencias de Polo 1.13.5. Organiza campeonatos y copas de Polo	• POLO HORAS 96
	1.14. Interpreta la Legislación, de acuerdo al reglamento en vigencia, a fin de cumplir con las exigencias de la FEI y la FEDE	1.14.1. Aplica el derecho en las Operaciones Militares 1.14.2. Aplica las Leyes, Directivas e Instructivos que rigen para el ámbito interno. 1.14.3. Aplica los reglamentos de la FEDE en lo referente a Salto, Adiestramiento y endurance	• DERECHO OPERACIONAL Y LEGISLACIÓN MILITAR HORAS 48
DOCENTE / INSTRUCTOR			
1. Ejerce las labores de instructor en las unidades militares acorde con su nivel sustentado en su capacidad profesional, para mantener la salud acorde a las exigencias de la vida militar.	1.1. Ejercita y mantiene una actividad física permanente, para preservar la salud y fortalecer el cuerpo, como herramienta propia de las exigencias de la vida militar	1.1.1. Demuestra y tolera las exigencias físicas en las diferentes actividades y operaciones militares 1.1.2. Desarrolla destrezas y habilidades psico físicas en forma continua 1.1.3. Demuestra respeto por el rival, en competencias deportivas	• EDUCACION FISICA Y DEPORTES • HORAS 96
2. Educa al personal militar nacional y extranjero, de Policía nacional, y civil, de acuerdo a las diferentes estrategias metodológicas	1.2. Planifica e imparte la instrucción de acuerdo a las normas y políticas establecidas en el Modelo Educativo	1.2.1. Selecciona los contenidos y métodos a emplear en las diferentes capacitaciones. 1.2.2. Aplica la didáctica acorde al método ecuestre 1.2.3. Observa las medidas de seguridad a fin de evitar accidentes.	• DIDÁCTICA DE LA TÉCNICA MONTADA • HORAS 32

PROYECTO INTEGRADOR

HORAS 24

TOTAL HORAS 1888

5.3.2. CURSO EMPLEO HIPOMÓVIL AUXILIAR MAESTRO DE EQUITACIÓN

Tabla 7

Sistematización de competencias Curso Empleo Hipomóvil Auxiliar Maestro de Equitación

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
COMANDAR			
1. Ejecuta operaciones de reconocimiento y vigilancia como parte de una sección hipomóvil, demostrando capacidad profesional y operativa en cada una de sus actividades.	1.1. Practica, desarrolla y promueve acciones de liderazgo, don de mando y buenas relaciones interpersonales e intergrupales para crear un ambiente laboral favorable observando de manera estricta la constitución, leyes y reglamentos como instrumento de comando.	1.1.1. Comanda Unidades demostrando don de mando y liderazgo a su nivel y especialización.	• LIDERAZGO I HORAS 24
		1.1.2. Experimenta valor y espíritu de cuerpo, en acciones de peligro.	
		1.1.3. Demuestra vocación militar, compromiso pleno, decisión y alto sentido de responsabilidad.	
		1.1.4. Ejecuta decisiones demostrando convicción en sus actuaciones.	
		1.1.5. Genera en su entorno de trabajo, un ambiente de motivación, optimismo y seguridad.	
		1.1.6. Manifiesta confidencialidad y discreción en el tratamiento de asuntos calificados.	
		1.1.7. Expone a sus subordinados mística hacia el cumplimiento del deber.	
	1.2. Emplea las bases doctrinarias para la conducción de operaciones hipomóviles	1.2.1. Organiza patrullas hipomóviles en apoyo a la seguridad	• EMPLEO DE UNIDADES HIPOMÓVIL HORAS 48
		1.2.2. Planifica el empleo de la patrulla hipomóvil.	
		1.2.3. Aplica las diferentes voces de mando para la conducción de las patrullas.	
		1.2.4. Conduce la patrulla hipomóvil en diferentes formaciones en el terreno.	

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.3. Navega en el terreno con seguridad para localizar y llegar a los objetivos en el terreno durante los patrullajes.	1.3.1. Localiza puntos en la carta y en el terreno empleando la carta topográfica. 1.3.2. Localiza puntos en la carta y en el terreno empleando la brújula 1.3.3. Localiza puntos en la carta y en el terreno empleando el GPS. 1.3.4. Navega en el terreno utilizando cualquiera de los instrumentos de navegación terrestre.	<ul style="list-style-type: none"> • NAVEGACIÓN TERRESTRE HORAS 16
	1.4. Emplea los medios de comunicación durante los patrullajes hipomóviles de acuerdo a las normas establecidas.	1.4.1. Emplea la radio Harris, Handy para mantener contacto con el mando. 1.4.2. Maneja y emplea los medios portátiles Motorola. 1.4.3. Utiliza el Falcon View en las comunicaciones. 1.4.4. Mantiene contacto con el mando por medio del teléfono satelital	<ul style="list-style-type: none"> • COMUNICACIONES HORAS 16
	1.5. Conoce los diferentes nudos y aparejos, a fin de utilizarlos adecuadamente en las operaciones.	1.5.1. Emplea nudos simples de acuerdo a la necesidad. 1.5.2. Emplea los nudos dobles de acuerdo a la circunstancia. 1.5.3. Realiza nudos de anclaje según la utilidad y requerimiento. 1.5.4. Une cuerdas para lograr la longitud necesaria. 1.5.5. Realiza corralones improvisados	<ul style="list-style-type: none"> • CUERDAS NUDOS Y APAREJOS HORAS 16
	1.6. Estimula el proceso mental al detenido profundizando en su extensión de retención y negativa, empleando técnicas para interpretar la realidad en base experiencia propia con confianza y eficiencia.	1.6.1. Aplica las fases de la entrevista a fin obtener información. 1.6.2. Analiza documentos y pertrechos para obtener información 1.6.3. Emplea técnicas de vigilancias para obtener información. 1.6.4. Elabora informes con la información obtenida	<ul style="list-style-type: none"> • MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN HORAS 16

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.7. Localiza indicios y pertrechos del enemigo y áreas vulnerables de manera efectiva con rapidez y creatividad	1.7.1. Rastrea áreas empleando métodos y técnicas especiales 1.7.2. Realiza el seguimiento de indicios y pertrechos 1.7.3. Aplica métodos y técnicas de contra rastreo a fin de evitar ser localizado.	<ul style="list-style-type: none"> • RASTREO CONTRARASTREO Y REGISTRO DE ÁREAS HORAS 16
	1.8. Ocupa puestos de observación en diferente terreno empleando materiales para el camuflaje, con rapidez e iniciativa	1.8.1. Realiza movimientos para seleccionar un puesto de observación de acuerdo a sus ventajas y desventajas. 1.8.2. Emplea material para realizar un correcto camuflaje.	<ul style="list-style-type: none"> • PUESTOS DE OBSERVACIÓN OCULTAMIENTO Y CAMUFLAJE HORAS 16
	1.9. Realiza tiro de fusil con precisión desde diferentes posiciones.	1.9.1. Realiza tiro de práctica desde diferentes posiciones. 1.9.2. Ejecuta tiro de práctica montado a caballo	<ul style="list-style-type: none"> • TIRO HORAS 32
	1.10. Ejecuta patrullas reales en la frontera, aplicando las medidas de seguridad, valor y disciplina	1.10.1. Participa con miembro de una unidad Hipomóvil en misiones de seguridad y/o vigilancia 1.10.2. Participa con miembro de una unida Hipomóvil en misiones de reconocimiento de frontera	<ul style="list-style-type: none"> • EJERCICIO APLICATIVO EN EL TERRENO HORAS 48
ADMINISTRAR			
1. Administra los recursos, humanos, materiales y medicina veterinaria de acuerdo a su nivel sustentado en su capacidad profesional, para lograr una adecuada distribución y control de los recursos asignados para el efecto, con eficiencia y responsabili-	1.1. Realiza el cuidado y manejo del ganado caballar, mediante los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, para mantener al ganado caballar en un buen estado de salud y en las mejores condiciones de empleo con paciencia y responsabilidad	1.1.1. Describe los principios básicos, tipos y cuidados, pasos, movimientos y seguridad con el caballo, de acuerdo a los conocimientos teóricos y prácticos, para tener una visión clara del manejo y cuidado del ganado caballar, con esmero y compromiso 1.1.2. Determina el lenguaje corporal del caballo, de acuerdo a las destrezas y habilidades para un mejor manejo del ganado con prudencia 1.1.3. Determina los derechos básicos del caballo, su mantención, salud,	<ul style="list-style-type: none"> • CUIDADO Y MANEJO DEL GANADO CABALLAR HORAS 16

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
dad.		transporte y cuidado, de acuerdo a los parámetros establecidos para garantizar un manejo adecuado del ganado caballar con paciencia y dedicación	
	1.2. Realiza actividades relacionadas con la alimentación, limpieza y atalajada del ganado caballar de acuerdo a los conocimientos y experiencias alcanzadas, para obtener del caballo los mejores resultados con vocación y profesionalismo	<p>1.2.1. Realiza los cuidados básicos del caballo, su mantención, salud, transporte y cuidado, de acuerdo a los parámetros establecidos para garantizar un manejo adecuado del ganado caballar con paciencia y dedicación</p> <p>1.2.2. Realiza la alimentación. Atalaje y limpieza del ganado caballar, de acuerdo a las normas y conocimientos adquiridos, para mantener al caballo en las mejores condiciones con responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CUIDADO Y MANEJO DEL GANADO CABALLAR
	1.3. Conoce la estructura fisiológica del caballo, a fin de prestarle el debido cuidado de forma responsable.	<p>1.3.1. Reconoce la estructura exterior del caballo, la anatomía y fisiología.</p> <p>1.3.2. Identifica a los diferentes tipos de caballos por sus particularidades.</p> <p>1.3.3. Clasifica a los caballos por sus años de vida.</p> <p>1.3.4. Realiza el cuidado dental de los caballos</p> <p>1.3.5. Imparte los primeros auxilios a los caballos hasta la llegada de un médico veterinario.</p> <p>1.3.6. Realiza los cuidados dentales de los caballos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HIPOLOGÍA Y PRIMEROS AUXILIOS VETERINARIOS HORAS 16
	1.4. Demuestra la manera de montar por equilibrio y no por fuerza, liándose a los movimientos del caballo	<p>1.4.1. Domina la instrucción de jinetes.</p> <p>1.4.2. Aplica las Gimnasias de adaptación, libre, en movimiento y a pie firme.</p> <p>1.4.3. Ejecuta volteos con precisión y aplomo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ASIEN TO HORAS 64

