



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA
COLECTIVIDAD**

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

XIII PROMOCIÓN

TESIS DE GRADO MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**TEMA: “LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE MILITAR Y SU
INCIDENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS
ESTUDIANTES DE IV AÑO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN
CIENCIAS MILITARES DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL
EJÉRCITO PERIODO ACADÉMICO 2011-2012. PROPUESTA
ALTERNATIVA.”**

AUTORA: ORDOÑEZ, MAGDALENA DEL PILAR

DIRECTOR: DR. LARCO, JOSE LUIS

SANGOLQUÍ ABRIL DEL 2014

CERTIFICADO

Yo, Dr. José Luis Larco Huertas MDU., en mi calidad de Director de Tesis, tengo a bien certificar: Que la tesis de grado titulada: “LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE MILITAR Y SU INCIDENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE IV AÑO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO PERIODO ACADÉMICO 2011-2012”, fue desarrollada en su totalidad por la autora LCDA. MAGDALENA ORDOÑEZ HERRERA, por lo que me permito recomendar se continúe con los trámites administrativos reglamentarios, para la obtención del título de Magister en Docencia Universitaria.

Es todo cuanto puedo certificar para los fines consiguientes.

Sangolquí, Abril 2014

Dr. José Luis Larco Huertas, MDU

Director de Tesis

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de esta tesis, correspondiente al trabajo de investigación con motivo de la graduación de la Maestría en Docencia Universitaria y el patrimonio intelectual de la misma, me corresponde exclusivamente”.

Magdalena Ordóñez Herrera

AUTORIZACIÓN

Autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, mediante su biblioteca virtual la publicación de la tesis “Las Competencias del Docente Militar y su Incidencia en la Formación Profesional de los Estudiantes de IV Año de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Politécnica del Ejército Periodo Académico 2011-2012. Propuesta Alternativa.”, la misma que es de mi autoría.

Magdalena Ordóñez Herrera

AGRADECIMIENTO

A Dios

Quien es el autor de mi existencia y quien en medio de mi cansancio estuvo ahí quitándome la fatiga y el sueño, brindándome las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A mi familia

Agradecerles a Roberto mi querido esposo y a mis amados hijos no es suficiente, fueron ellos quienes estuvieron siempre conmigo, pacientes, comprensibles ante mis faltas y ausencias, gracias por esos cafés que me ayudaban a conservarme despierta en la madrugada. Aseguro mantener la promesa de unión familiar.

A mis hermanos por esa unión que me da fortaleza. A Roberto mi hermano mayor, gracias por tu gran ayuda, el animarme en medio de mi angustia, el brindarme todas tus experiencias y tu bagaje de conocimientos para poder disertar mejor mis exposiciones.

Y como podría olvidarme de Mi Madre a quien la tengo en mi corazón y quien no me dio lo que quería pero si lo que tengo ahora, gracias por tu permanente amor y de seguro en el paraíso en el que te encuentras, serás feliz al verme subiendo un peldaño más.

A la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE

A sus docentes y de manera especial a la Dra. Paulina Ortiz una gratitud por su colaboración oportuna para solventar esas grandes dudas.

A mi Director por su colaboración y valiosa ayuda durante el desarrollo de este trabajo haciendo realidad mi sueño.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO.....	i
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	ii
AUTORIZACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3. OBJETIVOS	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. Conveniencia.....	8
1.4.2. Relevancia Metodológica.....	8
1.4.3. Relevancia Institucional.....	8

1.4.4.	Relevancia Social.....	9
1.4.5.	Beneficiarios	9
1.4.6.	Alcance	9
1.4.7.	Limitaciones.....	9
1.4.8.	Lugar o Espacio	10
CAPITULO II		11
MARCO TEÓRICO.....		11
2.1.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	11
2.1.1.	Fundamentación desde la Filosofía.....	11
2.1.2.	Fundamentación Desde la Sociología.....	12
2.1.3.	Fundamentación Desde la Psicología:	12
2.1.4.	Fundamentación Desde la Pedagogía:	13
2.1.5.	Competencias	14
2.1.6.	La Formación Profesional Universitaria.....	21
2.2.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	28
2.3.	Constitución de la República del Ecuador	28
2.3.1.	Plan Decenal de Educación (2006-2015).....	29
2.3.2.	Ley Orgánica de Educación Superior:	29
2.3.3.	Reglamento a la LOES.....	32
2.3.4.	Reglamento de Régimen Académico.....	32
2.4.	HIPÓTESIS(PREGUNTAS A CONTESTARSE)	33

2.4.1.	Hipótesis de Trabajo:	33
2.4.2.	Hipótesis Nula.....	33
2.5.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.	33
2.5.1.	Variable 1:.....	33
2.5.2.	Variable 2:.....	33
2.6.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	33
2.6.1.	Competencias docentes	33
2.6.2.	Formación Profesional	34
2.7.	MARCO CONCEPTUAL	34
CAPITULO III.....		42
DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN		42
3.1.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	42
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.3.	INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.3.1.	La Encuesta.	44
3.3.2.	La Entrevista	46
3.3.3.	Bibliográfica Documental.....	48
3.4.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	49
3.5.	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.6.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	52
3.6.1.	Encuesta	52

3.6.2. Entrevista	54
3.6.3. Bibliográfica documental	54
CAPITULO IV	55
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	55
4.1. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	55
4.2. RESULTADOS.....	56
4.2.1. Encuesta a los Docentes Sobre Competencias.....	56
4.2.2. Encuesta a los Estudiantes sobre Formación Profesional.	83
4.2.3. Entrevista a Directivos.....	102
4.2.4. Análisis Documental.....	114
4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	115
CAPÍTULO V	121
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	121
5.1. CONCLUSIONES	121
5.2. RECOMENDACIONES.....	123
CAPÍTULO VI.....	124
PROPUESTA ALTERNATIVA.....	124
6.1. TÍTULO	124
6.2. JUSTIFICACIÓN	124
6.3. IMPORTANCIA.....	126
6.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	126

6.5.	OBJETIVOS	128
6.5.1.	Objetivo General	128
6.5.2.	Objetivos Específicos:	128
6.6.	BENEFICIARIOS.....	128
6.7.	UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.....	129
6.8.	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	129
6.8.1.	Perfil Del Docente.....	129
6.8.2.	Capacitación Continua Para Docentes Militares.....	132
6.9.	SUGERENCIAS METODOLÓGICAS PARA SU APLICACIÓN.....	135
6.10.	EVALUACIÓN	135
CAPÍTULO VII		139
BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS		139
7.1.	BIBLIOGRAFÍA	139

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	Paradigmas de Educación.....	1
Cuadro 2:	Definiciones de competencias en la perspectiva de instituciones	15
Cuadro 3	Operacionalización de las Variables	49
Cuadro 4:	Código para entrevistados	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Formación docente militar	3
Tabla 2:	Pregunta 1 (de Información).	56
Tabla 3:	Pregunta 2 (de información).	58

Tabla 4: Pregunta 3 (de información)	59
Tabla 5:Pregunta 1	61
Tabla 6: Pregunta 7	62
Tabla 7:Pregunta 10	64
Tabla 8: Pregunta 6	66
Tabla 9:Pregunta 9	68
Tabla 10:Pregunta 14	69
Tabla 11:Pregunta 15	71
Tabla 12:Pregunta 11	73
Tabla 13: Pregunta 12	74
Tabla 14:Pregunta 4	75
Tabla 15:Pregunta 5	77
Tabla 16:Pregunta 8	78
Tabla 17:Pregunta 2	80
Tabla 18: Pregunta 13	82
Tabla 19:Pregunta 13	83
Tabla 20:Pregunta 2	85
Tabla 21:Pregunta 4	86
Tabla 22:Pregunta 8	88
Tabla 23:Pregunta 5	89
Tabla 24:Pregunta 6	91
Tabla 25:Pregunta 10	92
Tabla 26:Pregunta 1	94
Tabla 27:Pregunta 7	95

Tabla 28:Pregunta 9	97
Tabla 29:Pregunta 11	98
Tabla 30:Pregunta 3	100
Tabla 31:Pregunta 12	101

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Perfil del docente de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE	19
Gráfico 2: Relación de preguntas en las encuestas	53
Gráfico 3: Pregunta 1 (de información)	56
Gráfico 4: Pregunta 2 (de información)	58
Gráfico 5: Pregunta 3 (de Información)	59
Gráfico 6: Ciclo de vida del profesor	60
Gráfico 7: Pregunta 1	61
Gráfico 8: Pregunta 7	63
Gráfico 9: Pregunta 10	65
Gráfico 10: Pregunta 6	66
Gráfico 11: Pregunta 9	68
Gráfico 12: Pregunta 14	70
Gráfico 13: Pregunta 15	72
Gráfico 14: Pregunta 11	73
Gráfico 15:Pregunta 4	76
Gráfico 16: Pregunta 5	77
Gráfico 17: Pregunta 8	79

Gráfico 18: Pregunta 2	80
Gráfico 19: Pregunta 13	82
Gráfico 20: Pregunta 13	84
Gráfico 21: Pregunta 2	85
Gráfico 22: Pregunta 4	87
Gráfico 23: Pregunta 8	88
Gráfico 24: Pregunta 5	90
Gráfico 25: Pregunta 6	91
Gráfico 26: Pregunta 10	93
Gráfico 27: Pregunta 1	94
Gráfico 28: Pregunta 7	96
Gráfico 29: Pregunta 9	97
Gráfico 30: Pregunta 11	99
Gráfico 31: Pregunta 3	100
Gráfico 32: Pregunta 12	102
Gráfico 33: Detalle de Módulos	133

RESUMEN

Esta investigación realiza un análisis de las competencias de los docentes y la formación de los estudiantes de la carrera de Ciencias Militares. Se enfoca en forma exclusiva a los docentes militares quienes, como miembros de Fuerzas Armadas, cumplen diferentes roles que no les permite hacer de la docencia una carrera, sin considerar que el ejercicio de docente amerita de constancia y permanencia en estas actividades para reforzar esta profesión, actualizarla, evaluarla y mejorarla. Se investigó con qué competencias cuentan los docentes militares para ejercer su actividad educativa y cómo influye esto en la formación de los estudiantes, para lo cual se aplicaron cuestionarios y guías de entrevista a los directivos, docentes y estudiantes. Se espera que los resultados de la investigación y la propuesta alternativa que acompaña a este documento contribuyan a intensificar la profesionalización de los docentes en forma permanente, considerando que la formación de docentes militares debe capitalizar su vocación junto a la potenciación de las virtudes, valores institucionales y atributos personales que le permitan desempeñarse eficientemente en los cargos, funciones y tareas que se le encomienden.

Palabras Clave

COMPETENCIAS

DOCENTES MILITARES

FORMACIÓN PROFESIONAL

ACTIVIDAD EDUCATIVA

ABSTRACT

This research makes an analysis of the skills of teachers and the training of students in the career of Military Science. It focuses exclusively military teachers who, as members of Armed Forces, serve different roles does not allow them to make teaching a career without considering the merits of teaching exercise constancy and permanence in these activities to strengthen the profession update it, evaluate it and improve it. We investigated how military skills teachers will have to exercise their educational activity and how this influences the training of students for which questionnaires and interview guide lines were applied to the principals, teachers and students. The research results helped to reveal the profile that you enter these personnel to perform its function, which was not required by the institution, therefore constituted an aspect that influenced the formation of their students and in turn the quality of education , to this fact a proposed solution to help enhance their professionalization permanently introduced , whereas the training of teachers should capitalize on his military vocation by empowering virtues, institutional values and personal attributes that allow efficiently perform their functions and duties as assigned.

Key Words:

SKILLS

MILITARY TEACHERS

TRAINING

EDUCATIONAL ACTIVITY

LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE MILITAR Y SU INCIDENCIA EN LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE IV AÑO DE LA
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES DE LA ESCUELA
POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO PERIODO ACADÉMICO 2011-2012.
PROPUESTA ALTERNATIVA.

El siglo XXI se caracteriza según Palomares Ruiz (Palomarez, 2004) por: la globalización como concepto emergente, la imposición de modelos de vida y pensamiento transmitidos por los medios masivos de comunicación, el debilitamiento de la autoridad, el importante papel de la información como fuente de riqueza y poder, el tremendo incremento en el avance tecnológico, el aumento del individualismo, la obsesión por la eficacia y el paso de una sociedad tecnológica a una sociedad del conocimiento.

Ante esto, para la Universidad constituye un reto y un motivo de cambio al cual debe ajustarse para enfrentar las demandas actuales, siendo una de ellas el desarrollo profesional de sus docentes, quienes deben contar con competencias que satisfagan las necesidades que la sociedad del conocimiento demanda de la universidad del siglo XXI.

El gobierno actual en atención a estas exigencias inició en el 2008 una revolución educativa en el Ecuador, que comenzó con una evaluación que arrojó inmensos vacíos en ésta área. La calidad en la educación no existía, había que trabajar en todos los ámbitos y uno de ellos era la falta de competencias profesionales de sus docentes, lo cual influía en la formación de los estudiantes.

El profesor es uno de los actores principales dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, siendo sus roles los de: facilitar el aprendizaje del estudiante, saber utilizar los conocimientos para poder enseñar; llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones; saber cuándo y cómo enseñar; dominar la disciplina de enseñanza entre otros.

El interés por conocer las competencias con las que cuenta el docente militar y cómo ellas inciden en la formación de los estudiantes ha sido la razón para abordar el presente tema de investigación. Partiendo de la certeza que la participación del docente militar es sustancial para el logro de la calidad en la educación en la carrera militar, esta investigación profundizó en la búsqueda de evidencias que permitan contestar: ¿Contó el docente militar de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Politécnica del Ejército del periodo 2011-2012, con las competencias que le exige su Institución?; ¿En qué ámbitos de la formación profesional del estudiante de IV Año de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Politécnica del Ejército periodo 2011-2012, influyó las competencias del docente militar? ;¿Qué propuesta alternativa ayudaría a mejorar los resultados encontrados?.

Considerándose a los docentes como parte sustancial del proceso educativo, se hace indispensable identificar sus perfiles, su hacer, sus conocimientos, habilidades y actitudes; porque, cómo se puede esperar que los docentes puedan diagnosticar, comprender, planificar y evaluar sus acciones dentro de la educación si nunca se les ha formado para ello?. El objetivo de esta investigación fue analizar las competencias de los docentes militares y la formación profesional de los alumnos de

esta carrera en un periodo específico y diseñar una propuesta alternativa para mejorar los resultados.

La metodología de esta investigación asume una doble perspectiva: la cualitativa y la cuantitativa. Los diferentes enfoques posibilitaron recolectar datos de distintas fuentes y de diferente naturaleza. Fueron utilizados como instrumentos y técnicas: a) cuestionarios; b) entrevistas semiestructuradas realizadas a jefes departamentales; y c) análisis documental.

Esta investigación se organiza en seis capítulos. El primero describe nuestra investigación. Destaca el problema al cual lo describe enfocando en forma generalizada la situación de la docencia superior en el Ecuador, para luego particularizar con la situación actual de la docencia en la carrera de ciencias militares de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE. Se establece la justificación e importancia y se describen los objetivos.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico. En el marco referencial hacemos un acercamiento a la fundamentación legal en la que se enmarca la docencia y la formación profesional de los estudiantes. Se describe la fundamentación teórica desde diferentes enfoques: el filosófico, el sociológico, el psicológico y el pedagógico. Se definen conceptos de formación profesional y competencias docentes, en diferentes ámbitos para luego aterrizar en el concepto de acuerdo al contexto. Se habla sobre la formación profesional universitaria ideal propuesta por English y Hill en su libro *Calidad Total en la Educación* y la formación profesional militar. En el marco conceptual se enlistan conceptos de términos importantes descritos en esta investigación.

En el capítulo tercero se presenta la metodología de la investigación, describiendo cada una de las técnicas empleadas y los instrumentos utilizados. Se habla de la modalidad de la investigación detallando las matrices a utilizar para la recolección de información así como se especifica el proceso para definir la muestra a aplicar en esta investigación.

El capítulo cuarto lleva al análisis e interpretación de los resultados de la investigación para lo cual se utilizó el paquete informático SPSS v.19 en la tabulación de los resultados de las encuestas. Las entrevistas y el análisis documental buscó encontrar dentro de las categorías de la investigación, aspectos importantes que nos lleven a identificar las competencias de los docentes militares utilizando matrices que faciliten la recopilación de la información y presentar la prueba de la hipótesis planteada.

El quinto capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación y el sexto capítulo presenta la propuesta de capacitación para el personal docente militar.

Cada uno de los capítulos enunciados contribuirá en la obtención de los objetivos perseguidos; que sin esperar resolver el total de los problemas a los que se enfrenta la docencia militar, tienen el firme propósito de contribuir a que la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE obtenga directrices a seguir en el ámbito de la formación continua de uno de los actores sustanciales del proceso educativo: el docente militar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación es uno de los pilares en los cuales se apoyan los Gobiernos para su desarrollo social, por lo que el Estado Ecuatoriano ante la carencia de la investigación científica en las universidades, la falta de docentes de alto nivel formados en investigación, instituciones educativas sin contar con los mínimos requisitos para su funcionamiento, etc.; desde el 2004 generó cambios radicales para su mejoramiento.

Uno de las acciones efectuadas fue la evaluación a los docentes, quienes no contaban con una formación adecuada, buscando entre otros objetivos el que estos profesionales entiendan los alcances de los retos que afrontan, los cuales exigen del maestro un despertar en su formación profesional un cambio de paradigma del conductista al ecológico contextual:

Cuadro 1: Paradigmas de Educación

CONDUCTISTA	ECOLÓGICO CONTEXTUAL
Del conocimiento	Al pensamiento
De la memoria	Al razonamiento
De la sumisión al principio de autoridad	Al ejercicio de la autonomía es decir, de la libertad (lo cual presupone o implica responsabilidad)
De entrenar a los alumnos para "almacenar y procesar datos" [cosa que las máquinas hacen mucho más rápido y mejor]	A entrenar para "pensar" qué hacer con ellos

Fuente: Extraído de (CORTESE, 2009).

Las Fuerzas Armadas no estuvieron excluidas en este cambio, siendo la educación una de sus fortalezas y una enseñanza de calidad merece de docentes de calidad, quienes al enfrentarse a tareas que cambian constantemente, deben buscar

permanentemente modos de mejorar su práctica (WILSON J.D, 1992), más aún cuando la Constitución Ecuatoriana les exige adaptarse a los retos de aplicación de interculturalidad, equidad de género, demandando la formación permanente de los docentes militares, la cual es indispensable para ayudarles a mejorar su enseñanza, el aprendizaje de sus alumnos y la imagen institucional.

Esta investigación estará enfocada en estos actores y en especial a los oficiales docentes de la carrera de Ciencias Militares de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE quienes son oficiales graduados en esta especialidad. La carrera se creó mediante resolución N° 94024 del H Consejo Politécnico en sesión del 17 de agosto de 1994 ante la preocupación institucional de desarrollar la educación superior de los oficiales de la Fuerza Terrestre, a través de la Universidad De Las Fuerzas Armadas - ESPE. Posteriormente y luego de una evaluación se rediseñó esta profesión por la de Licenciado en Ciencias Militares, título que se otorga hasta la actualidad (ESMIL, UFA-ESPE-Ciencias Militares, 2013).

Los cadetes alumnos de esta carrera luego de su graduación cumplirán funciones de docentes o instructores, ya que de acuerdo a su Plan General de Enseñanza indica que durante su formación desarrollarán entre otras competencias específicas la siguiente: “Educa al personal militar empleando estrategias metodológicas para formar, perfeccionar, especializar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora”. (ESMIL, Plan General de Enseñanza, 2011). Pero al revisar los créditos sobre educación que recibieron durante su formación estos solo representaban el 9% del total de la malla curricular (UFA-ESPE , 2010-2015) y lo recibían a intervalos muy largos, ya que su especialidad era de Ciencias Militares, así lo demuestra el siguiente detalle:

Pedagogía	4 créditos	(reciben el 1er año de la carrera)
Didáctica	6 créditos	(reciben el 3er año de la carrera)
Práctica docente	11 créditos	(La realizan el 4to año de la carrera)

Total **21 créditos de un total de 242 créditos de la carrera**

Los docentes militares del periodo académico 2011-2012 eran oficiales que luego de su graduación, después de 6 años como promedio (SIPER, 2012) fueron asignados a esta función, teniendo como única fuente de conocimiento las materias recibidas hace 6 años atrás, que como indica el número de créditos, se podría tomar como base para un ejercicio docente, y no como una formación que les sirva para toda su vida y que no amerite actualización.

De los 52 docentes militares de ese periodo que contaba la Licenciatura en Ciencias Militares, luego de su graduación, solo 6 habían sacado un título universitario en el área de educación, 15 habían realizado cursos relacionados al ámbito académico y 31 no habían recibido ninguna formación en educación, como lo demuestra el cuadro siguiente:

Tabla 1: Formación docente militar

FORMACIÓN DOCENTE				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DOCTORADO	1	1,9	1,9	100,0
DIPL/ESP. /MAES	4	7,7	7,7	98,1
LICENCIATURA	1	1,9	1,9	90,4
CURSOS	15	28,8	28,8	88,5
NINGUNA	31	59,6	59,6	59,6
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Hoja de vida 2012

Estos profesionales, como miembros de Fuerzas Armadas según su Ley de Personal (REGISTRO OFICIAL, 1991) estuvieron obligados a trasladarse de una

Unidad a otra desempeñando funciones ajenas a la docencia (rancheros, financieros, comandantes de Unidad, etc.), sin considerar que el ejercicio de profesor amerita de constancia y permanencia en estas actividades para reforzar su profesión, actualizarla, evaluarla y mejorarla.

La docencia universitaria es una actividad que quien la ejerce debe poseer, de acuerdo al Modelo Educativo de Fuerzas Armadas (DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR, 2012), competencias pedagógicas, institucionales, técnicas y personales; y para lograrlo es necesario entre otros aspectos tener una capacitación permanente en el ámbito de su especialidad, con cursos relacionados a la docencia en los niveles de educación continua, pregrado y posgrado; que como vemos la mayor parte de docentes militares no cuentan con ello. Es más, para formar a profesionales en la docencia, algunas entidades de Educación Superior presentan programas de Maestría con un diseño curricular amplio de una duración de dos años, como son la Universidad Técnica de Machala y la Universidad De Las Fuerzas Armadas - ESPE (UT MACHALA www.utmachala.edu.ec, 2013) (UFA-ESPE, 2013), entre otras.

Los docentes militares cuentan con el Centro de Tecnología Educativa (CTE) que desarrolla cursos para quienes van a desempeñar estas funciones (Curso para aplicación del Modelo Educativo para FF.AA.) con una duración de 15 días, pero los docentes de esta carrera del periodo 2011-2012 de acuerdo a sus hojas de vida no lo recibieron muchos de ellos, lo que denotaba la falta de control en este aspecto.

Cuando una persona no es capacitada lo suficientemente para ejercer la docencia todos los involucrados (alumnos, docentes, directivos, institución, etc.) en el proceso de enseñanza aprendizaje se ven afectados. La formación y actualización de los

docentes tiene una relación directa con la calidad de la educación lo que influye en la enseñanza y como consecuencia en el aprendizaje de los alumnos.

Formar a jóvenes para integrar las filas de las Fuerzas Armadas, quienes a su vez serán aquellos que educarán a los que aspiren a esta carrera, es una gran responsabilidad que debe estar a cargo de gente capacitada en todo nivel, no solo en el conocimiento de las asignaturas a dictar sino en las áreas didácticas, pedagógicas que apoyarán a que estos conocimientos se asimilen con criticidad y reflexión.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo inciden las competencias del docente militar en la formación profesional de los estudiantes de IV año de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares?

Este problema se sistematizó de la siguiente manera:

- ¿Contó el docente militar de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE del periodo 2011-2012, con las competencias que le exige su Institución?
- ¿En qué ámbitos de la formación profesional del estudiante de IV Año de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE periodo 2011-2012, influyó las competencias del docente militar?
- ¿Qué propuesta alternativa ayudaría a mejorar los resultados encontrados?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la incidencia que tienen las competencias del docente militar en la formación profesional de los estudiantes de IV Año de la Licenciatura en Ciencias Militares periodo 2011-2012.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las competencias exigidas para el docente militar.
- Determinar si el docente militar contó con las competencias exigidas.
- Describir los ámbitos de una formación profesional
- Identificar en qué ámbitos de la formación profesional del cadete, de IV de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Politécnica del Ejército periodo 2011-2012, incidieron las competencias del docente militar.
- Presentar una propuesta alternativa que ayudaría a mejorar los resultados encontrados

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El Ecuador estuvo viviendo una revolución educativa, la cual reflejó lagunas trascendentales en este campo, como el que existiera falta de formación pedagógica y carencia de recursos didácticos de maestros y profesores.

Dentro de esta revolución las Fuerzas Armadas no pudieron ser ajenas, quienes para cumplir a cabalidad con su misión, debieron mantener a su personal bien formado, con una educación de calidad implantada dentro de cada una de sus escuelas de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación.

Una educación de calidad tiene como referente principal, al docente, quien debe identificarse como un profesional con una formación basada en competencias técnicas, pedagógicas, institucionales y personales que busque constantemente nuevos conocimientos y que cumpla ciertas características que lo certifiquen como tal.

