



**LAS HABILIDADES Y DESTREZAS MILITARES ADQUIRIDAS EN LAS HORAS DE  
INSTRUCCIÓN MILITAR EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS  
GUARDIAMARINAS DE PRIMERO Y SEGUNDO AÑO DE LA ESCUELA SUPERIOR  
NAVAL CMTE. "RAFAEL MORAN VALVERDE"**

Clavón Patiño Bryan Andrés y Montenegro Vélez Luis Adrián

Departamento de Seguridad y Defensa

Carrera de Licenciatura en Ciencias Navales

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias Navales

TNNV-IM Tigse Palma, Fernando Javier

3 de diciembre del 2020



**DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y DEFENSA**  
**CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS NAVALES**  
**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el trabajo de titulación, **“Las habilidades y destrezas militares adquiridas en las horas de instrucción militar en la formación integral de los guardiamarinas de primero y segundo año de la escuela superior naval Cmte. “Rafael Morán Valverde”** fue realizado por los señores **Clavón Patiño Bryan Andrés y Montenegro Vélez Luis Adrián** el cual ha sido revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Salinas, diciembre 3 de 2020

Firma:

**TNNV-IM Tigse Palma, Fernando Javier.**

C. C: 0925364770

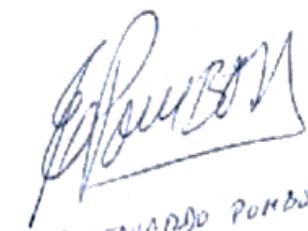
# URKUND

## Document Information.

**Analyzed document** GM\_CLAVON\_MONTENEGRO\_URKUM\_24\_11\_2020.docx (D86552399)  
**Submitted** 11/25/2020 3:27:00 AM  
**Submitted by**  
**Submitter email** baclavon@espe.edu.ec  
**Similarity** 1%  
**Analysis address** eepomboza.espe@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>W</b>	URL: <a href="https://docplayer.es/154622401-Practicas-evaluativas-para-el-fortalecimiento-1-pra...">https://docplayer.es/154622401-Practicas-evaluativas-para-el-fortalecimiento-1-pra...</a> Fetched: 8/10/2020 10:57:38 PM	 1
<b>SA</b>	<b>Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE / TESIS BUSTAMANTE 2019.docx</b> Document TESIS BUSTAMANTE 2019.docx (D59792374) Submitted by: crcabezas@espe.edu.ec Receiver: crcabezas.espe@analysis.orkund.com	 1
<b>SA</b>	<b>Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE / Tesis BRITEN Barrera.pdf</b> Document Tesis BRITEN Barrera.pdf (D32930425) Submitted by: juliobarrera_95@hotmail.com Receiver: rachavarria.espe@analysis.orkund.com	 3
<b>SA</b>	<b>Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE / GM 4AB CALVOPIÑA.docx</b> Document GM 4AB CALVOPIÑA.docx (D59850547) Submitted by: ffjimenez1@espe.edu.ec Receiver: ffjimenez1.espe@analysis.orkund.com	 1



MGT. EDUARDO POMBOZA H.

CI 1704419827



**DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y DEFENSA**  
**CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS NAVALES**

**RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA**

Nosotros, **Clavon Patiño Bryan Andrés y Montenegro Vélez Luis Adrián**, con cédulas de ciudadanía n° 1718189697 y n°093115518-8 declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Las habilidades y destrezas militares adquiridas en las horas de instrucción militar en la formación integral de los guardiamarinas de primero y segundo año de la escuela superior naval Cmte. "Rafael Morán Valverde"** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Salinas, diciembre 3 de 2020

Firma

.....  


**Clavon Patiño Bryan Andrés**

C.C.: 1718189697

Firma

.....  


**Montenegro Vélez Luis Adrián**

C.C.:093115518-8



**DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y DEFENSA**  
**CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS NAVALES**

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**

Nosotros, **Clavon Patiño Bryan Andrés** y **Montenegro Vélez Luis Adrián**, con cédulas de ciudadanía n°1718189697 y n°093115518-8, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Las habilidades y destrezas militares adquiridas en las horas de instrucción militar en la formación integral de los guardiamarinas de primero y segundo año de la escuela superior naval Cmte. "Rafael Morán Valverde"** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Salinas, diciembre 3 de 2020

Firma

**Clavon Patiño Bryan Andrés**

C.C.: 1718189697

Firma

**Montenegro Vélez Luis Adrián**

C.C.:093115518-8



### **Dedicatoria**

El presente trabajo de grado está dedicado a mis padres quien han sido mi soporte durante mis cuatro años de formación por quienes me eh mantenido al pie del cañón luchando día a día para poder llegar a culminar con la meta que algún día de niño me la propuse.

**BRYAN ANDRES CLAVON PATIÑO**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy hoy en día, mi máxima motivación en mis cuatro años de escuela, a Dios que siempre me acompaña y reconforta.

**LUIS ADRIAN MONTENEGRO VÉLEZ**



### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud entera a Dios quien desde un inicio ha sido mi guía espiritual y la base fundamental de que hoy en día este donde estoy.

**BRYAN ANDRES CLAVON PATIÑO**

A Dios por haber sido mi guía, a mi familia, por haberme motivado día a día, y darme su apoyo en todo este tiempo, y seguir cultivando mis valores.

**LUIS ADRIAN MONTENEGRO VÉLEZ**

## INDICE

Portada	1
Certificación	2
Análisis urkund	3
Responsabilidad de autoría	4
Autorización de publicación	5
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Índice de Figuras	10
Índice de Tablas	11
Abreviatura	12
Resumen	13
Abstract	14
Introducción	15
Planteamiento del Problema	16
<i>Hipótesis</i>	18
<i>Variables</i>	18
<i>Justificación</i>	18
<i>Objetivos</i>	19
CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO Y CONCEPTUAL	21
<i>Antecedentes</i>	21

	9
<i>Generalidades sobre la formación del Talento Humano</i>	22
<i>Definición del Sistema de Educación Superior Militar</i>	23
CAPÍTULO II MARCO METODOLÓGICO	31
<i>Modalidad de la investigación</i>	31
<i>Alcance de la investigación</i>	31
<i>Enfoque y tipo de Investigación</i>	32
<i>Diseño de Investigación</i>	32
<i>Población y Muestra</i>	33
<i>Técnica de recolección de datos</i>	34
<i>Instrumentos de recolección de datos</i>	36
<i>Procesamiento y Análisis de Datos</i>	41
<i>Evaluación de Desempeño</i>	41
CAPÍTULO III RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	51
<i>Análisis las Actividades Evaluadas</i>	51
<i>Análisis de Resultados</i>	51
<i>Propuesta</i>	55
<i>Datos informativos</i>	55
<i>Introducción de la propuesta.</i>	56
<i>Justificación.</i>	56
<i>Objetivos</i>	57
<i>Fundamentación de la propuesta.</i>	58
<i>Diseño del plan de mejoramiento.</i>	58
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68

	10
BIBLIOGRAFÍA _____	69
ANEXOS _____	71
<i>Anexo 1 Evaluación Promedio Guardiamarinas de 2° Año</i> _____	71
<i>Anexo 2 Evaluación Promedio Guardiamarinas de 3° Año</i> _____	77

### **Índice de Figuras**

Figura 1. Relación de la focalización del Conocimiento militar y ejes académicos_	23
Figura 2 Tipos de competencias _____	24
Figura 3 Modelo de un proceso del plan de mejora _____	28
Figura 4 Resultados Evaluación de GAMAS Segundo Año _____	42
Figura 5 Desempeño promedio real y desempeño esperado 2do. año _____	44
Figura 6 Resultados evaluación de GAMAS Tercer año _____	45
Figura 7 Desempeño real y desempeño esperado 3er. año_____	46
Figura 8 Distancias de los perfiles _____	50

### Índice de Tablas

Tabla1 Guardiamarinas de 2do y 3er año _____	33
Tabla2 Proyección de la muestra _____	34
Tabla3 Matriz de planificación micro curricular _____	35
Tabla4 Escala y ponderación del indicador de gestión _____	37
Tabla5 Escala y ponderación de los conocimientos _____	38
Tabla6 Escala y ponderación de las competencias técnicas _____	38
Tabla7 Escala y ponderación de las competencias conductuales _____	38
Tabla8 Escala y ponderación de las cualidades militar _____	39
Tabla9 Asignación de puntos máx. alcanzar por factor guardiamarinas 2do. año	40
Tabla10 Asignación de puntos máx.alcanzar por factor guardiamarinas 3er. año_	41
Tabla11 Distribución por calificaciones _____	43
Tabla12 Proyección Evaluación Promedio de Guardiamarinas de 2do. Año_____	43
Tabla13 Distribución por calificaciones _____	46
Tabla14 Proyección evaluación promedio de guardiamarinas de 3er. año _____	46
Tabla15 Análisis de distancias del perfil Guardiamarinas Segundo Año _____	49
Tabla16 Análisis de distancias o brechas del perfil Guardiamarinas Tercer Año _	49
Tabla17 Actividades temas impartidos de 2do. año _____	53
Tabla18 Proyección temas impartidos de 3er. año _____	54
Tabla19 Fase: 1.1 Constitución del grupo de mejora _____	59

**Abreviatura**

**ESSUNA** Escuela Superior Naval.

**CC. FF. AA** Comando Conjunto de Fuerzas Armadas.

## Resumen

El perfil profesional del Oficial de la Armada del Ecuador se basa en una formación integral naval militar en cuatro años a bordo de la Escuela Superior Naval, que encierra los ámbitos académico, deportivo, disciplinario, militar y naval, ámbitos que son de gran importancia y serán clave en el momento que se empiece a desempeñar dentro del campo profesional, es decir en las diferentes especialidades de la Armada del Ecuador. El presente estudio se enfoca en las habilidades y destrezas militares adquiridas dentro de la materia de instrucción militar con los datos obtenidos mediante un estudio GAP o también denominado análisis de brechas , para determinar los vacíos que poseen los guardiamarinas al obtener las diferentes habilidades y destrezas de la materia, y así proponer la implementación de un plan de mejoras que sirva de apoyo al momento de impartir la materia, mediante una tabla de actividades de acuerdo a las competencias de cada año con el fin de dar cumplimiento a la adquisición de habilidades y destrezas de la materia de instrucción militar. Al cubrir las competencias de instrucción formal, manejo del armamento, supervivencia en la mar, navegación terrestre en la materia de instrucción militar en su respectivo nivel, ya sea este primer o segundo año; lo que se pretende lograr es que los guardiamarinas egresen con un conocimiento estándar en esta materia, y aprovechar el tiempo limitado que posee la asignatura para su máxima adquisición de conocimientos.

### **Palabras clave:**

- **OFICIAL DE ARMAS.**
- **HABILIDADES Y DESTREZAS MILITARES.**
- **INSTRUCCIÓN MILITAR.**
- **GUARDIAMARINAS.**

## **Abstract**

The professional profile of the Ecuadorian Navy Officer is based on a comprehensive military naval training in four years aboard the Naval Higher School, which includes academic, sports, disciplinary, military and naval fields, fields that are of great importance and They will be key when you begin to work within the professional field, that is, in the different specialties of the Ecuadorian Navy. This study focuses on the military skills and abilities acquired within the subject of military instruction with the data obtained through a GAP study or also called gap analysis, to determine the gaps that the midshipmen have when obtaining the different skills and abilities of the subject, and thus propose the implementation of an improvement plan that serves as support when teaching the subject, through a table of activities according to the competencies of each year in order to comply with the acquisition of abilities and skills of the material of military instruction. By covering the competences of formal instruction, weapons management, survival at sea, land navigation in the field of military instruction at their respective level, whether this first or second year; what is intended to achieve is that the midshipmen graduate with a standard knowledge in this matter, and take advantage of the limited time that the subject has for their maximum acquisition of knowledge.

### **Keywords:**

- **WEAPONS OFFICER.**
- **MILITARY SKILLS AND SKILLS.**
- **MILITARY INSTRUCTION.**
- **MIDSHIPMAN.**

## Introducción

La Escuela Superior Naval como cuna de los futuros oficiales de marina se ve inmiscuida en la formación integral de los guardiamarinas, los cuales durante un proceso de cuatro años deben obtener todos los conocimientos necesarios para poder desempeñarse a la hora de ejercer su profesión. La Escuela Superior Naval forma parte del sistema de educación superior militar de las FF. AA, y tomando en consideración el modelo educativo de FF.AA, donde contempla que será una formación basada en competencias la cual permitirá obtener un talento humano de acuerdo con el perfil de egreso, tomando como punto clave la formación militar se consideró la materia de instrucción militar como punto clave dentro de este estudio debía a que en esta materia es donde se adquieren las diferentes habilidades y destrezas militares que serán empleadas a futuro.