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	1.5. Cuida el pie del caballo, a través del tratamiento médico y del herrado, a fin de mantener en perfectas condiciones de salud	1.5.1. Identifica la anatomía y fisiología del pie del caballo. 1.5.2. Realiza el cuidado del pie del caballo. 1.5.3. Cuida el casco y herrado del caballo para las operaciones militares.	• PODOPATOLOGÍA Y MARISCALÍA HORAS 16
	1.6. Cuida la salud de sus compañeros y reacciona eficientemente ante los diferentes tipos de traumas y heridas que puedan sufrir los miembros de la patrulla en el cumplimiento de las misiones.	1.6.1. Aplica los primeros auxilios para heridos de combate. 1.6.2. Controla los traumas y heridas abdominales 1.6.3. Realiza evacuaciones tácticas 1.6.4. Distingue los diferentes tipos de fracturas 1.6.5. Inmoviliza y trata los diferentes tipos de fracturas con responsabilidad y seguridad. 1.6.6. Mantiene el botiquín del enfermero de combate. 1.6.7. Inyecta y localiza vías para la aplicación de sueros.	• PRIMEROS AUXILIOS PARA HERIDOS DE COMBATE HORAS 16
	1.7. Planifica y realiza el transporte de cargas utilizando a los caballos de carga	1.7.1. Selecciona conductores a pie de animales de carga 1.7.2. Instruye conductores montados individual y colectivamente 1.7.3. Organiza y afianza la carga	• CABALLOS CARGUEROS HORAS 16
	1.8. Interpreta la Legislación, de acuerdo al reglamento en vigencia, a fin de cumplir con las normas establecidas	1.8.1. Aplica el derecho en las Operaciones Militares 1.8.2. Aplica las Leyes, Directivas e Instructivos que rigen para el ámbito interno.	• DERECHO OPEERACION AL Y LEGISLACIÓN MILITAR HORAS 16

DOCENTE / INSTRUCTOR

1. Ejerce las labores de instructor en las unidades militares acorde con su nivel sustentado en su capacidad profesional, para mantener la salud acorde	1.1. Ejercita y mantiene una actividad física permanente, para preservar la salud y fortalecer el cuerpo, como herramienta propia de las exigencias	1.1.1. Demuestra y tolera las exigencias físicas en las diferentes actividades y operaciones militares 1.1.2. Desarrolla destrezas y habilidades psico físicas en forma continua 1.1.3. Demuestra respeto por el rival, en competencias deportivas	EDUCACION FISICA Y DEPORTES HORAS 48
---	---	--	---

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
a las exigencias de la vida militar.	de la vida militar		
	1.2. Planifica e imparte la instrucción de acuerdo a las normas y políticas establecidas en el Modelo Educativo	1.2.1. Selecciona los contenidos y métodos a emplear en las diferentes capacitaciones. 1.2.2. Aplica la didáctica acorde al método ecuestre 1.2.3. Observa las medidas de seguridad a fin de evitar accidentes.	<ul style="list-style-type: none"> DIDÁCTICA DE LA TÉCNICA MONTADA HORAS 16

PROYECTO INTEGRADOR**HORAS 24**

TOTAL HORAS 496

5.3.3. CURSO ENFERMERO VETERINARIO

Tabla 8

Sistematización de competencias Curso Enfermero Veterinario

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
COMANDAR			
1. Comanda escuadras de caballería, acorde a su nivel, especialización y las exigencias del liderazgo militar.	1.1. Practica, desarrolla y promueve acciones de liderazgo, don de mando y buenas relaciones interpersonales e inter grupales para crear un ambiente laboral favorable observando de manera estricta la constitución, leyes y reglamentos como instrumento de comando.	1.1.1. Comanda Unidades demostrando don de mando y liderazgo a su nivel y especialización.	• LIDERAZGO I HORAS 24
		1.1.2. Experimenta valor y espíritu de cuerpo, en acciones de peligro.	
		1.1.3. Demuestra vocación militar, compromiso pleno, decisión y alto sentido de responsabilidad.	
		1.1.4. Ejecuta decisiones demostrando convicción en sus actuaciones.	
		1.1.5. Genera en su entorno de trabajo, un ambiente de motivación, optimismo y seguridad.	
		1.1.6. Manifiesta confidencialidad y discreción en el tratamiento de asuntos calificados.	
		1.1.7. Expone a sus subordinados mística hacia el cumplimiento del deber.	
ADMINISTRAR			
1. Administra los recursos, humanos, materiales medicina veterinaria de acuerdo a su nivel sustentado en su capacidad profesional, para lograr una adecuada distribución y control de los recursos asignados para el efecto, con eficiencia y responsabilidad.	1.1. Mantiene los aplomos normales en los caballos deportivos, mediante el conocimiento teórico y práctico, de forma precisa y con responsabilidad	1.1.1. Diferencia los aplomos normales de los defectuosos, de acuerdo a la observación.	• PODOPATOLOGÍA Y MARISCALÍA HORAS 48
		1.1.2. Corrige los aplomos con la ayuda de las herraduras con criterio e iniciativa.	
		1.1.3. Describir la pisada y desplazamiento del pie del caballo, de acuerdo a la observación.	
		1.1.4. Corrige el desgaste del casco mediante el herrado con criterio y responsabilidad.	
	1.2. Analiza la estructura interna y externa del pie del	1.2.1. Trata el pie del caballo, mediante el conocimiento teórico y práctico, para	• PODOPATOLOGÍA Y MARISCALÍA

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
1.3. Realiza el control del equino, mediante el estudio de las partes externas y sintomatología del animal, con criterio, sentido común, profundidad teórica y práctica y responsabilidad.	caballo, así como los tipos de herraduras a ser utilizadas, mediante el conocimiento teórico y práctico, para realizar trabajos de colocación y corrección de herrajes adecuadamente	<p>mantener en perfectas condiciones el mismo con responsabilidad.</p> <p>1.2.2. Confeccionar herraduras normales y patológicas, a través del conocimiento teórico y práctico, para realizar el herrado correcto con efectividad.</p> <p>1.2.3. Identifica los problemas y necesidades institucionales para encontrar respuestas satisfactorias.</p> <p>1.2.4. Expresa con lógica y coherencia, soluciones viables a problemas.</p> <p>1.3.1. Analiza los conceptos básicos de hipología, de acuerdo a la teoría, para conocer de forma cercana las partes externas e internas del equino con empeño y dedicación.</p> <p>1.3.2. Describe las razas, regiones y características del caballo, de acuerdo a la teoría y la observación, para poder levantar la ficha de filiación del equino adecuadamente con criterio y responsabilidad.</p>	• HIPOLOGÍA HORAS 64
1.4. Describe interiormente al caballo, mediante una revisión sistematizada de los diferentes sistemas y componentes que lo conforman, con profundidad teórica y práctica y responsabilidad minuciosa	caballo, así como los tipos de herraduras a ser utilizadas, mediante el conocimiento teórico y práctico, para realizar trabajos de colocación y corrección de herrajes adecuadamente	<p>1.4.1. Conoce las regiones anatómicas del caballo y su funcionamiento mediante el conocimiento teórico y práctico, para estar en condiciones de comprobar su funcionamiento correcto con responsabilidad</p> <p>1.4.2. Conoce el funcionamiento de los diferentes órganos del caballo, a través del conocimiento teórico y práctico, para conocer sus problemas o dificultades que pueda tener con presteza y sabiduría</p> <p>1.4.3. Conoce a los caballos, en base a la característica de sus pelajes, para facilitar su identificación y control con criterio</p>	• HIPOLOGÍA
1.5. Conserva una dentadura fuerte, sana y	caballo, así como los tipos de herraduras a ser utilizadas, mediante el conocimiento teórico y práctico, para realizar trabajos de colocación y corrección de herrajes adecuadamente	1.5.1. Identifica el caballo, a través de los años de vida, para coadyuvar a su	• HIPOLOGÍA