Por lo tanto esta investigación es importante:

- Porque la educación como uno de los ejes del desarrollo de un país, amerita ser evaluada y mejorada, más aún cuando uno de los actores principales en este caso el docente militar es quien formará a jóvenes que defenderán la Soberanía de un país.
- Porque es menester verificar si estos profesionales están listos para dar respuesta a los eventos complejos que la globalización les presenta y a los cuales deberán ajustarse, como son: desarrollar su modo de actuación, en especial sus habilidades sociales: empatía, valores actitudes, como actuar con sus alumnos, etc.; ser esos intelectuales privilegiados de este nuevo siglo que se muevan en el amor y la pasión por el saber y por ayudar a que aprendan sus alumnos. El saber mucho y no importarle que aprendan, o interesarse porque aprendan y no saber cómo hacerlo, constituye una falta de profesionalismo del docente. El docente no tuvo estas competencias como algo innato sino que debe buscarlas y conquistarlas, apropiarse de ellas para luego cultivarlas, mejorándolas continuamente, es decir ser una actividad que deba realizarla todo el tiempo mientras ejerza su profesión.

Esta investigación servirá:

- Para que las Fuerzas Armadas fortalezcan ese compromiso muy importante que tienen ante la sociedad, que es el formar a personas con valores y principios, quienes serán aquellos que defenderán la Patria, por tanto su educación deberá estar en manos de profesionales que tengan esa pasión por el saber.
- Para que la Institución militar conozca la realidad de sus docentes en la Escuela Superior Militar y busque nuevas alternativas que fortalezcan a que esta institución continúe brindando confianza y seguridad a la sociedad al ser

identificada como un organismo constituido por profesionales formados con una educación de calidad y una capacidad operativa efectiva en los diferentes ámbitos de responsabilidad, beneficiándose no solo los entes que intervienen en el proceso educativo, como son los alumnos y docentes, sino también el Estado en general, como beneficiario de la seguridad externa que brinda las Fuerzas Armadas, y la Institución Militar en particular, como organismo desarrollado y fortalecido en su accionar operativo.

1.4.1. Conveniencia.

Esta investigación es conveniente, ya que se podrá verificar si los docentes militares cuentan o no con las competencias exigidas por su Institución y los efectos que éstas tienen en la formación de sus alumnos, aportando a la vez con un diseño de un Proyecto Alternativo que ayude a mejorar los resultados encontrados.

1.4.2. Relevancia Metodológica

Esta investigación ayudará analizar las competencias del docente militar y los ámbitos de una formación de calidad, generando métodos e instrumentos que lograron correlacionar estas dos variables y verificar la incidencia que tiene la primera hacia la segunda.

1.4.3. Relevancia Institucional

Este estudio entregará a la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE una información que ayudará a analizar cuán importante es que un docente militar cuente con las competencias exigidas a fin de que la formación profesional de sus estudiantes sea de excelencia y esta institución continúe siendo evaluada como una Universidad Tipo "A" brindando una educación de calidad a los futuros oficiales cubriendo las diferentes necesidades de Fuerzas Armadas.

1.4.4. Relevancia Social

La información recopilada en esta investigación ayudará a la Institución militar para que la confianza y seguridad que le tiene la sociedad se mantenga, y sea identificada como un organismo constituido por profesionales formados con una educación de calidad y una capacidad operativa efectiva en los diferentes ámbitos de responsabilidad.

1.4.5. Beneficiarios

DIRECTOS: La Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, el personal militar y civil de las Fuerzas Armadas que intervinieron en el proceso educativo, como son los estudiantes y docentes.

INDIRECTOS: El Estado en general, como beneficiario de la seguridad externa que brinda las Fuerzas Armadas, y la Institución Militar en particular, como organismo desarrollado y fortalecido en su accionar operativo.

1.4.6. Alcance

Esta tesina identificará las competencias con las que cuentan los docentes militares del periodo lectivo agosto 2011- octubre 2012, en la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares, y cómo estas influyen en la formación de sus alumnos.

Investigará los ámbitos que intervienen en una formación de calidad y como se relacionan éstos con las competencias de los docentes.

Diseñará una propuesta para mejorar los resultados encontrados.

1.4.7. Limitaciones

La investigación podrá verse limitada en la recopilación de cierta información que se demandará de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, debido a la

calificación (secreta, reservada) de la documentación que maneja el reparto en donde se operacionaliza la carrera de Ciencias Militares (ESMIL) por sus características particulares como reparto militar.

1.4.8. Lugar o Espacio

Esta investigación se desarrollará con los datos del año lectivo agosto 2011-octubre 2012 en la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares recopilados de la Universidad De Las Fuerzas Armadas - ESPE y Escuela Superior Militar, ubicadas en la ciudad de Sangolquí y Quito respectivamente, de la provincia de Pichincha, República del Ecuador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1. Fundamentación desde la Filosofía

La fundamentación filosófica es concebida como teoría sobre el ser en general, o sobre el conocimiento y su proceso, o sobre el pensamiento y sus formas, o sobre la sociedad y el hombre, o sobre la conducta moral del individuo, o sobre la belleza y sus modos de existencia, etc.

“El pensamiento filosófico sustenta la práctica educativa, de esta forma, pasa a ser parte de la misma, permitiendo orientar la enseñanza con el fin de forjar un individuo y una sociedad digna y coherente con la realidad actual de un mundo globalizado”. (CARLA, 2012)

Por lo tanto este estudio se orientará a la formación de docentes militares con dominio de la pedagogía y la didáctica, quienes serán aquellos que forjarán a nuevos oficiales capaces de aprender a aprender, de ser autónomos en la resolución de los problemas y ver la realidad de una manera crítica que le permita analizar en detalle todos los escenarios posibles. Un docente competente que busque un continuo mejoramiento en su práctica profesional, demostrando valores éticos y morales que constituyan el ejemplo para sus alumnos.

La profesión docente en el ámbito militar debe reflejar respeto y el uso adecuado de su jerarquía ante sus subordinados, demostrando disciplina y responsabilidad en las diferentes actividades que realiza, ya que su función no solo amerita de conocimientos, sino de una decidida vocación por este servicio, lo que hace la diferencia y resalta la responsabilidad ante la sociedad de tener a su cargo la

formación de personas que en un futuro cercano liderarán Unidades y serán quienes tomarán decisiones que afectará a la Institución Armada.

La fundamentación filosófica de la docencia militar se orienta por los siguientes criterios: el docente debe encontrar la satisfacción y el agrado por enseñar; equilibrio emocional, mantener la armonía, buscar consensos, evitar las antinomias y tratar de superar dualismos y conflictos; búsqueda de conocimientos e inquietud por lograr cada vez una mejor formación; adoptar y mantener una actitud creativa.

2.1.2. Fundamentación Desde la Sociología

Los fundamentos sociológicos de la actividad educativa se encuentran referidos en el Modelo Crítico o Teoría Crítica de la Sociedad para lograr una pedagogía humanística y comprometida con el desarrollo de la institución, preparando al docente para el cambio, entregando los progresos de la ciencia y tecnología, enmarcando a lo educativo como un fenómeno humano y social, en tanto actividad direccionada a fundamentar y potenciar la esencia del hombre y la correspondencia con su existencia.

El docente militar debe ser un crítico de su enseñanza desarrollando y proporcionando cada vez mejores alternativas a sus estudiantes para que lleguen a un aprender a aprender, cruzando esas barreras que le han mantenido enseñando información que se caduca muy pronto, para ahora enfrentarse a un reto que es el llegar a observar sus acciones pedagógicas para buscar progresivamente las mejoras para ellas.

2.1.3. Fundamentación Desde la Psicología:

El fundamento psicológico del presente trabajo de investigación se basará en la “Teoría del Aprendizaje Significativo” tomando en cuenta principalmente lo que el

alumno conoce del tema a aprender, así como la planificación del proceso didáctico a ejecutar. La propuesta se fundamenta también en la Teoría de Aprendizaje Social Albert Bandura en el que “los valores se aprenden con el ejemplo o mediante la observación del comportamiento de otras personas”. Es por ello que se debe hablar del docente como esa persona que “despertará capacidades con el ejemplo; enseñará a hacer, haciendo; a pensar, pensando; a discurrir, discurriendo; y a amar, amando” (INGENIEROS, 1925).

Por lo tanto el docente deberá despertar, ejercitar y consolidar la conciencia crítica, el diálogo inteligente y la participación proactiva que le permitan lograr en sus alumnos el aprendizaje significativo.

Ante esto es imperante que el docente militar reconozca y lleve a la práctica la exigencia de que la enseñanza debe atender, más que a la descripción y la transmisión acrítica de información, a la demostración teórica y práctica de los contenidos; que el aprendizaje auténtico incluye ante todo aprender a demostrar; la necesidad de fomentar un sistema de actividades docentes que viabilicen e implementen la formación de la capacidad de demostración; la importancia de la creación de un clima propicio de libertad y respeto que facilite y estimule esta labor; así como que la evaluación debe tomar en consideración la realización de la capacidad de demostración por el estudiante como un elemento central.

2.1.4. Fundamentación Desde la Pedagogía:

El conocimiento es cultural, en tanto se construye en colectivo, en comunidad. El fundamente pedagógico se basa en el enfoque histórico cultural de Vigotzky que asegura que el conocimiento se construye primero en las relaciones interpersonales y

luego en el plano intrapersonal. No es producto de la reflexión y acción en solitario, personal.

Este planteamiento se corresponde con la ley general genética del desarrollo cultural según Vygotsky, (1978) que se expresa de esta manera: Cualquier función, presente en el desarrollo cultural del niño aparece dos veces. En primer lugar aparece en el plano social, para hacerlo luego en el plano psicológico. En principio aparece entre las personas... como una categoría inter- psicológica, para luego aparecer en el niño como una categoría intra-psicológica.

El docente militar debe tomar muy en cuenta dentro de su pedagogía la historia personal de sus alumnos, su clase social y consecuentemente sus oportunidades sociales, su época histórica, las herramientas que tenga a su disposición; los cuales son puntos que no solo apoyan el aprendizaje sino que son parte integral de él.

2.1.5. Competencias

Tratándose de las competencias se encuentra un sinnúmero de conceptos debido a la diversidad de contextos en donde se pueden desarrollar estas funciones (diferentes niveles del sistema educativo, formación en empresas, etc.) y por la diversidad del tipo de profesionales a los que se puede hacer referencia (maestros de nivel inicial, básico, bachillerato, superior, formadores de formación continua, dedicación exclusiva, parcial o esporádica a la formación, etc.). Así, considerando cada contexto específico de actuación y las especificidades de cada actor (profesional), se puede saturar, añadir y/o eliminar algunas competencias de cada uno de los perfiles. A continuación se detalla un listado de conceptos de competencias en el contexto de la educación definido por algunas instituciones:

Cuadro 2: Definiciones de competencias

INSTITUCIÓN Y/O EXPERTO	DEFINICIONES
COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA (EURYDICE, 2003)	Competencias clave: ... se refieren del aprendizaje (lectura, escritura, expresión oral, cálculo y resolución de problemas) y a los contenidos básicos de aprendizaje (conocimientos, destrezas, valores y actitudes) requeridos por los seres humanos para poder sobrevivir, desarrollar todas sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones debidamente informadas y continuar aprendiendo.
PROYECTO TUNING (Ver proyecto Tuning)	... trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en la educación superior. Las competencias y las destrezas se entienden como conocer y comprender (conocimiento saber cómo actuar teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender), (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones) saber cómo ser (los valores como parte integrante de la forma de percibir a otros y vivir en un contexto social). Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos” (págs. 79-80)
MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (ABENDAÑO, 2006)	Plan Decenal 2006-2015 Competencias para comprender su entorno: Natural, social y cultural, que considere el ambiente global y sus tendencias Competencias para reeducarse rápidamente: Para poder adaptarse a los incesantes cambios científicos y tecnológicos Competencias para comunicarse efectivamente: Para trabajar en equipo y colaborar con personas de la propia y otras culturas Competencias para cultivar valores: Para que tenga una reconocida ética en el trabajo y logre confianza en su desempeño Competencias para lidiar con la incertidumbre: Con el propósito de responder adecuadamente a los escenarios emergentes
MODELO EDUCATIVO DE FF.AA. (DIEDMIL, Comando Conjunto de las FF.AA, 2012)	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 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.

Con estos conceptos se podría decir que las competencias son los conocimientos, habilidades y destrezas que se demuestran en el desarrollo de una actividad específica en un determinado contexto.

2.1.5.1. Competencias del Docente Universitario

Las competencias del docente universitario ha constituido motivo de análisis y estudios de varios autores, quienes generan su propia lista, la mayoría de ellos pensando en la construcción de Europa, la que resumida se describe en las siguientes:

- “Comunicar: comprender y hablar varias lenguas.
- Controlar las divergencias, los conflictos
- Emprender; demostrar solidaridad.
- Ejercer el espíritu crítico sobre temas de evolución de la sociedad.
- Adaptarse: saber utilizar las nuevas tecnologías de la información
- Pensar: relacionar los acontecimientos pasados con los presentes.
- Saber afrontar la incertidumbre y la complejidad.
- Saber cooperar y trabajar en equipo.
- Adaptarse: manifestar flexibilidad frente a la rapidez de los cambios.
- Comunicar, saber escuchar y tener en cuenta el punto de vista del otro”

(HUTMACHER, 1996)

Considero que todas ellas hablan más de las habilidades personales con las que debe contar el docente, pero es necesario detallarlas de mejor manera a fin de que traten de englobar e incluir aquellas en las que se describan las capacidades investigativas, responsabilidades institucionales, sociales, etc.

Zabalza describía el concepto de competencia que tenía El Instituto Nacional de Empleo de Madrid como un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo (ZABALZA, Competencias docentes del profesorado universitario, 2007). De igual forma que la anterior detalla 10 competencias que considera son las que debe tener un docente universitario, recalcando que pueden existir algunas sin nombrarse, pero que las descritas son las esenciales:

- Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares
- Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas
- Manejo de las nuevas tecnologías
- Diseñar la metodología y organizar las actividades
- Comunicarse-relacionarse con los alumnos
- Tutorizar
- Evaluar
- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
- Identificarse con la Institución y trabajar en equipo (ZABALZA, Competencias docentes del profesorado universitario, 2007).

Considero que al existir un sinnúmero de competencias es menester agruparlas por dimensiones o estratos a fin de no dejar fuera aquellas que podrían considerarse importantes, como ejemplo de esta clasificación tenemos las competencias que describen tanto la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE para

sus docentes como el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas para los docentes militares.

2.1.5.2. Competencias del Docente de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE.

Dentro de su página web la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE publica como parte del perfil de sus docentes las siguientes competencias:

COMPETENCIAS GENÉRICAS: presentan una proyección generalizadora para el desempeño profesional del docente en la institución estas son: personales, pedagógicas e institucionales.

Competencias personales son capacidades comunicativas y de relaciones humanas efectivas que permitan interacción de los involucrados en el proceso educativo.

Competencias pedagógicas son capacidades inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje que motivan al estudiante a adquirir autonomía en la formación de sus competencias profesionales.

Competencias investigativas son capacidades específicas para la aplicación de herramientas de investigación formativa y científica en el aula y en proyectos institucionales.

Competencias institucionales son capacidades como el trabajo en equipo, liderazgo, autogestión, compromiso con la filosofía institucional.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: tienen una orientación directa hacia el desempeño profesional, tienen un carácter integrador en el quehacer concreto de cada carrera.

Competencias técnicas son capacidades relacionadas al área del conocimiento en la que se desempeña, en las que aplica efectivamente las tics en su accionar. (ESPE, Recuperado, 2013)

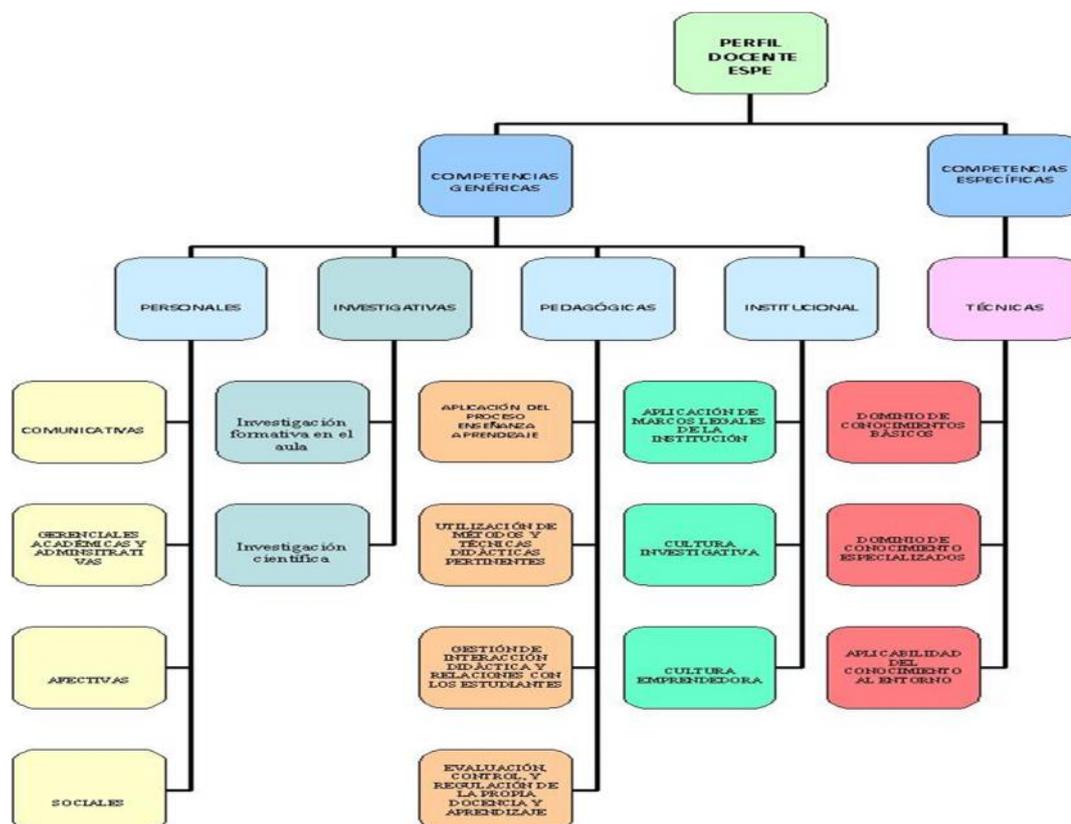


Gráfico 1: Perfil del docente de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE

Fuente: <http://exterior.espe.edu.ec/es/perfil-docente/>

2.1.5.3. Competencias del Docente en la carrera de Ciencias Militares

La docencia en la carrera de Ciencias Militares de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE está regida por el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas Basado en el Enfoque de Competencias legalizado el 1 de marzo de 2010 por el señor Jefe del Comando Conjunto de las FF.AA.. Este documento fue rediseñado a fines del 2011 y está vigente desde el mes de mayo de 2012. Si bien todos los Institutos están capacitándose para aplicar las reformas del nuevo modelo,

es necesario hacer el análisis en el marco de este nuevo documento para poder tener una visión prospectiva de hacia dónde debe ir la docencia militar y si los cambios a generarse son significativos y de impacto o simplemente son ajustes que se realizaron durante el proceso de actualización al nuevo modelo, sin relevancia alguna.

El Capítulo II del Modelo Educativo que corresponde a la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente, describe las competencias de este actor:

a. Competencias Pedagógicas.

Son facilitadores de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Se pretende que docentes y estudiantes en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad.

b. Competencias Institucionales.

Los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro, demostrando un compromiso absoluto con la Institución: lo que se dispone en la Planificación Estratégica con lo que se desarrolla a nivel institución, aulas, laboratorios, talleres, bibliotecas, etc. y los espacios externos a la Institución.

c. Competencias Técnicas

Tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios científicos y tecnológicos que se suceden a gran velocidad en el área de conocimiento al que pertenece, y que inciden en la calidad de formación y de esta manera lograr un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

d. Competencias Personales

Están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con los grupos de estudiantes; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación con la - comunidad educativa, para ello deberá poseer valores, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión, y de liderazgo, relacionados con desempeños superiores deseados.” (DIEDMIL, Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, 2012, pág. 99)

2.1.6. La Formación Profesional Universitaria

La globalización ha dado un vuelco a la sociedad en general y la educación como parte de ella recibe una influencia tal que ha llevado a las Universidades a enfrentar cambios acelerados que generan turbulencia en ellas, quienes deberán dejar su función de transmisores del conocimiento a empezar a responder las demandas que la globalización le exige.

La formación se constituirá en el punto clave a fortalecer, pero como se pregunta Sobrino “qué tipo de formación?”, si la sociedad amerita una formación especializada y de calidad. El autor considera que la sociedad requiere personas con mentes abiertas y rigurosamente críticas, con el dominio de teorías integradoras y la comprensión de los movimientos de transformación del mundo. Mentes abiertas significa estar basado en la diferencia y complementariedad, y no en la oposición, ser capaz de armonizar las realidades que aparecen como las opuestas. (SOBRINHO. J., 2001)

Pero como se hace para formar mentes abiertas y críticas cuando existen masas heterogéneas, cuando la nueva constitución exige inclusión social, pluriculturalidad. La formación de sus docentes debe estar encaminada a desarrollar competencias

pedagógicas que atiendan a los diferentes niveles de necesidades que se presenten con sus alumnos.

El informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), generado por el equipo de Jacques Delors (1996), plantea el reto que enfrenta la Universidad para brindar una formación de calidad que potencie la comprensión, despierte la curiosidad intelectual, estimule el sentido crítico y adquiera, al mismo tiempo, autonomía de juicio. La declaración acerca de la educación superior en el siglo XXI, elaborada por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (UNESCO, 1998, París), refuerza dicha posición diciendo:

Las instituciones de educación superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones, aplicarlas y asumir responsabilidades sociales. (UNESCO, 1998)

De igual forma el Art. 350 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

La LOES habla de que “el estudiante deberá tener una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia” (Ley Orgánica de Educación Superior Art. 4)y recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz. (Ley Orgánica de Educación Superior Art. 6)

Dentro de esta Ley, contempla además las funciones del Sistema de Educación Superior, siendo una de ellas la de formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística.(LOES, 2010)

Sin embargo, como suele suceder, entre “el dicho y el hecho hay mucho trecho”, para concretar las orientaciones políticas y curriculares en las vivencias del proceso de enseñanza y aprendizaje, en el aula, el docente debe poseer, entre otras cosas, conciencia clara de su nuevo papel y disponer de las herramientas metodológicas que le permitan ponerla a funcionar.

2.1.6.1. Teorías de Formación Profesional

2.1.6.1.1. English y Hill

Estos autores del libro *Calidad Total en la Educación* dan una mirada a los conceptos de Calidad Total de Deming enfocándolos desde un punto de vista pedagógico combinándolos con ideas de grandes educadores como Dewey; todo esto para ilustrar un prototipo de Calidad Total en la Educación y por sobre todo el sitio de aprendizaje como ellos lo nombran, mostrando un camino para una formación profesional en donde los principales puntos a tomar en cuenta son:

Sitio del Aprendizaje

El cual representa el lugar en donde se lleva a cabo la enseñanza/aprendizaje, no lo consideran como escuela, universidad sino como Sitio de Aprendizaje. En él todos son aprendices, nadie es superior y ningún maestro domina, envuelta en grandes espacios abiertos que puedan armarse y desarmarse con facilidad, en donde se retenga la alegría de aprender. Lugar en donde se trabaja de mejor manera con el

fenómeno multicultural, ya que se celebra la diversidad; pero aplicando un trabajo en comunidad, donde la cooperación reine.

Modelo del Aprendizaje

El Modelo de Aprendizaje que tiene como base a: la disposición, la competencia y la inquisición, de las cuales es necesario dominarlas.

La disposición como la motivación que le empuja al cadete a tomar interés en el aprendizaje. “El aprendiz que entiende cómo aprender, que sabe cómo organizarse y usar la información, tiene una ventaja de disposición interconstruida” (F. Hill J., Calidad Total en la Educación, 1995)

La competencia como aquella que se inicia sin darse cuenta de que requiere la habilidad, para luego estar al tanto de su incompetencia, posteriormente después de iniciar ciertos pasos y aprender un cuerpo de conocimientos tiene la conciencia de haber adquirido la competencia y este al fin puede tener conductas organizadas aún bajo condiciones adversas. Por último la inquisición, esa novedad, lo desconocido que rara vez es aburrido e influye en el dominio de la inquisición; El investigar constituye esa fuerza que impulsa al ser humano a ser curioso, la fascinación por las cosas nuevas y desconocidas.

Planeación del Programa

La planificación la describe como algo que debe ser flexible, expuesta a cambios, mejoramientos, actualizaciones; aquella en donde los valores sean vistos, en donde los docentes conozcan la utilidad de cada uno de los instrumentos que faciliten y organicen su planificación. Una planificación con visión de futuro tomando en cuenta no solo la sociedad actual sino preparando contenidos enfocados a un horizonte venidero que les moverá del estado actual al deseado a uno mejor.

Evaluación

La evaluación se la ve como aquella que enfatiza los procesos del aprendizaje y no solo el resultado, evitando que dentro de las aulas continúen prácticas evaluativas por costumbre y sin llevar a cabo una reflexión que les permita cuestionar lo que se está haciendo. Debe constituirse como algo estimulante que refleje no solamente si está ocurriendo el aprendizaje sino si todavía se aprende con alegría, considerando que el exceso de pruebas es destructivo.

El proceso del aprendizaje es la pieza central y no la consecuencia de la evaluación. “establece primero la alegría de aprender; sus actividades y procesos, en segundo; el contenido, en tercer lugar; la enseñanza, en el cuarto y la evaluación al final” (F. Hill J., Calidad Total en la Educación, 1995)

2.1.6.1.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT-CINTERFOR)

Esta organización a través de su Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional CINTERFOR presentó en su libro Calidad Pertinencia y Equidad, a la formación profesional como aquella en la que deben estar fusionadas estas tres dimensiones.