Para el desarrollo de este estudio se consideró las entrevistas conductuales como método de recolección de datos para la cuantificación de las habilidades y destrezas adquiridas en los guardiamarinas de primero y segundo años quienes serán nuestra población debido a que son los nuevos participantes del rediseño de la carrera de Oficial de marina, tomando a consideración un alcance correlacional debido a la comparación entre lo que se desea obtener al finalizar cada curso y lo que en realidad se obtiene. El empleo de la técnica GAP nos ayudara en el análisis de brechas que existe entre lo planificado y lo alcanzado.

Al finalizar este estudio se pretende idear un plan de mejorar acompañado de una guía didáctica la cual permitirá reforzar todos aquellos vacíos que se han generado en la materia de instrucción militar en especial en ciertos contenidos mínimos que los guardiamarinas luego de su periodo académico han evidenciado que no han alcanzado la comprensión necesaria para poder aplicarlos a futuro.

## **Planteamiento del Problema**

### **Contextualización**

El ámbito educativo militar no ha sido ajeno a los cambios, sociales, políticos, culturales, científicos, tecnológicos y económicos, los cuales permiten variaciones dinámicas en el sistema educativo, con la finalidad de responder a las exigencias de la sociedad planteando nuevos desafíos para la formación militar.

En este contexto, la Escuela Superior Naval Rafael Moran Valverde, centro de formación de los futuros Oficiales de la Armada del Ecuador, se encuentra con el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los lineamientos educativos establecidos en el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas del 2018.

### **Análisis crítico**

El ritmo de batalla que posee la Escuela Superior Naval, acompañado de las distintas actividades extracurriculares, conllevan que exista un tiempo limitado para realizar las diversas actividades que se encuentran programadas en las horas de instrucción militar, razón por la cual, los guardiamarinas no logran alcanzar u obtener las competencias profesionales que tienen proyectadas durante su respectivo año de formación naval-militar, que es adquirir los conocimientos en habilidades y destrezas militares en supervivencia en la mar, navegación terrestre, y conocimientos básicos en las formas y movimientos militares.

En el proceso pedagógico un programa de instrucción militar debe ser ideado y realizado por personal debidamente capacitado y especializado en el tema, el que rescata un papel relevante, por estar elaborado conforme a un perfil que debe obtener el guardiamarina al egresar y ser un Oficial de la Armada del Ecuador. Su aplicación en la formación de guardiamarina durante cuatro años de estudios debe estar direccionado, ser continuo, progresiva y cumplir con evaluaciones permanentes en el tiempo para comprobar si se ha cumplido con los objetivos académicos mostrando su eficiencia y eficacia. Su correcto funcionamiento, depende en cierta

parte de los métodos de enseñanza y aprendizaje que utilice el instructor y el progreso y cumplimiento de los contenidos.

A pesar de los avances efectuados en las técnicas de enseñanza, como en los materiales, todavía se siguen manteniendo ciertos niveles de improvisación en la instrucción militar, es por esto que es necesario tener un control constante de las actividades que se realizan, y tener pleno conocimiento de las repercusiones que estas actividades producen a lo largo de la formación militar del guardiamarina.

Estos hechos nos obligan a investigar retrospectivamente sobre el programa de instrucción militar a los guardiamarinas, en los tópicos de: práctica, métodos empleados durante el proceso de enseñanza, además que debe tener secuencia y progresividad. Y establecer en qué medida lo planificado se relacionó con las habilidades y destrezas militares adquiridas en cada periodo académico, con el fin de plantear de manera ecuánime una alternativa para disminuir la brecha o distancia entre lo programado y lo adquirido.

### **Formulación del problema.**

El ritmo de batalla que posee la Escuela Superior Naval, acompañado de las distintas actividades extracurriculares, conllevan a que exista un tiempo limitado para realizar las diversas actividades que se encuentran programadas en las horas de instrucción militar, es decir que en las cuatro horas a la semana que tiene asignada la materia no son suficientes para lograr cubrir todos los contenidos de la materia en los diferentes años.

### **Delimitación del Objeto de Estudio**

Área de conocimiento: Educación.

Subárea de conocimiento: Asignaturas profesionales.

Campo: Investigaciones académicas de la Escuela Superior Naval.

Aspecto: Habilidades militares.

Contexto temporal: Brigada de guardiamarinas 2020.

Contexto espacial: Escuela Superior Naval "Cmdt. Rafael Moran Valverde".

## **Hipótesis**

Un plan de mejora basado en los vacíos que poseen los guardiamarinas de tercer y segundo año dentro de la materia de instrucción militar, y que cubra los contenidos mínimos de la materia ayudará a obtener el perfil de egreso del futuro oficial de marina.

### ***Preguntas Secundarias***

- ¿Por qué no se puede cumplir con las horas de instrucción militar en la escuela superior naval?
- ¿El nivel de habilidades y destrezas al finalizar un curso de instrucción militar es estándar para todos los guardiamarinas?
- ¿Por qué no todos los guardiamarinas poseen distintivos de los cursos de instrucción militar?

## **Variables**

### ***Variable Dependiente***

Habilidades y destrezas militares.

### ***Variable Independiente***

Instrucción militar.

## **Justificación**

La educación militar de las Fuerzas Armadas en general y en particular la Escuela Superior Naval, entidad de formación de líderes y futuros oficiales de la marina de guerra, ha realizado cambios de acuerdo con los nuevos lineamientos educativos establecidos desde el ámbito superior, en las diferentes leyes, reglamentos y normativas legales que se encuentran en vigencia.

Esta nueva realidad, ha dado origen al empleo de los conocimientos doctrinarios e integrarlos de manera activa, de la misma manera ha servido para el reconocimiento de sus aciertos, dificultades y vacíos frente a las nuevas demandas.

Desde esta perspectiva, hemos considerado el presente estudio con la finalidad de determinar un balance entre lo planificado y lo logrado ¿Qué funcionó?

¿Qué no funcionó? ¿Por qué?, de las habilidades y destrezas militares adquiridas en horas de la instrucción militar, rompiendo así ciertos paradigmas que se mantiene presentes en la educación militar. En este marco situacional, el proceso de la formación integral del guardiamarina constituye uno de los mayores desafíos, en razón de su esencia principal es, de dirigir personas a diferencia de guiar funciones, lo que implica necesariamente un proceso de dirección del comportamiento humano, como la lealtad, espíritu militar, disciplina, honor, etc.

La comprobación de esta investigación alcanzará aportes prácticos para el docente-instructor, en el cumplimiento de lo establecido en el programa de instrucción militar.

## **Objetivos**

### ***General***

Determinar los conocimientos adquiridos por los guardiamarinas de primero y segundo año en las horas de instrucción militar al término de su respectivo año, mediante el uso de técnicas GAP para conocer la brecha que existe entre la obtención de habilidades y destrezas militares y su verdadero nivel de conocimiento adquirido.

### ***Específicos***

Diagnosticar las habilidades y destrezas militares en los guardiamarinas, mediante el uso de entrevistas conductuales para la verificación los conocimientos adquiridos en las horas de instrucción militar.

Analizar los tópicos de los contenidos mínimos actuales de las diferentes materias vistas en segundo y tercer año, mediante el análisis GAP, para proponer nuevos contenidos mínimos direccionados al mejor entendimiento y captación de la materia de instrucción militar.

Proponer un plan de mejoras y establecimiento de estrategias mediante una tabla de mejoramiento o priorización de temas, para fortalecer el conocimiento en los

tópicos que presentaron mayor falencia en los guardiamarinas de primero y segundo año.

## Capítulo I

### Fundamentación Teórico y Conceptual

#### Antecedentes

En el año 2017, dentro de los trabajos de titulación se realizó una investigación para proceder a la implementación de sílabos en la materia de Instrucción Militar, esta investigación se proyectaba a ciertas correcciones y mejoras tanto en la distribución de las horas dedicadas a la materia como de fortalecer las habilidades y destrezas militares de los Guardiamarinas de primer y segundo año de la Escuela Naval.

Este proyecto quería que se logre cumplir con lo que se planifica según los contenidos de la materia, para que al término del 2018 los guardiamarinas hayan adquirido todos los conocimientos impartidos en la materia.

Dentro del desarrollo del proyecto se evidencia que hubo un análisis de la planificación y sílabos establecidos para ese año que era el 2017, mismos que se chequearon y mejorados de tal manera que ayuden a fortalecer la instrucción impartida en la materia, aprovechando las horas, sin embargo, no se tomaba en cuenta las actividades que se suelen presentar dentro de la institución, como los desfiles y paradas militares, pandemias como la del COVID – 19, comisiones, etc.

El proyecto también buscaba incentivar a los guardiamarinas a interesarse por obtener correctamente todos los conocimientos que se les impartía en las horas asignadas para la materia, sin contar con las actividades extracurriculares que se puedan presentar, concluyendo que el tiempo asignado para la materia de Instrucción Militar en aquella época no estaba correctamente distribuida, lo que no permitía cumplir con lo planificado, otra de sus conclusiones fue que la Escuela Naval contaba con los recursos, instructores y medios para dar la instrucción militar a los guardiamarinas, en ese punto se enfocaba de que era de vital importancia, sin embargo la Escuela Naval no cuenta con cierto material para impartir la instrucción; un ejemplo claro es del fusil m4, que al no tenerlo dentro de la Escuela Naval no

permite impartir de forma correcta la instrucción que tiene que ver con ese contenido mínimo llamado “manejo del fusil m4”.

### **Generalidades sobre la formación del Talento Humano**

La Escuela Superior Naval es el centro de formación del talento humano de la Fuerza Naval y por consiguiente forma parte del Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas, proyecta la formación del carácter y los valores que constituyen el pilar fundamental de la preparación de los futuros oficiales de marina garantizando los remplazos necesarios en la Institución.

En los últimos años se desarrollado a partir de la gerencia por competencias, una línea de trabajo en gestión del talento humano, interconectado de forma coherente las diversas áreas en un sistema único, garantizando la eficiencia operacional de las organizaciones. En virtud de este modelo el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador, ha implementado el Sistema de Educación Militar, que enmarca los procesos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, basados en competencias.

La Escuela Superior Naval, Reparto de la Armada del Ecuador, inmersa en el sistema de formación y de competencias de los guardiamarinas, no ajeno a los retos que impone la alta gerencia hoy en temas como transformación, control estratégico, capital humano, eficacia del servicio, trabajo en equipo, liderazgo y varias áreas de influencia, además de convertir, en un auténtico líder que deleite de una excelente calidad humana y sea modelo para sus subordinados.

De acuerdo a estas valoraciones, es palpable que la formación sustentada en las competencias del sujeto toma impulso a partir de ponderar con mayor valoración al grupo de habilidades, destrezas y capacidades; dirigiendo los temas de la formación hacia un entendimiento fructífero, dando comienzo a áreas de evaluación y retroalimentación de los contenidos planificados, de tal suerte que los guardiamarinas cultiven sus capacidades; por cuanto es importante equilibrar la

teoría y la práctica. La Carrera en Ciencias Militares en formación, se basa en los siguientes ejes académicos:

**Tabla 1**

*Relación de la focalización del Conocimiento militar y ejes académicos*

Referentes Conceptuales	Ejes académicos de la carrera en Ciencias Militares
Ciencia militar	Ciencia militar
Cultura militar	Cultura militar
Cultura humanística	Fundamentos teóricos
Ciencia y tecnología	Epistemología y metodología de la investigación
Cultura investigativa e integración de las TICS	
Cultura física	Instrucción y entrenamiento militar

*Fuente: (CC.FF.AA. Libro I, 2018, p. 18) .*

### **Definición del Sistema de Educación Superior Militar**

Un sistema es un conjunto ordenado de componentes que se encuentran organizados como un todo unificado e interrelacionado que interactúan entre sí para lograr un objetivo.

Por lo tanto, el sistema de educación militar se entiende como una estructura de enseñanza integrada por un conjunto de instituciones y organismos como las fuerzas armadas representada en la Fuerza Terrestre, Fuerza Naval y Fuerza Área, que forman un solo pilar institucional para la seguridad del país a través de la

formación e instrucción del talento humano con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las misiones que la Constitución le asigna a las Fuerzas Armadas”.

El Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas tiene como visión orientar su acción hacia la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación integral e interdisciplinaria de profesionales con competencias en las ciencias militares, cultura militar, ciencia y tecnología, cultura humanística y cultura física, para asumir con liderazgo y responsabilidad su compromiso con las misiones que le asigna la Constitución a la Institución Militar.

### **Competencias profesionales.**

En el Modelo Educativo de las FF.AA, se conceptualiza como competencias profesionales al conjunto de habilidades, destrezas, valores y aptitudes que adquieren los guardiamarinas a lo largo de su formación naval militar que le permitirán emplearse de manera eficiente y eficaz al momento de resolver problemas en el ámbito profesional de acuerdo a su jerarquía y clasificación, entre las que se incluyen las básicas, genéricas, específicas y transversales, siendo las transversales las competencias que permiten diferenciarse entre el resto de las personas y conocer cuando una persona está más calificado para cierto tipo de trabajo.

**Figura 1**

*Tipos de competencias*



Fuente: (CC.FF.AA. Libro I, 2018, p. 21)

### ***Perfil Profesional***

Conjunto de competencias genéricas, específicas y transversales que el estudiante militar debe reunir para satisfacer las demandas institucionales y de la sociedad, estructurando: personalidad, desempeño, funciones, experticia y actividades fundamentales asignadas de acuerdo con el plan de Carrera de las Fuerzas (CC.FF.AA., 2018, p. 17).

### ***La Habilidad y Destreza Militar.***

Según la escuela de organización industrial EOI define la habilidad como “la capacidad innata o talento, que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.” y la destreza “reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales.” (Escuela de organización industrial, 2015).

Aunque se considera como dos contextos distintos, no se encuentran delimitados. No se puede aseverar con precisión donde concluyen las habilidades y donde abordan las destrezas. Pero es acertada la premisa de que las destrezas se sustentan a partir de las habilidades.

De acuerdo a lo antes expuesto se hace necesario comprender, que en la preparación inicial como guardiamarina se dan las bases para visionarse a lo largo de la carrera militar-naval para lo cual se debe dominar la instrucción individual, de igual forma el dominio de las armas, municiones, equipamiento y otras herramientas materiales de dotación reglamentaria que se determine; trabajar en equipo en cualquier situación relacionada con el desempeño de sus contenidos de las estructura orgánica y operativa; mantener las condiciones psicofísicas necesarias para su preparación y para soportar las situaciones de esfuerzo diario y en operaciones; desempeñar con eficacia las guardias y servicios propios de las Escuela, correspondiente al empleo del guardiamarina.

Dichas habilidades y destrezas están en relación a aplicar las 21 cualidades de Maxwell, según Maxwell (2000) lo que implica “transformar el carácter, empatía,

responsabilidad, comunicación, capacidad de riesgo, visión, atención, compasión, proactividad, escuchar, impulso, actitud positiva, efectividad, relaciones, compromiso, seguridad, autodisciplina, servicio, disposición por aprender, para ser un auténtico líder” (p. 77).

### **Análisis GAP o Brechas.**

Analizar las brechas representa un método de evaluación de las diferencias entre el desempeño concreto y el esperado en una institución u organización. El concepto de “brecha” se asocia a la diferencia entre “una posición inicial ahora” (el estado actual) y donde “se quiere llegar” (el estado objetivo). Analizar de brechas también puede relacionarse con realizar análisis GAP, evaluar necesidades o identificar brechas de necesidades (QuestionPro, 2020).

### **Definición de Evaluación del Desempeño.**

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, el concepto evaluar implica “Discriminar la valía o importancia de algo o de las aptitudes, conducta, habilidades de una persona” (Asociación de Academias de la Lengua Española, 2020).

Según William B. Werther Jr. y Keith Davis, en su libro Administración de Personal y Recursos Humanos dice: “La evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base a políticas y procedimientos bien definidos” (Werther & Davis, 2008).

La evaluación del desempeño es un procedimiento mediante el cual se califica la actuación del empleado teniendo en cuenta el conocimiento y el desempeño.

### ***Importancia de la Evaluación de Desempeño***

Favorecer el perfeccionamiento a través de la evaluación del funcionamiento. El sistema de informes de calificación del personal representa una buena medida para conformar un perfil del personal evaluado y actuar con miras a mejorar sus competencias. La información generada con la evaluación del desempeño debe ser

presentada con transparencia y objetividad, focalizando en las áreas de mejora para incentivar cambios hacia la búsqueda de la excelencia, tomando en consideración la filosofía de mejora continua (García, 2012).

La evaluación educativa en el enfoque de competencias es un proceso de verificación a través de información adecuada para elaborar programas de mejora continua en el crecimiento, desarrollo y logro de los conocimientos, habilidades y valores susceptibles de manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además en la solución de situaciones concretas.

Incorporado a lo ya dicho, es importante mantener presente la formación en valores y la capacidad de liderazgo.

Los ejércitos son conscientes de la importancia del liderazgo y se ocupan de que en las academias los futuros los futuros Cuadros de Mando reciban una formación idónea en esta disciplina, debido a la importancia de la formación en la consolidación de los conocimientos en los aspectos morales, técnico y estratégico; incluyen como complemento de estas, los denominados Planes de Liderazgo con sus tres fundamentos básicos: “1 Competencias (conocimientos de la profesión); 2 Habilidades (trato personal, dinámica de grupos, comunicación, motivación); 3 Valores (disciplina, lealtad, espíritu de sacrificio, cooperación, valor, compañerismo, austeridad, etc.)” (Alcañiz, 2016, pp. 4-5).

### **Plan de mejoras.**

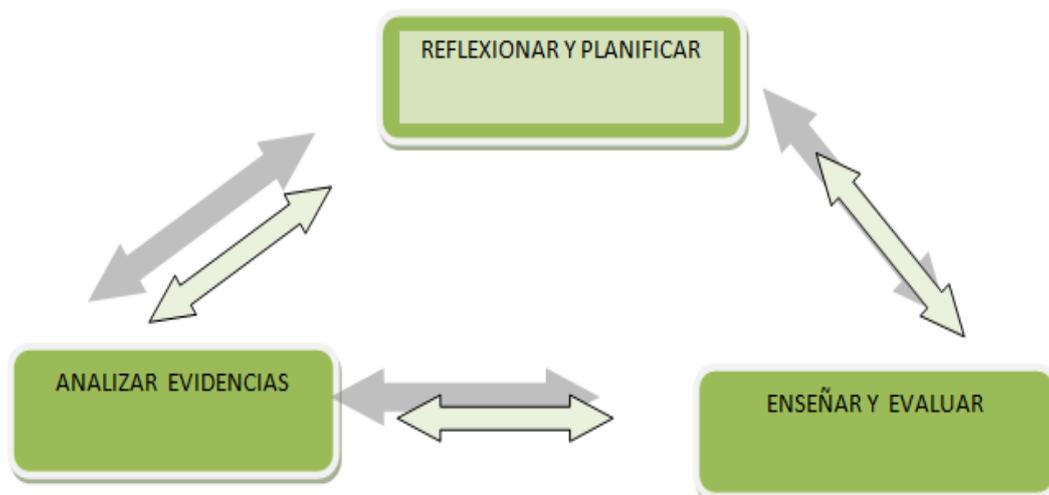
Constituye una planificación posterior a la evaluación, en la que se despliegan las acciones de mejora para llegar a las metas establecidas, que logren transformar en fortalezas las debilidades encontradas. Este plan deberá tener como referente los informantes de la evaluación.

El plan de mejoramiento es una estrategia didáctica que se aplica para asegurar que cada nuevo aprendizaje integre los aprendizajes anteriores, de manera natural y progresiva con actividades y situaciones que permitan a los estudiantes demostrar el avance que se logra en el desarrollo de las competencias.

Sin embargo, un aspecto importante a considerar es que si los docentes-instructores no aplican, adecuadamente el plan de mejoramiento, se presentara complicaciones para los estudiantes de cualquier nivel académico, puesto que el interés de la mayoría de los docentes-instructores, es que el estudiante apruebe la unidad siguiente o el grado inmediato superior a costa de todo, aunque no se aplique la retroalimentación y/o la aclaración de dudas en los temas, con esta práctica se provoca baja calidad de formación o educación y deficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

### Figura 1

*Modelo de un proceso del plan de mejora*



### Marco Legal

Dentro de la Constitución de la República (2008) se enmarca nuestra misión a seguir y en cuyos artículos se rigen las FF. AA., los cuales son:

Art. 158.- Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional forman parte de las instituciones de protección de la ciudadanía. Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se capacitan de acuerdo a los valores democrático y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.

Art. 162.- Las Fuerzas Armadas presentan limitada su participación económica a aquellas actividades inherentes a la defensa nacional, y podrán aportar su personal para apoyar el desarrollo del país en función de la ley. Podrán organizar fuerzas de reserva, de acuerdo a las necesidades para el cumplimiento de sus funciones. El Estado asignará los recursos necesarios para su equipamiento, entrenamiento y formación.

***Ley Orgánica de la Defensa Nacional.***

la ley de la defensa Nacional (*Congreso Nacional del Ecuador, 2009*) en el Art. 57 clasifica el personal militar en servicio activo, se clasifica en:

- a) Arma;
- b) Técnicos;
- c) Servicios; y,
- d) Especialistas.

***Reglamento Interno a la Ley de Personal de las FF. AA.***

Ley de Personal de las FF. AA. (1991) expone:

Art. 17.- Los Oficiales de la armada, técnicos o de servicios presentarán una duración de cuatro años en los tres componentes, los cursos de formación de personal de tropa de arma, técnicos o de servicios durarán dos años en las tres fuerzas y suministrarán las capacidades para el desempeño de sus funciones.

Art. 18.- La formación militar se realizará exclusivamente en las instituciones de formación militar y otorgarán las capacitaciones para el desempeño en la vida militar, para oficiales especialistas presentará una duración máxima seis meses y obteniendo el grado de teniente o su equivalente y para personal de tropa presentará una duración de nueve meses y obtendrán el grado de Soldado o su equivalente.

***El Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) –Eje 1 y Eje 3.***

Manifiesta la necesidad del Estado de “posicionar la educación superior del país como un referente de la región (...) y combatir la corrupción (...)” (*Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017*); por lo tanto, los institutos de educación militar de las Fuerzas Armadas deberán fortalecer el sistema de competencias laborales y la educación continua, al poner énfasis en la educación y formación de una sociedad con valores éticos y cívicos, que reprochen actos de corrupción desde edades tempranas y generen bases para una ciudadanía responsable que no tolere prácticas ilegales.

## **Capítulo II**

### **Marco Metodológico**

#### **Modalidad de la investigación**

Para el desarrollo de la investigación, se partirá por el diagnóstico, con la participación activa de la comunidad académica y guardiamarinas, en este aspecto, se describirá la situación actual del proceso de formación del guardiamarina, en lo relacionado a la instrucción militar, acompañado del análisis documental, levantamiento de información sobre las destrezas y habilidades adquiridas en horas de la instrucción militar, es decir se realizarán dos procesos:

- Análisis documental: Revisión de documentos que se encuentran directamente relacionados con la instrucción militar en vigencia.
- Entrevista de eventos conductuales: Es un método orientado a detectar competencias, mediante el análisis del contenido de las narraciones del entrevistado (análisis temático), de un protocolo previamente diseñado; para el desarrollo de la entrevista se determina una muestra objeto del diagnóstico, en la que se encuentran los estudiantes y docentes-instructores.

#### **Alcance de la investigación**

El alcance de esta investigación es el nivel correlacional, la comprobación de esta investigación alcanzará aportes prácticos para el docente-instructor, en el cumplimiento de lo establecido en el plan de clases de la instrucción militar y por ende en syllabus del módulo. El desarrollo de las habilidades y destrezas militares además de mostrar resultados específicos amplía la relación que existe en la formación naval-militar.

En la práctica esta investigación permite plantear un plan de mejoramiento, para alcanzar las habilidades y destrezas militares planificadas en los programas de instrucción militar, y exige que el docente-instructor realice una retroalimentación

para formar con todas las competencias militares al personal de guardiamarinas y ser líderes con el ejemplo en la ejecución de lo enseñado.

Esta investigación comprende a los guardiamarinas del ESSUNA, en el aspecto de habilidades y destrezas militares desde el segundo periodo de formación hasta el nivel de Alférez, y a los docentes-instructores que impartieron el syllabus del módulo, sesiones y evaluaciones en las horas asignadas a la asignatura de instrucción militar.