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	limpia en los caballos, mediante el conocimiento del apareamiento y su tratamiento de los dientes de leche y definitivos, para mantener un control adecuado de la dentadura de los equinos con responsabilidad	1.5.2. Realiza los cuidados necesarios de la dentadura de los caballos, de acuerdo a los conocimientos adquiridos, para conservar su duración con responsabilidad.	
	1.6. Realiza el cuidado y manejo del ganado caballar, mediante los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, para mantener al ganado caballar en un buen estado de salud y en las mejores condiciones de empleo con paciencia y responsabilidad	1.6.1. Describe los principios básicos, tipos y cuidados, pasos, movimientos y seguridad con el caballo, de acuerdo a los conocimientos teóricos y prácticos, para tener una visión clara del manejo y cuidado del ganado caballar, con esmero y compromiso 1.6.2. Determina el lenguaje corporal del caballo, de acuerdo a las destrezas y habilidades para un mejor manejo del ganado con prudencia 1.6.3. Determina los derechos básicos del caballo, su mantención, salud, transporte y cuidado, de acuerdo a los parámetros establecidos para garantizar un manejo adecuado del ganado caballar con paciencia y dedicación	• CUIDADO Y MANEJO DEL GANADO CABALLAR HORAS 64
	1.7. Realiza actividades relacionadas con la alimentación, limpieza y atalajada del ganado caballar de acuerdo a los conocimientos y experiencias alcanzadas, para obtener del caballo los mejores resultados con vocación y profesionalismo	1.7.1. Realiza los cuidados básicos del caballo, su mantención, salud, transporte y cuidado, de acuerdo a los parámetros establecidos para garantizar un manejo adecuado del ganado caballar con paciencia y dedicación 1.7.2. Realiza la alimentación la alimentación. Atalaje y limpieza del ganado caballar, de acuerdo a las normas y conocimientos adquiridos, para mantener al caballo en	• CUIDADO Y MANEJO DEL GANADO CABALLAR

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
1.8. Administra la medicina veterinaria al animal de acuerdo a las indicaciones del vademécum de medicina veterinaria, para mantener al mismo en las mejores condiciones con efectividad y responsabilidad	1.8.1.	<p>las mejores condiciones con responsabilidad</p> <p>Identifica desinfectantes, analgésicos, antiparasitarios y medicamentos para tratar el cólico en los equinos, de acuerdo al vademécum de medicina veterinaria, para aplicar un tratamiento de forma eficiente con responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DOTACIÓN DEL ENFERMERO VETERINARIO HORAS 48
1.9. Analiza e identifica los principales conceptos de patología, enfermedades y tratamientos para el animal, acorde a la rama veterinaria con criterio y responsabilidad	1.8.2.	Identifica productos biológicos como vacunas y otros medicamentos de prevención, de la misma forma aprenden a emplear compuestos vitamínicos, de acuerdo al estudio del manual, para mantener en las mejores condiciones al animal con eficiencia y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • PATOLOGÍA VETERINARIA HORAS 80
1.10. Emplea de forma eficiente los instrumentos quirúrgicos en una intervención quirúrgica, acorde a la rama de la veterinaria con efectividad y responsabilidad	1.9.1.	Estudia los conceptos y generalidades de la Patología veterinaria, de acuerdo a los contenidos del manual, para reforzar la parte práctica tanto en el estudio de las enfermedades y la aplicación de tratamientos con criterio y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • PATOLOGÍA VETERINARIA
1.10. Emplea de forma eficiente los instrumentos quirúrgicos en una intervención quirúrgica, acorde a la rama de la veterinaria con efectividad y responsabilidad	1.9.2.	Estudia las diferentes enfermedades del animal, de acuerdo al estudio del manual, para poder aplicar el tratamiento correcto con eficiencia y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • PATOLOGÍA VETERINARIA
1.10. Emplea de forma eficiente los instrumentos quirúrgicos en una intervención quirúrgica, acorde a la rama de la veterinaria con efectividad y responsabilidad	1.10.1.	Estudia las constantes fisiológicas del animal, de acuerdo al reglamento guía, para conocer más de cerca el comportamiento y sintomatología del animal con criterio y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • PATOLOGÍA VETERINARIA
1.10. Emplea de forma eficiente los instrumentos quirúrgicos en una intervención quirúrgica, acorde a la rama de la veterinaria con efectividad y responsabilidad	1.10.2.	Conoce el equipo de urgencias y de cirugía menor de acuerdo a los contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • PATOLOGÍA VETERINARIA

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
		estudiados, para utilizarlos de la mejor manera con eficiencia	
	1.11. Analiza los conceptos generales de la Cinotecnia, así como la anatomía fisiológica de los caninos, de acuerdo a los contenidos de la rama con responsabilidad y de forma precisa	<p>1.11.1. Estudia los conceptos básicos de la cinotecnia, así como la fisiología del canino, de acuerdo a los conocimientos alcanzados en el curso, y estar en condiciones de emitir un diagnóstico válido que permita determinar un tratamiento viable con eficacia</p> <p>1.11.2. Describe los diferentes tipos de alimentación que se puede utilizar con el can, de acuerdo a los conocimientos alcanzados, para economizar recursos y obtener los mejores resultados con responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CINOTENCNIA HORAS 64
	1.12. Analiza las enfermedades más comunes de los caninos, para prevenir y dar tratamiento, acorde a las leyes de la rama científica con responsabilidad y precisión	<p>1.12.1. Estudia y maneja el programa de vacunación del can, de acuerdo al manual, para prevenir enfermedades que pongan en riesgo la vida del animal con criterio y responsabilidad</p> <p>1.12.2. Estudia el programa de desparasitación del can, de acuerdo al manual, para prevenir enfermedades que pongan en riesgo la vida del animal con criterio y responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CINOTECNIA
	1.13. Emplea de forma eficiente los instrumentos quirúrgicos de acuerdo a los conocimientos teóricos y prácticos recibidos, con efectividad y responsabilidad	<p>1.13.1. Identifica las pinzas, tijeras, bisturís, cubetas y otros instrumentos de cirugía menor de acuerdo a los conocimientos y experiencia alcanzada, para realizar cirugías menores con eficiencia y responsabilidad.</p> <p>1.13.2. Identifica las vías de administración de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DOTACIÓN DEL ENFERMERO VETERINARIO

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
		medicamentos, de acuerdo a los conocimientos teóricos y prácticos, para administrar de la mejor manera los medicamentos con eficiencia y responsabilidad	
DOCENTE / INSTRUCTOR			
1. Ejerce las labores de instructor en las unidades militares acorde con su nivel sustentado en su capacidad profesional, para mantener la salud acorde a las exigencias de la vida militar.	1.1. Ejercita y mantiene una actividad física permanente, para preservar la salud y fortalecer el cuerpo, como herramienta propia de las exigencias de la vida militar	1.1.1. Demuestra y tolera las exigencias físicas en las diferentes actividades y operaciones militares 1.1.2. Desarrolla destrezas y habilidades psico físicas en forma continua 1.1.3. Demuestra respeto por el rival, en competencias deportivas	EDUCACION FISICA Y DEPORTES HORAS 48
PROYECTO INTEGRADOR HORAS 24 TOTAL HORAS 464			

5.3.4. CURSO MONTAJE DE PISTAS

Tabla 9

Sistematización de competencias Curso Montaje de Pistas

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
COMANDAR			
1. Comanda escuadras de caballería, acorde a su nivel, especialización y las exigencias del liderazgo militar.	1.1. Practica, desarrolla y promueve acciones de liderazgo, don de mando y buenas relaciones interpersonales e inter grupales para crear un ambiente laboral favorable observando de manera estricta la constitución, leyes y reglamentos como instrumento de comando.	1.1.1. Comanda Unidades demostrando don de mando y liderazgo a su nivel y especialización.	• LIDERAZGO I HORAS 24
		1.1.2. Experimenta valor y espíritu de cuerpo, en acciones de peligro.	
		1.1.3. Demuestra vocación militar, compromiso pleno, decisión y alto sentido de responsabilidad.	
		1.1.4. Ejecuta decisiones demostrando convicción en sus actuaciones.	
		1.1.5. Genera en su entorno de trabajo, un ambiente de motivación, optimismo y seguridad.	
		1.1.6. Manifiesta confidencialidad y discreción en el tratamiento de asuntos calificados.	
		1.1.7. Expone a sus subordinados mística hacia el cumplimiento del deber.	
ADMINISTRAR			
1. Administra los recursos, humanos, materiales de acuerdo a su nivel sustentado en su capacidad profesional, para lograr una adecuada distribución y control de los recursos asignados para el diseño y montaje de pistas, con eficiencia y responsabilidad.	1.1. Ejecuta recorridos de obstáculos, de acuerdo a los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, para alcanzar una altura mínima de 1 mts. en excelente forma, observando la posición y estilo con armonía y equilibrio.	1.1.1. Ejecuta ejercicios en todos los aires sobre obstáculos individuales y sobre varas en el suelo, previos a la monta de salto, para alcanzar el mayor equilibrio sobre el caballo con valentía.	• SALTO HORAS 64
		1.1.2. Ejecuta ejercicios de aproximación, llegada, entrega, y cadencia de acuerdo a los conocimientos adquiridos en el entrenamiento y de esta manera perfeccionar al binomio en el salto vertical y en la aproximación de distancias con equilibrio y decisión.	
	1.2. Describe las características	1.2.1. Identifica las fases de aproximación al	• SALTO

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	de la monta de salto, de acuerdo al entrenamiento realizado, para lograr un salto con equilibrio y decisión.	salto, las características de la monta y las etapas del entrenamiento de salto en libertad, acorde al entrenamiento recibido para alcanzar el máximo nivel en la disciplina de salto con coraje y esmero.	
		1.2.2. Realiza el salto en libertad, de acuerdo al entrenamiento recibido, para lograr soltura y equilibrio con efectividad	
		1.3.1. Realiza el diseño y construcción de gimnasias de salto, mediante el conocimiento de medidas ya establecidas, para la ejecución de entrenamientos y concursos ecuestres con responsabilidad.	
	1.3. Diseña gimnasias y jardines de obstáculos, acorde a las exigencias de jinetes y caballos, sin errores y con responsabilidad.	1.3.2. Diseñar jardines y recorridos de salto, mediante el conocimiento de medidas ya establecidas, para la ejecución de entrenamientos y concursos ecuestres con agilidad y destreza.	• DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS HORAS 128
		1.4.1. Realiza el diseño y armado de recorridos de Cross Country, mediante el conocimiento de medidas ya establecidas, para la ejecución de entrenamientos y concursos ecuestres con habilidad y destreza.	
	1.4. Diseña recorridos de cross, acorde a las exigencias de jinetes y caballos, sin errores y con responsabilidad	1.4.2. Especializa al alumno en el conocimiento de obstáculos, de acuerdo a lo reglamentado por la FEI., para diseñar obstáculos que estén autorizados y no atenten con la seguridad del binomio actividad que se lo realizara con criterio y responsabilidad.	• DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS
	1.5. Aplica el Reglamento de Salto FEI, de acuerdo a los	1.5.1. Estudia la introducción de la legislación hípica, las pistas de concurso y las generalidades de los	• REGLAMEN-TACIÓN HÍPICA HORAS 48