Calidad

Como ese concepto que fue transformándose en el tiempo, aplicándose primero como una “conformidad con las normas”, posterior y llevando la mirada hacia quien va dirigido este servicio se la definió como “satisfacción de las demandas y exigencias del cliente; luego fue reemplazado por el término de excelencia que se conceptualizaba como “lo mejor posible”. Aterrizando en el ámbito de la educación el libro lo enfoca en tres aspectos:

Calidad normativa o de conformidad.- que constituyen aspectos o requisitos que deben cumplirse para lograr un estándar de aceptación o conformidad.

Calidad entendida como respuesta a expectativas y motivaciones personales y sociales a través de la creación de actitudes y conocimientos.- que implica el entender al conocimiento recibido como aquel que debe ser transferido para generar un cambio positivo y utilizado en varios contextos y situaciones, ajustándose en cada uno de ellos, añadiendo a esto actitudes y valores como liderazgo, trabajo en equipo, etc.

Pertinencia

La pertinencia la describe como la necesidad de conocer los fines de la formación, quienes serán los beneficiarios de estos servicios y si los profesionales que entregamos van a suplir las necesidades existentes en la sociedad, es por ello que una búsqueda de pertinencia debe abarcar tanto las realidades y determinantes del contexto (económico, social, laboral, tecnológico, cultural), como las características, condicionantes y expectativas de los sujetos de atención.(OIT-CINTERFOR, 2013)

Equidad

La educación de calidad debe reflejar la equidad como la lucha social por la desigualdad, ese puente entre las necesidades y quienes las producen; entre el empleo y las personas; que apoyen no solo al desarrollo de la economía sino como oportunidades de crecimientos para todos y todas.

Todo ello para atender aquellos grupos desfavorecidos y su inserción social, laboral y económica, luchando con la discriminación, y buscando la igualdad de oportunidades así como la multiculturalidad.

2.1.6.2. Formación Profesional Militar

Se ha hablado de la formación profesional universitaria a la luz de varios autores y en particular al de English y Hill en su libro *Calidad Total en la Educación*, así como los referentes legislativos del Ecuador que regulan la calidad de la misma, ahora se hará referencia a la formación del oficial.

El Plan Estratégico de Fuerzas Armadas señala que:

“los oficiales de Fuerzas Armadas serán formados en las áreas de seguridad y defensa territorial y deberán además cumplir con las demandas del escenario de seguridad internacional, en cuanto a la participación de misiones de paz y ayuda humanitaria”. (COMACO, 2013)

2.1.6.3. Formación en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” en el Ecuador.

La Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” en el Ecuador habla de brindar una formación integral a los futuros Oficiales con una educación acorde a las exigencias institucionales, sociales y por ende al mundo globalizado; pretendiendo por cualquier medio alcanzar una educación integral en cada uno de los Cadetes que se encuentran en este Instituto de formación, utilizando métodos y técnicas ilustrativas que permitan evidenciar en los Cadetes el desarrollo de las competencias que serán de utilidad en el ejercicio profesional como son: comandar, apoyo a las operaciones militares, administrar, educar/instruir, asesorar y promover al desarrollo nacional; para lo cual dispone de un cuerpo Docente capacitado, con un perfil que reúne los requerimientos institucionales, con una infraestructura acorde a las necesidades académicas tales como: laboratorios de informática, laboratorios de inglés, biblioteca y aulas con proyectores de imágenes incorporados como recurso didáctico, que promuevan un aprendizaje significativo, permitiendo de esta manera

generar las competencias necesarias en el proceso de formación de cada uno de los Cadetes.

Como se puede apreciar el futuro oficial debe ser formado para el desarrollo de: liderazgo, iniciativa, pensamiento crítico, con valores morales y alto rendimiento físico, sin poner mucho énfasis en la educación, a pesar de que todos ellos van a ser instructores todo el tiempo, van a formar permanentemente a sus subordinados algunos cumpliendo por cierto tiempo la función de docentes otros dando instrucción en el terreno.

Se considera que gran parte de su formación debe basarse en aprender a formar e instruir a los demás, conocer mucho de psicología, no solo en el ámbito educativo sino entender los diversos comportamientos del ser humano y cómo poder enfrentar situaciones adversas logrando un dominio de su carácter reflejando inteligencia emocional.

2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

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

Art. 158.-... Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y los derechos

humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

2.2.2. Plan Decenal de Educación (2006-2015)

Política N° 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Cuyo objetivo es: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

2.2.3. Ley Orgánica de Educación Superior:

La Ley Orgánica de Educación Superior vigente, en lo concerniente a calidad y docencia establece:

Art. 2.- Objeto.- Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- y su literal b).

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- y su literal c)

Art. 12.- Principios del Sistema.- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad....

Art. 93.- Principio de calidad.- el principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

a) Nivel técnico o tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer. Corresponden a éste los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior, que otorguen los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores. Las instituciones de educación superior no podrán ofertar títulos intermedios que sean de carácter acumulativo.

b) Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes. Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas.

Al menos un 70% de los títulos otorgados por las escuelas politécnicas deberán corresponder a títulos profesionales en ciencias básicas y aplicadas.

c) Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente.

Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en esta Ley.

Las universidades y escuelas politécnicas podrán otorgar títulos de nivel técnico o tecnológico superior cuando realicen alianzas con los institutos de educación superior o creen para el efecto el respectivo instituto de educación superior, inclusive en el caso establecido en la Disposición Transitoria Vigésima Segunda de la presente Ley.

Art. 120.- Maestría.- Es el grado académico que busca ampliar, desarrollar y profundizar en una disciplina o área específica del conocimiento. Dota a la persona de las herramientas que la habilitan para profundizar teórica e instrumentalmente en un campo del saber.

Art. 122.- Otorgamiento de Títulos.- Las instituciones del Sistema de Educación Superior conferirán los títulos y grados que les corresponden según lo establecido en los artículos precedentes. Los títulos o grados académicos serán emitidos en el idioma oficial del país. Deberán establecer la modalidad de los estudios realizados.

No se reconocerá los títulos de doctor como terminales de pregrado o habilitantes profesionales, o grados académicos de maestría o doctorado en el nivel de grado.

2.2.4. Reglamento a la LOES

Art. 28.- Formación y capacitación de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Para garantizar el derecho de los profesores e investigadores de acceder a la formación y capacitación, las instituciones de educación superior establecerán en sus presupuestos anuales al menos el uno por ciento (1%), para el cumplimiento de este fin.

2.2.5. Reglamento de Régimen Académico

Art- 89. El docente del Sistema Nacional de Educación Superior del país, a más de tener una sólida formación en las áreas de los componentes educativos y de investigación que serán de su responsabilidad, garantizará sólidos y consistentes valores éticos reconocidos por la sociedad, así como un gran espíritu de investigación.

Art. 90. Para ser docente del nivel técnico superior y de tercer nivel o de pregrado, el candidato debe poseer título profesional o grado académico superior al nivel en que ejercerá la docencia; para el cuarto nivel o de postgrado, el docente debe poseer al menos título o grado del otorgado por el programa. En ambos casos, se exceptúa solo si el docente acredita aportes académicos o científicos relevantes o cuenta con una experiencia profesional probada. Pero en este caso no podrá exceder del 10% del número total del personal docente de la institución.

Art. 92. Las instituciones de educación superior planificarán y ejecutarán programas de actualización para docentes, tanto de conocimiento en la respectiva área profesional, como en el área pedagógica; dentro de ellos se consignarán los parámetros para evaluar la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos. Los

docentes no sólo responderán a la actualización recibida de la institución, sino también a su esfuerzo por una sistemática y consistente auto capacitación.

2.3. HIPÓTESIS(PREGUNTAS A CONTESTARSE)

2.3.1. Hipótesis de Trabajo:

Ha: Las competencias del docente militar, inciden en la formación profesional de los estudiantes de IV Año de la carrera en Licenciatura en Ciencias Militares periodo académico 2011-2012.

2.3.2. Hipótesis Nula

Ho: Las competencias del docente militar NO inciden en la formación profesional de los estudiantes de IV Año de la carrera en Licenciatura en Ciencias Militares periodo académico 2011-2012.

2.4. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1. Variable 1:

- Competencias docentes.

2.4.2. Variable 2:

- Formación profesional.

2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Estas variables son conceptualizadas como se detalla a continuación y serán relacionadas entre sí para verificar la hipótesis presentada como título de esta investigación:

2.5.1. Competencias docentes

En esta investigación la variable competencias docentes fueron conceptualizadas como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes cognitivas, didácticas y pedagógicas que el profesor conoce y mediante estrategias

metodológicas transporta a la situación de enseñanza aprendizaje en la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares.

En esta investigación se utilizaron los cuatro grupos de competencias del docente militar que describe el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas buscando reconocer si dichos profesionales las poseen:

Competencias Pedagógicas

Competencias Institucionales

Competencias Técnicas

Competencias Personales

2.5.2. Formación Profesional

La variable Formación Profesional fue interpretada como un sistema articulado en donde intervienen distintos actores que desarrollan permanentemente procesos para formar personas calificadas que respondan a las necesidades de la sociedad con ética y profesionalismo.

Esta variable conceptualizada como sistema, se la separó en sus componentes sugeridos por English y Hill en su libro Calidad Total en la Educación que son:

- Sitio del Aprendizaje
- Modelo del Aprendizaje
- Planificación
- Evaluación

2.6. MARCO CONCEPTUAL

Actividades De Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación

Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los alumnos con la orientación del Instructor a lo largo del proceso formativo. "Son objeto directo de

aprendizaje, esto indica que existe una relación directa entre lo que se debe hacer en el Centro formativo y lo que más tarde se hará en el mundo laboral." (SENA, 2005)

Ambiente De Aprendizaje

Entorno delimitado en el cual ocurren ciertas relaciones de trabajo formativo. "El ambiente de aprendizaje debe permitir que la vida, la naturaleza y el trabajo ingresen al entorno, como materias de estudio, reflexión e intervención" (LONDOÑO, 2002).

La flexibilidad de los ambientes organizados en entornos delimitados y el papel dinámico del Instructor como diseñador y administrador del ambiente, son elementos claves para la efectividad en el logro de las competencias deseadas en los alumnos y el perfeccionamiento del aprendizaje.

Competencias

Las competencias sin ser vistas con este nombre tuvieron su origen en tres dimensiones (Gonzalo Morales Gómez): científico, social y político.

Su origen Científico se desarrolla mediante un proceso que tuvo lugar con la aparición de teorías psicológicas de la educación iniciando con la de Piaget y otros que siguieron esta línea la cual explica los estados de la inteligencia de los niños. Posterior a ella viene la Psicología Constructivista (Ausubel, Bruner ...) que se reconoce la participación activa del estudiante en su proceso de educación como constructor de conocimientos y productor de sentidos pasando a una etapa superior que es el aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje significativo. Luego viene la Psicología Cognitiva (Gardner, Bono...) que analiza la inteligencia humana como un proceso dinámico en el cual su aprendizaje es diferente al del animal por cuanto su mente es potencialmente superior porque posee los atributos de discernir y crear.

Por último tenemos la Psicología Cultural (Vigotsky, Bruner...) que asociada a la Sociolingüística (Habermas) muestra que lo que las personas pueden hacer con la ayuda de otros, puede ser en cierto sentido más importante, en su desarrollo mental, que lo que puede hacer por sí solo.

“La concepción actual de las competencias cognitivas que hay que desarrollar en los educandos se basa en los planteamientos teóricos y las estrategias prácticas de la Psicología Cognitiva y la Psicología Cultural.”(MORALES, 2004)

Su origen **Social** viene con la preocupación de los Centros de Educación Superior por responder mejor, desde este contexto, las demandas del sector laboral y de sus directivos, dando lugar a que la Universidad analice su función en la sociedad actual que es el de asegurar que los profesionales cumplan con requerimientos para su desempeño profesional en condiciones y niveles adecuados que exige ahora la sociedad del conocimiento, una formación enfocada en el desarrollo de competencias cognitivas y socio afectivas para actuar en diversos escenarios sociales.

Su origen **Político** viene dado por la necesidad de los países industrializados de consolidar el poder económico asegurando su mano de obra con gente calificada que conduzca a un mejor estándar a sus empresas e instituciones logrando su éxito económico.

Competencias (Académicas O Profesionales)

En el Proyecto Tuning, las competencias representan una combinación dinámica de atributos —con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades— que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el

proceso educativo. En particular, el Proyecto se centra en las competencias específicas de las áreas (específicas de cada campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para cualquier curso).(GONZALEZ J., 2003)

Currículo

Taba señala que todo currículo debe comprender:

“...una declaración de finalidades y de objetivos específicos, una selección y organización de contenido, ciertas normas de enseñanza y aprendizaje y un programa de evaluación de los resultados” (DIAZ BARRIGA F., 1990)

Para Arnaz, el currículo es:

....el plan que norma y conduce explícitamente un proceso concreto y determinante de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa....Es un conjunto interrelacionado de conceptos, proposiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar: en otras palabras, es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, pero no las acciones mismas, si bien, de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan. (ARNAZ, 1981)

Posner detalla siete conceptos comunes de un currículo:

Alcance y secuencia. La descripción del currículo como una matriz de objetivos asignados a los grados (por ejemplo, la secuencia) y agrupados de acuerdo con un tema común (por ejemplo, el alcance)

Programa de estudios. Un plan para un curso completo, el cual suele incluir fundamentos, temas, recursos y evaluación

Esquema de contenido. Una lista de tópicos a cubrir organizados en forma de esquema.

Estándares. Una lista de conocimientos y habilidades requeridos por todos los estudiantes al terminar.

Libros de texto. Materiales educativos y usados como guías para la enseñanza en el salón de clases.

Ruta de estudio. Una serie de cursos que los estudiantes deben completar

Experiencias planeadas. Todas las experiencias académicas, atléticas, emocionales o sociales, que los estudiantes experimentan y que han sido planeados por la escuela. (POSNER G., 2005)

Docencia

Según Caballero (1992), la docencia “es la profesión en la que convergen capacidades y aptitudes específicas, para generar conocimiento”. (PÉREZ, 1992)

Docente Militar

El profesional de la educación militar o civil que se dedica a las actividades pedagógicas en los diferentes niveles y modalidades de los centros de educación de las Fuerzas. (Diccionario Militar de la Fuerza Terrestre 2000 pág 157)

Evaluación Del Aprendizaje:

“Conjunto de juicios emitidos con base en los Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación establecidos en el diseño curricular, sobre los logros del Alumno en la apropiación de conocimientos, habilidades de pensamiento

y motoras, así como en el fortalecimiento y desarrollo de aptitudes y actitudes”(SENA, 2005)

Formación Docente

La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar. (ACHILLI E., 2000)

La formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquirida por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio-afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos. (DÍAZ DE KÓBILA E., 2003)

Instructor

En general el que instruye, alecciona o adiestra, en un determinado número de horas en el año lectivo, en materias específicas. Maestro, profesor./ Juez que instruye un sumario.

Instructor Auxiliar

Persona o personas que ayudan al instructor principal a preparar e impartir una sesión individual o colectiva de la instrucción.

Instructor Militar

Oficial o voluntario encargado de enseñar la doctrina o ejercicio militar, así como el manejo de las armas.

Instructor Principal

Persona a cargo de preparar e impartir una sesión de instrucción individual o colectiva. (EJÉRCITO, 2000, pág. 249)

Práctica Reflexiva

Es la acción de análisis y reflexión que realiza toda persona en cuanto al quehacer de su profesión para lograr comprender las razones que justifican las acciones realizadas para en base a este análisis poder rectificar o mejorar su práctica.

Perfil Profesional

Según el Modelo Educativo de FF.AA. Reestructurado:

Perfil Profesional es el conjunto de competencias genéricas y específicas que debe reunir un profesional militar para satisfacer las demandas de las Fuerzas Armadas y la sociedad, que definen su personalidad y se desarrollan en el ejercicio de los cargos y funciones asignados de acuerdo a su jerarquía y clasificación.

El perfil profesional, se diseñará en función del campo ocupacional que consta en los documentos que regulan la carrera militar de cada Fuerza.

El perfil profesional proporciona las bases para las decisiones curriculares que se despliegan de los cargos y funciones, en cuanto tiene que ver con la formulación de las competencias genéricas, competencias específicas, unidades y elementos de competencia, identificación y selección de núcleos de conocimientos. (DIEDMIL, Modelo Educativo de FF.AA. Reestructurado , 2012, pág. 48)

Profesor Civil De Planta

Profesor civil especialista que pertenece orgánicamente al Instituto Militar y que apoya al desarrollo de diferentes cursos.

Profesor Civil Fuera De Planta

Profesor civil especialista que no pertenece orgánicamente al Instituto

Profesor Militar De Planta

Docente, oficial o personal de tropa perteneciente orgánicamente un Instituto Militar.

Profesor Militar Fuera De Planta

Oficial y tropa que pertenecen a otra unidad distinta del Instituto al que presta sus servicios como docente.

Profesor Principal.-

Aquel que ha sido nombrado en la Orden General del Comando General de la Fuerza Terrestre, para ejercer la docencia de una materia específica.

Profesor Sustituto.-

Docente que reemplaza en forma temporal o total al principal bajo circunstancias especiales y será nombrado también en la Orden General del Comando General de la Fuerza Terrestre (Diccionario Militar de la Fuerza Terrestre, 2000, pág. 376)

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo según su modalidad constituye una investigación de campo ya que se realizó en el sitio del problema, llegando directamente a los docentes militares y estudiantes que fueron los protagonistas del hecho que se está analizando, también se utilizó la modalidad bibliográfica documental porque se recurrió a bibliografía, textos, internet y otros documentos que proporcionaron la información necesaria para este trabajo. (PADILLA E. , 2013), así como material de apoyo documentos normativos de la ESMIL, textos relacionados al tema, publicaciones, bibliografía electrónica y otros que durante el proceso de investigación fueron de ayuda para el desarrollo de esta tesis.

La investigación es de tipo Correlacional ya que se pretendió relacionar dos aspectos que se exhiben en una determinada situación para comprobar los resultados, tomando en cuenta las variables de investigación: las competencias del docente militar – formación de los cadetes, las que fueron relacionadas para comprobar sus efectos y poder observar diversos fenómenos entre sí.

Se aplicaron encuestas directamente a los docentes militares y a sus cadetes; a estos últimos como ya se habían graduado, se les remitió a sus unidades el instrumento vía internet por medio del programa SIPER, todo esto previa autorización en ese tiempo –septiembre 2012- del señor General de Brigada Edison Narváez, Director de Recursos Humanos del Ejército.

Se realizó un análisis de documentos existentes en la institución que tienen relación al tema de estudio, esto es: Hojas de vida de los alumnos, informes de capacitación, Syllabus y otros que brindaron información necesaria.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Este estudio enfocó su investigación en los docentes militares y estudiantes de la carrera de Ciencias Militares de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE del periodo 2011-2012.

Se utilizó el tipo de **muestreo no probabilístico**, es decir la muestra no fue aleatoria sino que, el tamaño de la misma se basó en el juicio del investigador, quien eligió la muestra que más le interesa, con el propósito de lograr información más nutrida.

En cuanto a los estudiantes se trabajó con todos los alumnos de IV año, es decir a los 152 cadetes. La investigación consideró a este curso ya que al haber transcurrido los tres periodos y estando en su última fase para su graduación sería el grupo más idóneo que con una visión más amplia podría responder sobre la formación recibida, con suficientes argumentos basados en las experiencias vividas.

De igual forma con respecto a los docentes militares se hizo la investigación a toda la población esto es a los 52 docentes de esta carrera.

3.3. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.

La elección de instrumentos, evidencia el interés que tuvo conocer el objeto de estudio desde diferentes perspectivas para garantizar la fiabilidad de la investigación. Los instrumentos de recopilación de datos elegidos para la recogida de información fueron: el cuestionario y análisis documental.

Investigar sobre las competencias del docente militar y su incidencia en la formación del estudiante de la carrera de Ciencias Militares de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE implicó una inmersión en un mundo complejo multidimensional. Los instrumentos elegidos contribuyeron a facilitar el acceso a dicha realidad. La combinación de las informaciones obtenidas en diferentes instrumentos viabilizó tratar el tema de forma más amplia y profunda.

A través del cuestionario a los docentes fueron recogidas las informaciones sobre las competencias con las que cuenta el docente militar de esta carrera.

El cuestionario de los estudiantes recopiló información sobre la formación que recibieron de sus docentes militares.

La Entrevista a los directivos de la Escuela Superior Militar y el análisis documental aportaron con información para evidenciar las competencias del docente militar.

3.3.1. La Encuesta.

La Encuesta es sin duda la técnica cuantitativa de recopilación más “popular” y “conocida”; que ayuda para el estudio de las actitudes, valores, creencias y motivos. Además, se tuvo en cuenta su adaptabilidad a todo tipo de información y a cualquier población y permiten recuperar información sobre sucesos acontecidos a los entrevistados.

Entre otras razones, porque es definida como: una técnica que permite obtener información empírica sobre determinadas variables que quieren investigarse para hacer un análisis descriptivo de los problemas o fenómenos....El instrumento de la encuesta es el cuestionario (ROJAS R. , 1989).

Por lo expuesto se consideró conveniente la utilización de esta herramienta tanto en los docentes militares como en los estudiantes a fin de lograr obtener la siguiente información:

En los docentes militares:

- Determinar si el docente militar contó con las competencias exigidas por su Institución, para lo cual se elaboró la encuesta con preguntas relacionadas a cada una de las competencias que según el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas debe poseer este profesional.

La presencia de una competencia y su grado de desarrollo se detecta mediante los comportamientos observables de las personas. En cuanto a las técnicas de detección se pueden mencionar desde la observación directa en situaciones simuladas o reales hasta la indagación mediante preguntas, pasando por otras herramientas como evaluaciones de desempeño o informes (RODRÍGUEZ L. , 2005). Es por ello que se utilizó una encuesta para lograr este objetivo.

En los estudiantes

- Identificar en qué ámbitos de la formación profesional del estudiante, de IV año de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Politécnica del Ejército periodo 2011-2012, incidieron las competencias del docente militar. Para ello se elaboraron preguntas de acuerdo a cada uno de los ámbitos que de acuerdo a English y Hill debe tener una educación de calidad.

Los encuestados al tiempo de aplicar el instrumento ya se habían graduado y se encontraba en diferentes repartos de destino. Pero a través de internet se pudo aplicar esta herramienta.

El cuestionario se realizó apoyándose en el libro Métodos de Investigación Educativa (BISQUERRA, 2000, pág. 100), construyendo preguntas con respuestas cerradas y de selección múltiple utilizando las siguientes alternativas:

Preguntas dicotómicas porque tienen solo dos alternativas de respuesta (si-no; verdadero-falso) ejemplo: “Uno de los propósitos de la evaluación es potenciar las capacidades del cadete?”

Preguntas policotómicas que tienen varias alternativas de respuesta.

Respuestas de Relleno, que el encuestado proporciona con una palabra concreta susceptible de ser fácilmente categorizada, por ejemplo: años de docencia, tiempo en la ESMIL.

3.3.2. La Entrevista

Se utilizó esta técnica porque permite evidenciar ciertos aspectos que aportan a la investigación. El entrevistado responde a las preguntas según sus propias palabras. En el proceso de elaboración de la entrevista se buscó que los directivos de la Escuela Superior Militar determinen qué competencias consideran que poseen sus docentes militares.

Para la realización de la entrevista se solicitó con oficio autorización a la autoridad de la Escuela (ESMIL) para que este a su vez notifique previamente a los involucrados (Directivos) y ellos pudiesen prever de un espacio y un tiempo que permitiese establecer un clima de confianza en el desarrollo de la misma. De manera previa, el entrevistado fue notificado que la información sería absolutamente confidencial y, en ningún caso, se mencionaría su nombre en el uso que de la misma pueda hacerse. Las entrevistas fueron registradas en una grabadora y posteriormente transcritas en la matriz respectiva.

3.3.2.1. Validez del Cuestionario y Entrevista

En cualquier tipo de investigación, la capacidad que tenga un instrumento de recolectar datos depende de dos atributos muy importantes como son: la validez y la fiabilidad. Si esta herramienta de recolección de información es defectuosa, llevará a resultados sesgados y a conclusiones equivocadas.

Para verificar la validez de este instrumentos se basó en la Teoría de Festinger y Katz que indica que es necesario probar las herramientas con una encuesta piloto en poblaciones muy similares a las que se utilizarán en el estudio definitivo tanto para determinar la forma específica de las preguntas aplicables como los códigos de observación (KATZ, 1953); por lo que se realizó una encuesta y entrevista piloto a los alumnos y directivos de la Unidad Escuela Misiones de Paz. Una vez aplicados se solicitó su valoración, a fin de identificar si estuvieron claras las preguntas, si generaron confusión o no. De igual forma se tabularon los resultados para comprobar si estos arrojan la información necesaria para la investigación.

Un instrumento es válido cuando mide de una manera demostrable lo que realmente debe medir si estimula información exacta y relevante. La selección y la redacción influyen en la validez. La validez puede ser:

- De contenido
- De criterio
- De constructo

La elaboración de los instrumentos se basó en la validez de contenido: que valora en qué medida los ítems representan el contenido que se pretende medir. En este caso se aseguró que la medición represente el concepto medido, es decir las competencias del docente militar y formación de los cadetes.