### **Enfoque y tipo de Investigación**

En la investigación se utilizará el enfoque mixto, cuantitativo debido a que se sustenta en la obtención de datos numéricos que permitirán alcanzar los objetivos previstos y corroborar la hipótesis planteada, de acuerdo a la medición numérica y el sustento estadístico, para definir patrones de comportamiento y probar teorías, Hernández, Fernández y Baptista” (2010) señala que los diseños mixtos:

“(…) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativos y cuantitativos. En estos, ambas aproximaciones se entremezclan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas (...). Agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques” (p. 561).

### **Diseño de Investigación**

En el desarrollo de este tema de investigación, se aplicó el Diseño Longitudinal Panel, mismo que propicia obtener información durante un lapso de tiempo en dos periodos diferentes facilitando evaluar las posibilidades de alteraciones o cambios en la población estudiada. El diseño es graficado de la siguiente la manera:

**Tabla2***Diseño*

<b>M</b>	<b>Guardiamarinas</b>	
Evaluación	E1	E2

Dónde:

M = Es la muestra de estudio

E1 = Resultado de evaluación 1 a guardiamarinas de segundo año;

E2 = Resultado de evaluación 2 a guardiamarinas de tercer año;

X1 = Variable 1 habilidades y destrezas militares;

X2 = Variable 2 Plan de estudios de la instrucción militar.

**Población y Muestra*****Población.***

En la presente investigación se ha tomado como base a los guardiamarinas de segundo y tercer año, por ser un universo manejable.

**Tabla3***Guardiamarinas de 2do y 3er año*

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Guardiamarinas 2do. Año	45
Guardiamarinas 3er. Año	36

Fuente (Escuela Superior Naval, 2020)

***Muestra.***

Al considerar este planteamiento, ahora se determina la aplicación de un muestreo probabilístico, es decir todos los guardiamarinas pueden formar parte de la muestra. Para lo cual se determinará la muestra, mediante los siguientes datos:

- Población objeto de estudio (N)
- Probabilidad a favor del 90% (p)
- Probabilidad en contra de 10% (q)
- Nivel de confianza de 1,96 ( $\sigma$ )
- Margen de error del 5% (e)

- Muestra (n)

Para calcular el tamaño de la muestra, según Jácome (2005) se aplica la siguiente formula:

$$n = \frac{\sigma^2 * N * p * q}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 * p * q}$$

Y con los datos anteriormente expuestos se obtiene las muestras para la aplicación del modelo por cada año:

#### **Tabla4**

##### *Proyección de la muestra*

<b>Muestra</b>	<b>Cantidad</b>
Guardiamarinas 2do. Año	34
Guardiamarinas 3er. Año	29

#### **Técnica de recolección de datos**

Para evaluar la variable 1, se utilizará la fusión de la entrevista de eventos conductuales, y la evaluación de desempeño por competencias, método cualitativo orientado a detectar competencias, mediante el análisis del contenido de las narraciones del entrevistado, en esencia, con la entrevista buscamos obtener la narración o ejecución de los contenidos del proceso de enseñanza aprendizaje fueron proporcionadas en las jornadas académicas en base a la planificación micro curricular de la asignatura instrucción militar y posteriormente esta información es transcrita y codificada en el formato de evaluación de desempeño.

**Tabla5***Matriz de planificación micro curricular*

<b>Año</b>	<b>Nivel</b>	<b>Componentes</b>	<b>Contenidos</b>
<b>Primer año</b>	I	Acondicionamiento Militar	Naval- Formación de orden cerrado, conocimiento de armamento menor, práctica de tiro armamento menor.
	II	Formación Básica.	Naval-Militar Manejo y empleo de fusil automático liviano, instrucción formal con armas, movimientos militares con pelotones armados, habilidades individuales de combate, técnicas de supervivencia en el mar.
	III	Formación Intermedia.	Naval-Militar Primeros auxilios, salvataje en la mar.
<b>Segundo año</b>	IV	Formación Avanzada.	Naval-Militar Lectura de cartas terrestres, navegación terrestre, técnica de supervivencia en la selva, uso progresivo de la fuerza, técnicas de combate, caída en los deportes de combate.
	V	Preparación Básica.	Naval-Militar Incursiones anfibias, habilidades militares II.
	VI	Preparación Intermedia.	Naval-Militar Buceo, patrullaje.
<b>Tercer año</b>	VII	Preparación Avanzada.	Naval-Militar Operaciones ribereñas, habilidades militares III, pista militar.

Fuente: Proyecto de Rediseño Curricular de la Carrera de Ciencias Navales

Los guardiamarinas entrevistados de segundo y tercer año, responderán esta planificación a través de cinco factores estructurados en la evaluación:

- a) Temas impartidos
- b) Conocimientos
- c) Competencias técnicas

- d) Competencias conductuales
- e) Cualidades militares

Y a través de:

- Frases sobre lo que “hizo o dijo” en una situación determinada, no lo que generalmente hace;
- Frases que describen lo que el entrevistado pensaba o sentía durante la ejecución o definición de una tarea o actividad.

Antes de su aplicación se realizará la validación de los cinco factores, por parte del Departamento de Instrucción Militar.

En la variable 2, se utilizó la técnica de observación directa del nivel micro curricular (syllabus y el plan de clase) de la instrucción militar, es decir el análisis documental de todo lo relacionado al tema fundamentados en el material escrito, en el periodo (2016 -2019) en la Escuela Superior Naval Rafael Morán Valverde, donde se analizó la pertenencia y coherencia del proceso de la formación militar.

### **Instrumentos de recolección de datos**

La presente investigación apunta a estimar las probabilidades de éxito de la adquisición de las habilidades y destrezas militares en las horas de instrucción militar, para lo cual, nos hemos apoyado en la fusión de dos instrumentos técnicos del método modelado de perfiles de competencias (MPC), la Entrevista de Eventos Conductuales y la Evaluación del Desempeño por Competencias, de este último instrumento, su estructura está basada en el Formato de Evaluación de Desempeño por Competencias del Ministerio de Trabajo en Excel. Al formato se lo realizó una adecuación del modelo, adaptando ciertos parámetros por parte de los investigadores, como en lo referente a competencias, se consideró el Diccionario de Competencias de la Fuerza Naval (Dirección General de Recursos Humanos, 2009).

Los temas impartidos a medir en los guardiamarinas de la Escuelas Superior Naval, se encuentran sustentados en syllabus del módulo de la instrucción militar, para posteriormente la información obtenida ser transcrita y codificada.

### **Factores para medir en la Evaluación del Desempeño.**

Constituye criterios de medición que permite evaluar el desempeño de manera cuantitativa y cualitativamente, determinados a través de niveles de logro y metas; así como, los niveles de eficiencia de los guardiamarinas mediante la narración y ejecución de los criterios de rendimiento de la instrucción militar. Los factores para evaluar son los siguientes:

#### ***Indicador de Gestión***

Está reflejado por los temas impartidos a los guardiamarinas en la asignatura de instrucción militar, así como las metas que están relacionadas con la capacidad de la narración o ejecución de los criterios de rendimiento, la ponderación de este indicador es del 60% del total de la evaluación, según la siguiente escala de cumplimiento:

**Tabla6**

*Escala y ponderación del indicador de gestión*

<b>ESCALA</b>				
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Altamente efectivo	Efectivo	Medianamente efectivo	Poco efectivo	Inefectivo

#### ***Niveles de eficiencia del desempeño individual***

Este factor mide:

- **Los conocimientos.** - Son los conocimientos adquiridos o aprendidos de la asignatura instrucción militar y aplicados en la ejecución de las actividades, su evaluación es útil para desarrollar herramientas de retroalimentación; tiene la ponderación del 8% del total de la evaluación; la escala de calificación está en base del nivel de conocimiento:

**Tabla7***Escala y ponderación de los conocimientos*

ESCALA				
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Sobresaliente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Insuficiente

• **Competencias técnicas.** - Son las destrezas adquiridas o aprendidas en la Institución y se mide a través de los comportamientos observables; la escala de calificación es de acuerdo al nivel de desarrollo; poseen una ponderación del 8% del total de la evaluación;

**Tabla8***Escala y ponderación de las competencias técnicas*

ESCALA				
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Altamente Desarrollada</b>	Desarrollada	Medianamente Desarrollada	Poco Desarrollada	No Desarrollada

• **Competencias conductuales.** - Mide las competencias asociadas a los principios y valores institucionales; la escala de calificación se fundamenta en la frecuencia de aplicación; tiene una ponderación 8% del total de la evaluación.

**Tabla9***Escala y ponderación de las competencias conductuales*

ESCALA				
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Siempre</b>	Frecuentemente	Alguna vez	Rara vez	Nunca

• **Cualidades militares.** - Se fundamenta en la observación sobre el comportamiento y las actitudes demostradas por los aspirantes a oficial en todas las

actividades y funciones: militares, académicas, deportivas y sociales en las que participan; se fundamenta en la frecuencia de aplicación; tiene una ponderación 16% del total de la evaluación.

**Tabla10**

*Escala y ponderación de las cualidades militar*

<b>ESCALA</b>				
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Siempre</b>	Frecuentemente	Alguna vez	Rara vez	Nunca

- **Escala de Calificación Final.** “La escala de calificación para la evaluación del desempeño se sujetará a lo establecido en los artículos 78 de la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP Y 221 de su Reglamento General” (**Ministerio del Trabajo, 2018**).

**Niveles de la escala:**

- **Excelente.** - Desempeño alto, supera los objetivos y metas programadas, cuya valoración se presenta como igual o por encima del 90,5%;

- **Muy bueno.** - funcionamiento esperado, cumple los objetivos y metas programadas, calificación que está comprendida entre el 80,5% y 90,4%;

- **Satisfactorio.** - funcionamiento aceptable, mantiene un nivel de productividad admisible, calificación que está comprendida entre el 70,5% y 80,4%;

- **Regular.** - Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productibilidad, calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%; y,

- **Insuficiente.** - Desempeño muy bajo a lo esperado, su productividad no permite cubrir los requerimientos, calificación igual o inferior al 60,4%.

**Levantamiento de la información.**

En los siguientes cuadros se describen los puntos que deben acumular la evaluación de la muestra por cada factor y año:

**Tabla11**

*Asignación de puntos máximos alcanzar por factor guardiamarinas 2do. Año*

FACTORES	Indicadores	CALIFICACIÓN MÁXIMA		Número de evaluados (Y)	Puntuación máxima (Z = X*Y)
		Escala	Porcentaje (X)		
<b>Temas Impartidos</b>	28	5	60%	34	2.040 %
<b>Conocimientos</b>	10	5	8%	34	272 %
<b>Competencias Técnicas</b>	6	5	8%	34	272 %
<b>Competencias Conductuales</b>	6	5	8%	34	272 %
<b>Cualidades Militares</b>	3	5	16%	34	544 %
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>100%</b>		<b>3.400 %</b>

**Tabla12**

*Asignación de puntos máximos alcanzar por factor guardiamarinas 3er. año*

FACTORES	Indicadores	CALIFICACIÓN MÁXIMA		Número de evaluados (Y)	Puntuación máxima (Z = X*Y)
		Escala	Porcentaje (X)		
Temas Impartidos	17	5	60%	29	1.740 %
Conocimientos	8	5	8%	29	232 %
Competencias Técnicas	6	5	8%	29	232 %
Competencias Conductuales	6	5	8%	29	232 %
Cualidades Militares	3	5	16%	29	464 %
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>100%</b>		<b>2.900</b>