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	parámetros prescritos, para juzgar competencias de la disciplina con criterio y equidad	1.5.2. obstáculos, de acuerdo al reglamento vigente, para aplicar el mismo de forma correcta cuando sea nombrado como juez debiendo actuar con justicia y equidad. Analiza las penalizaciones de acuerdo a las normas establecidas en el reglamento, para tomar decisiones justas que no perjudiquen a los participantes debiendo actuar con criterio y responsabilidad.	
	1.6. Aplica el Reglamento de adiestramiento FEI, de acuerdo a los parámetros prescritos, para juzgar competencias de la disciplina con criterio y equidad	1.6.1. Estudia la clasificación de los jinetes y caballos de acuerdo al reglamento en vigencia, para categorizar las diferentes pruebas con criterio y responsabilidad.	• REGLAMENTACIÓN HÍPICA
	1.7. Aplica el Reglamento de concurso completo de equitación FEI, de acuerdo a los parámetros prescritos, para juzgar competencias de la disciplina con criterio y equidad.	1.7.1. Estudia las generalidades e introducción sobre los concursos completos de equitación de acuerdo al reglamento de Legislación Hípica, para reforzar su conocimiento y aplicar de forma adecuada con criterio y efectividad. 1.7.2. Estudia las diferentes pruebas y tipos de obstáculos inmersos en el Cross Country, de acuerdo al reglamento, para actuar de forma correcta y eficiente.	• REGLAMENTACIÓN HÍPICA
	1.8. Ejecuta el armado y diseño de pistas, de acuerdo a la programación anual de los concursos ecuestres, sin errores con responsabilidad	1.8.1. Realiza el reconoce la pista, el levantamiento a escala y selecciona el material para el armado de la pista de acuerdo a las indicaciones del manual, y de esta manera cumplir con las exigencias de las diferentes pruebas y concursos hípicas. 1.8.2. Realiza cambios de pistas de acuerdo a su conocimiento y experiencia, para dar	• TRABAJO PRÁCTICO DE DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS • HORAS 208

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
		<p>cumplimiento a los requerimientos de los diferentes concursos provinciales con puntualidad y asistencia.</p> <p>1.9.1. Realiza el reconocimiento de la pista, el levantamiento a escala y selecciona el material para el armado de la pista de acuerdo a las indicaciones del manual, y de esta manera cumplir con las exigencias de las deferentes pruebas y concursos hípicas sin errores y con responsabilidad.</p> <p>1.9.2. Realiza cambios de pistas de acuerdo a su conocimiento y experiencia, para dar cumplimiento a los requerimientos de los diferentes concursos provinciales con puntualidad y asistencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TRABAJO PRÁCTICO DE DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS
	1.9. Ejecuta el armado y diseño de pistas, de acuerdo a la programación anual de los concursos ecuestres, sin errores con responsabilidad		
DOCENTE / INSTRUCTOR			
1. Ejerce las labores de instructor en las unidades militares acorde con su nivel sustentado en su capacidad profesional, para mantener la salud acorde a las exigencias de la vida militar.	1.3. Ejercita y mantiene una actividad física permanente, para preservar la salud y fortalecer el cuerpo, como herramienta propia de las exigencias de la vida militar	<p>1.3.1. Demuestra y tolera las exigencias físicas en las diferentes actividades y operaciones militares</p> <p>1.3.2. Desarrolla destrezas y habilidades psico físicas en forma continua</p> <p>1.3.3. Demuestra respeto por el rival, en competencias deportivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EDUCACION FISICA Y DEPORTES • HORAS 48
PROYECTO INTEGRADOR			
HORAS 24			
TOTAL HORAS 496			

5.3.5. CURSO TROMPETAS

Tabla 10

Sistematización de competencias Curso Trompetas

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
COMANDAR			
1. Comanda escuadras de caballería, acorde a su nivel, especialización y las exigencias del liderazgo militar.	1.1. Practica, desarrolla y promueve acciones de liderazgo, don de mando y buenas relaciones interpersonales e inter grupales para crear un ambiente laboral favorable observando de manera estricta la constitución, leyes y reglamentos como instrumento de comando.	1.1.1. Comanda Unidades demostrando don de mando y liderazgo a su nivel y especialización.	<ul style="list-style-type: none"> LIDERAZGO I HORAS 24
		1.1.2. Experimenta valor y espíritu de cuerpo, en acciones de peligro.	
		1.1.3. Demuestra vocación militar, compromiso pleno, decisión y alto sentido de responsabilidad.	
		1.1.4. Ejecuta decisiones demostrando convicción en sus actuaciones.	
		1.1.5. Genera en su entorno de trabajo, un ambiente de motivación, optimismo y seguridad.	
		1.1.6. Manifiesta confidencialidad y discreción en el tratamiento de asuntos calificados.	
		1.1.7. Expone a sus subordinados mística hacia el cumplimiento del deber.	
ADMINISTRAR			
1. Administra los recursos, humanos, materiales de acuerdo a su nivel sustentado en su capacidad profesional, para lograr una adecuada distribución y control de los recursos asignados para el efecto, con eficiencia y responsabilidad.	1.1. Describe los principios básicos sobre la teoría musical, a través del conocimiento teórico, para fortalecer el talento musical y poder cumplir con las metas propuestas con entrega y voluntad.	1.1.1. Describe los conceptos básicos de la música y sus vibraciones, mediante el conocimiento teórico, con profundidad técnica y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> TEORÍA MUSICAL HORAS 24
		1.1.2. Define las cualidades del sonido y sus elementos, mediante el conocimiento teórico y práctico, para que estén en condiciones de diferenciar los diferentes sonidos con discernimiento y habilidad acústica.	
	1.2. Emplea el pentagrama	1.2.1. Describe la notación musical, mediante el	<ul style="list-style-type: none"> TEORÍA MUSICAL

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	musical, de acuerdo a la teoría, y de esta manera darle el uso adecuado a cada una de las notas musicales con armonía y habilidad.	<p>dominio de claves, partitura, transpiración y mordente, para alcanzar un nivel aceptable y práctico en el toque de trompeta con paciencia y perseverancia.</p> <p>1.2.2. Emplea la terminología musical, sus compases y ligadura, a través del conocimiento teórico y práctico con empeño y serenidad.</p>	
	1.3. Realiza embocadura y adaptación, mediante la práctica con la boquilla y el clarín o trompeta, para realizar los toques correspondientes de una forma clara y efectiva con energía.	<p>1.3.1. Conoce la boquilla y su importancia como primer paso para realizar el toque de trompeta, mediante la observación y estudio, para lograr un aprendizaje sincronizado con aptitud.</p> <p>1.3.2. Practica diversos toques con la boquilla, de acuerdo a los principios dados en el entrenamiento para obtener un mejor dominio del instrumento y alcanzar el ritmo deseado con energía demostrando armonía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TOQUES DE TROMPETA HORAS 368
	1.4. Ejecuta los toques de trompeta establecidos en el reglamento de Honores y Ceremonial Militar, mediante el conocimiento y la práctica permanente con armonía musical en cada uno de los toques demostrando energía y marcialidad.	<p>1.4.1. Entrena los toques diarios de acuerdo a los conocimientos prácticos alcanzados con la embocadura, para mantener los valores y tradiciones militares con perseverancia y ahínco.</p> <p>1.4.2. Practica los toques especiales de trompeta, acorde al Reglamento de honores y ceremonial Militar sin errores con energía y marcialidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TOQUES DE TROMPETA
	1.5. Cumple los deberes y obligaciones militares, acorde al Reglamento de Régimen Interno sin cometer sin faltas disciplinarias demostrando responsabilidad	<p>1.5.1. Define los conceptos básicos del Régimen Interno, a través del conocimiento teórico, para concienciar en los miembros de la institución los deberes que deben cumplirse con lealtad y responsabilidad.</p> <p>1.5.2. Describe los deberes inherentes al grado, que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO HORAS 32

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
		<p>debe cumplir cada uno de los miembros de tropa, mediante el conocimiento teórico, para regular su comportamiento dentro de la institución con lealtad y disciplina.</p> <p>1.5.3. Cumple correctamente el servicio de guardia y de semana, de acuerdo al grado y función con responsabilidad, eficiencia e iniciativa.</p>	
	1.6. Ejecutar los diferentes toques de rutina dentro y fuera del campamento, acorde al Reglamento de Honores y Ceremonial Militar sin errores con responsabilidad	<p>1.6.1. Cumple los deberes y obligaciones del trompeta de guardia, mediante el conocimiento adecuado, para dar cumplimiento al régimen interno de la unidad con presteza y responsabilidad.</p> <p>1.6.2. Realizar los honores correspondientes, mediante el conocimiento del Reglamento de Régimen Interno, con decoro y marcialidad demostrando porte militar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO
	1.7. Ejecuta toques con clarín en honores con la presencia de la banda de músicos, mediante la debida coordinación con disciplina energía y marcialidad	<p>1.7.1. Práctica toques con el clarín, de acuerdo a los acordes establecidos para cada uno de ellos y de esta manera alcanzar un dominio perfecto del instrumento de manera enérgica demostrando armonía</p> <p>1.7.2. Realiza honores con el clarín a las diferentes autoridades de Estado, Generales y Coroneles y todos los que ameriten la presencia de la banda, con energía y marcialidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TOQUES DE TROMPETA
	1.8. Ejecuta los honores militares, de acuerdo al conocimiento e interpretación del Reglamento de Honores y Ceremonial Militar, para mantener los valores militares con disciplina y	1.8.1. Analiza las generalidades de los honores militares, cuando se debe rendir honores y cuando no, mediante el conocimiento del Reglamento de Honores y Ceremonial Militar, para realizar de forma adecuada los mismos con decoro y pundonor.	<ul style="list-style-type: none"> • HONORES MILITARES HORAS 32