3.3.3. Bibliográfica Documental

El objetivo de la investigación documental fue verificar las competencias de los docentes militares a través del análisis de ciertos documentos que se recopilaron como se podrá apreciar a continuación:

- Competencia Técnica: Dentro de esta competencia está el que los docentes militares cuenten con conocimientos pedagógicos actualizados, para ello las Hojas de Vida de estos actores nos indicará si han mantenido una capacitación permanente.
- Competencia Pedagógica: los docentes militares deben planificar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje. Los planes de asignatura nos indicarán si estos instrumentos fueron aplicados correctamente.
- Competencia Institucional: Los docentes militares deben participar en actividades de intercambio de opinión que les ayude a topar temas para el desarrollo de la Institución.
- Competencia Personal: no pudimos obtener documentos para poder evaluar esta competencia.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro3: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORÍAS	CARACTERÍSTICAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Competencias docentes	Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes cognitivas, didácticas y pedagógicas que el profesor conoce y mediante estrategias metodológicas transporta a la situación de enseñanza aprendizaje en la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares	Competencia Técnica	Fomentar el desarrollo de la Investigación	Docentes militares que fomentan la investigación en sus estudiantes	- Cuestionario - Guía de Entrevista
			Contar con experiencia y conocimientos pedagógicos actualizados	Docentes militares con experiencia en la docencia Docentes militares que mantienen una capacitación permanente	Cuestionario - Guía de Entrevista - Análisis documental
		Competencia Pedagógica	Planificar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje	Docentes que aplican correctamente los instrumentos de planificación	- Cuestionario - Guía de Entrevista - Análisis documental
			Gestionar eficazmente el proceso de enseñanza aprendizaje Considerar la evaluación como proceso	Docentes que utilizan estrategias metodológicas efectivas Docentes que reconocen a la evaluación como proceso	Cuestionario
		Competencia Institucional	Fomentar desarrollo de la institución	Docentes que participan en actividades de intercambio de opinión Docentes que reflexionan ante la normativa vigente	- Entrevista - Análisis documental Cuestionario
		Competencia Personal	Desarrollar la convivencia y tolerancia	Docentes que valoran la diversidad cultural y de género	- Cuestionario - Guía de Entrevista

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORÍAS	CARACTERÍSTICAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Formación profesional	Sistema articulado en donde intervienen distintos actores que desarrollan permanentemente procesos para formar personas calificadas que respondan a las necesidades de la sociedad con ética y profesionalismo	Sitio del aprendizaje	Existencia de unidad en medio de la diversidad	Estudiantes que experimentaron beneficios de la diversidad	Cuestionario
		Modelo del Aprendizaje	Disponer al estudiante a la incertidumbre para fomentar la investigación	Estudiantes que fueron motivados a investigar	Cuestionario
			Desarrollar las competencias en el estudiante	Estudiantes que recibieron técnicas adecuadas para el desarrollo de sus competencias	Cuestionario
		Planificación	Planificación que logre en el estudiante a resolver problemas no solo actuales sino con visión de futuro	Estudiantes que recibieron sus clases enfocadas con una visión prospectiva	Cuestionario
		Evaluación	Estimulante y orientada a los procesos de aprendizaje	Estudiantes que percibieron a la evaluación como un proceso estimulante	Cuestionario

Fuente: Guía para la formulación de Proyectos. Arq. Edgar Padilla Ulloa

3.5. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo se inició al identificar un problema el cual ameritaba ser resuelto, por lo tanto se lo presentó como un tema de investigación cuyo título corresponde a:

Las competencias del docente militar y su incidencia en la formación profesional de los estudiantes de IV año de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares de la Escuela Politécnica del Ejército periodo académico 2011-2012.

Se recopiló de varios autores información relacionada a las variables de investigación y se seleccionó las técnicas más idóneas que arrojen la información necesaria para el desarrollo del trabajo.

Los instrumentos a utilizarse, para confirmar su validez tuvieron que aplicarse como un proyecto piloto en la Unidad Escuela Misiones de Paz que sirvió para pulir detalles y modificar ciertos aspectos; todo esto para lograr una información veraz.

Cada actividad ejecutada fue autorizada por los directivos de la Escuela Superior Militar en donde se aplicó las encuestas, a ellos se les hizo conocer el trabajo que se pretendía realizar y el apoyo que se necesitaba. Esta Institución dio carta abierta a cada requerimiento solicitado facilitando incluso documentos que aportarían para el trabajo.

En razón de que los cadetes a los cuales se tenía que aplicar la encuesta ya se habían graduado y estaban distribuidos en repartos a nivel nacional, la Dirección de Personal del Ejército autorizó subir la encuesta a un sistema virtual (SIPER) para que a través del internet puedan contestarla.

Una vez aplicados los instrumentos, se realizó la tabulación respectiva en el programa SPSS y para la comprobación de la hipótesis se utilizó el programa Excel

para con los datos de la encuesta de los estudiantes realizar la prueba de Chi Cuadrado en el contraste de independencia de variables cualitativas.

Se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones en concordancia con los resultados arrojados en la investigación. Por último se elaboró una propuesta alternativa como parte de las recomendaciones expuestas.

3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recogida de la información fue secuencial, primeramente adentrándose al ámbito de lo que son las competencias del docente y la formación profesional de un estudiante, para con conocimiento del tema, investigar las técnicas más idóneas para la obtención de la información que ayude a verificar la hipótesis presentada. Cada técnica tenía como objetivo recopilar datos de las dos variables a investigarse, es decir tanto de las competencias del docente militar como de la formación profesional de los cadetes.

Para una correcta organización de la información se construyó para cada técnica dos matrices:

La **Matriz de Coherencia** que describía los siguientes datos: Categorías, Indicadores, Objetivo, Fuente de Información e Instrumento. En la sección anexos se podrá observar el documento.

La **Matriz de Resultados** que describía los siguientes datos: Categorías, Indicadores, No de pregunta, Pregunta, Opciones de Respuesta, Resultados

Como técnicas se aplicaron los siguientes:

3.6.1. Encuesta

Esta técnica fue aplicada a los docentes militares y a los estudiantes en el sitio de trabajo. A los docentes se les realizó previa autorización de sus superiores y a los

estudiantes se les envió por el sistema virtual SIPER para que a través del internet contesten las preguntas, los resultados de estos últimos se recibió en magnético para la organización respectiva. Lastimosamente no se tuvo contacto directo con estos actores por diversas circunstancias, por lo que los instrumentos les fueron entregados por terceras personas: a los docentes militares por sus jefes directos y los cadetes lo recibieron por un sistema virtual.

La encuesta a los estudiantes se elaboró generando preguntas relacionadas a las categorías de la formación profesional y estas a su vez tenían relación con las competencias del docente militar así vemos que:

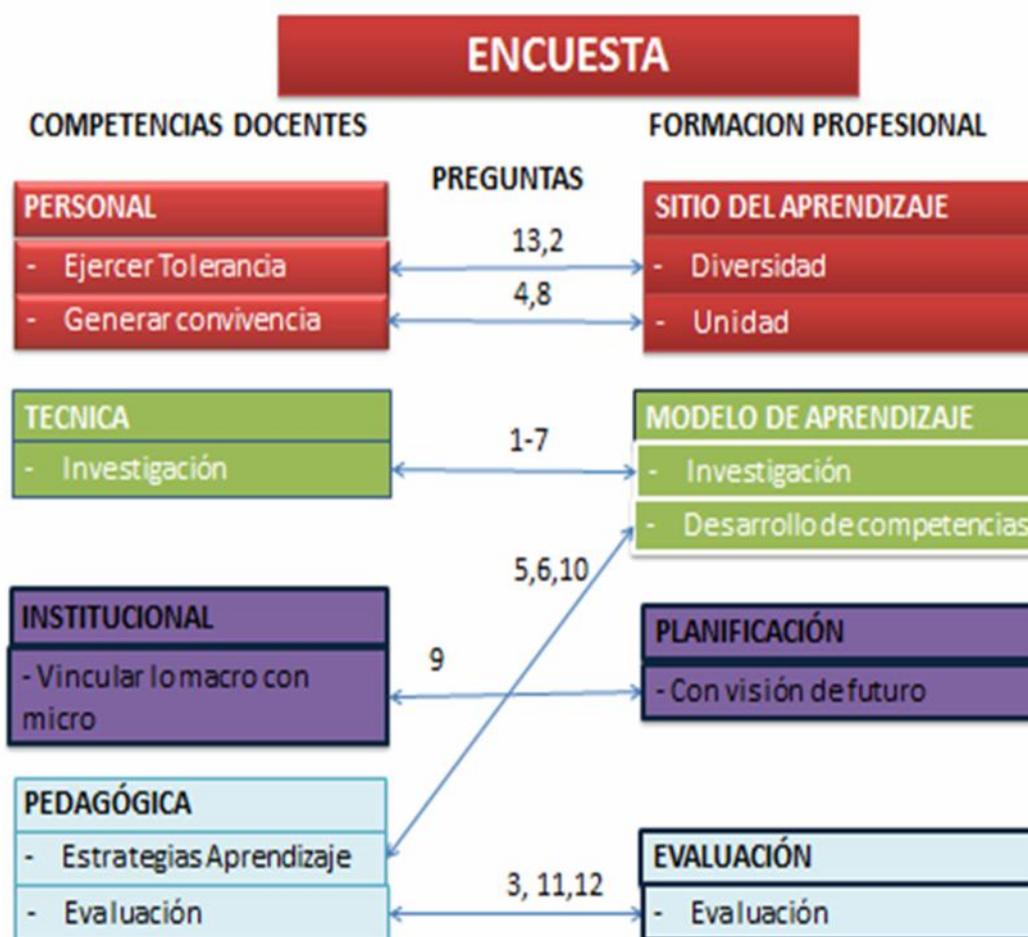


Gráfico 2: Relación de preguntas en las encuestas

3.6.2. Entrevista

Para la realización de la entrevista se solicitó con oficio autorización a la autoridad de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (ESMIL) para que este a su vez notifique previamente a los directivos y ellos pudiesen prever de un espacio y un tiempo que permitiese establecer un clima de confianza en el desarrollo de la misma. De manera previa, el entrevistado fue notificado que la información sería absolutamente confidencial y, en ningún caso, se mencionaría su nombre en el uso que de la misma pueda hacerse. Las entrevistas fueron registradas en una grabadora y posteriormente transcritas en la matriz respectiva.

3.6.3. Bibliográfica documental

Se solicitaron varios documentos a la Escuela Superior Militar los cuales sirvieron como refuerzo de los datos recogidos de la encuesta a los docentes. No todos los documentos fueron entregados debido a la confidencialidad de algunos de ellos, pero los que se recibieron, brindaron información relevante para el trabajo en cuanto a las competencias de los docentes.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de la información y para facilitar el manejo de la misma se utilizará el programa SPSS v.19 en el cual se creará dos bancos de datos con la información codificada:

El primero será para los docentes en el cual se ingresará la información de la encuesta que estaba direccionada a conocer sobre las competencias que tienen estos profesionales; el segundo banco de datos será para la encuesta de los estudiantes en el que se ingresará la información correspondiente a su formación profesional.

Luego de tener esta base de datos se realizará la tabulación y se determinarán tablas de frecuencias para las preguntas seleccionadas. Estas tablas reflejarán las frecuencias y porcentajes sobre el total. De igual forma para el análisis de estos resultados se apoyará construyendo gráficos tomando en cuenta que los valores cuya frecuencia sea cero no se registrarán en el gráfico.

Los resultados de cada pregunta tanto de las encuestas como de la entrevista fueron descritos e interpretados basados en teorías de autores e investigadores que en el ámbito de la educación nos ofrecen información sobre estos aspectos.

El análisis de los documentos se realizó utilizando como fuente base el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas y sirvió para fortalecer el análisis de las competencias de los docentes militares.

Para la comprobación de la hipótesis se procedió, con la encuesta de los estudiantes, a realizar la prueba de Chi Cuadrado en el contraste de independencia de variables cualitativas, determinando un nivel de confianza de confianza de 0,05. Esta

prueba permite determinar la asociación de variables. Si al final del estudio se concluye que las variables no están relacionadas se podrá decir con el nivel de confianza, previamente fijado, que ambas son independientes; caso contrario si se concluye que están relacionadas se definiría que ambas son dependientes.

4.2. RESULTADOS

4.2.1. Encuesta a los Docentes Sobre Competencias.

Competencia Técnica

Tabla 2: Pregunta 1 (de Información).

		Formación Académica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NINGUNA	31	59,6	59,6	59,6
	CURSOS	15	28,8	28,8	88,5
	TERCER NIVEL	1	1,9	1,9	90,4
	CUARTO NIVEL	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

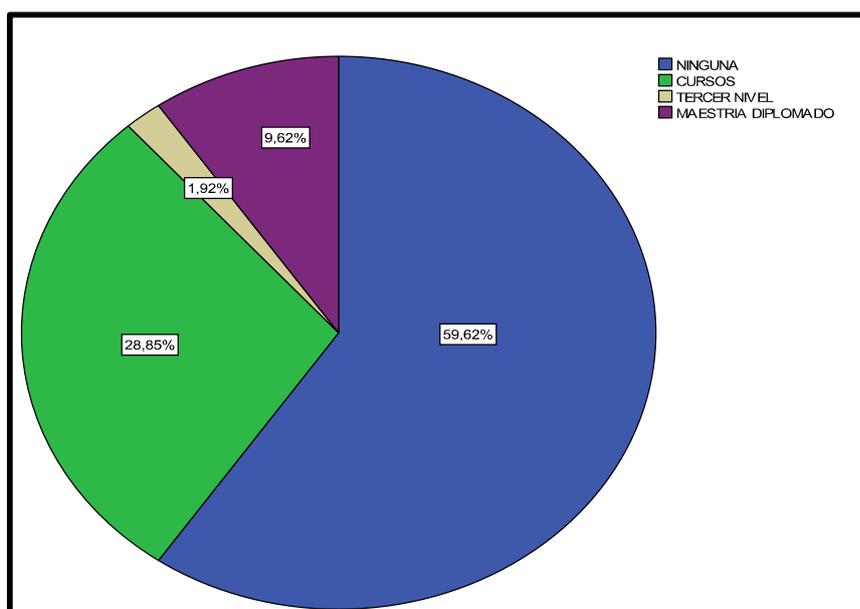


Gráfico 3: Pregunta 1 (de información)

Descripción e Interpretación

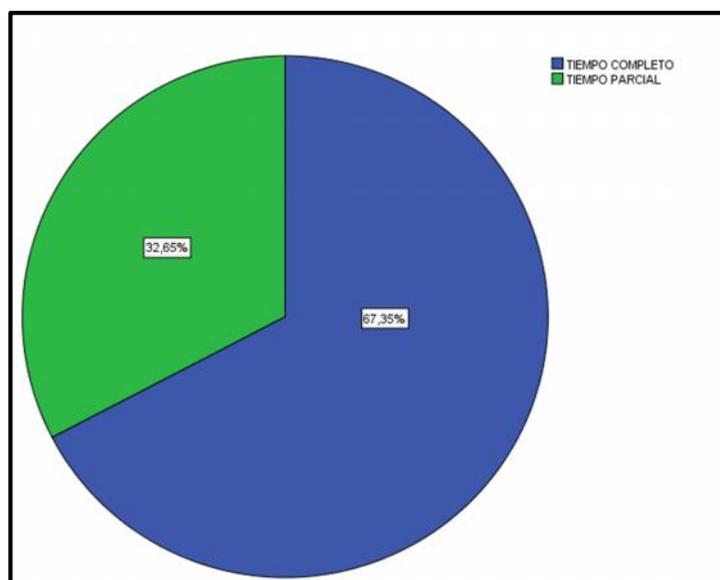
Los resultados encontrados en cuanto a la formación académica de acuerdo al Tabla N° 2 muestra que del 100% de docentes militares solo el 9,6% tienen título de IV nivel, 1,9% tiene licenciatura en educación, 28,8% tienen cursos realizados en el ámbito educativo y 59,6% no tienen ninguna capacitación en esta área.

Estos datos demuestran que el número de profesores militares con formación pedagógica para la docencia es muy bajo. El hecho se puede entender mejor si se tiene en cuenta que el anterior Reglamento de Escalafón y Carrera del Docente no exigía una formación en esta área, pero no así la Ley Orgánica de Educación Superior que entrega a la Universidad la responsabilidad de capacitar a su planta docente. Al respecto, son pertinentes las palabras de Cruz Tomé (TOMÉ, 2000) escritas en la Introducción de la tesis “No se nace profesor de universidad. Nos hacemos, llegamos a ser profesores a través de la disposición, el compromiso y el empeño con que afrontamos la tarea docente y la formación pertinente. No hay ejercicio profesional de calidad sin una formación específica y sistematizada sobre el oficio correspondiente”.

Estas palabras concuerdan con las de Imbermón en cuya opinión el conocimiento pedagógico se construye y reconstruye constantemente durante la trayectoria del docente, en su relación con la teoría y la práctica, así como el conocimiento pedagógico es gradual y su lógica de construcción implica el paso del conocimiento pedagógico vulgar al conocimiento pedagógico especializado.

Tabla 3: Pregunta 2 (de información).

TIEMPO DE DOCENCIA	DEDICACIÓN DOCENTE		Total
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
1 A 3 AÑOS	24	10	34
4 A 6 AÑOS	8	1	9
7 A 25 AÑOS	1	5	6
Total	33	16	49

**Gráfico 4:** Pregunta 2 (de información)

Descripción e Interpretación

Si bien la visión de los docentes militares noveles está centrada en su trabajo diario en el aula, esta tarea debe ser supervisada y asesorada más minuciosamente, tomando en cuenta que son este grupo de docentes quienes tienen el trabajo a tiempo completo, como se puede demostrar en la tabla anterior.

Ante este alto índice de profesores noveles es necesario que este cuente con un tutor o mentor profesional para favorecer la construcción del conocimiento y que le

sirva de apoyo constituyéndose un pilar para su satisfacción emocional y el mejor rendimiento en su labor.

Tabla 4: Pregunta 3 (de información).

Tiempo De Docencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 A 3 AÑOS	37	58,7	71,2	71,2
	4 A 6 AÑOS	9	14,3	17,3	88,5
	7 A 25 AÑOS	6	9,5	11,5	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

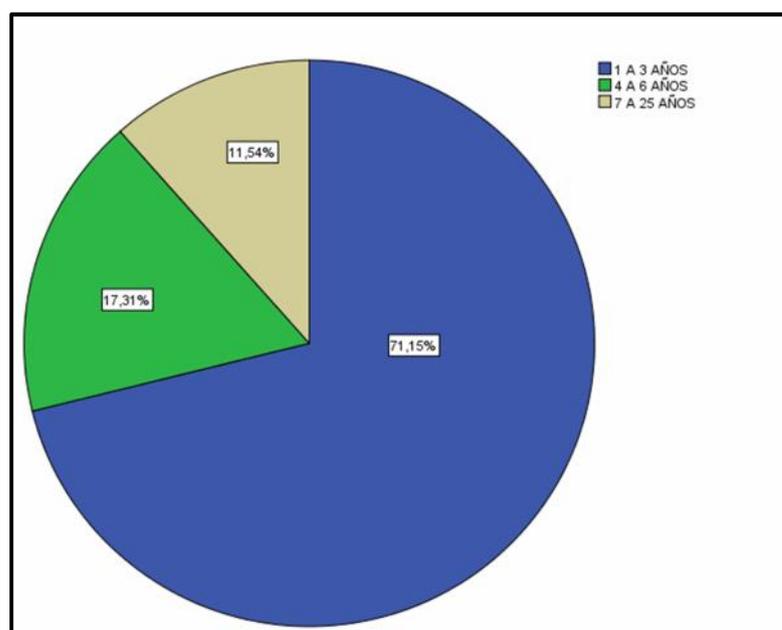


Gráfico 5: Pregunta 3 (de Información)

Descripción e Interpretación

En cuanto al tiempo que lleva el docente militar cumpliendo esta función los resultados demuestran que de los 52 docentes 37 de ellos, que representan el 71,2%, vienen cumpliendo esta tarea desde hace menos de 3 años; 9 que son el 17,3% tienen de 4 a 6 años de experiencia en la función como profesor y 6 que representan al

11,5% del total ejercen desde hace 7 a 25 años atrás. No existen datos de docentes militares con experiencia de 25 a 35 ni de 35 a 40 años.

Para realizar esta pregunta se tomó como referencia el ciclo de vida del profesor según Huberman et al. (HUBERMAN, 2000) que de forma esquemática lo detallo a continuación:

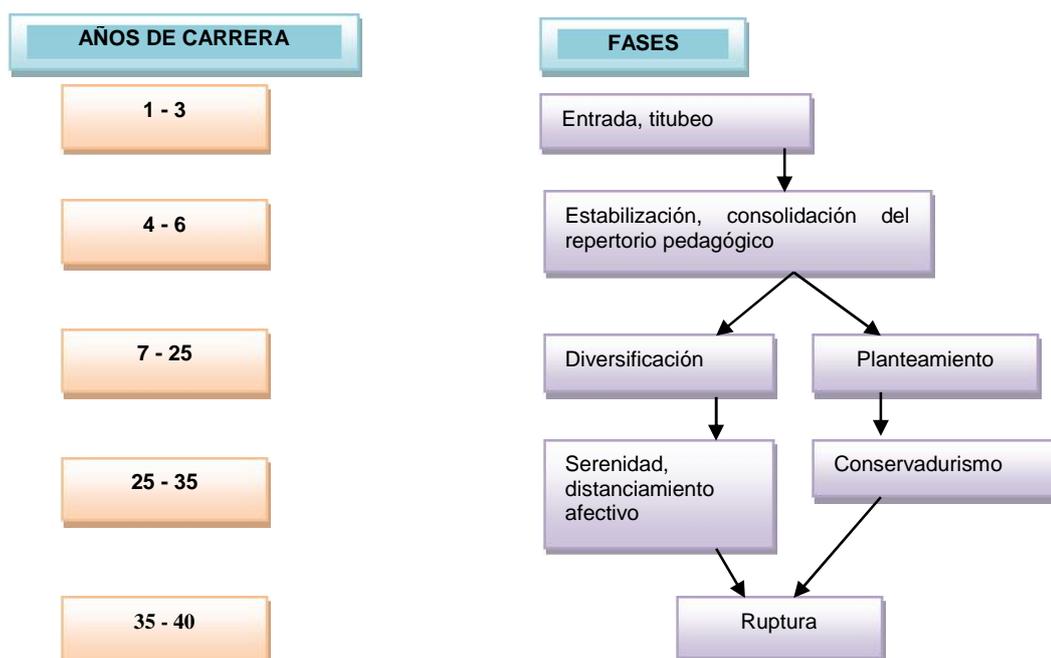


Gráfico 6: Ciclo de vida del profesor

Fuente: <http://www.ub.edu/obipd/PDF/Educaci20profesional.pdf>

Los resultados indican que la mayor parte de docentes están en el primer ciclo que es de novel. Según Huberman (HUBERMAN, 2000) el primer periodo es el de supervivencia, el de la introducción a la carrera, en el cual se le presentan fuertes preocupaciones, algunas centradas en el alumno (problemas de disciplina, motivación de alumnos, trabajo con las diferencias individuales de los alumnos y, en general, atención a la diversidad de alumnos), otros con la docencia (organización del trabajo de la clase, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, utilización eficaz de los diferentes métodos de enseñanza, conocimiento del

contenido a enseñar) mientras que los problemas centrados al Instituto Educativo pasan a segundo plano (relaciones entre colegas, conocimiento de las normas y costumbres de la escuela, sobrecarga de trabajo, relaciones con el director, etc).

Tabla 5:Pregunta 1

Cuando usted pone en acción su actividad docente el estudiante considera a su información como:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	VERDAD ETERNA	11	17,5	21,2	21,2
	CERTEZA	41	65,1	78,8	100,0
	POSIBILIDAD DE INVESTIGACIÓN	0	0	0	
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

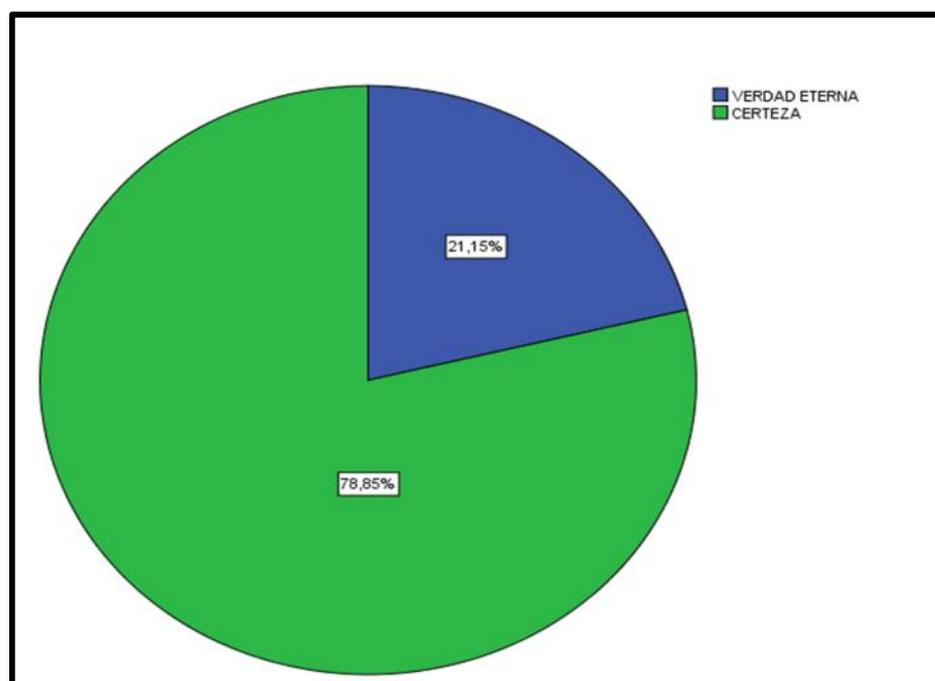


Gráfico 7: Pregunta 1

Descripción e Interpretación

Las respuestas de los docentes dieron los siguientes resultados: el 78% de los docentes considera que su información es una certeza y el 21% como una verdad eterna. Ninguno consideró la opción posibilidad de investigación.

Es necesario que el docente no solo informe para que el estudiante acumule teoría, sino que provoque la capacidad de desarrollar competencias de orden superior en sus alumnos, el despertar en el alumno el gusto de aprender, de pensar por cuenta propia, para que analice y evalúe lo que lee, escucha u observa dejando en el pasado la idea de que lo que dice el profesor es certeza, sin aprender analizar la información.