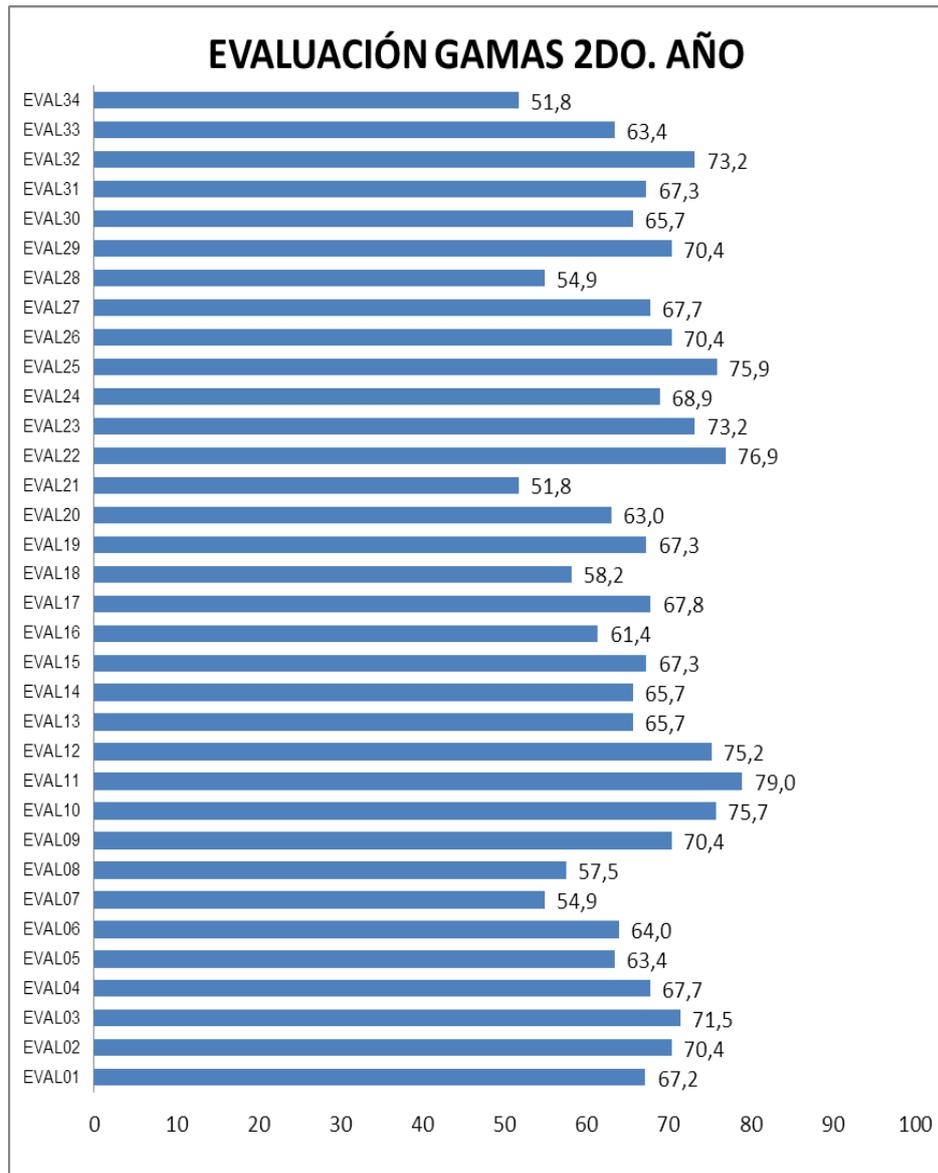
### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Para el procesamiento de datos se empleó el formato de Evaluación del Desempeño por Competencias en Excel, para facilitar la acumulación de información por muestra en este procedimiento participó el Investigador (guardiamarina evaluador) y guardiamarina evaluado. Ver Anexo 1 y 2

El análisis de los datos obtenidos se realizó en función a las cuantificaciones individuales por cada factor y año, y a continuación se identificó el promedio y la calificación.

### **Evaluación de Desempeño**

Evaluación del nivel actual de desempeño de los guardiamarinas de segundo año, en función de los cinco factores.

**Figura 2***Resultados Evaluación de GAMAS Segundo Año*

Fuente: Formatos de evaluación del desempeño.

**Tabla13***Distribución por calificaciones*

<b>Nivel</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>No. Guardiamarinas</b>
Excelente	Igual o superior al 90,5%	0
Muy bueno	Entre el 80,5% y 90,4%	0
Satisfactorio	Entre el 70,5% y 80,4%;	8
Regular	Entre el 60,5% y 70,4%	20
Insuficiente	Igual o inferior al 60,4%	6
<b>Total</b>		<b>34</b>

**Tabla14***Proyección Evaluación Promedio de Guardiamarinas de 2do. Año*

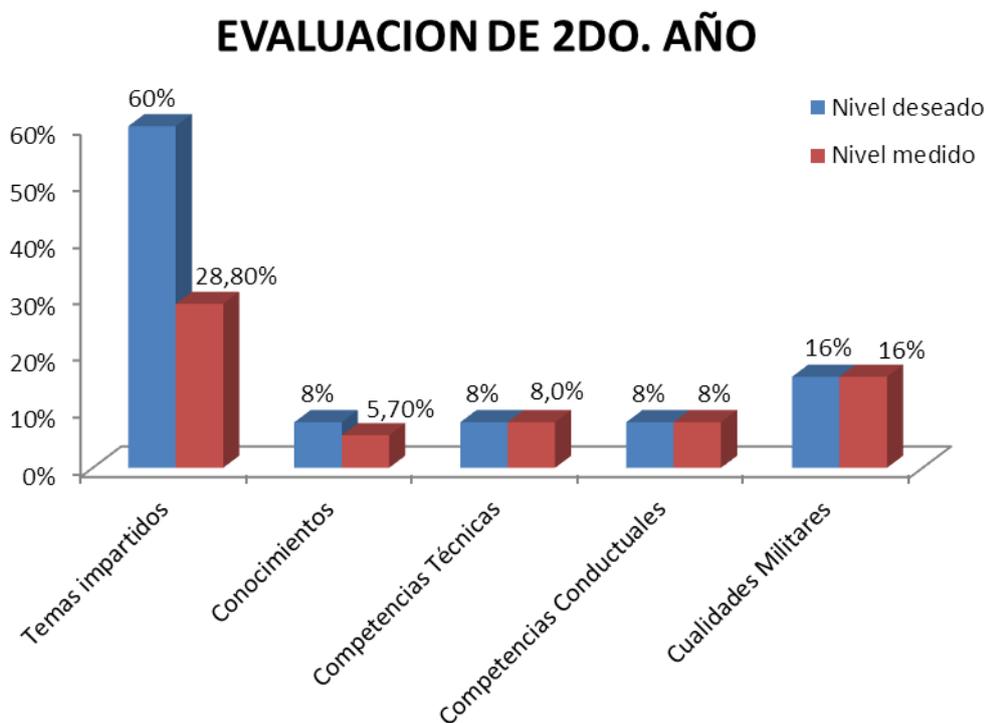
<b>FACTORES</b>	<b>Número de evaluados</b>	<b>Puntuación</b>		<b>Calificación Promedio</b>	
		<b>Requerida</b>	<b>Alcanzada</b>	<b>Requerida</b>	<b>Alcanzada</b>
Temas Impartidos	34	2.040 %	1.329,64 %	60%	28,8 %
Conocimientos	34	272 %	176,8 %	8%	5,7 %
Competencias Técnicas	34	272 %	260,67 %	8%	8 %
Competencias Conductuales	34	272 %	272 %	8%	8 %
Cualidades Militares	34	544 %	544 %	16%	16 %
<b>TOTAL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:</b>					<b>66,5 %</b>

**REGULAR: DESEMPEÑO BAJO LO ESPERADO**

Fuente: Evaluación del desempeño de 2do. año consolidado

**Figura 3**

*Desempeño promedio real y desempeño esperado 2do. año*

**Análisis:**

Las evaluaciones individuales no alcanzan los niveles excelente ni muy bueno, solamente 8 guardiamarinas han alcanzado la calificación de satisfactorio, 20 regular y 6 insuficiente.

En la evaluación promedio de la muestra de los guardiamarinas de segundo año de la Escuela Superior Naval, de los cinco factores encontramos dos brechas significativas:

Temas impartidos: se obtuvo 28,80% del 60% del nivel deseado;

Conocimientos: se logró obtener el 5,70% del 8% del nivel deseado.

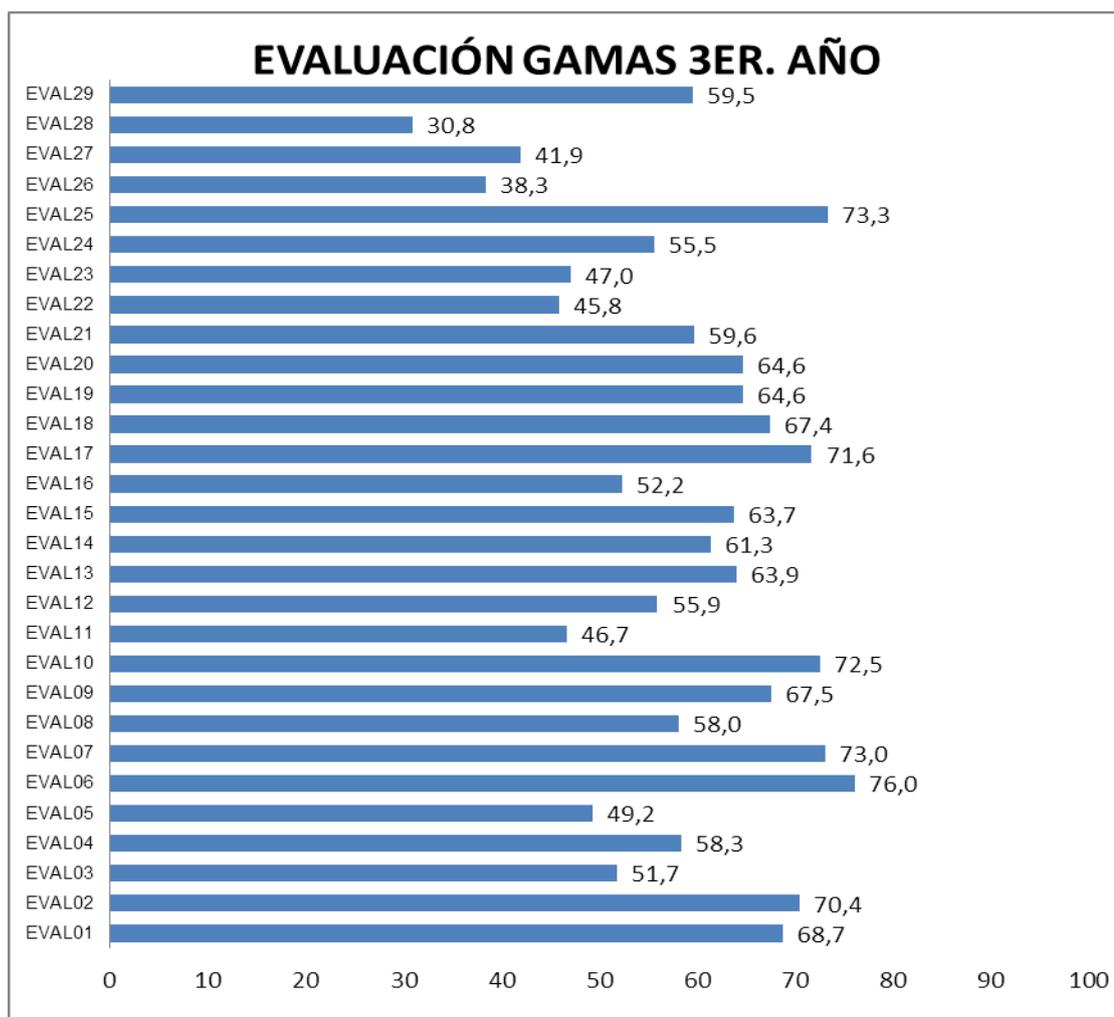
En conclusión, se puede manifestar que la mayor parte de guardiamarinas de segundo año, alcanza el nivel deseado específicamente en cuanto a las competencias conductuales y cualidades militares, donde demuestran claramente

comportamientos esperados, que irán en beneficio de su formación integral, pero también debemos manifestar que el factor Temas Impartidos no alcanza ni el 50% del nivel deseado que es también consecuencia del nivel de conocimientos de los contenidos del nivel I, II y III.

a) **Evaluación del nivel actual de desempeño de los guardiamarinas de tercer año, en función de los cinco factores.**

**Figura 4**

*Resultados evaluación de GAMAS Tercer año*



Fuente: Formatos de evaluación del desempeño

**Tabla15***Distribución por calificaciones*

<b>Nivel</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>No. Guardiamarinas</b>
Excelente	Igual o superior al 90,5%	0
Muy bueno	Entre el 80,5% y 90,4%	0
Satisfactorio	Entre el 70,5% y 80,4%;	5
Regular	Entre el 60,5% y 70,4%	9
Insuficiente	Igual o inferior al 60,4%	15
	<b>Total</b>	<b>29</b>