COMPETENCIAS GENÉRICAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	ASIGNATURAS Y MÓDULOS QUE DAN SOPORTE CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
	lealtad	1.8.2. Ejecuta los honores fúnebres, acorde al reglamento de honores y ceremonial militar sin errores en su entonación con decoro y marcialidad.	
		1.9.1. Realizar los honores en ceremonias especiales y a héroes, acorde al reglamento sin errores con marcialidad y decoro.	
	1.9. Ejecuta honores militares especiales y de entrega de armas, acorde al reglamento de honores sin errores con marcialidad y patriotismo	1.9.2. Realiza honores en la ceremonia de entrega de armas, de acuerdo a la formación recibida, para enaltecer a los símbolos patrios con garbo y elegancia.	• HONORES MILITARES
DOCENTE / INSTRUCTOR			
3. Ejerce las labores de instructor en las unidades militares acorde con su nivel sustentado en su capacidad profesional, para mantener la salud acorde a las exigencias de la vida militar.	1.4. Ejercita y mantiene una actividad física permanente, para preservar la salud y fortalecer el cuerpo, como herramienta propia de las exigencias de la vida militar	1.4.1. Demuestra y tolera las exigencias físicas en las diferentes actividades y operaciones militares 1.4.2. Desarrolla destrezas y habilidades psico físicas en forma continua 1.4.3. Demuestra respeto por el rival, en competencias deportivas	EDUCACION FISICA Y DEPORTES HORAS 48

5.4. CONTENIDOS GENERALES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE POR CURSOS

5.4.1. CURSO DE MAESTRO DE EQUITACIÓN

Tabla 11

Contenidos generales Curso Maestro de Equitación

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
Periodo de brida	
ADiestRAMIENTO DE CABALLOS NUEVOS Adiestramiento de remontas. Antiguas remontas con bridón Trabajo de las antiguas remontas con brida. La alta escuela.	
Trabajo en el terreno Trabajo con remontas. Trabajo con antiguas remontas. Trabajo con caballos antiguos Esquemas para el adiestramiento de caballos	TEORÍA DE LA EQUITACIÓN
Escuela de salto.	
INSTRUCCIÓN CON CABALLOS NUEVOS Periodo de asiento. Periodo de bridón	
GENERALIDADES El salto de concurso. El jinete de salto. El caballo de salto. El equipo de salto. Equipo de protección del ganado para transporte. Tipos de obstáculos. Combinaciones.	
TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA EQUITACIÓN DE SALTO El salto natural. El salto del jinete. Posición del jinete en cada fase del salto. Defectos del jinete. Defectos del caballo. Prevención y corrección de los defectos. Medición de las batidas. Caballetes y varas de tranqueo. Ejercicios de obediencia. El salto al trote con caballetes. El salto al galope con varas de tranqueo. Obstáculos de entrenamiento. El salto en terreno inclinado. El salto con caballos de diferente temperamento.	TÉCNICAS PARA TRANSPOSICIÓN DE OBSTÁCULOS EN EL TERRENO (CCE)
ENTRENAMIENTO DE SALTO DEL CABALLO JOVEN Los primeros obstáculos de entrenamiento. Las etapas en el proceso del entrenamiento.	
ENTRENAMIENTO SISTEMÁTICO DE JINETES Y CABALLOS Ejercicios de gimnasia y el empleo del rebote. Montar una distancia de hasta 4 y 6 batidas.	

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS**ASIGNATURAS**

Montar distancias sucesivas en líneas rectas y curvas, de vara en el piso a un obstáculo como segundo elemento.

Montar un recorrido de 1.10 m.- 1.15 m.

ENTRENAMIENTO AVANZADO DE SALTO

Escuela de salto.

Recorridos de saltos variados.

Elaboración de planes de entrenamiento.

Recorrido de gimnasia y salto en pista, hasta 1,10 m.

Recorrido salto en terreno hasta 1,10 m.

Salto en gimnasia.

Salto en Pista (recorrido).

Trabajo en combinaciones.

Trabajo en recorridos.

CROSS COUNTRY

Salto en exterior en forma aislada.

Recorrido de terreno hasta 1,10 cm.

Recorrido de terreno de hasta 20 saltos seguidos.

Trabajo dirigido en recorridos de terreno.

Trabajo en recorrido de terreno.

Pendientes, gradientes.

Salto de caída

Salto al agua.

Zanjas.

ADIESTRAMIENTO CLASICO

Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios empleando la combinación de ayudas cuyos principios fundamentales se dieron en el período de asiento a fin de que se puedan empezar a trabajar lecciones de adiestramiento.

Aplicar las ayudas para colocar el caballo en las riendas: a pie firme y en movimiento.

Aplicar las ayudas para hacer tascar al caballo: a la mano y montado.

Aplicar las ayudas para doblar al caballo: a la mano. Montado a pie firme y en movimiento.

Aplicar las ayudas para colocar al caballo, haciendo que mantenga durante la marcha la actitud del doblar en su máxima exigencia.

Aplicar las ayudas para ejecutar las medias paradas y paradas como lección elemental para conseguir la reunión.

Aplicar las ayudas para ejecutar las flexiones y conseguir la flexibilidad de la nuca

Aplicar las ayudas con el caballo en movimiento para fomentar el desarrollo de los tres aires. Para el trote en base a: cambios de cadencia en el trote. Trote sentado y levantado. Para el galope en base a: galope a la mano y contra galope. Cambios de cadencia en el galope .partidas al galope. Cambios de pie: sencillos y cambios de pie en el aire.

Aplicar las ayudas unilaterales para que el caballo ejecute: giros: en movimiento y a pie firme. Pasajes de rincón. Cambios, giros y figuras de picadero y marchas en círculo.

Aplicar las ayudas para conseguir el enderezamiento del caballo.

Aplicar las ayudas para: reunir. Plegar y levantar.

Aplicar las ayudas para reunir avanzando por medios pasos y por pasos.

Aplicar las ayudas en movimientos y figuras para ejecutar las medias vueltas.

Aplicar las ayudas en movimientos y figuras para ejecutar las vueltas.

Aplicar las ayudas en movimientos y figuras para ejecutar las serpentinadas.

Aplicar las ayudas en movimientos y figuras para ejecutar

ADIESTRAMIENTO CON CABALLOS ANTIGUOS (ALTA ESCUELA)

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS**ASIGNATURAS**

números ocho.
 Aplicar las ayudas para: montar en: colocación y contra colocación.
 Aplicar las ayudas en movimientos que permitan ejecutar los desplazamientos laterales.
 Aplicar las ayudas en movimientos y figuras que permitan ejecutar el ceder a la pierna en sus diferentes formas.
 Aplicar las ayudas en movimientos, figuras y ejercicios que permitan ejecutar marchas en dos pistas: espalda adentro. Travers o cabeza al muro. Renvers o grupa al muro y pasar de una marcha en dos pistas a otra.
 Aplicar las ayudas en movimientos, figuras y ejercicios que permitan ejecutar el apoyar
 Aplicar las ayudas para ejecutar el retroceder
 Aplicar las ayudas en movimientos, figuras y ejercicios que permitan ejecutar estrechar y agrandar el círculo.
 Aplicar las ayudas en movimientos que permitan realizar el trabajo con caballetes.
 Aplicar las ayudas a pie para el trabajo del caballo sin jinete consistente en: tascar y doblar a la mano y reunir a la mano.
 Aplicar las ayudas pie a tierra para ejecutar el trabajo del caballo sin jinete: tascar y doblar a la mano y reunir a la mano.
 Aplicar las ayudas pie a tierra que permitan ejecutar el salto a la mano.
 Aplicar las ayudas en movimientos al trote y galope que permitan ejecutar el salto en el picadero
 Ejecutar trabajos en cadencias acortadas: al trote y al galope. Partidas al galope. Lecciones en cadencias acortadas.
 Ejecutar cambios de pie sencillos.
 Ejecutar movimientos y figuras en contra galope.
 Ejecutar movimientos en colocación y contra colocación.
 Ejecutar marchas en dos pistas: espalda adentro, travers o cabeza al muro y renvers o grupa al muro.
 Ejecutar medias vueltas rápidas como iniciación de las medias piruetas al paso y al galope.
 Ejecutar marchas laterales apoyando.
 Ejecutar prácticas de salto en el picadero, terreno y canchas abiertas.
 Ejecutar cambios de pie en volante.
 Ejecutar paso de una marcha en dos pistas a otra.
 Ejecutar paso de los rincones en dos pistas.
 Ejecutar contracambios de mano: al trote y al galope con cambios de pie en volante.
 Ejecutar marchas en dos pistas en galope acortado: espalda adentro, travers o cabeza al muro y renvers o grupa al muro en contra galope.
 Ejecutar medias piruetas y piruetas al paso y al galope (previo conocimiento de las ayudas)
 Ejecutar encorvar ancas.
 Ejecutar el piafe.
 (Previa preparación para el piafe y conocimiento de las ayudas).
 Ejecutar el pasaje (previa preparación para el pasaje y conocimiento de las ayudas).