Tabla 6: Pregunta 7

<u>Para Motivar La Investigación De Los Estudiantes Usted</u>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEMUESTRA LA UTILIDAD QUE ES PARA EL ESTUDIANTE	43	68,3	82,7	82,7
	DEMUESTRA QUE RESULTADOS NO REPERCUTEN EN SU AUTORREALIZACIÓN	2	3,2	3,8	86,5
	ENFATIZA LAS DIFICULTADES QUE SE LE PRESENTARÁN	7	11,1	13,5	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
	Total	63	100,0		

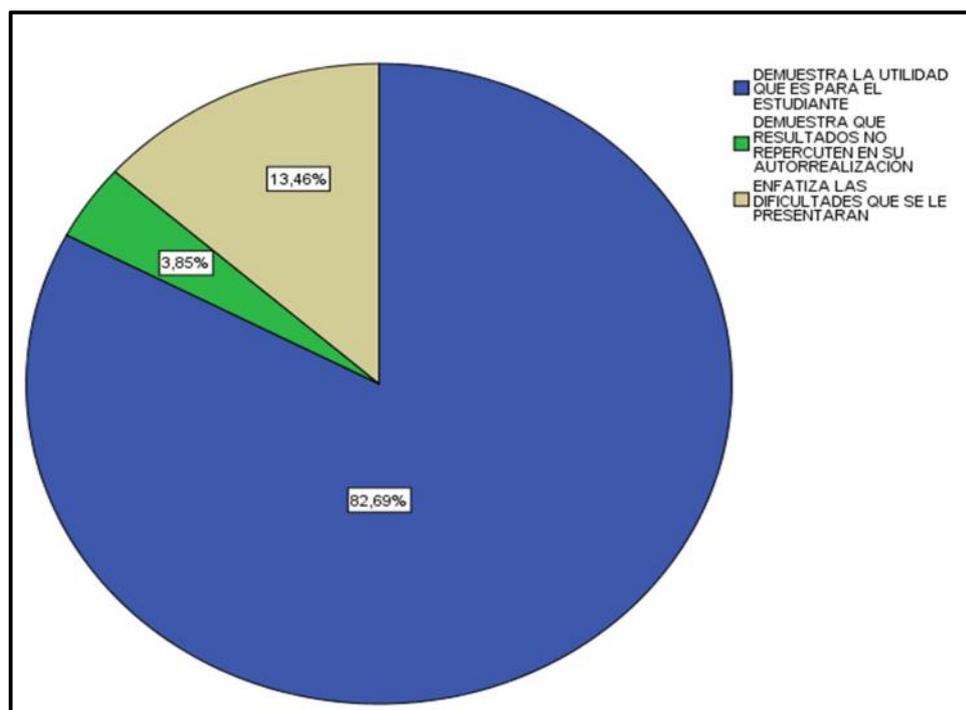


Gráfico 8: Preguntar 7

Descripción e Interpretación

El 82% de los docentes militares consideraron que para motivar la investigación en los estudiantes demuestran la utilidad que es para el estudiante, el 3% hay que demostrarles que los resultados no repercutirán en su autorrealización y el 13% consideran que hay que hacer énfasis en las dificultades que se le presentan.

Arnal (ARNAL, 1994) refiere que la investigación es una actividad humana orientada a la descripción, comprensión, explicación y transformación de la realidad a través de un plan de indagación sistemática.

La pregunta es ¿Cuán importante es la motivación para investigar? ¿Cómo motivar a un estudiante para que investigue? El estudiante puede modificar sus actitudes hacia la investigación cuando se siente motivado o considera que el realizar estas actividades repercute en su autorrealización (Romero citado en Flores, 2000).

Para que el estudiante se sienta motivado por investigar de forma significativa es necesario tener mucho cuidado en la manera cómo se le presenta la situación de aprendizaje, en lo atractiva e interesante que pueda resultar, en la utilidad evidente que ésta tenga.

Cómo se puede pensar que enfatizando las dificultades que se presenten durante la investigación sea una forma de motivar, al contrario es una de las maneras de desaliento para el estudiante; pero aún existen respuestas personas que lo consideran así.

Tabla 7:Pregunta 10

<u>Usted Enfatiza A Que Los Aprendizajes Se Apliquen</u>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN SITUACIONES Y PROBLEMAS DISTINTOS	39	61,9	75,0	75,0
	EN UN SOLO CONTEXTO	8	12,7	15,4	90,4
	EN MISMAS SITUACIONES Y PROBLEMAS	5	7,9	9,6	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

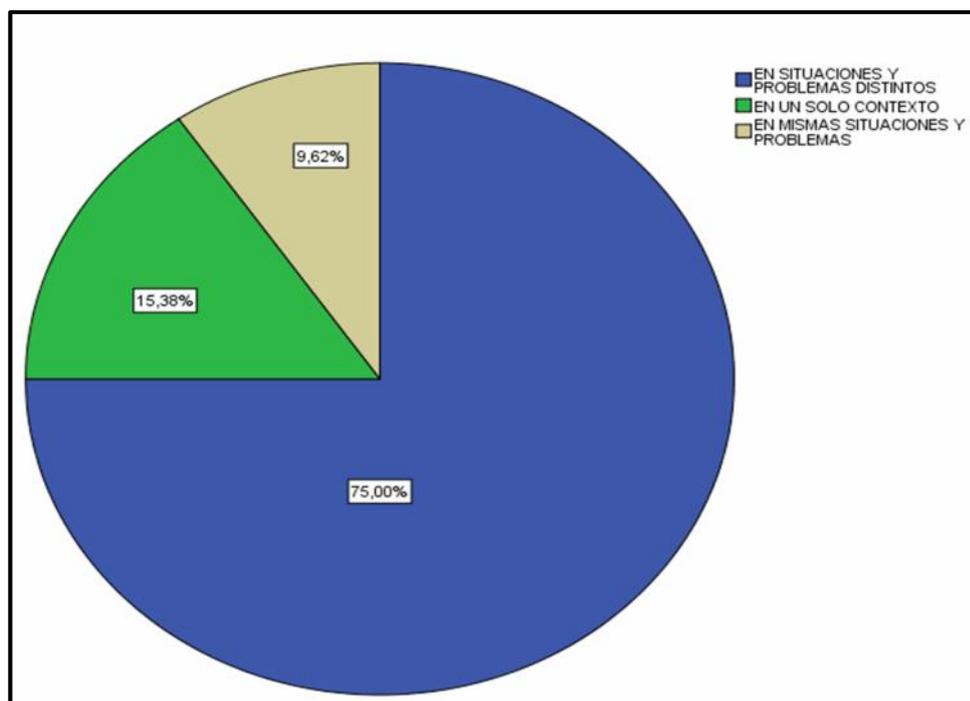


Gráfico 9:Pregunta 10

Descripción e Interpretación

El 75% de los docentes militares consideraron que los aprendizajes se deben aplicar en situaciones y problemas distintos, y el resto que es el 25% opinaron que se deben aplicar en el mismo contexto, mismas situaciones y problemas.

La enseñanza tradicional habla de adquirir conocimientos a través de la memorización y a una eventual aplicación de dichos conocimientos a la solución de un problema, haciendo del alumno un actor pasivo.

Las nuevas teorías exigen que los aprendizajes que adquiere el alumno deban comprenderse para su aplicación en diferentes situaciones, estableciendo algunas perspectivas, es por ello que el docente debe enseñar sus contenidos en situaciones de aprendizaje lo más variadas posibles.

Los contenidos a enseñar no son para lucirlos en los mismos problemas y solo dentro de la Universidad sino que se aplicarán en el futuro en el cumplimiento de la profesión adaptándolos en cada proceso diferente que se presente.

El docente se prepara para desenvolverse en la sociedad y en ella encontrará múltiples facetas que las irán traspasando cada vez con mayor creatividad y así podrá enfrentar los retos educativos que la globalización presentará continuamente en el pasar del tiempo.

Competencia Pedagógica

Tabla 8: Pregunta 6

		Frecuen	Porcenta	Porcenta	Porcentaje
		cia	je	je válido	acumulado
Válidos	APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS	41	65,1	78,8	78,8
	TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS	11	17,5	21,2	100,0
	APRENDIZAJE MEMORÍSTICO				
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

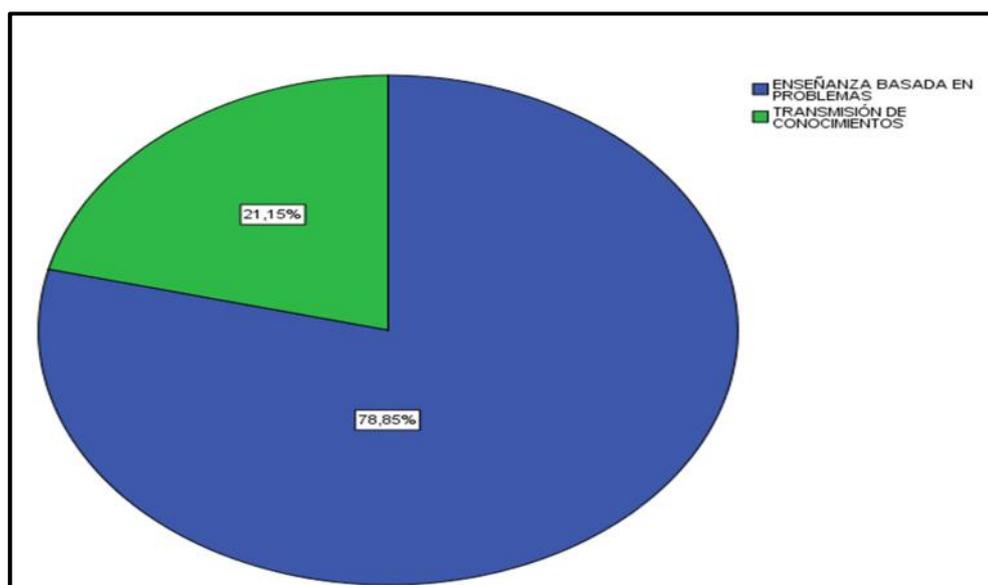


Gráfico 10: Pregunta 6

Descripción e Interpretación

El 79% de los docentes militares consideraron que una de las formas más eficaces de promover el aprendizaje por competencias es un aprendizaje basado en problemas y el 21% consideraron que para ellos más eficaz es solo la transmisión de conocimientos.

Si es triste ver como todavía existen docentes que se dedican solo a transmitir los conocimientos, más triste y asombroso es ver que lo asimilan y lo juzgan como una de las formas más eficaces para promover el aprendizaje.

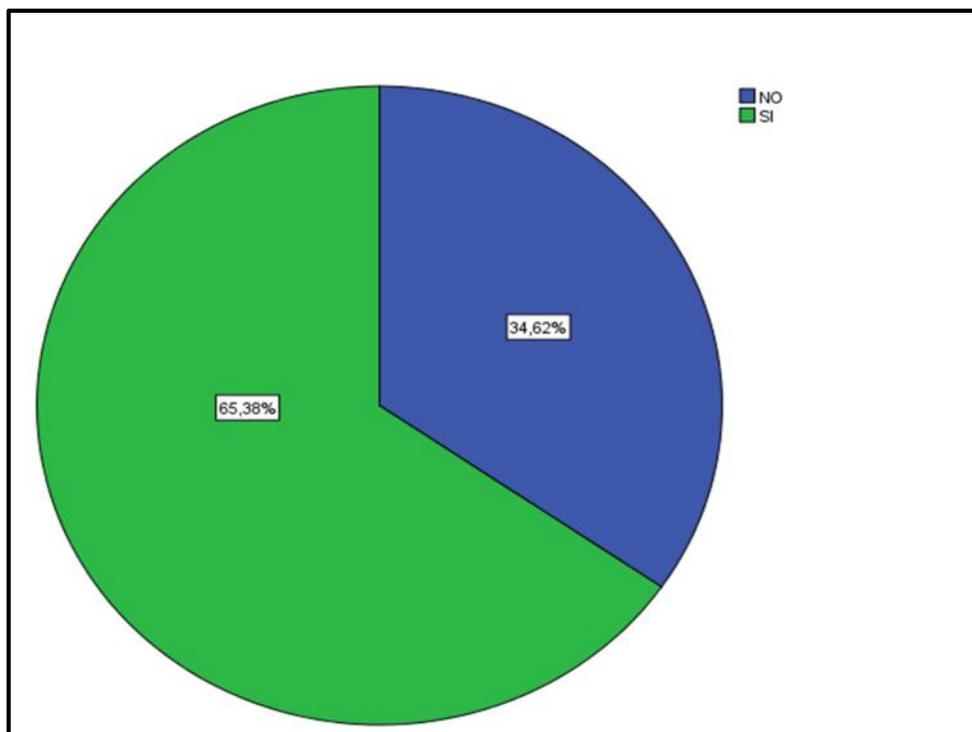
Existen varias formas de promover el aprendizaje significativo, como la investigación en el campo de enseñanza de las ciencias en el cual se les brinda la posibilidad de que los alumnos aprendan saberes científicos (conceptuales, metodológicos, tecnológicos) por medio de una investigación dirigida, o bien, algunas estrategias de enseñanza que se basan en el aprendizaje cooperativo.

El aprendizaje basado en problemas es una propuesta que se basa en que los alumnos se enfrenten a problemas para tratar de solucionarlos activamente mediante situaciones de discusión con los otros (aprendizaje cooperativo).

Durante todo el proceso de solución del problema los alumnos aprenden contenidos y diversos recursos así como estrategias sobre cómo afrontar diferentes clases de problemas. Esta técnica es una de las más empleadas por su gran aporte en el aprendizaje.

Tabla 9: Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	18	28,6	34,6	34,6
	SI	34	54,0	65,4	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

**Gráfico 11:** Pregunta 9

Descripción e Interpretación

En la pregunta si la planificación se desarrolla tomando en cuenta la sociedad actual el 65% de los docentes militares respondieron que si y el 34% que no.

La planificación debe adelantarse a los problemas que vendrán a los nuevos avances y descubrimientos que surgirán. No debe tomar en cuenta la sociedad actual solamente sino avisorar el futuro y brindar una propuesta que esté un paso delante de lo que ya está hecho, de lo que ya se tiene. Se debe investigar y dar propuestas innovadoras de cambios para presentar una planificación creativa de tal forma que los estudiantes obtengan una visión integral que los lleve a proponer ajustes, modificaciones o innovaciones que pueda implementar en el contexto educativo.

Tabla 10:Pregunta14

En Los Elementos De Competencia Usted Describe					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ESTANDARES BASICO DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE	17	27,0	32,7	32,7
	EXPRESIONES DE DESEMPEÑO MAS ESPEC ÍFICO	15	23,8	28,8	61,5
	CAPACIDADES ESPECÍFICAS DE TODO MILITAR	20	31,7	38,5	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

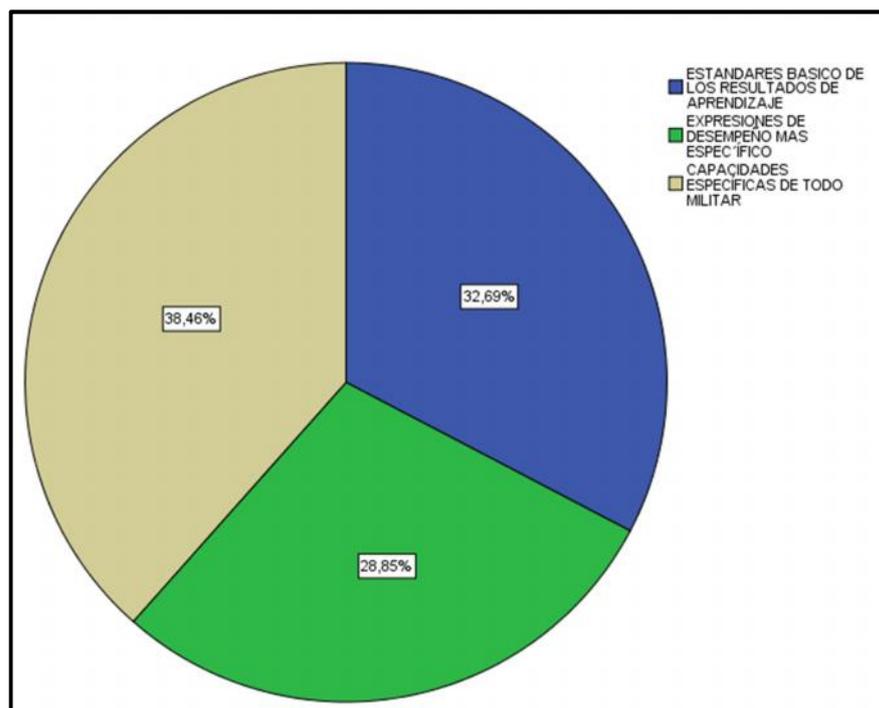


Gráfico 12: Pregunta 14

Descripción e Interpretación

En el concepto de elementos de competencia el 38% de los docentes militares respondieron que son las capacidades específicas de todo militar; el 32% los estándares básicos de los resultados de aprendizaje y el 28% los describen como expresiones de desempeño más específico.

El Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, revisión 2012 en el Marco Teórico Conceptual define al Elemento de Competencia como una “expresión de desempeño más específico, referido fundamentalmente a un área del saber de una unidad de competencia. Son estándares básicos de los resultados del aprendizaje”. (DIEDMIL, Comando Conjunto de las FF.AA, 2012)

Otra definición de elementos de competencia es: aquellos núcleos esenciales de conocimientos, habilidades y valores de la estructura de la competencia requeridos para el desempeño eficiente de tareas y operaciones. (J. Forgas 2003)

Dentro de los instrumentos de la Planificación Curricular tenemos el Syllabus que es aquel que elabora el docente y/o el equipo de docentes, como insumo fundamental para la ejecución y evaluación del proceso educativo y la unidad de competencia como los elementos de competencia forman parte de su estructura.

El syllabus es un documento que se entrega a los estudiantes para conocimiento de cómo está organizada la asignatura o módulo a recibir, y la unidad de competencia como los elementos de competencia indican las características y competencias que demostrará el alumno en su desempeño profesional luego de finalizar la asignatura exitosamente, pero si el docente desconoce sus conceptos, cómo puede saber que aprendizajes desea lograr con sus alumnos.

Tabla 11:Pregunta 15

		<u>La Unidad De Competencia Describe</u>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CONJUNTO DE ELEMENTOS DE COMPETENCIA	10	15,9	19,2	19,2
	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS DEL KDT	11	17,5	21,2	40,4
	CONJUNTO SABERES RELACIONADOS CON EL CONTENIDO ESPECIFICO DEL ELEMENTO DE COMPETENCIA	31	49,2	59,6	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
	Total	63	100,0		

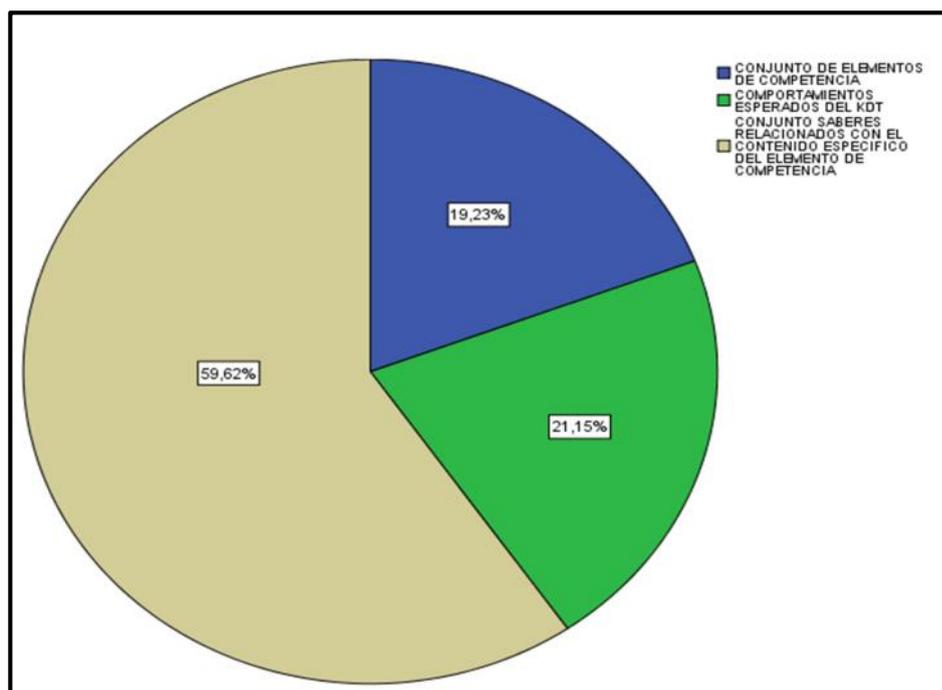


Gráfico 13: Pregunta 15

Descripción e Interpretación

En cuanto al concepto de unidad de competencia el 59% de los docentes militares la describen como un conjunto de saberes relacionados con el contenido específico del elemento de competencia, el 21% como comportamientos esperados del cadete y el 19% como conjunto de elementos de competencias.

El Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, revisión 2012 en el Marco Teórico Conceptual define a la Unidad de Competencia como “conjunto de elementos de competencia que se identifican para dar significado operativo a las competencias profesionales que provienen del desempeño, tareas, actividades y funciones del campo ocupacional” (DIEDMIL, Modelo Educativo de FFAA. Reestructurado , 2012)

Otro concepto tenemos que es la integración de un conjunto de elementos de competencia relacionados con los conocimientos, habilidades y valores requeridos

para el desempeño eficiente en determinadas situaciones problemáticas relacionadas con los problemas del estudiante que requieren ser solucionadas.

Tabla 12: Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	20	31,7	38,5	38,5
	PRODUCTO DE APRENDIZAJE (OBSERVABLE)	32	50,8	61,5	100,0
	CONOCIMIENTO MEMORÍSTICO	0		0	
Total		52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

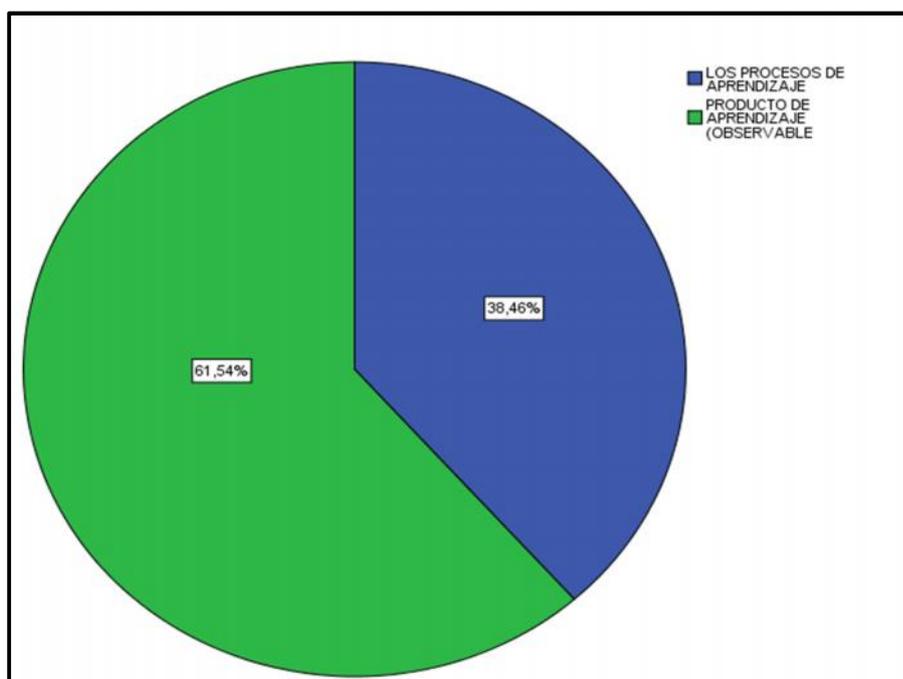


Gráfico 14: Pregunta 11

Descripción e Interpretación

El 61% de los docentes militares consideraron que al evaluar a los alumnos enfatizan el producto de aprendizaje (observable) y el 38% enfatizan los procesos de aprendizaje.

“Al enfatizar los productos del aprendizaje... descuidamos los procesos de elaboración o construcción que les dan origen (razonamiento, uso de estrategias, habilidades, capacidades complejas”. (HERNÁNDEZ, 2002)

Un énfasis excesivo a los productos observables hace que se reduzca la evaluación a una sola cosa, cuando se debería valorar todo el proceso en su dinamismo: como aprendió, con quién lo aprendió, que va hacer con eso, una evaluación orientadora para que el alumno sepa qué es lo que está haciendo y cuanto se acerca al rumbo que quiere marcar.

Tabla 13: Pregunta 12

Uno de los Propósitos de la Evaluación Es Potenciar Las Capacidades Del Kdt					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	52	82,5	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

Descripción e Interpretación

Si entre los propósitos de la evaluación es potenciar las capacidades del kdt, el 100% de los docentes militares contestaron que si.

Los exámenes deberán estar orientados a potenciar las habilidades del alumno y fortalecer las competencias adquiridas por este, durante el proceso de enseñanza/aprendizaje.

La evaluación de la educación en general es algo esencial que ayuda a diagnosticar el estado de un centro educativo, pero los exámenes no necesariamente reflejan si un alumno es capaz o no, este instrumento puede mostrar muchos aspectos que deben ser analizados; es por ello que el docente tiene que manejarlos de una manera muy profesional, apoyándose de estos resultados para verificar la eficacia de su metodología, su didáctica y otros aspectos del proceso en sí.