**Tabla16***Proyección evaluación promedio de guardiamarinas de 3er. año*

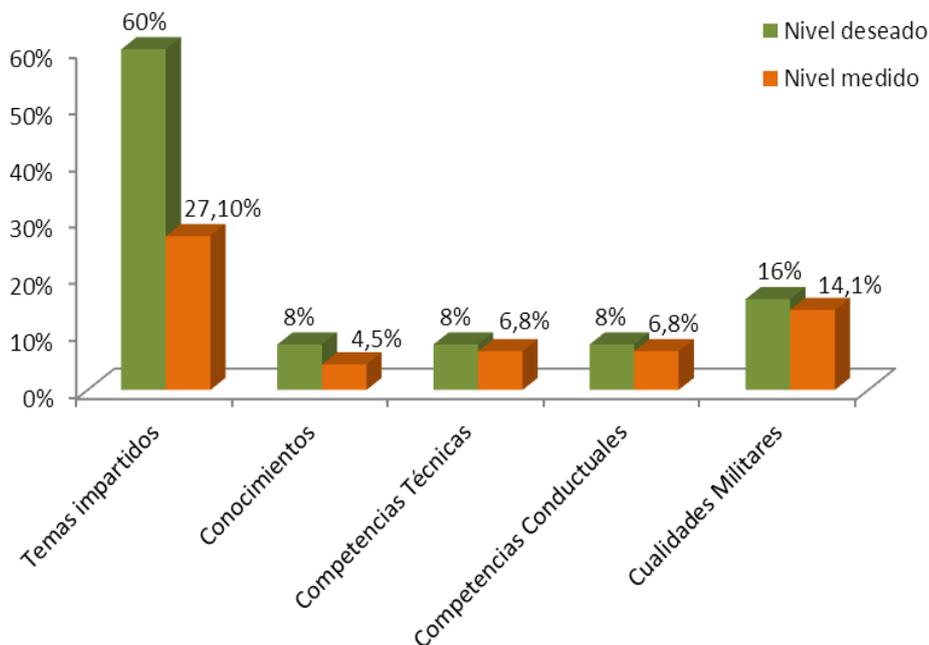
<b>FACTORES</b>	<b>Número de evaluados</b>	<b>Puntuación</b>		<b>Calificación Promedio</b>	
		<b>Requerida</b>	<b>Alcanzada</b>	<b>Requerida</b>	<b>Alcanzada</b>
Temas Impartidos	29	1.740 %	786,176 %	60%	27,11 %
Conocimientos	29	232 %	131,75%	8%	4,54 %
Competencias Técnicas	29	232 %	196,09 %	8%	6,78 %
Competencias Conductuales	29	232 %	196,09 %	8%	6,78 %
Cualidades Militares	29	464 %	408,87%	16%	14,09 %
<b>TOTAL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:</b>					<b>59,3 %</b>

**INSUFICIENTE: DESEMPEÑO MUY BAJO A LO ESPERADO**

Fuente: Datos evaluación del desempeño de 3er. año promedio

**Figura 5***Desempeño real y desempeño esperado 3er. año*

## EVALUACION DE 3ER. AÑO



### Análisis:

Se observa que las evaluaciones individuales no han logrado alcanzar los niveles excelente ni muy bueno, solamente 5 guardiamarinas han alcanzado la calificación de satisfactorio y los 24 restantes se encuentran entre los niveles de calificación regular e insuficiente.

En lo relacionado a evaluación promedio de la muestra de tercer año de la Escuela Superior Naval, encontramos las brechas significativas en:

- Temas impartidos: con el promedio de 27,10% siendo el nivel deseado el 60%;
- Conocimientos: el nivel deseado es 8%, sin embargo se logró obtener el 4,5%;
- Competencias técnicas, y conductuales el nivel deseado es 8%, pero se alcanzó un nivel de 6,8% respectivamente.

En conclusión, se puede manifestar que la incidencia de estos resultados se ha generado por consecuencia del bajo conocimiento de los contenidos de la Formación Naval-Militar Avanzada del nivel IV.

### **Situación actual del problema**

Una vez realizado el diagnóstico de la situación actual de las habilidades y destrezas militares adquiridas en las horas de instrucción militar, se aprecia que no es la más óptima; para afrontar esta situación será necesario la definición de soluciones y puesta en marcha de metodologías coherente que se ajusten a las necesidades de los futuros líderes militares.

Desequilibrio que puede ser absuelto por un sistema complementario de instrucción y adiestramiento en mejora de aquellas tareas o actividades que se detectan falencias. Estas afirmaciones se validarán a través del enfoque metodológico Análisis de Distancias al Perfil, a fin de dejar un margen menor de error en la toma de decisiones.

### **Análisis de distancias al perfil o brechas**

Este método al que también se lo denomina análisis de brechas, utiliza el estadístico “D” de análisis de distancias cuya fórmula es:

$$D = \sqrt{\sum d^2}$$

D = distancia al perfil referente (syllabus del módulo de la instrucción militar).

$\sum d^2$  = sumatoria de las desviaciones al cuadrado.

El perfil referente es el perfil deseado, los resultados de esta fórmula se interpretan así: si el perfil de los guardiamarinas tiene un “D” de cero (0), significa que el perfil se ajusta perfectamente al perfil referente (no hay brecha). En la práctica casi nunca se encontrará un ajuste perfecto, de modo que mientras más se aproxime un “D” al cero, más ajustado estará el perfil de los guardiamarinas al perfil deseado.

La siguiente tabla ilustra el análisis de distancia de perfiles de los guardiamarinas de 2do. y 3er. año de la Escuela Superior Naval.

Tabla17

Análisis de distancias o brechas del perfil Guardiamarinas Segundo Año

FACTORES	Nivel requerido	Nivel alcanzado	Diferencias	
			Nivel requerido – Nivel alcanzado	Al cuadrado
Temas impartidos	5	2,4	2,6	6,7
Conocimientos	5	3,6	1,4	2,1
Competencias Técnicas	5	5,00	0,00	0,00
Competencias Conductuales	5	5,00	0,00	0,00
Cualidades Militares	5	5,00	0,00	0,00
			$\sum$ Diferencias	8,8
			<b>Valor D = <math>\sqrt{\sum Diferencias}</math></b> Cercanías al perfil	2,96

Fuente: Datos evaluación del desempeño 2do. año consolidado

Tabla18

Análisis de distancias o brechas del perfil Guardiamarinas Tercer Año

FACTORES	Nivel requerido	Nivel alcanzado	Diferencias	
			Nivel requerido – Nivel alcanzado	Al cuadrado
Temas impartidos	5	2,3	2,7	7,5
Conocimientos	5	2,8	2,2	4,7
Competencias Técnicas	5	4,2	0,8	0,6
Competencias Conductuales	5	4,2	0,8	0,6
Cualidades Militares	5	4,4	0,6	0,4
			$\sum$ Diferencias	13,7
			<b>Valor D = <math>\sqrt{\sum Diferencias}</math></b> Cercanías al perfil	3,7

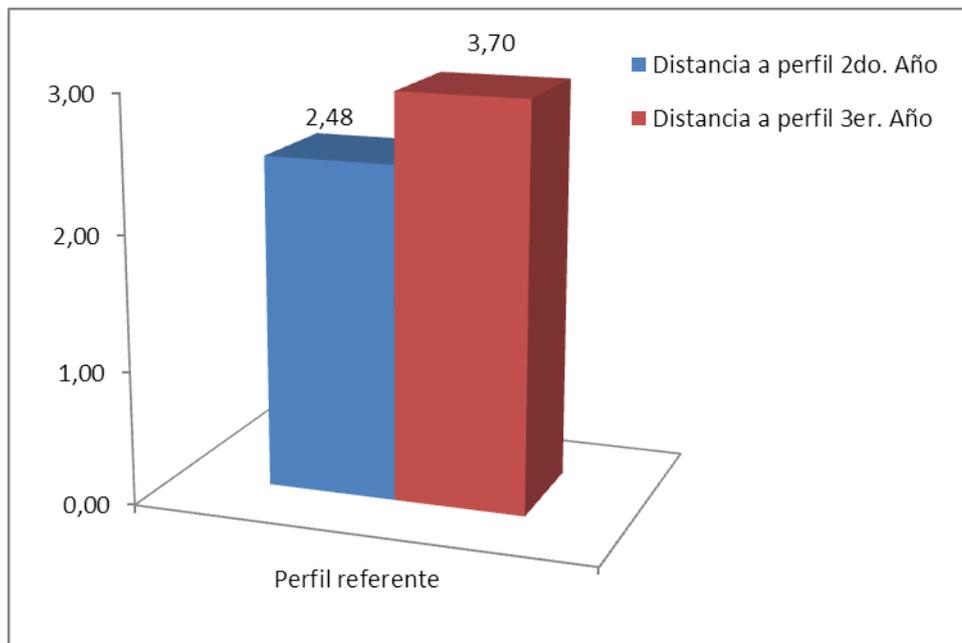
Fuente: Datos evaluación del desempeño 3er. año consolidado

**Dónde:**

- **Difs.2do. año** = [(nivel requerido) – (puntuación alcanzado 2do. año)]<sup>2</sup>
- **Difs.3er. año** = [(nivel requerido) – (puntuación alcanzado 3er. año)]<sup>2</sup>
- Valor D =  $\sqrt{\sum \text{Diferencias}}$

**Figura 6**

*Distancias de los perfiles*



**Interpretación:**

El valor de la distancia del syllabus de instrucción militar, tanto de los guardiamarinas de segundo y tercer año no están cercano a cero (0), de modo que lo recibido no está próximo a lo planificado.

## Capítulo III

### Resultado de la Investigación

#### Análisis las Actividades Evaluadas

Se logró dar cuenta de la presencia de contenidos en la materia que no son impartidos, debido a la falta del material para realizar las actividades que se necesitan para impartir dicho tópico, o por necesidad de ejercicios de campaña que ayuden en la impartición de dichos temas.

#### Tabla19

*Detalle de actividades*

#	Actividades	Recomendación
1	Expone las generalidades, características y datos técnicos del fusil M4	Eliminar
2	Realiza el montaje y desmontaje del fusil M4	Eliminar
3	Expone y efectúa el mantenimiento de campaña del fusil M4	Eliminar
4	Cuenta con los conocimientos necesarios para pasar la pista de reacción, infiltración y de tiro instintivo	Terreno
5	Expone los conceptos de abrigo y encubrimiento	Terreno
6	Expone manera de armar un vivac, reconocimiento de sonidos y olores, y qué hacer si se pierde	Terreno

#### Análisis de Resultados

En el desarrollo de este tema de investigación, el recurso humano entrevistado respondió las preguntas planteadas en el formato realizado para este fin, los mismos que manifestaron con absoluta libertad, honestidad y transparencia las interrogantes planteadas.

La aplicación de esta herramienta tuvo una gran acogida, ya que las personas entrevistadas mostraron interés y contribuyeron en su desarrollo de una manera desinteresada. Los resultados nos han permitido diagnosticar las competencias adquiridas en la instrucción militar de acuerdo al plan micro curricular (syllabus y plan de clase).

Es por ello la importancia de haber establecido criterios de medición, cumpliendo de esta manera el objetivo específico uno.

Con la aplicación de la entrevista de eventos conductuales con el formato de evaluación de desempeño y la técnica de análisis de brechas, logramos cumplir el segundo objetivo específico de la investigación, obtener los vacíos de las habilidades y destrezas militares adquiridas en la instrucción militar.

Con respecto a la muestra de segundo año, la tabla 19 observamos una calificación promedio acumulada de 66,5 REGULAR: DESEMPEÑO BAJO LO ESPERADO; pero al analizar la figura 5 existe un contraste entre el nivel esperado y el nivel alcanzado en los Temas Impartidos, se observa una puntuación de 28,83% del 60%, incidiendo en la calificación promedio las puntuaciones de las actividades 10, 11, 21, 22, 24, 25 y 26.

Tabla20

Actividades temas impartidos de 2do. año

<b>ACTIVIDADES</b>			
<b>Código</b>	<b>Contribución 60/28</b>	<b>Nivel Alcanzado</b>	<b>Acción si no alcanza puntaje regular del/ 60,5% de la contribución</b>
1.1.1.1	2,14	1,450	
1.1.1.2	2,14	1,623	
1.1.1.3	2,14	1,371	
1.1.1.4	2,14	1,702	
1.2.2.1	2,14	1,544	
1.2.2.2	2,14	1,197	Reforzar
1.2.2.3	2,14	1,481	
1.2.2.4	2,14	2,080	
1.2.2.5	2,14	0,173	Reforzar
1.2.2.6	2,14	0,000	Reforzar
1.2.2.7	2,14	0,000	Reforzar
1.2.2.8	2,14	1,213	Reforzar
1.2.2.9	2,14	1,213	Reforzar
1.2.2.10	2,14	0,536	Reforzar
1.2.2.11	2,14	0,551	Reforzar
1.2.2.12	2,14	0,961	Reforzar
1.2.2.13	2,14	0,126	Reforzar
1.3.3.1	2,14	1,859	
1.3.3.2	2,14	1,544	
1.3.3.3	2,14	1,922	
1.3.3.4	2,14	0,835	Reforzar
1.3.3.5	2,14	1,103	Reforzar
1.3.3.6	2,14	0,772	Reforzar
1.3.3.7	2,14	1,324	
1.3.3.8	2,14	0,299	Reforzar
1.3.3.9	2,14	0,331	Reforzar
1.3.3.10	2,14	0,410	Reforzar
1.3.3.11	2,14	1,213	Reforzar
<b>Puntuación</b>	<b>60 %</b>	<b>28,83 %</b>	

Fuente: Formato evaluación del desempeño 2do. año

En la tabla 20 de los guardiamarinas de tercer año, se observa una calificación promedio acumulada de 59,3 INSUFICIENTE: DESEMPEÑO MUY BAJO A LO ESPERADO; pero al analizar las calificaciones de los cinco factores figura 5, se

evidencia una brecha significativa en los Temas Impartidos alcanzado una puntuación de 39,6% de 60% de total de la calificación, siendo notorio que en esta calificación han incidido la mayoría de las actividades.