GENERALIDADES

Instrucción de jinetes.
 Gimnasia de adaptación.
 Gimnasia libre.
 Gimnasia libre en movimiento.
 Gimnasia libre a pie firme.
 Volteos.

TÉCNICA MONTADA

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
<p>Escuela de salto.</p> <p>GENERALIDADES</p> <p>Crianza y cuidados. Mansedumbre. Enjaquimar y ensillar. Principios del adiestramiento. Trabajo de la remonta sin jinete. Salto a la mano y salto libre. Trabajo de la remonta con jinete en sección Trabajo de la remonta con jinete individualmente. Desarrollo de los aires. Trabajo en el exterior. Salto montado. Trabajo en el terreno y enduro de remontas , salto, paso de obstáculos, naturales, resistencia a esfuerzos prolongados Tiro.</p>	<p>ENTRENAMIENTO DE REMONTA DE GUERRA (1 Y 2) 192 HORAS CON CADA SECCIÓN)</p>
<p>GENERALIDADES</p> <p>Reconocimiento exterior del caballo. Anatomía y fisiología general del caballo. Regiones anatómicas del caballo. Órganos y sus funciones del caballo. Métodos de identificación para los caballos. Particularidades que presentan los caballos. Pelajes. La identificación de los caballos por años. Cuidados dentales. TC3: instrucción de primeros auxilios humanos; Destacamento RECON</p>	<p>HIPOLOGÍA Y PRIMEROS AUXILIOS VETERINARIOS</p>
<p>GENERALIDADES</p> <p>Anatomía del pie del caballo. Fisiología del pie. Aplomos. La herradura. Clase de herrado. Cuidado del pie y herrado para las operaciones militares</p>	<p>PODOPATOLOGÍA Y MARISCALÍA.</p>
<p>GENERALIDADES</p> <p>Organización de una patrulla hipomóvil. Tipos de patrullas hipomóviles. Planificación. Conducción.</p> <p>INSTRUCCIÓN FORMAL</p> <p>Posición fundamental. Diferentes voces de mando. Alinearse, a discreción. Honores a pie firme con armas y sin armas. Tipos de formaciones: fila, columna, bloque, cuña. Formaciones de Orden cerrado. Formaciones orden abierto. Marchas y movimientos para desfile. Marchas y movimientos en el terreno. Escolta y honores en bloque.</p>	<p>EMPLEO DE LA SECCION RECON HIPOMOVIL</p>
<p>Conocimientos preliminares comunes Conductores a pie de animales de carga Instrucción individual y colectiva de conductores montados. Afianzamiento de la carga Servicio de campaña</p>	<p>CABALLOS CARGUEROS</p>
<p>GENERALIDADES</p> <p>Propagación de Ondas Radio Harris HF 5800. Introducción Generalidades, datos técnicos y componentes Conocimiento del material Montaje y desmontaje de la radio Harris HF 5800.</p>	<p>COMUNICACIONES</p>

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
Tipos de Antenas Programación Manual Operación de la radio HF 5800. Conocimiento y Programación de Frecuencias mediante VOACAP Conocimiento y Programación del RPA Métodos para Comprimir Imágenes Manejo y Empleo del Táctical Chat. Conocimiento y Navegación del Falcon View mediante el uso del GPS Conocimiento y Empleo de la Radio Handy y Teléfono Satelital.	
GENERALIDADES Uso del Gps. Uso de la Brújula. Empleo de la carta.	NAVEGACION TERRESTRE
Control : señales convencionales Formaciones Salida y entrada de áreas amigas Evitar ser descubierto. Acciones en áreas peligrosas Seguridad Base de Patrullas Hipomóviles Puntos de Reorganización. Acciones al tener contacto con la amenaza. Sigilo en el uso de medios de comunicación Informes	TECNICAS DE PATRULLAJE MONTADO
TECNICAS DE OBTENCION DE INFORMACION Actitudes Fases de la Entrevista Informes Técnicas de entrevistas Procedimientos Categorías Técnicas de vigilancia para obtener información general requerida Análisis de documentos y pertrechos TÉCNICAS ESPECIALES DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Caracterización Historia ficticia y fachadas Vigilancias.	MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN
RASTREO conocimientos básicos de rastreo Generalidades Características Métodos y técnicas de rastreo Seguimiento de indicios Seguimiento de pertrechos Detección de pertrechos Conocimientos básicos Generalidades Características Métodos y técnicas de contra rastreo Clases de rastreadores. Evasión. Técnicas de camuflaje. Técnicas de engaño. Técnicas de registro de áreas.	RASTREO CONTRARASTREO Y REGISTRO DE AREAS
Clasificación de los puestos de observación es. Conocimiento de SAM.	PUESTOS DE OBSERVACION OCULTAMIENTOS Y

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
Reconocimiento y ocupación de un puesto de observación. Diferentes técnicas y métodos de Observación. Movimientos para ocupar un puesto de observación. Rutinas para ocupar un puesto de observación. Procedimientos para la retirada de un puesto de observación. Diferentes consideraciones al seleccionar un puesto de observación con sus ventajas y desventajas. Equipo a llevar a los puestos de observación. Tipos de deslizamientos empleando Tipos y formas de camuflaje. Materiales para camuflaje. Técnicas de movimiento para camuflaje. Indicadores de blancos.	CAMUFLAJE
Elaboración de una Orden de patrullas hipomóviles y exposición en la maqueta.PA Elaboración del Plan u orden de Marcha. Elaboración del informe final.	PLANIFICACION
Tiro de Familiarización. Tiro posición tendido. Tiro posición de pie. Tiro posición de rodillas. Tiro Montado. Tiro de Pistola. Doble tap 2 blancos Doble tap 2 blancos con cambio de cargador Mozambique Transición Técnicas de romper el contacto Tiro de precisión (10mts, 15mts y 25 mts) Mano fuerte , mano débil Pares controlados Pares controlados dos blancos Tiro de fatiga Mozambique Doble tap Doble tap con cambio de cargador Doble tap 2 blancos Doble tap dos blancos con cambio de cargador Transición Pista(20 cart) Tiro nocturno	TIRO
GENERALIDADES Mansedumbre. Embridada y ensillada. Cubertura y enderezamiento. Trabajo a la cuerda. Ayudas para trabajar a la cuerda. Montar y desmontar. Salto libre a la mano. Ejercicios de la escuela de adiestramiento elemental.	TRABAJO DEL CABALLO SIN JINETE
GENERALIDADES Diseño y armado de gimnasia de salto. Diseño y armado de canchas de salto. Diseño y armado de recorridos de Cross	MONTAJE DE PISTAS
LIDERAZGO MILITAR Líder en combate Competencias y rasgos de un comandante Don de mando militar. Cualidades de un comandante. Factores de éxito en la conducción. Principios de mando del comandante. Liderazgo de equipos.	

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
<p>Liderazgo en combate. TRABAJO EN EQUIPO MONTADO Historia del polo en el Ecuador. Generalidades del polo. Ejercicios en el caballo de madera. Roles de jugadores, misiones de autoridades Marca y funciones de los jugadores. Ejercicios en actitud de polo. Práctica en cancha. Trabajo con taco (paso con remonta, trote y galope con caballo antiguo) Acciones descalificadoras y accidentes Golpes básicos al galope. Golpes básicos al galope. Ubicación en acciones detenidas. Desempeño en su rol de juez. Organización campeonatos y copas. Práctica de polo (partidos completos).</p>	<p>LIDERAZGO MILITAR Y TRABAJO EN EQUIPO</p>
<p>Derecho en las Operaciones Militares Leyes directivas e instructivos en el ámbito interno Reglamentación hípica Reglamento FEDE de salto Reglamento FEDE de adiestramiento Reglamento FEDE de Endurance.</p>	<p>DERECHO OPERACIONAL Y LEGISLACIÓN MILITAR</p>
<p>GENERALIDADES Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el afianzamiento del apoyo hacia abajo. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el mejoramiento de los aires y cadencias. Aplicar los movimientos para el trabajo con caballetes. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el mejoramiento de la permeabilidad. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir la iniciación de la reunión. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir la ejecución de serpentinadas. Aplicar los movimientos para colocar en las riendas a la antigua remonta. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir plegar a las antiguas remontas. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir levantar a las antiguas remontas. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir marchar en círculo. Aplicar las técnicas para conseguir el trabajo de reunión a la mano. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir las cadencias acortadas. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir los desplazamientos laterales Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir ceder a la pierna. Aplicar Los Movimientos, Figuras y ejercicios para conseguir estrechar y agrandar el picadero. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir el trabajo al galope. Aplicar los movimientos, figuras y ejercicios para conseguir las marchas en dos pistas. Aplicar las técnicas para enseñar el salto a la mano. Aplicar las técnicas para el salto con jinete.</p>	<p>ENTRENAMIENTO CON CABALLOS ANTIGUAS REMONTAS DE GUERRA</p>
<p>SALTO Recorrido de gimnasia y salto en pista, hasta 0,90 m. Recorrido salto en terreno hasta 0,80 m.</p>	

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
<p>Salto en pista y terreno (Para aumentar la confianza de la antigua remonta). Salto en gimnasia. Salto en Pista (recorrido). Recorrido en pista hasta 0,95 mts. Trabajo en combinaciones. Trabajo en recorridos. CROSS COUNTRY Salto en exterior en forma aislada. Recorrido de terreno hasta 0,95 cm. Recorrido de terreno de hasta ocho saltos seguidos. Trabajo dirigido en recorridos de terreno. Trabajo en recorrido de terreno. Pendientes, gradientes. Salto de caída Salto al agua. Zanjas.</p>	
<p>La Sección Hipomóvil en misión de reconocimiento La Sección Hipomóvil en misiones de seguridad y/o vigilancia. Reconocimiento de frontera.</p>	<p>EJERCICIOS APLICATIVOS EN EL TERRENO</p>
<p>GENERALIDADES Clasificación de la didáctica. División de la didáctica. Tipos de motivación. Tipos de alumnos según la motivación. Equitación. La educación del jinete. El caballo. Vicios y defensas más frecuentes en los caballos Elección del caballo.</p>	<p>DIDÁCTICA DE LA TECNICA MONTADA</p>

Tabla 12

Logros y resultados de aprendizaje Curso Maestro de Equitación

- A.** Comanda operaciones de reconocimiento y vigilancia como parte de una sección hipomóvil.
- B.** Participar en actividades ecuestres, eventos deportivos y culturales con el fin de mantener las tradiciones del arma de caballería.
- C.** Administra los recursos, humanos, materiales y económicos de las secciones hipomóviles
- D.** Ejecutar la instrucción de acuerdo a la planificación anual.