Competencia Institucional

Tabla 14: Pregunta 4

Que Criterio Debe Determinar La Elección Del Comandante De Curso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	COMPETENCIAS DE ORDEN SUPERIOR	8	12,7	15,4	15,4
	RENDIMIENTO ACADÉMICO	40	63,5	76,9	92,3
	VOTO UNIVERSAL DE LOS COMPAÑEROS	4	6,3	7,7	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos		11	17,5		
Total		63	100,0		

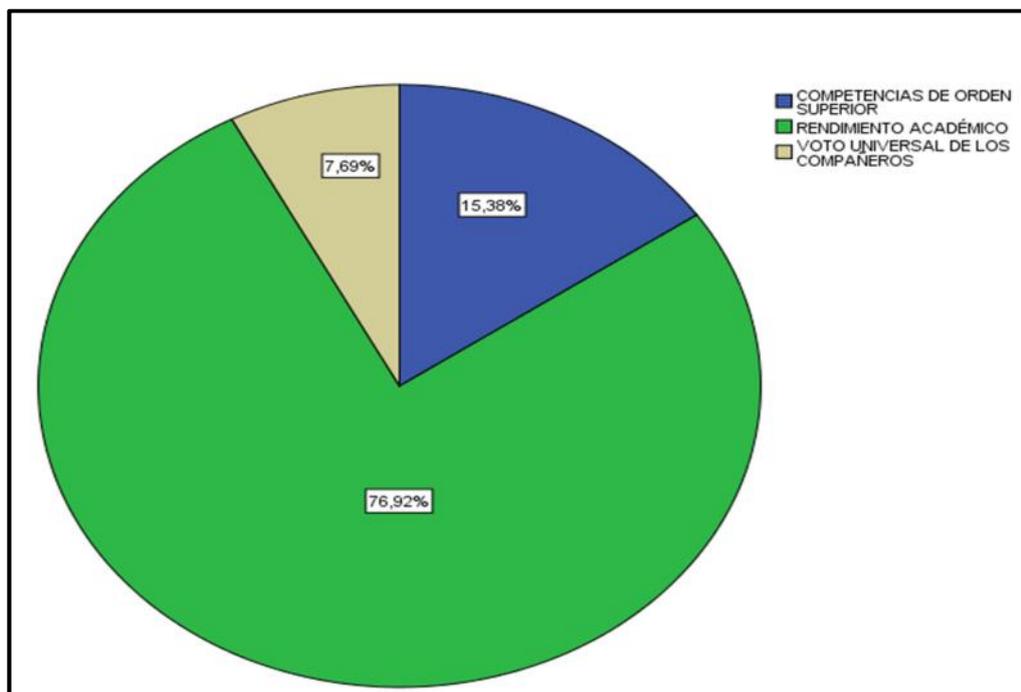


Gráfico 15:Pregunt4

Descripción e Interpretación

El 15% de los docentes militares indican que lo que determina la elección de comandante de Curso es las competencias de orden superior, el 7% el voto universal de los compañeros y el 77% responde que el rendimiento académico determina la elección de comandante de curso.

La elección de Comandante de curso se la realiza tomando en cuenta el rendimiento académico, el cual refleja la efectividad del trabajo realizado más no es el indicador preciso de nuestra inteligencia y educación. La evaluación meramente académica puede dejar de lado la formación ética y moral que se nos ha impartido desde pequeños. Es necesario entender que la educación en general y la militar en particular los indicadores de evaluación pueden mostrar cuan bueno es para la lectura de cartas pero no, si tiene claro que ser corrupto y mentiroso es perjudicial para el

espíritu de cuerpo, que sacando la primera antigüedad (mejores notas) no me dice si será un profesional íntegro, con ética y valores.

Las mejores calificaciones no representan el entendimiento o aprendizaje y peor aún que constituya un elemento de poder del docente sobre sus alumnos.

Tabla 15: Pregunta 5

La Disposición Del Alumno Por Aprender Depende De					
		Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	Porcentaje	válido	acumulado
Válidos	FOMENTAR EN EL ALUMNO EL INTERES Y ESFUERZO	48	76,2	92,3	92,3
	LA PERSONALIDAD EL ALUMNO SU AMBIENTE FAMILIAR	4	6,3	7,7	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

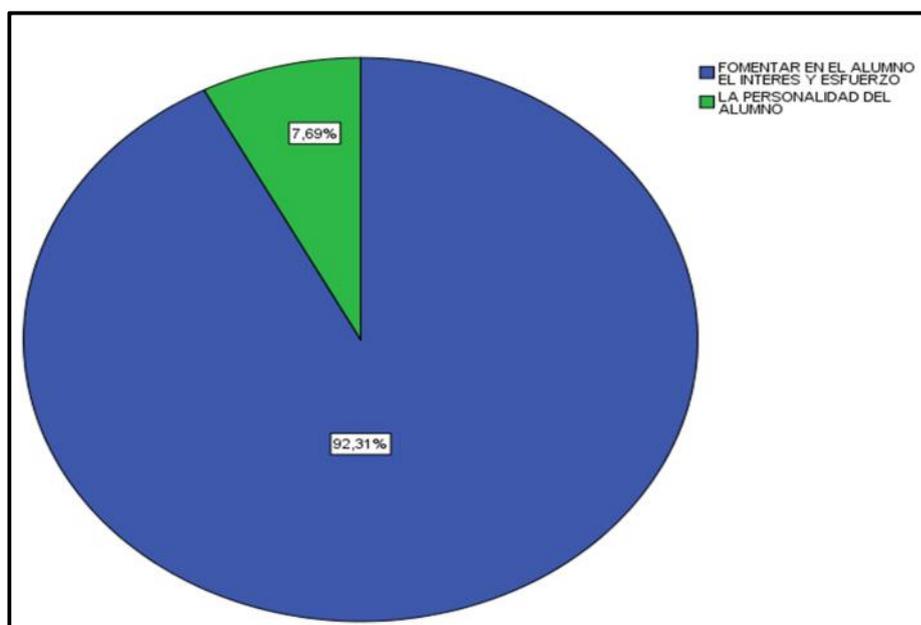


Gráfico 16: Pregunta 5

Descripción e Interpretación

El 92% de los docentes militares consideraron que la disposición del alumno por aprender depende de fomentar en el alumno el interés y el esfuerzo y solo el 7% consideraron que depende de la personalidad del alumno. Ninguno contestó que depende del ambiente familiar.

Estamos seguros de que motivación en el plano pedagógico es proporcionar o fomentar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender. Así puede afirmarse que dentro de los motivos principales que animan a los alumnos a estudiar están aprender alcanzar el éxito; evitar el fracaso; ser valorados por sus profesores, padres o compañeros. Ante ello vemos en los resultados de la encuesta que queda establecido que la motivación por aprender depende de la interacción entre el profesor y sus estudiantes. “En el profesor cobra relevancia su actuación y los comportamientos que modela, los mensajes que transmite a los alumnos, la manera en que organiza y conduce la clase, así como el enfoque que adopta ante la evaluación de los aprendizajes”.

Tabla 16:Pregunta8

		Considera Como Beneficioso La Elección De Comandante De Curso Porque			
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EL CURSO CUENTA CON REPRESENTANTE	4	6,3	7,7	7,7
	SE CUMPLE CON LAS NORMAS ESTABLECIDAS	10	15,9	19,2	26,9
	ES EJEMPLO ANTE LOS COMPAÑEROS	38	60,3	73,1	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
Total		63	100,0		

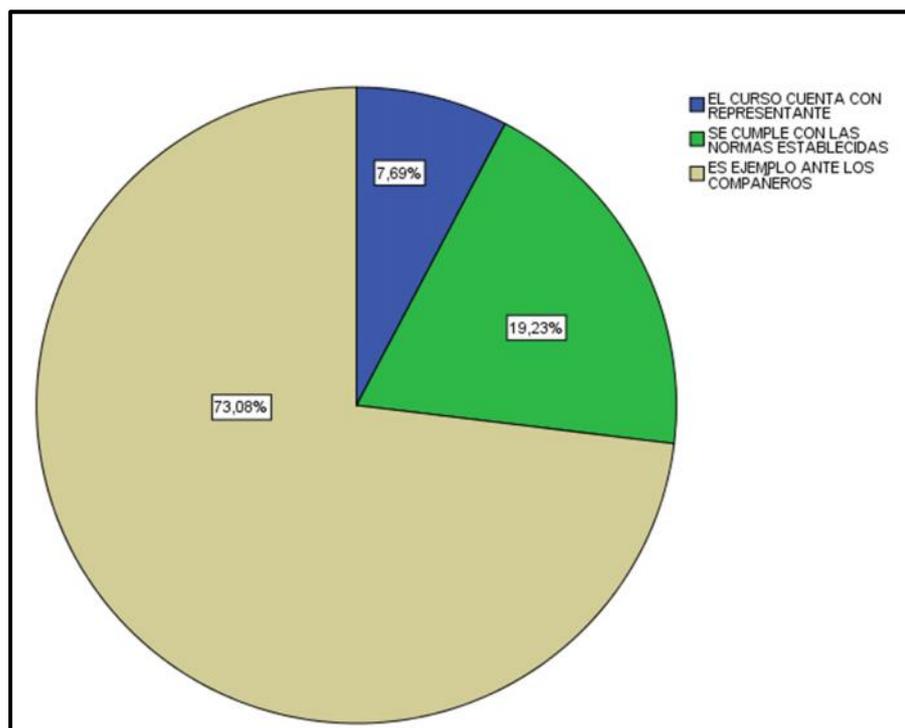


Gráfico 17: Pregunta 8

Descripción e Interpretación

El por qué es beneficioso la elección de Comandante de curso el 73% de los docentes indican porque es ejemplo ante los compañeros, el 19% porque de esa forma se cumple con las normas establecidas y el 7% porque el curso debe contar con un representante.

Si se considera como beneficioso la elección de Comandante de curso por cuanto sería un ejemplo ante los compañeros, es necesario determinar más claramente qué significa ser un ejemplo porque de acuerdo a los parámetros de elección el que tiene mejores notas el elegido pero no necesariamente un estudiante que tenga las mejores notas puede ser un ejemplo. Como docentes y conocedores de la realidad en el aula, se debe analizar esta selección y determinar los mejores parámetros de puntuación y de encontrar falencias sugerir modificaciones que ayuden a un mejor desarrollo del ambiente educativo. Si bien es cierto esta selección ya está normada,

pero siempre es necesario analizar las normas establecidas porque nos podemos encontrar que necesitan una actualización o simplemente han perdido la vigencia.

Competencia Personal

Tabla 17: Pregunta 2

		Considera Que La Diversidad Cultural Y De Genero En La Esmil Es			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válidos	UNA VERDADERA CELEBRACIÓN	23	36,5	44,2	44,2
	UNA DESVENTAJA	4	6,3	7,7	51,9
	UNA SUJECIÓN	25	39,7	48,1	100,0
	Total	52	82,5	100,0	
Perdidos	Sistema	11	17,5		
	Total	63	100,0		

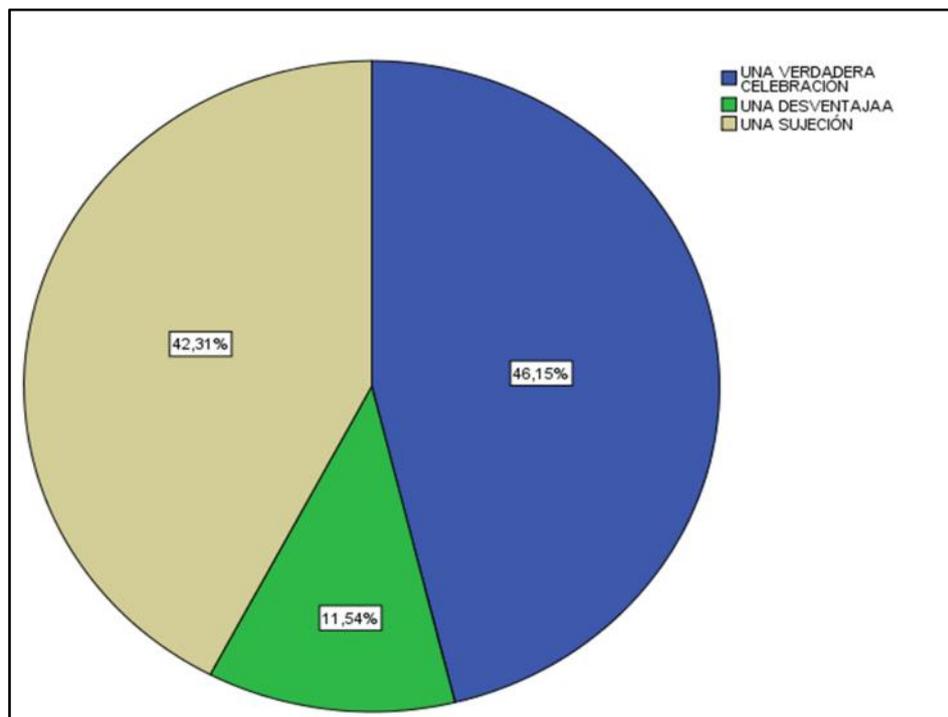


Gráfico 18: Pregunta 2

Descripción e Interpretación

El 48% de los docentes militares Consideran que la diversidad cultural y de género en la ESMIL es una sujeción, el 7% una desventaja y el 44% lo ve como una verdadera celebración:

Estos resultados contradicen con las respuestas de que el aprendizaje se logra mejor como fenómeno multicultural.

Aquí vemos que solo el 44% celebra la diversidad de género mientras que el resto lo ve como una desventaja y peor aún como una sujeción.

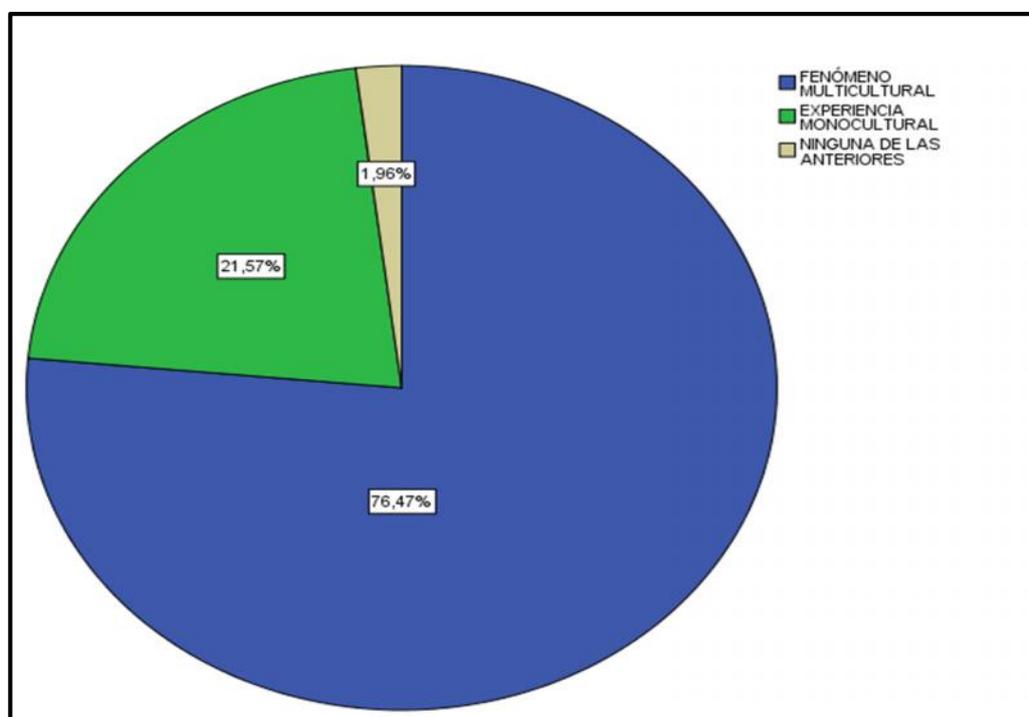
Debemos tomar en cuenta que la Constitución manifiesta que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades”.

Más ahora que las Fuerzas Armadas han emitido una Política de Género, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en esta organización, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en igualdad y no discriminación por causa de género. (MIDENA, 2013)

Es menester que los docentes militares concienticen la importancia de la inclusión de la mujer en Fuerzas Armadas y hagan suya la Política de Género emitida.

Tabla 18: Pregunta 13

Considera Que El Aprendizaje Se Logra Mejor Como						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	FENÓMENO MULTICULTURAL	39	61,9	76,5	76,5	
	EXPERIENCIA MONOCULTURAL	11	17,5	21,6	98,0	
	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	1	1,6	2,0	100,0	
	Total	51	81,0	100,0		
Perdidos	Sistema	12	19,0			
Total		63	100,0			

**Gráfico 19:** Pregunta 13

Descripción e Interpretación

En cuanto a si el docente militar considera que el aprendizaje lo logra mejor como: una experiencia monocultural, fenómeno multicultural. Las respuestas dicen que el 76.5% lo logra mejor como fenómeno multicultural y el 21,6% como una experiencia monocultural.

El Ecuador es un país multicultural y en esa diversidad es en donde se encuentra la riqueza, la variedad, la diversidad; en donde se puede apreciar varios puntos de vista. Es en ese fenómeno multicultural en donde deben los docentes apoyarse para poder presentar a sus estudiantes los diferentes puntos de vista, los diversos contextos en donde poder aplicar los nuevos conocimientos.

4.2.2. Encuesta a los Estudiantes sobre Formación Profesional.

Sitio Del Aprendizaje

Tabla 19: Pregunta 13

Considera Que El Aprendizaje Lo Logró Mejor Como

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FENÓMENO MULTICULTURAL	88	68,2	69,3	69,3
	EXPERIENCIA MONOCULTURAL	39	30,2	30,7	100,0
	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0		0	
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

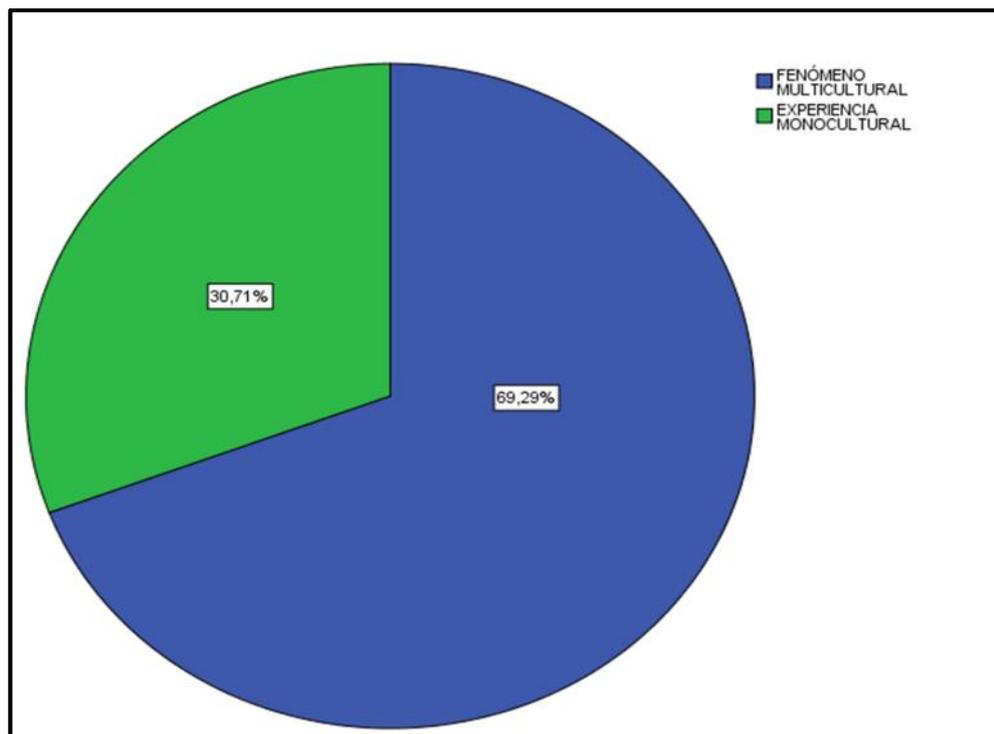


Gráfico 20: Pregunta 13

Descripción e Interpretación

En relación a esta pregunta el 69,3 % de los estudiantes consideran que el aprendizaje lo logran mejor como un fenómeno multicultural y el 30,7% como una experiencia monocultural.

El sitio de aprendizaje de Deming hace honor a la diversidad cultural. (English F. Hill J., 1994) en el cual se debe promover su valorización y no considerarlo como una deficiencia; que los alumnos entiendan que la multiculturalidad tiene un enfoque inclusivo que supone educación para todos. Que los estudiantes experimenten igualdad de oportunidades de aprender, ofreciéndoles ser miembros críticos y productivos de una sociedad democrática; a la vez que se promuevan acciones sociales frente al racismo, la discriminación y la xenofobia.

Tabla 20: Pregunta 2

		Frecuencia			
			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	UNA VERDADERA CELEBRACIÓN	86	66,7	67,7	67,7
	UNA SUJECIÓN	41	31,8	32,3	100,0
	UNA DESVENTAJA	0	0	0	
Total		127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

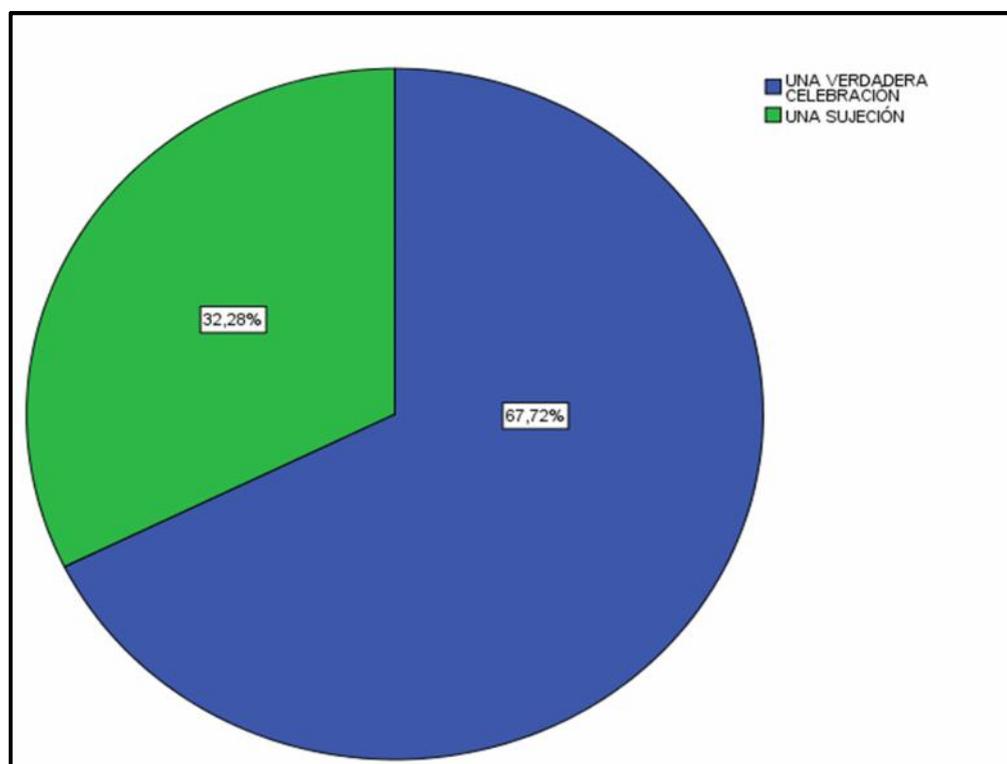


Gráfico 21: Pregunta 2

Descripción e Interpretación

El 32% de los estudiantes consideran que la diversidad cultural y de género en la ESMIL es una verdadera celebración, el 67,7% una sujeción.

Si bien estos resultados apoyan las respuestas de que el aprendizaje se logra mejor como fenómeno multicultural, el porcentaje de ver la diversidad de género como sujeción es alto y si comparamos con las respuestas de los docentes están casi a la par.

El sitio del aprendizaje debe ser ese lugar en donde la diversidad sea la mayor riqueza y la educación una forma de reproducir y conservar la unidad en toda su diversidad, a fin de que las diferencias constituyan su fortaleza.

Tabla 21: Pregunta 4

Que Criterio Debe Determinar La Elección Del Comandante De Curso					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	COMPETENCIAS DE ORDEN SUPERIOR	44	34,1	34,6	34,6
	RENDIMIENTO ACADÉMICO	77	59,7	60,6	95,3
	VOTO UNIVERSAL DE LOS COMPAÑEROS	6	4,7	4,7	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

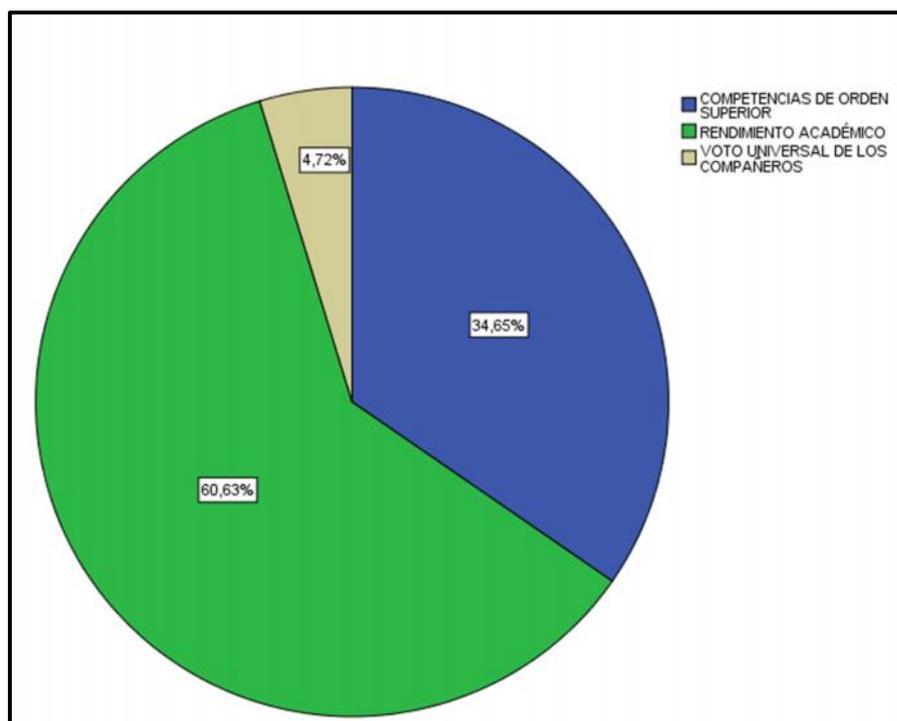


Gráfico 22: Preguntar 4

Descripción e Interpretación

En esta pregunta el 34% contestó que la elección de Comandante de Curso se tomará en cuenta las competencias de orden superior, el 60% consideró que debe ser elegido por el Rendimiento Académico y el 4% por voto universal de los compañeros.