**Tabla21**

*Proyección temas impartidos de 3er. año*

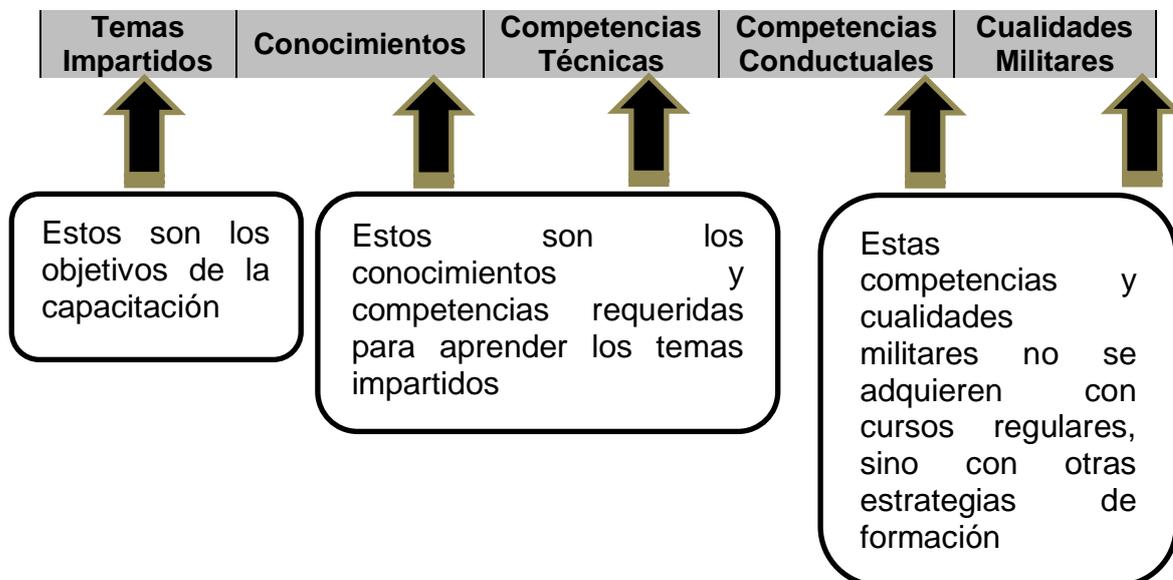
<b>Código</b>	<b>Contribución 60/17</b>	<b>Nivel Alcanzado</b>	<b>Acción si no alcanza puntaje regular de/ 60,5% de la contribución</b>
2.4.1.1	3,53	1,55	
2.4.1.2	3,53	1,73	
2.4.1.3	3,53	0,73	Reforzar
2.4.1.5	3,53	1,76	
2.4.1.6	3,53	0,97	Reforzar
2.4.1.7	3,53	0,73	Reforzar
2.4.1.8	3,53	1,95	Reforzar
2.4.1.9	3,53	1,28	Reforzar
2.4.1.10	3,53	1,76	
2.4.1.11	3,53	1,22	Reforzar
2.4.1.12	3,53	1,03	Reforzar
2.4.1.13	3,53	0,79	Reforzar
2.4.1.14	3,53	0,09	Reforzar
2.4.1.15	3,53	1,16	Reforzar
2.4.1.16	3,53	0,03	Reforzar
2.4.1.17	3,53	0,33	Reforzar
2.4.1.18	3,53	2,10	
Puntuación	60%	27%	

Fuente: Formato evaluación del desempeño 3er. año

Por lo expuesto anteriormente se ha identificado los insumos para proponer el proyecto de reforzamiento de los formados en función del factor temas impartidos y los demás factores, son complementarios como se describe a continuación.

Figura 7

Factores del proyecto



### Propuesta

La investigación efectuada no solamente requiere verificar lo sucedido contra lo planteado, este es un proceso integral: planear, hacer, verificar y realizar acciones correctivas, en forma sistemática. El proyecto implementación del plan de mejoramiento tiene como objetivo central producir mejoras en las habilidades y destrezas adquiridas en la instrucción militar, es decir que acciones o procesos se va mejorar en aras de transformar o minimizar las debilidades encontradas debido a factores como el incremento en la carga lectiva, la menor disponibilidad de tiempo para el estudio o la dificultad o complejidad de determinadas materias y asignaturas.

### Datos informativos

**Título.** Implementación del plan de mejoramiento de las brechas significativas de los temas impartidos de la asignatura de instrucción militar.

**Tipo de proyecto.** Este proyecto se encuentra enmarcado en el área de la educación, en la sub-área asignaturas profesionales, el campo de estudio es la brigada de guardiamarinas, aspecto destrezas y habilidades militares.

**Institución responsable.** Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, Unidad Académica Especial Salinas.

**Cobertura Poblacional.** Está orientado a mejorar las habilidades y destrezas de los guardiamarinas de la Escuela Superior Naval.

**Cobertura territorial.** Provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, Escuela Superior Naval.

### **Introducción de la propuesta.**

Siempre es posible implementar maneras más prácticas y mejores para entregar talento humano con energía emocional e intelectual, es fundamental que la mejora continua del desempeño global de los guardiamarinas sea un objetivo permanente para aumentar su eficacia, eficiencia y efectividad.

La implementación del plan de mejoramiento en la Institución conlleva a cerrar la brecha, que se ha identificado, entre lo planificado y lo adquirido en las horas de la asignatura de instrucción militar.

Siendo la fase de planeación una de las más importantes en el proyecto de implementación, los investigadores proponemos los pasos para definir un plan detallado que incluyen plazos y responsables de cada una de las actividades a ejecutar, así como también los recursos que se necesiten, dando a disposición de la Escuela Superior Naval ayudas multimedia que facilitaran a los guardiamarinas el aprendizaje de la formación militar.

### **Justificación.**

El sistema de enseñanza de la Escuelas Superior Naval se basa en una amplia escala de exigencias individuales y colectivas, en los aspectos: académicos, físicos, psicológicos, disciplinario y militar, las mismas que son adquiridas en cuatro años de estudio, organizadas en 8 períodos académicos, y consecuentemente, la obtención de profesionales en el ámbito naval, con habilidades, competencias y destrezas propias de la profesión naval.

En los periodos del nivel I al IV los guardiamarinas adquieren competencias para la capacidad de adaptación, aptitud para el servicio y aptitud para la vida a bordo; pero el resultado de la enseñanza-aprendizaje no sólo depende de la calidad de los docentes-instructores, sino también de muchos factores como las características del entorno Institucional, ya que es bien sabido que una de las características ineludibles del servicio militar es la naturaleza ocasionalmente imprevisible de las tareas cotidianas; a veces, el tiempo de entrenamiento, o las instalaciones simplemente no están disponibles.

Con base a los parámetros precedente, los investigadores consideramos que la propuesta del plan de mejoramiento; es pertinente debido a que responde a una de las necesidades del futuro Oficial de Marina, así como también en aras contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación en la Institución.

Por otra parte, se torna relevante dar solución o respuestas debido a los resultados encontrados después de haber realizado el análisis de las entrevistas de eventos conductuales de la instrucción militar y que reflejo la realidad de las habilidades y destrezas militares que disponen los guardiamarinas.

## **Objetivos**

### ***General***

Proponer un plan de mejoras y establecimiento de estrategias mediante una tabla de mejoramiento o priorización de temas, para fortalecer el conocimiento en los tópicos que presentaron mayor falencia en los guardiamarinas de primero y segundo año

### ***Específicos***

- Proponer la mejora de atención de los guardiamarinas al momento de recibir una catedra, mediante el uso de herramientas multimedia y actividades prácticas para mejorar la capacidad de aprendizaje..

- Complementar y/o perfeccionar los conocimientos que requieren los guardiamarinas de las debilidades identificadas, mediante el uso de un plan de mejora para el eficiente cumplimiento de sus funciones.

### **Fundamentación de la propuesta.**

El modelo educativo del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en pro de mejorar la calidad de la gestión educativa, promueve espacios de evaluación que orienten los procesos de reflexión sobre la práctica educativa y de esta manera avanzar hacia las acciones de mejora con la participación de los actores implicados.

En coherencia con estos parámetros, y tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación de campo del presente estudio, se proponer establecer como permanente e indispensable el proyecto de reforzamiento de las actividades que no alcanzaron la ponderación mínima establecida en la evaluación de la asignatura de instrucción militar.

### **Diseño del plan de mejoramiento.**

#### ***Fase 1: Institucionalización del plan de mejoramiento***

La primera fase para la elaboración de un Plan de mejoramiento es su institucionalización. Para ello, debemos organizar un grupo de mejora y establecer el rol de sus integrantes:

**Tabla22***Fase: 1.1 Constitución del grupo de mejora*

<b>Nombre</b>	<b>Rol</b>	<b>Descripción del rol</b>	<b>Actividades a desarrollar</b>	<b>Resultados esperados</b>
Coordinador del área de Instrucción Militar	Ejecución y Coordinación	Consolidar y fortalecer la gestión del plan de mejoramiento, desde el área técnica y académica, en función del modelo educativo institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza las diferentes etapas del proceso.</li> <li>• Gestiona los tiempos, espacios y recursos que se requiere para la realización de las actividades propuestas.</li> <li>• Convoca a los actores implicados para la realización de las diferentes actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de los objetivos propuestos.</li> <li>• Informe de ejecución y evaluación del plan.</li> </ul>
Docente-Instructor	Ejecutor	Impartir conocimientos teóricos y prácticos a través del establecimiento de métodos y procedimientos didácticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica, organiza y ejecuta las diferentes actividades propuestas.</li> <li>• Prepara material didáctico y cerciorarse que funciona debidamente.</li> <li>• Dispone el cumplimiento de tareas escritas prácticas u orales y, evaluar las mismas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades y destrezas requeridas.</li> <li>• Habilidad para aplicar conocimientos.</li> <li>• Habilidad para resolver problemas.</li> </ul>
Guardiamarinas	Apoyo	Proporcionar apoyo de acuerdo a los requerimientos del docente-instructor, en sujeción a las actividades propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta actividades de asistencia con sujeción a normas y procedimientos preestablecidos.</li> <li>• Repasa, o clarifica el resumen de la tarea y las referencias de estudio.</li> <li>• Practica la ejecución de las tareas y de ser necesario, encuentre a alguien que lo adiestre a usted en las tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el aprendizaje activo.</li> <li>• Desarrollar habilidades de expresión y comunicación</li> </ul>

## **Fase 2: Priorización de los temas**

En la presente fase se priorizan los temas en los que se detectaron mayor cantidad de falencias al momento de las evaluaciones de los diferentes contenidos de la materia en sus respectivos años.