5.4.2. CURSO AUXILIARES MAESTRO DE EQUITACIÓN

Tabla 13

Contenidos generales Curso Auxiliares Maestro de Equitación

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
GENERALIDADES Organización de una patrulla hipomóvil. Tipos de patrullas hipomóviles. Planificación. Conducción. Conocimientos complementarios. Directivas.	EMPLEO DE UNIDADES HIPOMÓVIL
INTRODUCCIÓN Tipos de caballo, y cuidados. Pasos, movimientos y seguridad. Lenguaje corporal. Derechos básicos del caballo. Como mantener el caballo sano. Como manejar al caballo.	CUIDADO Y MANEJO DEL GANADO CABALLAR
PREPARAR EL CABALLO PARA EL CONCURSO Como transportar el Caballo. El Caballo en Ejercicio.	
EL CABALLO Comida y agua. Atalaje de equitación. Atalajar el caballo. Limpieza de atalaje.	
GENERALIDADES Anatomía del pie del caballo. Fisiología del pie. Aplomos. La herradura. Clase de herrado. Cuidado del casco y herrado para las operaciones militares.	PODOPATOLOGÍA Y MARISCALÍA
PASOS A EGUIR POR EL ENFERMERO DE COMBATE. Tratamiento táctico. Tratamiento bajo fuego. Primeros auxilios para heridos en combate. Tratamiento táctico vía respiratoria. Tratamiento táctico de neumotórax. Descompresión por aguja. Traumas abdominales. Heridas abdominales. Evacuación táctica. Fracturas. Tratamiento de fracturas Tipos de fracturas. Signos y síntomas generales de las fracturas. Inmovilización. Botiquín del enfermero de combate.	PRIMEOS AUXILIOS PARA HERIDOS EN COMBATE
GENERALIDADES Instrucción de jinetes. Gimnasias de adaptación. Gimnasia libre. Gimnasia libre en movimiento. Finalidad. Escuela de salto.	ASIENTO
Derecho en las operaciones militares. Leyes, reglamentos, directivas e instructivos del ámbito interno	DERECHO OPERACIONAL Y LEGISLACION MILITAR
Conocimientos preliminares comunes Conductores a pie de animales de carga	CABALLOS CARGUEROS

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
Instrucción individual y colectiva de conductores montados. Afianzamiento de la carga Servicio de campaña GENERALIDADES Reconocimiento exterior del caballo. Anatomía y fisiología general del caballo. Regiones anatómicas del caballo. Órganos y sus funciones del caballo. Métodos de identificación para los caballos. Particularidades que presentan los caballos. Pelajes. La identificación de los caballos por años Cuidados dentales.	HIPOLOGÍA Y PRIMEROS AUXILIOS VETERINARIOS
Actitudes Fases de la Entrevista Informes Técnicas de entrevistas Procedimientos Categorías Técnicas de vigilancia para obtener información general requerida Análisis de documentos y pertrechos	MÉTODOS DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN
TIRO DE FUSIL: Cereamiento Tiro de precisión rodilla Tiro de precisión de pie Tiro de precisión tendido Tiro de precisión con tiempo (rodilla, pie y tendido) Tiro de fatiga Pares controlados Doble tap Doble tap 2 blancos Doble tap 2 blancos con cambio de cargador Mozambique Transición Técnicas de romper el contacto Tiro de pistola: Familiarización Tiro de precisión (10mts, 15mts y 25 mts) Mano fuerte , mano débil Pares controlados Pares controlados dos blancos Tiro de fatiga Mozambique Doble tap Doble tap con cambio de cargador Doble tap 2 blancos Doble tap dos blancos con cambio de cargador Transición Pista Tiro nocturno	TIRO
Conocimientos básicos de rastreo Generalidades Características Métodos y técnicas de rastreo Seguimiento de indicios Seguimiento de pertrechos Detección de pertrechos Conocimientos básicos Generalidades Características Métodos y técnicas de contra rastreo Clases de rastreadores. Evasión.	RASTREO, CONTRARRASTREO Y REGISTRO DE ÁREA

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
Técnicas de camuflaje. Técnicas de engaño. Técnicas de registro de áreas. GENERALIDADES Empleo de radio Harris. Empleo de medios portátiles: Motorola. Uso de Falcon View. Empleo de teléfono satelital.	COMUNICACIONES
GENERALIDADES Nudos simples. Nudos dobles. Nudos de anclaje. Unión de cuerdas. Corralones improvisados.	CUERDAS, NUDOS Y APAREJOS
GENERALIDADES Uso del Gps. Uso de la Brújula. Empleo de la carta.	NAVEGACIÓN TERRESTRE
Clasificación de los puestos de observación es. Conocimiento de SAM. Reconocimiento y ocupación de un puesto de observación. Diferentes técnicas y métodos de Observación. Movimientos para ocupar un puesto de observación. Rutinas para ocupar un puesto de observación. Procedimientos para la retirada de un puesto de observación. Diferentes consideraciones al seleccionar un puesto de observación con sus ventajas y desventajas. Equipo a llevar a los puestos de observación. Tipos de deslizamientos empleando Tipos y formas de camuflaje. Materiales para camuflaje. Técnicas de movimiento para camuflaje. Indicadores de blancos	PUESTOS DE OBSERVACIÓN, OCULTAMIENTOS, CAMUFLAGE
GENERALIDADES La Sección Hipomóvil en misión de reconocimiento I y II. La Sección Hipomóvil en misiones de seguridad y/o vigilancia. Reconocimiento de frontera.	EJERCICIOS APLICATIVOS
GENERALIDADES. Definición motivación del aprendizaje. De la técnica montada. Del instructor. De los soldados a caballo. Del ganado. De la repartición del ganado. De los sitios de instrucción. Normas de seguridad.	DIDÁCTICA DE LA TÉCNICA MONTADA

Tabla 14

Logros y resultados de aprendizaje Curso Auxiliares Maestro de Equitación

- A. Ejecuta patrullajes hipomóviles.
- B. Ejecuta actividades ecuestres.

5.4.3. CURSO ENFERMERO VETERINARIO

Tabla 15

Contenidos generales Curso Enfermero Veterinario

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
<p>INTRODUCCIÓN Tipos de caballo, y cuidados. Pasos, movimientos y seguridad. Lenguaje corporal. Derechos básicos del caballo. Como mantener el caballo sano. Como manejar al caballo.</p>	CUIDADO Y MANEJO DEL GANADO CABALLAR
<p>PREPARAR EL CABALLO PARA EL CONCURSO Como transportar el Caballo. El Caballo en Ejercicio.</p>	
<p>EL CABALLO Comida y agua. Atalaje de equitación. Atalajar el caballo. Limpieza de atalaje.</p>	HIPOLOGÍA
<p>GENERALIDADES Reconocimiento exterior del caballo. Anatomía y fisiología general del caballo. Regiones anatómicas del caballo. Órganos y sus funciones del caballo. Métodos de identificación para los caballos. Particularidades que presentan los caballos. Pelajes. La identificación de los caballos por años. Cuidados dentales.</p>	
<p>MEDICINAS Identificar los desinfectantes veterinarios. Reconocer los antibióticos veterinarios. Identificar analgésicos y antiinflamatorios veterinarios. Identificar medicamentos para los tratamientos de cólicos. Identificar medicamentos antiparasitarios, internos y externos. Identificar productos biológicos como vacunas Identificar y aprender a emplear compuestos vitamínicos y sales minerales. Interpretar la literatura específica de los medicamentos.</p>	DOTACION DEL ENFERMERO VETERINARIO
<p>EMPLEAR EFICIENTEMENTE EL INSTRUMENTAL QUIRURGICO Identificar y emplear las pinzas, tijeras, bisturís, cubetas y otros. Identificar y emplear el equipo de venoclisis, jeringas, emascularado, bombas de aspersión y útiles de limpieza. Equipo de veterinaria, esterilizador. Insectología: vías de administración de medicamentos.</p>	
<p>GENERALIDADES Anatomía del pie del caballo. Fisiología del pie. Aplomos. La herradura. Clase de herrado.</p>	PODOPATOLOGÍA MARISCALÍA
<p>GENERALIDADES. Tratamientos. Emplear eficientemente el Instrumental quirúrgico. Conocimiento del equipo de urgencias y de cirugía menor.</p>	
<p>GENERALIDADES Introducción a la cinotecnia.</p>	CINOTECNIA
	PATOLOGIA VETERINARIA

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
Anatomía y fisiología básica de los caninos. Alimentación. Enfermedades más comunes en los caninos y urgencias veterinarias.	