El rendimiento académico no es necesariamente una muestra de ejemplo de estudiante y el sitio del aprendizaje no debe fomentar la discriminación. A veces los estudiantes con mejores calificaciones dejan mucho que desear en el ámbito laboral en vista de que sus habilidades socioemocionales y dificultades de adaptación al grupo de trabajo hacen meditar en no solo evaluar lo que saben sino evitar ser despedidos por cómo son. Es necesario que los estudiantes desarrollen competencias de orden superior y valoren la importancia que éstas representan en todos los ámbitos. Talvés las normas exijan este parámetro para elegir al Comandante de curso

pero es necesario que el sitio de aprendizaje cambie esa visión y busque algo más holístico en donde el desarrollo integral se vea manifestado.

Tabla 22: Pregunta 8

Considera Como Beneficioso La Elección De Comandante De Curso Para que					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EL CURSO CUENTE CON REPRESENTANTE	49	38,0	38,6	38,6
	SE CUMPLA CON LAS NORMAS ESTABLECIDAS	5	3,9	3,9	42,5
	SEA EJEMPLO ANTE LOS COMPAÑEROS	73	56,6	57,5	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

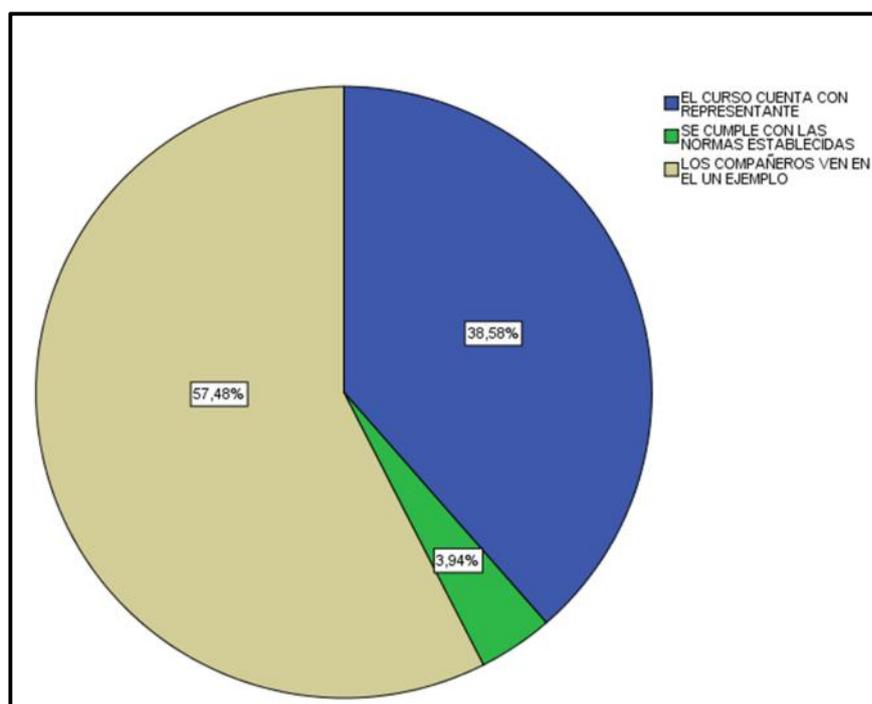


Gráfico 23: Pregunta 8

Descripción e Interpretación

El por qué es beneficioso la elección de Comandante de curso el 57% de los estudiantes indican porque es ejemplo ante los compañeros, el 3% porque de esa forma se cumple con las normas establecidas y el 38% porque el curso debe contar con un representante.

Considero que es necesario que una aula cuente con líder que apoye a sus compañeros, que sea el portavoz de sus inquietudes y el defensor de sus derechos. El sitio de aprendizaje busca la unidad y el Comandante de curso debe conseguirla.

Modelo De Aprendizaje

Tabla 23:Pregunta 5

Su Disposición Por Aprender Considera Usted Que Dependió De

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	QUE EL DOCENTE LE FOMENTE EL INTERES Y ESFUERZO	111	86,0	87,4	87,4
	SU PERSONALIDAD	12	9,3	9,4	96,9
	SU AMBIENTE FAMILIAR	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
	Total	129	100,0		

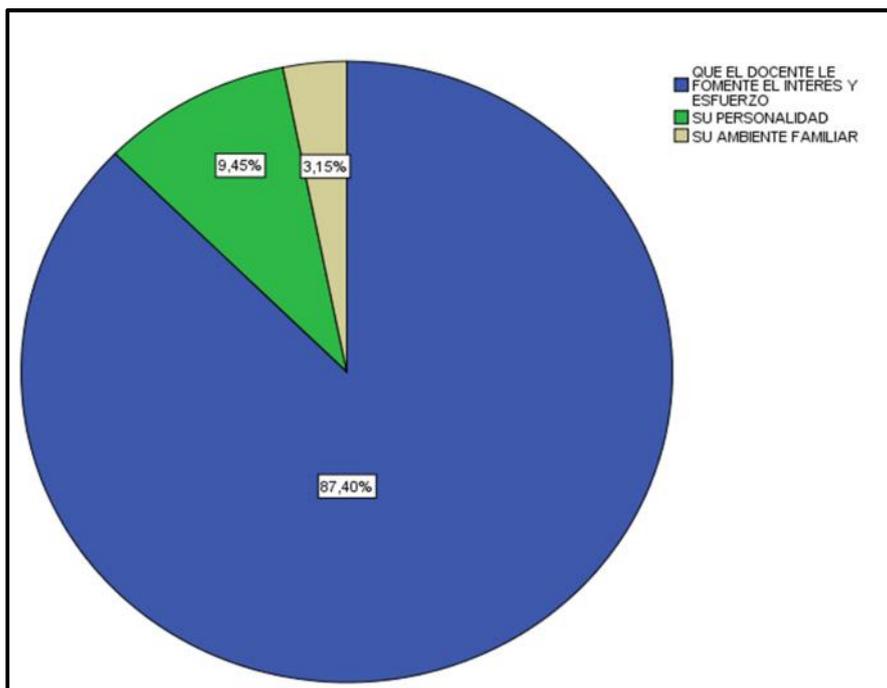


Gráfico 24: Pregunta 5

Descripción e Interpretación

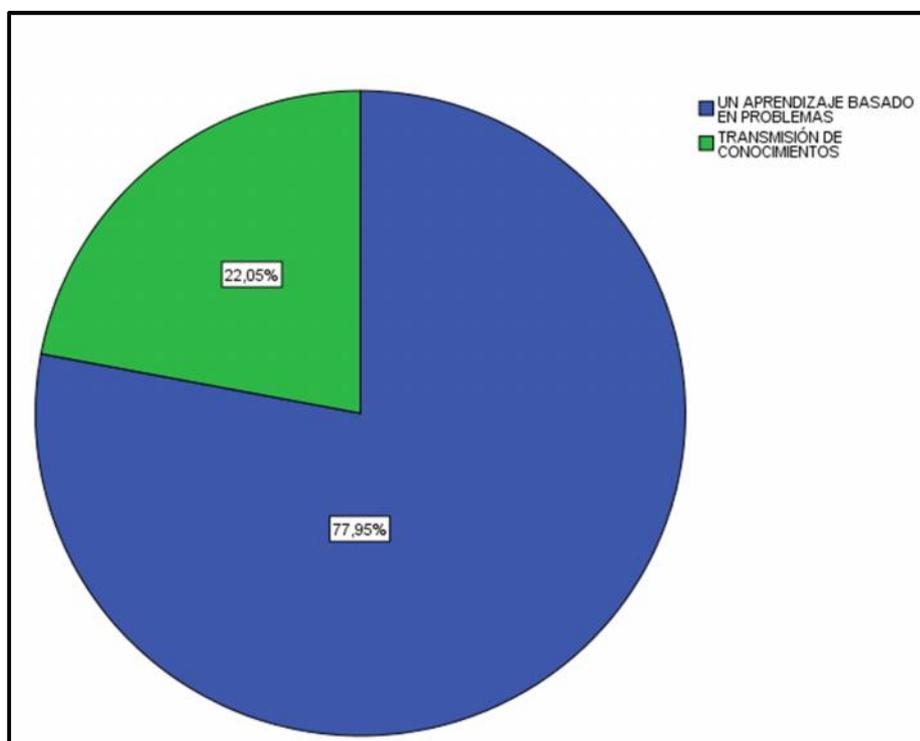
El 87% de estudiantes contestan que la disposición por aprender dependió de que el docente le fomente el interés y el esfuerzo, el 9% considera que dependió de su personalidad y el 3% del ambiente familiar.

El Modelo de Aprendizaje para una Formación Profesional de Calidad debe fomentar en el estudiante el interés y esfuerzo por aprender, pero la necesidad interna que poseen por aprobar les condiciona de alguna forma, este interés; no es lo mismo aprender por aprender que hacerlo por necesidad u obligación.

Este Modelo amerita del docente el utilizar una metodología amena que provoque en los estudiantes mayor interés por los contenidos de la asignatura.

Tabla 24: Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS	99	76,7	78,0	78,0
	TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS	28	21,7	22,0	100,0
	APRENDIZAJE MEMORÍSTICO	0	0		
Total		127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

**Gráfico 25:** Pregunta 6

Descripción e Interpretación

El 78% de los estudiantes consideraron que la técnica que utilizó el docente para promover el aprendizaje por competencias fue un aprendizaje basado en problemas y el 22% consideraron que fue la transmisión de conocimientos.

El Modelo de Aprendizaje según English y Hill debe desarrollar en el estudiante las competencias de orden superior y un aprendizaje basado en problemas ABP les da la posibilidad de practicar y desarrollar habilidades, de observar y reflexionar sobre actitudes y valores que en el método convencional difícilmente podrían ponerse en acción ya que en este último primero se exponía la información y luego se buscaba la solución, con el ABP primero se presenta el problema, se identifican las necesidades de aprendizaje, se busca la información necesaria y finalmente se regresa al problema. En estas actividades que son grupales los estudiantes toman responsabilidades y acciones que son básicas en su proceso formativo.

Tabla 25:Pregunta 10

		Los Aprendizajes Que Obtuvo Le Sirven Para Aplicar			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EN SITUACIONES Y PROBLEMAS DISTINTOS	77	59,7	60,6	60,6
	EN UN SOLO CONTEXTO	44	34,1	34,6	95,3
	EN MISMAS SITUACIONES Y PROBLEMAS	6	4,7	4,7	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

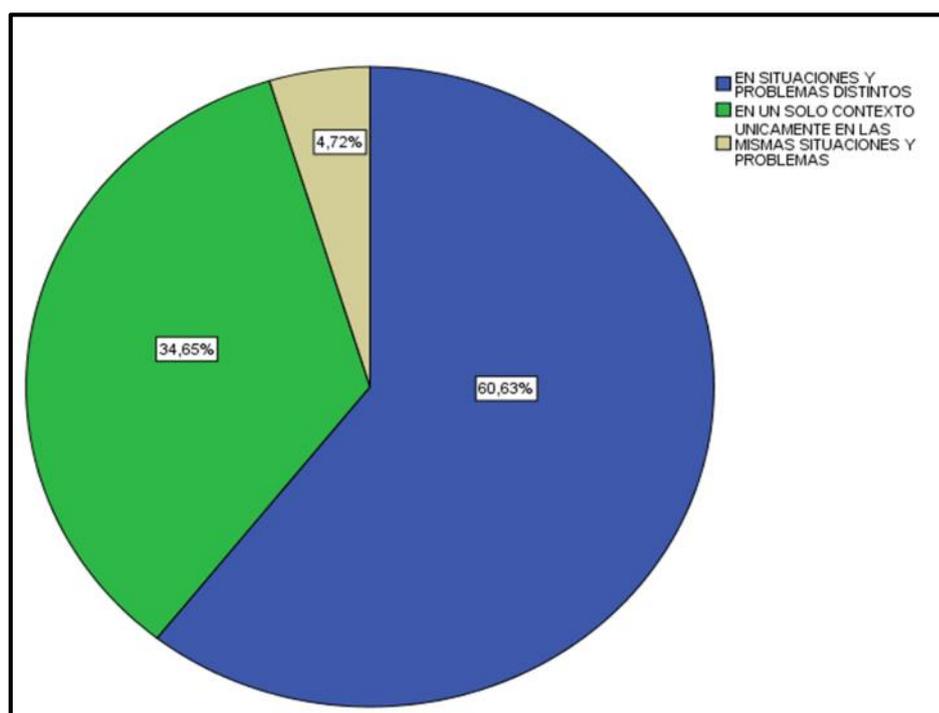


Gráfico 26: Pregunta 10

Descripción e Interpretación

El 60% de los estudiantes responden que los aprendizajes le sirven para aplicar en situaciones y problemas distintos, el 39% opinaron que se deben aplicar en el mismo contexto, mismas situaciones y problemas.

Los aprendizajes que adquiere el alumno los debe aplicar en situaciones y problemas distintos. Estos no solo nos sirven únicamente para resolver el problema planteado en la clase sino muchos de los problemas que se presenten y que ameriten la aplicación de lo aprendido, todo ello ajustándose al contexto, adaptándole a la situación determinada que se presente, a fin de desarrollar la creatividad, iniciativa y buscar mejores estrategias para la solución a un conflicto.

Pero lamentablemente el 40% de los estudiantes no desarrollaron la habilidad de poder aplicar sus aprendizajes en varios escenarios lo que afecta el Modelo de

Aprendizaje que sugiere English y Hill de fomentar la investigación, la incertidumbre que motive a buscar soluciones a problemas que se presenten.

Tabla 26: Pregunta 1

El Docente Militar para Motivarle a Investigar Le entregó La Información Como Una					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	VERDAD ETERNA	43	33,3	34,1	34,1
	CERTEZA	83	64,3	65,9	100,0
	INCERTIDUMBRE	0	0	0	
	Total	126	97,7	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,3		
	Total	129	100,0		

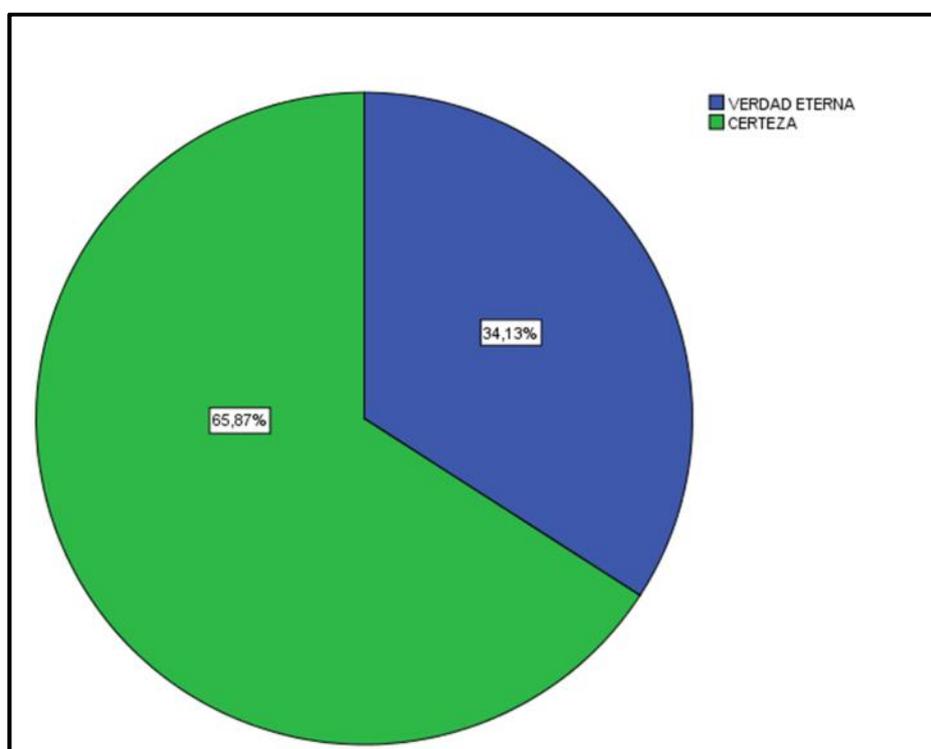


Gráfico 27: Pregunta 1

Descripción e Interpretación

En relación a esta pregunta las respuestas de los estudiantes dieron los siguientes resultados: el 64% considera la información de sus docentes como una certeza y el 34% como una verdad eterna. Ninguno consideró la opción incertidumbre. Antes se atesoraba en los libros sus verdades esenciales y el estudiante obtenía de memoria conocimientos rigurosos o verdades. El Modelo de Aprendizaje hace indispensable que los alumnos construyan sus propios significados, fomentar ese espíritu de inquisición, ser cuestionadores, no se deberían enseñar certezas peor aún verdades eternas. Según se aprecia en los resultados la reina absoluta es la enseñanza y el aprendizaje está subordinado. Edgar Morín habla de la incertidumbre en los Siete Saberes planteando que se debe reemplazar la visión de un universo que obedece a un orden impecable por una conciencia de que la humanidad es llevada constantemente hacia una aventura desconocida. Vamos en una ruta desconocida de innumerables cambios en donde nada es estable.

Tabla 27: Pregunta 7

Cuál de Estas Actitudes Utilizó el Docente Militar Para Motivarle A Investigar				Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válidos	DEMOSTRÓ LA UTILIDAD QUE ES PARA EL ESTUDIANTE	92	71,3	72,4	72,4
	DEMUESTRÓ QUE RESULTADOS NO REPERCUTEN EN SU AUTORREALIZACIÓN	1	,8	,8	73,2
	ENFATIZÓ LAS DIFICULTADES QUE SE LE PRESENTARAN	34	26,4	26,8	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

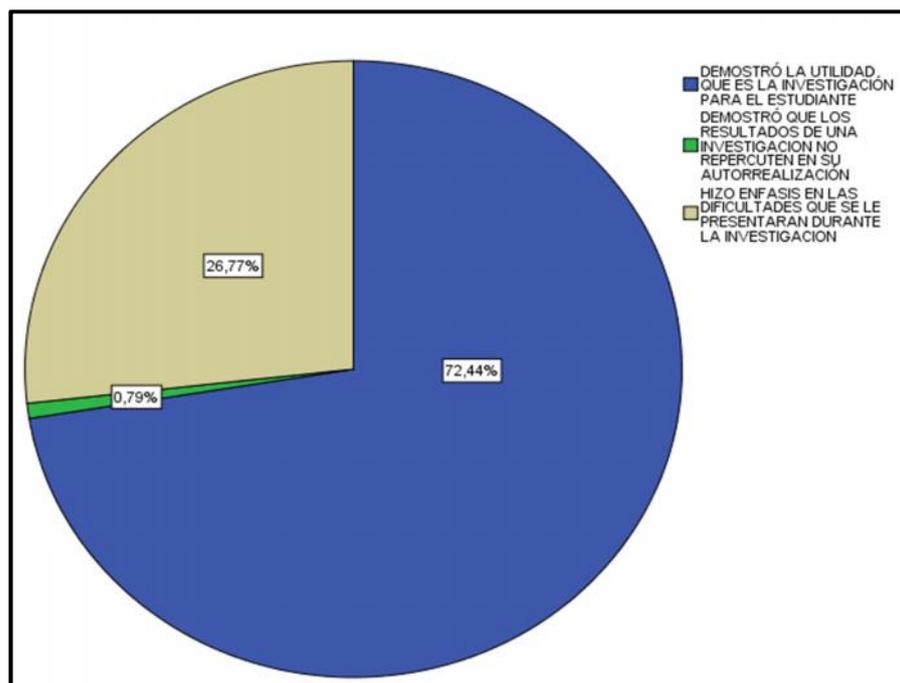


Gráfico 28: Pregunta 7

Descripción e Interpretación

El 72% de los estudiantes indican que el docente militar para motivarle a la investigación demostró la utilidad que es para el estudiante, el 26% respondió que el docente hizo énfasis en las dificultades que se le presentan y el 0,8% indicó que el docente le demostró que los resultados no repercutirán en su autorealización.

La formación en investigación incluye desde cómo enseñar al estudiante a formular la pregunta hasta cómo exponer y socializar los resultados, para evitar respuestas comunes o simples descripciones. Por eso, de la pregunta se pasa a la indagación.

En primer lugar, el estudiante debe reconocer la utilidad y la trascendencia de la investigación en el mundo moderno, en donde no sólo maestros, científicos y doctores son quienes realizan esta actividad, sino que esta práctica se ha trasladado poco a poco a los niños más pequeños y a jóvenes dispuestos a aprender.

Igualmente, resulta necesario desarrollar una etapa de sensibilización e inducción al estudiante, sobre la

Planificación

Tabla 28: Pregunta 9

**En El Desarrollo De Los Temas El Docente Militar Tomo En Cuenta
Unicamente La Sociedad Actual**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	97	75,2	76,4	76,4
	SI	30	23,3	23,6	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

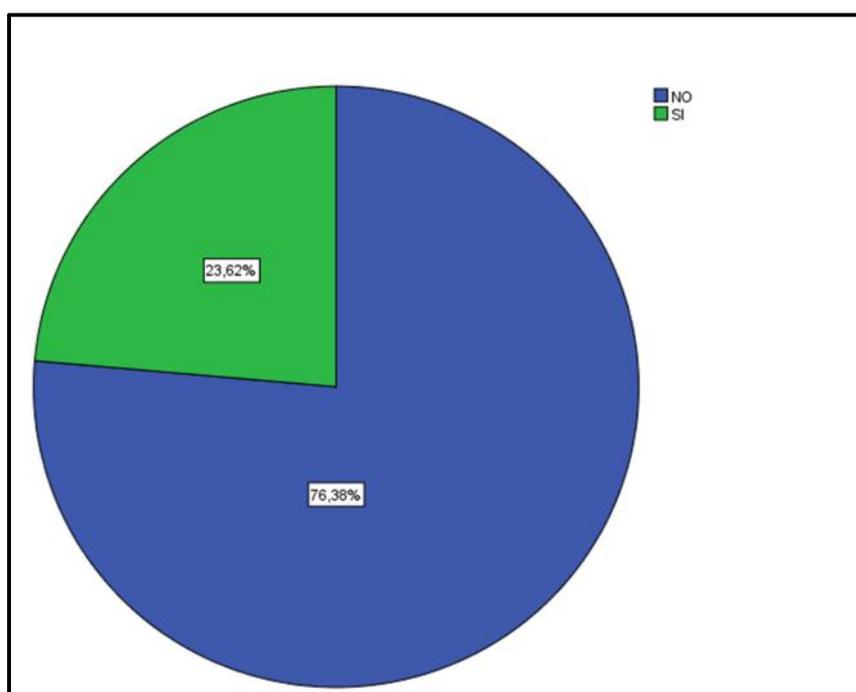


Gráfico 29: Pregunta 9

Descripción e Interpretación

En la pregunta si el docente militar en el desarrollo de los temas tomó en cuenta únicamente la sociedad actual el 76% de los estudiante respondieron que no y el 23% que si.

La enseñanza debe tener un horizonte y este lógicamente reflejará una visión de futuro. Los estudiantes podrán analizar prospectivamente, avisorando las tendencias que se tiene al momento para adelantarse a soluciones de problemas que se podrían presentar en un futuro. Esto ayudará al estudiante a desarrollar el análisis prospectivo en donde el estudiante explora posibilidades futuras basadas en indicios presentes. Esta visión de futuro no solo debe aplicarse en el ámbito macrocurricular sino en lo más micro que es el aula de clase.