**Tabla23**

*Ejes del plan de mejoramiento*

<b>Código.</b>	<b>EJES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO</b>
<b>PRIMER AÑO</b>	
<b>1.2 NIVEL II</b>	
<b>1.2.2 Formación Naval-Militar Básica.</b>	
1.2.2.2	Expone las generalidades, características y datos técnicos del fusil FAL
1.2.2.5	Expone las generalidades, características y datos técnicos del fusil M4
1.2.2.6	Realiza el montaje y desmontaje del fusil M4
1.2.2.7	Expone y efectúa el mantenimiento de campaña del fusil M4
1.2.2.8	Expone las normas de seguridad en el polígono de tiro
1.2.2.9	Cuenta con los conocimientos necesarios para pasar la pista de reacción, infiltración y de tiro instintivo
1.2.2.10	Expone las generalidades y características del adiestramiento individual de combate
1.2.2.11	Expone los conceptos de abrigo y encubrimiento
1.2.2.12	Realiza las técnicas de camuflaje
1.2.2.13	Expone manera de armar un vivac, reconocimiento de sonidos y olores, y qué hacer si se pierde
<b>1.3 NIVEL III</b>	
<b>1.3.3 Formación Naval-Militar Intermedia.</b>	
1.3.3.4	Expone la técnica de obtención de agua, alimentos y señales de emergencia
1.3.3.5	Expone fundamentos de primeros auxilios
1.3.3.6	Efectúa: Una resucitación cardiopulmonar (RCP), Todos los pasos para evitar el shock
1.3.3.8	Efectúa primeros auxilios para heridas abiertas abdomen, pecho y cabeza
1.3.3.9	Efectúa procedimiento de una posible fractura
1.3.3.10	Ejecutar primeros auxilios para quemaduras e insolación

1.3.3.11	Efectúa el procedimiento para hacer agua potable para tomar y aplicación de una inyección intermuscular
<b>SEGUNDO AÑO</b>	
<b>2.4 NIVEL IV</b>	
<b>2.4.1 Formación Naval-Militar Avanzada.</b>	
2.4.1.3	Expone fundamentos básicos de supervivencia en áreas: de clima frío, selvática y tropicales.
2.4.1.6	Identifica características del terreno de mayor y menor importancia de un mapa topográfico
2.4.1.7	Determina las coordenadas de cuadrícula de puntos sobre un mapa militar usando el sistema de referencia de cuadrícula militar
2.4.1.8	Determina un acimut magnético usando una brújula
2.4.1.9	Determina la elevación de un punto en un terreno
2.4.1.11	Localiza un punto desconocido en un mapa o en el terreno empleando el método de intersección
2.4.1.12	Localizar un punto desconocido en un mapa o en el terreno empleando el método de intersección inversa.
2.4.1.13	TÁCTICA BÁSICA. - Reaccionar al fuego indirecto
2.4.1.14	TÁCTICA BÁSICA. - Reaccionar a las bengalas
2.4.1.15	Moverse como miembro de un equipo de combate.
2.4.1.16	Moverse bajo fuego indirecto
2.4.1.17	Consolidar y reorganizar la escuadra después del contacto con el enemigo. (defensa)

***Fase 3. Definición de objetivos, indicadores, actividades, formulación de metas, responsables y fecha de logro.***

Paso 1: En el marco de la finalidad, definimos un objetivo único que enmarque la acción. Este objetivo debe recoger las falencias encontradas en los contenidos, y debe dar un norte al plan de mejoramiento. Para el objetivo, se definirá los indicadores que permitan monitorear, evaluar e informar sobre los avances y cumplimiento de los objetivos.

EJES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO						
Código	Componentes	Objetivos	Indicador	Estrategia	Meta	Responsable
<b>PRIMER AÑO</b>						
<b>1.2 NIVEL II</b>						
<b>1.2.2 Formación Naval-Militar Básica</b>						
1.2.2.2	Generalidades, características y datos técnicos del fusil FAL	Promover el reforzamiento de la instrucción y adiestramiento Naval-Militar Básico, para incrementar los conocimientos, habilidades y destrezas de la instrucción individual, al igual que el dominio de armas, municiones, equipo y otras herramientas de uso individual.	Porcentaje de alumnos que mejoran los conocimientos teóricos básicos, y estar capacitados para realizar tareas individuales que les permita vivir, moverse y combatir individualmente y que no requieren especialización	Evaluar a los guardiamarinas a los guardiamarinas a una prueba practica – teórica.	100% de reentrenamiento de guardiamarinas.	Docente- Instructor o Guardiamarina de cuarto año designado.
1.2.2.5	Generalidades, características y datos técnicos del fusil M4					
1.2.2.6	Montaje y desmontaje del fusil M4			Realizar el montaje y desmontaje por tiempo.		
1.2.2.7	Mantenimiento de campaña del fusil M4					
1.2.2.8	Normas de seguridad en el polígono de tiro			Realizar una maqueta de un polígono de tiro en la cual los guardiamarinas deberán señalar las diferentes áreas y sus normas de seguridad.		
1.2.2.9	Conocimientos necesarios para pasar la pista de reacción, infiltración y de tiro instintivo			Implementar una pista de reacción en las instalaciones de la escuela.		
1.2.2.10	Generalidades y características del adiestramiento individual de combate			Ejercicio corto de campaña “terreno”, en el cual el guardiamarina		

EJES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO						
Código	Componentes	Objetivos	Indicador	Estrategia	Meta	Responsable
1.2.2.11	Conceptos de abrigo y encubrimiento			realizará diversas actividades como:		
1.2.2.12	Técnicas de camuflaje			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patrullaje.</li> </ul>		
1.2.2.13	Manera de armar un vivac, reconocimiento de sonidos y olores, y qué hacer si se pierde			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de abrigo y encubrimiento.</li> <li>• Tipos de camuflaje.</li> <li>• Conformación de base patrulla.</li> <li>• Paso de pistas.</li> </ul>		
<b>1.3 NIVEL III</b>						
<b>1.3.3 Formación Naval-Militar Intermedia.</b>						
1.3.3.4	Técnica de obtención de agua, alimentos y señales de emergencia	Fortalecer la formación Naval-Militar Intermedia en los guardiamarinas de primer año, para consolidar su adaptación al medio naval-militar	Porcentaje de estudiantes que mejoran las normas y medidas de ejecución de primeros auxilios, transporte de heridos, asistencia sanitaria y	Ejecución en el terreno del conocimiento adquirido. Recibir charlas por parte de personal capacitado en enfermería de táctica por lo menos una vez al mes.	Lograr la instrucción y adiestramiento igual o superior al 90% de los temas y contenidos de la formación Naval-Militar Intermedia	Docente- Instructor Guardiamarina de cuarto año designado.
1.3.3.5	Fundamentos de primeros auxilios					
1.3.3.6	Procedimiento de resucitación cardiopulmonar (RCP), pasos para evitar el shock					

EJES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO						
Código	Componentes	Objetivos	Indicador	Estrategia	Meta	Responsable
1.3.3.8	Primeros auxilios para heridas abiertas abdomen, pecho y cabeza		material sanitario de urgencia.			
1.3.3.9	Procedimiento de una posible fractura					
1.3.3.10	Primeros auxilios para quemaduras e insolación					
1.3.3.11	Aplicación de una inyección intermuscular					
<b>SEGUNDO AÑO</b>						
<b>2.4 NIVEL IV</b>						
<b>2.4.1 Formación Naval-Militar Avanzada.</b>						
2.4.1.3	Fundamentos básicos de supervivencia en áreas: de clima frío, selvática y tropicales.	Robustecer la transferencia del conocimiento en torno a los referentes de supervivencia, navegación terrestre y táctica, para que los guardiamarinas posean una visión global de la actividad naval-militar.	Porcentaje de guardiamarinas que mejoran los niveles de desempeño en la ejecución de recorridos topográficos utilizando el plano y la brújula; así como en la aplicación de técnicas y procedimientos	Someter a los guardiamarinas a un ejercicio de campaña "terreno", donde se puedan aplicar estos conocimientos.	El 95% de los estudiantes se encontrarán en el nivel adecuado y elemental de aprendizaje al finalizar este nuevo ciclo de mejoramiento.	Docente- Instructor Guardiamarina de cuarto año designado
2.4.1.6	Características del terreno de mayor y menor importancia de un mapa topográfico			Prácticas en cartas terrestres.		
2.4.1.7	Coordenadas de cuadrícula de puntos sobre un mapa militar usando el			Realización de ejercicios en cartas terrestres.		

EJES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO						
Código	Componentes	Objetivos	Indicador	Estrategia	Meta	Responsable
	sistema de referencia de cuadrícula militar		de combate de acuerdo a la misión y situación táctica.			
2.4.1.8	Determina un acimut magnético usando una brújula			Realizar cierre de poligonales, practicas con brújula.		
2.4.1.9	Determina la elevación de un punto en un terreno			Prácticas en un cierre de poligonales.		
2.4.1.11	Localiza un punto desconocido en un mapa o en el terreno empleando el método de intersección			Prácticas de ejercicios.		
2.4.1.12	Localizar un punto desconocido en un mapa o en el terreno empleando el método de intersección inversa.					
2.4.1.13	TÁCTICA BÁSICA.- Reaccionar al fuego indirecto			Ejercicio en el terreno de toma de objetivo.		
2.4.1.14	TÁCTICA BÁSICA.- Reaccionar a las bengalas					
2.4.1.15	Moverse como miembro de un equipo de combate.					

<b>EJES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO</b>						
<b>Código</b>	<b>Componentes</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Meta</b>	<b>Responsable</b>
2.4.1.16	Moverse bajo fuego indirecto					
2.4.1.17	Consolidar y reorganizar la escuadra después del contacto con el enemigo. (defensa)					

## Conclusiones

Los guardiamarinas de tercero y segundo año poseen deficiencia en varios contenidos de la materia en su respectivo año, debido a factores como actividades extracurriculares, falta de aplicación de conocimientos en el terreno y falta de material necesario para ciertos contenidos.

Las horas en las que está distribuida a la semana la materia de instrucción militar no es suficiente para cubrir todos los contenidos de la materia, debido a las actividades extracurriculares que no se encuentran contempladas dentro del ritmo de batalla, lo que hace que se generen vacíos.

Con fundamento en los resultados obtenidos, se considera que el aprendizaje de la instrucción militar de los guardiamarinas de segundo y tercer año tiene deficiencia, dando a notar que no se encuentran capacitados para cumplir las tareas básicas en: primeros auxilios, camuflaje, navegación terrestre, seguridad en el manejo de armamento menor y táctica básica militar.

### **Recomendaciones**

Realizar más ejercicios de campaña “terrenos”, para que los guardiamarinas pongan en práctica los conocimientos impartidos por los instructores.

Se sugiere, que la forma de implementación del plan de mejoramiento sea programada de tal manera que el reforzamiento de instrucción militar no sea con una carga excesiva y esté distribuida en tiempos adecuados de tal manera de tener más horas prácticas que teóricas.

Analizar la conveniencia de ejecutar en este ámbito las evaluaciones de manera permanentemente, a fin de mantener controles concurrentes del proceso de enseñanza - aprendizaje, puesto que consecuentemente los docentes-instructores deben tener siempre presente, que si los alumnos no aprenden es en gran parte por la responsabilidad de aquellos, por no haber transferido los conocimientos en forma eficiente.

### Bibliografía

- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2020). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid.
- Alcañiz, M. (2016). Reflexiones sobre el liderazgo y Fuerzas Armadas. *OPINIÓN Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 1(2), 697-710. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5998274>
- Asamblea Nacional de Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la república de Ecuador 2008*. (D. L. 0, Ed.) Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- CC.FF.AA. (2018). *Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito: Comando Conjunto de las FF.AA.
- CC.FF.AA. Libro I. (2018). *Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito: Comando Conjunto de las FF.AA.
- Congreso Nacional de Ecuador. (10 de abril de 1991). Ley de Personal de Fuerzas Armadas.Registro Oficial Suplemento 660 . Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/LEY\\_PERSONAL\\_FUERZAS\\_ARMADA S.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/LEY_PERSONAL_FUERZAS_ARMADA_S.pdf)
- Congreso Nacional del Ecuador. (2009). *Ley Organica de la Defensa Nacional*. Quito.
- Dirección General de Recursos Humanos, F. N. (2009). *Diccionario de Competencias de la Fuerza Naval*.

Escuela de organización industrial. (21 de Mayo de 2015). *Master Executive en Administración y Dirección de empresas*. Obtenido de <https://www.eoi.es/es>

García, C. (2012). El liderazgo militar ante la complejidad. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 58(1), 1-15. Retrieved from [http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_opinion/2012/DIEEEO58-2012\\_LiderazgoMilitarComplejidad\\_CarlosG-Gui.pdf](http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2012/DIEEEO58-2012_LiderazgoMilitarComplejidad_CarlosG-Gui.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A DE CV.

Jácome, W. (2005). *Bases teóricas y Prácticas para Diseño y Evaluación de Proyectos Productivos y de Inversión*.

Maxwell, J. C. (2000). *Las 21 Cualidades*. Nashville: Caribe-Betania.

Ministerio del Trabajo. (2018). *Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño*.

QuestionPro. (2020). *¿Qué es el análisis de brechas?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-de-brechas/>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacionan del Desarrollo*. Quito.

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Dirección de personal y recursos humanos*. México: MCGRAW-HILL.