Tabla 16

Logros o Resultados de aprendizaje Curso Enfermero Veterinario

- A.** Velar por el cuidado y manejo del ganado caballar.
- B.** Administrar la medicina indicada en los diferentes tratamientos.
- C.** Realizar cirugías quirúrgicas, de acuerdo a las necesidades presentadas.

5.4.4. CURSO ENFERMERO VETERINARIO

Tabla 17

Contenidos generales Curso Enfermero Veterinario

NUCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURA
<p>GENERALIDADES Ejercicios en todos los aires de monta de salto, sin perder el equilibrio. Ejercicios sobre obstáculos individuales y sobre varas en el suelo. Ejercicios de candencia. Ejercicios de gimnasias. Características de la monta de salto y fases de aproximación. Salto en libertad.</p>	SALTO
<p>GENERALIDADES Diseño y armado de gimnasia de salto. Diseño y armado de canchas de salto. Diseño y armado de recorridos de Cross.</p>	DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS
<p>REGLAMENTO DE SALTO. Introducción. Pistas de concurso, de ensayo y de calentamiento. Obstáculos. Penalizaciones durante el recorrido. Tiempo y velocidad. Tablas de penalización. Eliminaciones, descalificaciones. Pistas de ensayo y de calentamiento, y obstáculos de entrenamiento. Vestimenta y saludo. Equipo de montar. Pruebas. Concurso de adiestramiento. Clasificación de jinetes y caballos. Concursos hípicos oficiales nacionales. Concursos nacionales oficiales. Disposiciones generales. Concurso completo de equitación.</p>	REGLAMENTACIÓN
<p>PROGRAMACIÓN DE CONCURSOS Concursos ecuestres en la especialidad de salto dentro de la provincia (calendario hípico anual). VI CHON de salto. VII CHON de salto. VIII CHON de salto. IX CHON de salto. Reconocimiento de la pista Levantamiento a escala de la pista Selección del material Armado de la pista de acuerdo a los pasos aprendidos Agilidad en el trabajo Iniciativa en el trabajo Cambios de pistas Puntualidad y asistencia.</p>	TRABAJO PRÁCTICO DE DISEÑO Y ARMADO DE PISTAS

Tabla 18

Logros o Resultados de aprendizaje Curso Enfermero Veterinario

- A. Ejecuta el diseño y montaje de pistas.

5.4.5. CURSO DE TROMPETAS

Tabla 19

Contenidos generales Curso de Trompetas

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
<p>GENERALIDADES Casos en los que no se tributa honores. Honores y conducta a seguir cuando tocan el Himno Nacional. Elaborar un cuadro sinóptico de honores.</p> <p>HONORES FUNEBRES Para el Primer Magistrado. Para funcionarios públicos. Para Generales. Para Coroneles. Para Oficiales. Para Tropa.</p> <p>LA BANDERA NACIONAL Formaciones para honores en visitas de autoridades civiles y Jefes militares a las guarniciones.</p> <p>FORMACIONES PARA HONORES. El despliegue de la Bandera. La izada y la arriada. Sobre la incineración de banderas. Juramento a La Bandera.</p> <p>HOMENAJE A LOS HEROES, CEREMONIAS ESPECIALES Y CEREMONIAL EN TEMPLOS. El homenaje a los héroes y ceremonias especiales. El ceremonial en los templos. La ceremonia de entrega de armas.</p>	<p>HONORES Y CEREMONIAL MILITAR</p>
<p>GENERALIDADES: Conceptos. Clases de superiores. Normas generales.</p> <p>DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE TROPA Del suboficial De los clases. Del soldado y del concripto. De la instrucción en las unidades</p> <p>DE LAS GUARDIAS Clasificación de las guardias. Guardias generales. Guardias especiales. Imaginaria. Relevo de guardia. Servicio de ronda general. De los subalternos de guardia. Del clase de servicio. De los centinelas. Del trompeta de guardia. De los honores que rinden los centinelas.</p> <p>DEL SERVICIO DE SEMANA Generalidades. Del oficial de semana. Del clase de semana. Del cuartelero Actos diarios del servicio en el interior de los cuarteles Toques de trompeta que debe realizar el clase trompeta. Toques de honores que debe realizar el clase trompeta.</p>	<p>RÉGIMEN INTERNO</p>

NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURAS
<p>CONCEPTOS BASICOS Música. Sonido. Vibraciones. Sonidos musicales. Sonidos determinados. Sonido indeterminado. EL PENTAGRAMA MUSICAL Notación Musical. Clave. Partitura. Transpiración. Mordente. Nota. Terminología musical. Realización. Compás. Ligadura. Cualidades del sonido. Elementos fundamentales de la música.</p>	<p>TEORÍA MUSICAL</p>
<p>TOQUES DIARIOS DE TROMPETA (EMBOCADURA) Toques con boquilla. Toque de Diana para levantarse. Parte de diana o retreta, después de la vivada. Atención para el relevo de guardia. Izada de la Bandera. Relevo de Guardia. Atención de lista o parte de siete. Parte o lista de siete, 14H00. Fajina o descanso de instrucción. Atención para el rancho. Salida de francos.</p>	
<p>TOQUES ADICIONALES DE TROMPETA (EMBOCADURA) Toque de autoridades que visiten. Entrada del Comandante de Unidad. Zafarrancho. Atención de marchas fúnebres. Marchas Militares. Dianas festivas. NOTAS CON CLARIN Honores al Señor Presidente de la República. Honores al Señor Vicepresidente de la República. Honores al Señor Ministro de Defensa. Honores al Señor Jefe del Comando Conjunto. Honores al Señor Comandante General de la Fuerza Terrestre. Honores a los Señores Generales de la República. Honores a los Señores Coroneles de la República.</p>	<p>TOQUES DE TROMPETA</p>

Tabla 20

Logros o resultados de aprendizaje Curso de Trompetas

- A. Ejecutar los debidos honores tanto en ceremonias militares como en eventos fúnebres.
- B. Ejecutar toques de trompetas dentro y fuera de los repartos militares, de acuerdo a lo establecido en el reglamento de ceremonial militar y régimen interno.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- Se aplicaron técnicas curriculares que permitan conjugar las competencias laborales del personal de Caballería Blindada con la formación profesional en la escuela de Equitación de la Fuerza Terrestre.
- Se laboró el perfil profesional de los egresados de los distintos cursos de especialización que se desarrollan en la Escuela de Equitación de Fuerza Terrestre.
- Se estableció los contenidos fundamentales que ayudarán al desarrollo de las competencias profesionales o laborales.

6.2. RECOMENDACIONES

- Poner en práctica la presente Planificación Curricular en los diferentes cursos que se imparten en la Escuela de Equitación.
- Realizar una validación y mejoramiento continuo atendiendo a que toda planificación en educación es flexible y no rígida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, P. (2001). *La evaluación en una concepción de aprendizaje significativo*. Valparaíso, Santiago de Chile: Ediciones universitarias.
- Arnaz, J. A. (1995). *La planeación Curricular*. Trillas, México.
- Avolio, S. (2008). *Competencia, su aplicacion en el aula*. Buenos Aires.
- Barbier, J. (1993). *La evaluación en los procesos de foramción*. Madrid: Paidós.
- Bravo, J., & Gómez, H. (1990). *Aspectos básicos de Evaluación Educativa*., Loja – Ecuador: Edit. UTPL.
- CIFE. (s.f.). *www.cife.ws*. Obtenido de Documentos y textos sobre complejidad y competencias.
- Coll, C. (1999). *El constructivismo en el aula, décima primera edición*. Barcelona - España: Graó .
- Coll, S. (1998). *Constructivismo y educación en el aula*. México: Paidós.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Dirección de Educación y Doctrina Militar. (2012). *Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas*. Quito.
- Diaz - Barriga, F. (2000). *Metodología del diseño curricular*.
- Elisner, E. (2008). *El ojo ilustrado: Indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa*. Paidós.
- FERMÍN, M. (1992). *La evaluación, los exámenes y las calificaciones*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Filomeno, S. (2005). *Estrategias y técnicas de evaluación*. Buenos Aires: Santillana.
- GRUPO EDITORIAL OCÉANO. (2.000). *Manual de la Educación*. Barcelona.
- HERNANDEZ, R. (1998). *Metodología para la Investigación Científica* . Quito.
- Hutmacher, W. (2003). *Definición de las competencias básicas*.
- J., T. F. (1999.). *Acerca de las Competencias Profesionales*. Obtenido de Acerca de las Competencias Profesionales: <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.htm>
- Ketеле, D. (1984). *Observar para educar, observación y evaluación en la practica educativa*. Madrid: Visor.

- LAFOURCADE, P. (1974). *Planeamiento, Conducción y Evaluación en la Enseñanza Superior*. Buenos Aires: Kapelusz.
- LEXUS, ENCICLOPEDIA. (2004). *Escuela para maestros, enciclopedia de Pedagogía práctica*,. Colombia.
- LOZANO RODRÍGUEZ, A. (2001). *Estilos de Aprendizaje y Enseñanza*. México: Trillas.
- MATTOS, L. A. (1974). *Compendio de Didáctica General*. Buenos Aires: Kapelusz.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (1996.). *Reforma Curricular para la Educación Básica*. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (1998). *Manual de Evaluación del aprendizaje, Orientaciones técnicas para Evaluar en la Reforma Curricular*. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (2002.). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Orión.
- Morín, E. (2001). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Unesco.
- Profesional, F. (1994). La trasmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional. *Revista Europea*, 8.
- UNESCO. (1995.). *Documento de política para el cambio y el desarrollo en educación superior*. Obtenido de unesco.org: www.unesco.org