Evaluación

Tabla 29:Pregunta 11

Al Momento De Evaluarle Que Considera Que El Docente Militar Enfatizó

		Frecuen	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		cia	Porcentaje	válido	acumulado
Válidos	LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	38	29,5	30,2	30,2
	PRODUCTO DE APRENDIZAJE (OBSERVABLE	88	68,2	69,8	100,0
	EL CONOCIMIENTO MEMORÍSTICO	0		0	
	Total	126	97,7	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,3		
Total		129	100,0		

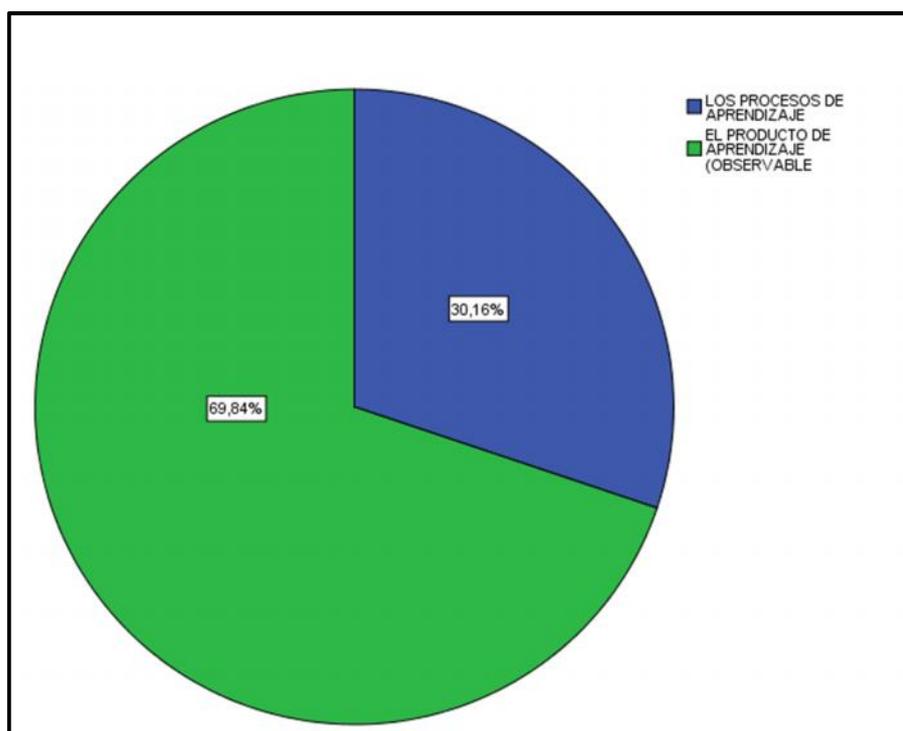


Gráfico 30: Pregunta 11

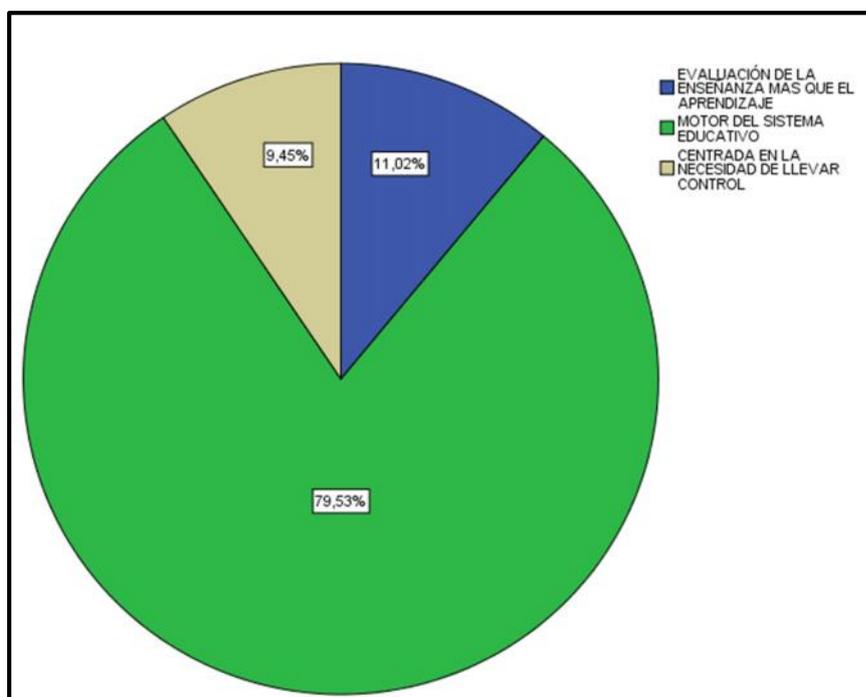
Descripción e Interpretación

El 69% de los estudiantes consideraron que el docente militar al momento de evaluarle enfatizó el producto de aprendizaje (observable) y el 30% responde que enfatizó los procesos de aprendizaje.

La evaluación es más que un proceso para calcular y asignar calificaciones, como se ha planteado en los métodos tradicionales; limitarse a ello implica que solo se están analizando los resultados y no el proceso de aprendizaje, ya que se considera el lugar de partida, los avances y el punto de llegada del estudiante en su proceso de aprendizaje. Por lo tanto será necesario en muchos casos priorizar el cómo sobre el qué, es decir, enfatizar la necesidad de que el alumno se plantee críticamente la forma en que aborda su proceso de aprendizaje.

Tabla 30: Pregunta 3

		Frecuenc	Porcenta	Porcentaje	Porcentaje
		ia	je	válido	acumulado
Válidos	EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA MAS QUE EL APRENDIZAJE	14	10,9	11,0	11,0
	MOTOR DEL SISTEMA EDUCATIVO	101	78,3	79,5	90,6
	CENTRADA EN LA NECESIDAD DE LLEVAR CONTROL	12	9,3	9,4	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

**Gráfico 31:** Pregunta 3

Descripción e Interpretación

El 79% de los estudiantes percibieron a la evaluación en la ESMIL como el motor del sistema educativo, el 11% como evaluación de la enseñanza más que del aprendizaje y el 9% como centrada en la necesidad de llevar un control.

Una evaluación de acuerdo a English y Hill para una educación de Calidad, debe ser estimulante en donde el interés del docente debe enfocarse a establecer el grado en que los estudiantes han logrado construir o elaborar conocimiento, gracias a la ayuda pedagógica y al uso de sus propios recursos y a determinar si los estudiantes son capaces de otorgar significado funcional a los contenidos para utilizarlos en el futuro; es decir evaluación de la enseñanza más que el aprendizaje.

Tabla 31: Pregunta 12

Considera que Uno de Los Propósitos de la Evaluación Es Potenciar Las Capacidades Del Kdt					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	126	97,7	100,0	100,0
	NO	0		0	
Perdidos	Sistema	3	2,3		
Total		129	100,0		

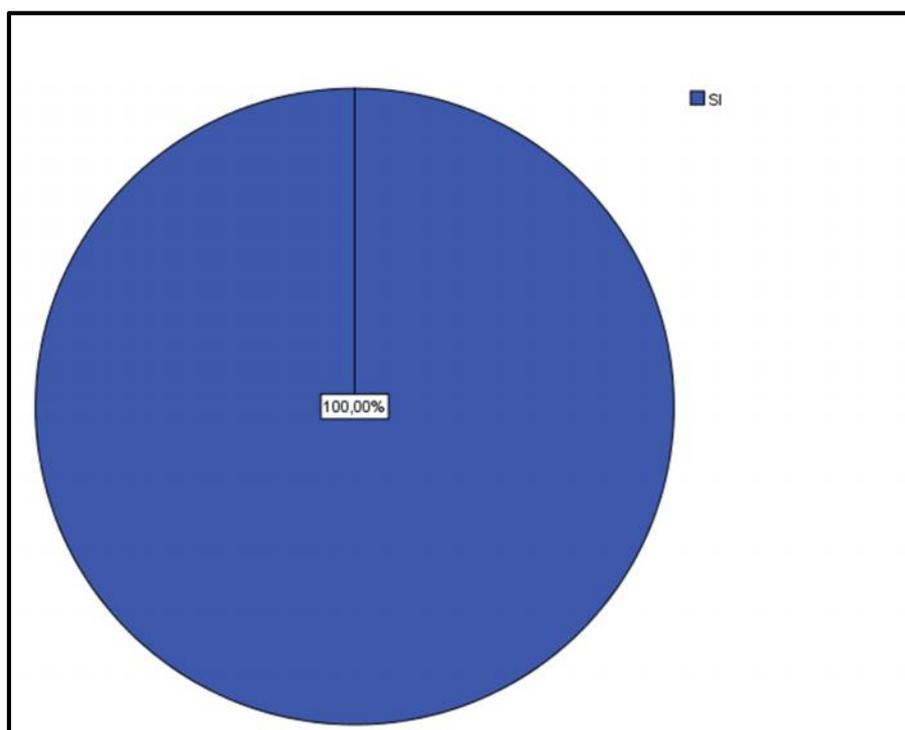


Gráfico 32: Preguntar 12

Descripción e Interpretación

La evaluación es potenciar las capacidades del kdt, el 100% de los estudiantes contestaron que si.

Es gratificante que el estudiante reconozca que la evaluación potencia sus capacidades, a fin de que el pueda aceptar este proceso como algo estimulante dejando atrás la concepción tradicional de la evaluación, asociada exclusivamente a la acreditación, con la cual difícilmente se logrará un impacto favorable en la transformación de estas prácticas para hacerlas motivadoras para el estudiante.

4.2.3. Entrevista a Directivos.

La entrevista tenía como objetivo el conocer la opinión de los directivos en cuanto a qué competencias consideran que tienen sus docentes militares:

Estas se aplicaron a los profesionales que cumplían los cargos que se detallan:

Cuadro 4: Código para entrevistados

CÓDIGO	CARGO
E-1	Jefe del Dpto. de Investigación y Evaluación de la Escuela Superior Militar.
E-2	Jefe de Administración Académica de la Escuela Superior Militar.
E-3	Comandante de Batallón de la Escuela Superior Militar.

La entrevista inició con la presentación de la entrevistadora, la carrera que estaba por concluir, el tema de la investigación y el objetivo de la entrevista.

Competencias Del Docente.

COMPETENCIA	OBJETIVO
COMPETENCIA CIENTÍFICA - TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> - Saber si los docentes militares fomentan el desarrollo de la investigación. - Saber si los docentes militares mantienen una capacitación permanente

PREGUNTA

Existen trabajos de los docentes militares que se hayan hecho públicos?

E-1 Los docentes no tienen tanto tiempo como para hacer trabajos extras. Es complicado.

E-2 Hace relación a investigaciones o modificaciones del PGE, mejoramiento de procesos académicos, todo dentro de la misma Institución militar.

E-3 Son investigaciones a nivel de Fuerzas Armadas como modificar reglamentos.

Interpretación

Según estas respuestas no existen trabajos que se hayan hecho públicos sino mas bien como parte de su trabajo se han realizado actualizaciones a los documentos que ya están elaborados dentro de la Institución.

PREGUNTA

Considera que el docente militar desarrolla la investigación de manera que los alumnos la perciban como algo significativo en su formación?

E-1 Solo cuando están estudiando una maestría

E-2 Hace referencia a los proyectos integradores

E-3 *Las nuevas tecnologías y metodologías le obligan al docente a investigar e ir al tanto de este cambio*

Interpretación

Según la LOES una de las funciones del Sistema de Educación Superior es el brindar niveles óptimos de calidad en la formación y en la investigación, por lo que la problemática de la investigación y del docente investigador es algo que debe ser visto con carácter imperativo ya que de esta forma es posible construir una teoría pedagógica que permita al profesorado mejorar sus procesos de formación y práctica desde la realidad que vive en su aula e institución. El ideal para Stenhouse es convertir a todo profesor en investigador de su propia actuación docente, de la escuela y de sus propios compañeros, para aumentar progresivamente en la comprensión de su propia labor y en el perfeccionamiento de la enseñanza.

En cuanto a esta pregunta se considera que la investigación no solo es al final cuando se va a realizar su tesis, como responde el E-2, sino durante el desarrollo de toda su formación. Si bien el E-3 hace hincapié de que dicha habilidad debe ser neta de los docentes pero esa respuesta no asegura que los docentes militares la tengan, por lo tanto las respuestas reflejan que los docentes militares no desarrollan la investigación de manera que el alumno lo perciba como algo significativo en su formación.

PREGUNTA

Considera que los docentes están motivados a la investigación?

E-1 Solo cuando existe algún tema que se necesite investigar

E-3 Los docentes deben estar motivados para llegar de esa forma a sus estudiantes

Interpretación

El docente debe estar motivado para poder entusiasmar a sus discípulos en el área a reforzar y esta motivación debe ser permanente. El tercer entrevistado lo asume como un hecho porque reconoce la importancia de este aspecto para poder impactar en sus estudiantes, pero igual que la pregunta anterior no lo afirma por lo tanto se considera que los docentes no están motivados.

PREGUNTA

Considera usted que los docentes militares actualizan periódicamente su asignatura a dictar?

E-1 Si porque el Departamento de Administración Académica es la que supervisa esto y ellos cumplen esta función.

E-2 *Estas son exigencias en el nuevo Modelo Educativo y que se deben cumplir.*

E-3 *El docente cuando va a dictar una materia debe ponerse al tanto de ella, es una revisión que se realiza.*

Interpretación

Los directivos conocen de la importancia para el docente desarrollar esta competencia, pero es necesario poder afirmar con seguridad su cumplimiento. La enseñanza requiere de un proceso continuo de actualización tanto de los contenidos como de su metodología. En el primer caso el objetivo primordial de la actualización de los contenidos programáticos de las asignaturas es adecuarlos a los tiempos actuales para que estos sean más pertinentes con los requerimientos del ejercicio de la profesión militar. Todo esto surge de la evolución que se ha producido en los últimos años y que sigue produciéndose haciendo indispensable la reformulación de las asignaturas, adaptando a estas nuevas realidades, elevando así la calidad y la pertinencia de los saberes con miras a satisfacer los requerimientos de la sociedad.

Siendo esto una exigencia dentro del Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, es necesario evaluar los contenidos que se dictan, si estos se ajustan a las necesidades actuales o no. Según las respuestas y considerando que existen se supervisa esta actividad se considera que los docentes si actualizan su materia.

COMPETENCIA

OBJETIVO

COMPETENCIA

Conocer si los docentes militares planifican

METODOLÓGICA

adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje

/PEDAGÓGICA

PREGUNTA

Consideran que los docentes militares trabajan sus asignaturas de manera interdisciplinar?

E-1 *Si en el ejercicio en el terreno amerita que las materias se trabajen de esa manera.*

E-2 *Si y el Comité de Materia se encarga de supervisar. Esto se comprueba en los ejercicios en el terreno.*

E-3 *Es algo obligatorio. Esto en la parte militar no se puede dejar de hacer porque es obvio.*

Interpretación

El Modelo Educativo de FF.AA. señala entre una de las características a evaluar del sistema de Educación Militar es que debe ser interdisciplinaria, porque involucra diferentes disciplinas que se relacionan para ofrecer una visión de conjunto del proceso docente-educativo, de hecho el producto integrador se lo debe diseñar para integrar interdisciplinariamente las asignaturas correspondientes a la carrera.

En este ámbito los encuestados coinciden en que esta forma de trabajo se la realiza como algo indispensable dentro del ámbito militar y se la evidencia en los ejercicios operativos que mantiene esta carrera.

PREGUNTA

El docente cuenta con todos los recursos para la planificación de su asignatura?

E-1 *La ESMIL cuenta con todos los recursos que está a la disposición para ellos.*

E-2 Si. *Tenemos biblioteca, imprenta, audiovisuales, laboratorio de inglés de computación.*

E-3 Si, *cuentan con todos los recursos, el docente tiene una laptop.*

Interpretación

Los recursos constituyen medios empleados por el docente durante la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje y contribuyen a un aprendizaje efectivo y al logro de los objetivos previstos. Además motivan a los alumnos a participar activamente y obtener experiencias enriquecedoras. Todo esto se logra siempre y cuando los recursos hayan sido elaborados, seleccionados y organizados adecuadamente, estableciendo la pertinencia de ellos y las habilidades y destrezas que se quieren alcanzar. En este aspecto los docentes cuentan con recursos y ahí viene la creatividad y el conocimiento del docente para poderlos aprovechar de la mejor manera dependiendo los objetivos a lograr.

COMPETENCIA	OBJETIVO
COMPETENCIA PARTICIPATIVA /INSTITUCIONAL	Conocer si el docente militar participa en actividades de intercambio de opinión

PREGUNTA

Otro aspecto importante y que fue parte de nuestra entrevista fue: **Los docentes militares establecen redes virtuales de intercambio de documentación y experiencia?**

E-1 *Eso es independiente de cada uno*

E-3La Biblioteca de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE le da acceso a redes virtuales.

Interpretación

El desarrollo de la NTIC'S y la creciente interconectividad de las Universidades con el mundo, crean plataformas que son indispensables para establecer redes de investigación y docencia virtuales entre personas y grupos adscritos a universidades. En este marco es necesario potenciar a los docentes el pertenecer a este tipo de redes y comunidades académicas a nivel mundial que le posibilitarán investigación comparada, programas de docencia compartidos y grupos de discusión académicos que enriquecerán su bagaje de conocimientos y experiencias.

A pesar de ser una actividad de crecimiento que debe ser parte del docente, como lo expresa el Entrevistado 1 E-1, es necesario que la Institución motive y facilite redes en las cuales pueda navegar para satisfacer sus inquietudes. En cuanto a la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE según el entrevistado 3 E-3 esta institución si brinda este servicio.

PREGUNTA

En cuanto a si **El docente ha puesto a debate problemas para ser discutidos y solucionados con el apoyo de sus compañeros?**

E-2*En el Comité de Materia se presentan estos problemas*

E-3*El oficial está desde que el kadete se levanta. Y los problemas los presentan más a detalle.*

Interpretación

Paul Ramsden en 1992 señala que “el objetivo de la enseñanza es muy simple: hacer posible el aprendizaje del alumno” (RAMSDEN, 1992). Por su parte, Donald Finkel, en su libro Enseñar con la boca cerrada, señala que “enseñar es facilitar el aprendizaje” (FINKEL, 2000) estos conceptos resultan al parecer muy sencillos de llevarlos a cabo, pero ahí es donde radica el problema ¿cómo hacer que los alumnos aprendan?; ¿cómo enseñarles a usar las NTIC's para construir conocimientos?; ¿cómo enseñar en ellos su capacidad dialogante y comunicativa? Cuando estas cuestionen conllevan una multitud de desafíos que difícilmente podrían enfrentar con éxito sin una amplia investigación que sirva de marco en la práctica docente.

Es por ello que es menester y motivo de satisfacción ver que docentes que tienen el interés en los asuntos educativos pongan a la palestra, para reunidos con sus iguales, puedan compartir sus reflexiones y conseguir algunas respuestas a las cuestiones y problemas que se les presenten en su quehacer de su profesión.

En las respuestas notamos que eso se da dentro del Comité de Materia y que el mantenerse concentrados en la Institución Educativa ayuda al maestro a divisar a detalle los problemas de sus estudiantes, los cuales deben constituir motivo de reflexión para ellos de su práctica.

PREGUNTA

Consecuente con la pregunta anterior está la de: **Los docentes han asistido a foros entre escuelas militares de otras fuerzas para intercambiar experiencias?**

E-2*Los docentes van con sus alumnos a seminario o foros en el exterior.*

Interpretación

Los foros como actividades de intercambio de opinión son espacios enriquecedores para los docentes constituyéndose elemento de debate, intercambio y presentación de información y posibilidad formativa en cuanto a la calidad y pertinencia de lo que se produce en estos espacios. Recoger los diversos pensamientos de sus pares docentes, las reflexiones oportunas, la congruencia en sus respuestas sin caer en lo trivial ni alejándose del tema son lugares en donde el profesional de la docencia adquiere experiencia y saberes indispensables para su función. La respuesta evidencia la participación de los docentes en foros que asisten sus estudiantes, en los cuales el encuentro con sus pares de otros países fortalece su desempeño.

PREGUNTA

Las actividades de intercambio de opinión, debates abiertos, etc son el medio indispensable y vital para confrontar distintas perspectivas y aprender mucho de ellas, de ahí surge la siguiente pregunta: **Se han realizado actividades de intercambio de opinión entre los alumnos?**

E-1 Si hay un tiempo de actividades comunes

E-3 Todos los meses de mayo hay intercambio entre Escuelas.

Interpretación

Albert Einstein decía que *todos somos ignorantes sino que en diferente tema*, por lo que debates ayudan a construir nuevos conocimientos, aclarar los que ya los tenemos y a salir un poco de la ignorancia. La LOES habla de las relaciones interinstitucionales entre universidades tanto nacionales como extranjeras para

facilitar a los estudiantes la movilidad que ayudarán al desarrollo de sus actividades académicas, culturales, de investigación y de vinculación con la sociedad. Los encuestados coinciden en que los alumnos realizan este tipo de actividades en el mes de Mayo en donde comparten eventos académicos con compañeros de otras escuelas afines, lo que habla de la disposición existente para mantener un Modelo del Aprendizaje abierto a escuchar diversas opiniones.

COMPETENCIA	OBJETIVO
COMPETENCIA PERSONAL	Saber si el docente militar desarrolla la convivencia y tolerancia

PREGUNTA

Para generar una convivencia sana en la clase promoviendo la tolerancia entre compañeros, es indispensable dar atención total y apoyo incondicional al estudiante lo que ayudará al docente a determinar las necesidades de sus alumnos. La siguiente pregunta va enfocada a este punto: **el docente militar se preocupa por las necesidades individuales de sus alumnos?**

E-2 Por supuesto el conoce sus necesidades porque debe saber que debe formar líderes.

E-3 El docente conoce a detalle sus necesidades porque pasa su mayor tiempo con ellos.

Interpretación

La comunicación entre docente y estudiante ayuda en gran manera para conocer las necesidades de estos últimos, teniendo como vínculo la confianza que logra el poder expresar con tranquilidad sus problemas, opiniones; propiciando la

comprensión como persona no solo como estudiante. Es una ventaja para estos dos actores el convivir juntos esta etapa siempre y cuando se la lleve con responsabilidad y compromiso social.

PREGUNTA

Para desarrollar en otros cualquier actitud, es necesario contar con el interés del docente en evaluarse a si mismo su gestión. Existen aspectos muy importantes que es necesario conocer en cuanto al compromiso que tiene el docente y es, si **el docente militar es estimulado a reflexionar sobre su práctica?**

E-2El Modelo Educativo de FF.AA. es el que alinea para que el docente cumpla con esta responsabilidad.

E-3Es una responsabilidad individual. Este busca ayuda de gente con más experiencia para que le alimente con su bagaje de conocimientos.

Interpretación

Las respuestas no hablan de una motivación o estímulo que tengan por parte de la Institución para el desarrollo de esta práctica pero lo asumen como parte de la responsabilidad que un docente debe tener.

Es menester el saber lo imperativo que es el formar docentes comprometidos no solo con lo que tradicionalmente se considera su función principal el de transmitir contenidos y desarrollar competencias en los estudiantes, sino sobre todo, comprometidos con una formación de valores en los futuros profesionales que los lleve a convivir en armonía con principios, valores cívicos y, sobre todo, percatarse

de que existen situaciones y prácticas que necesitan ser transformadas y que la mejor manera de comenzar es por su propia transformación.

Las respuestas indican que el docente se apoya en los colegas para que sean ellos los críticos de su actividad docente y poder reflexionar con más argumentos de juicio.

4.2.4. Análisis Documental.

Competencias del Docente Militar

Competencia Científica:

Según el Modelo Educativo dentro de esta competencia el docente debe capacitarse y actualizarse para tener mayor dominio de los contenidos de sus asignaturas y metodologías; por lo tanto se analizó el Informe de la Capacitación Pedagógica del Nuevo Modelo por Competencias, que recibieron los docentes militares, en el cual refleja únicamente capacitación en el área pedagógica y no existen datos de capacitación o de cursos de actualización de la materia que dicta el profesional. De igual forma la norma establece que la capacitación debe ser periódica, pero, esta la reciben por una sola vez cuando recién son dados el pase a la ESMIL.

Competencia Metodológica/Pedagógica:

Se analizaron los Planes de Asignatura de las materias militares, los cuales no están concordantes con la red lógica de contenidos, algunos no describen los elementos de competencia y las unidades de competencia no son redactadas correctamente (habilidades, conocimientos y valor).

Competencia Participativa/Institucional:

La ESMIL en este aspecto facilitó un informe de la participación de un docente militar en un Simposio organizado por la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” de Colombia en el cual el tema de exposición para la ESMIL se relacionaba al desarrollo de la investigación en el campo de las ciencias militares. Este documento muestra la asistencia de un profesor a un encuentro de intercambio de opinión. El Plan General de Enseñanza muestra actividades que realizan los cadetes en diferentes unidades en donde intercambian conocimientos, que a su vez los docentes como líderes de estas actividades comparten experiencias con sus colegas. Pero se debería realizar algo similar exclusivamente para los docentes en donde ellos sean los actores principales.

4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Las hipótesis se someten a pruebas para determinar si son apoyadas o refutadas de acuerdo a lo que los investigadores observan. De hecho para eso se formulan. Ahora bien en realidad no podemos probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentar que fue apoyada o no de acuerdo con ciertos datos obtenidos en una investigación. Desde el punto de vista técnico, no se acepta una hipótesis a través de un estudio, sino que se aporta evidencia en su favor o en su contra. (HERNANDEZ, 2010).

Para comprobar la hipótesis de esta investigación se utilizó el estadístico de contraste de la Chi Cuadrado. Nivel de significancia: 0,05

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Esta fórmula se define como la suma de las frecuencias observadas menos las esperadas al cuadrado sobre las frecuencias esperadas y para ello se ha seguido los siguientes pasos:

Paso 1: Calcular las Frecuencias Observadas: Para este paso tabulamos las respuestas de la encuesta:

FORMACIÓN PROFESIONAL (Encuesta a estudiantes)						
CATEGORÍA	PREG.	RESPUESTA			TOTALES	
		COMPET. DOC	SIN COMPET.DOC		Favorable	Desfavorable
		Opc 1	Opc 2	Opc 3		
Sitio del Aprendizaje	Preg13	88	39	0	291	217
	Preg2	86	0	41		
	Preg4	44	77	6		
	Preg8	73	5	49		
Modelo del Aprendizaje	Preg5	111	12	4	462	172
	Preg6	99	28	0		
	Preg10	77	44	6		
	Preg1	83	43	0		
	Preg7	92	1	34		
Planificación	Preg9	97	30	0	97	30
Evaluación	Preg11	38	88	0	178	201
	Preg3	14	101	12		
	Preg12	126	0	0		

FRECUENCIAS OBSERVADAS						
	Sitio de Aprendizaje	Modelo de Aprendizaje	Planificación	Evaluación	TOTAL	
COMP. DOC	291	462	97	178	1028	d1
SIN COMP DOC	217	172	30	201	620	d2
	508	634	127	379	1648	dt
	<i>fo1</i>	<i>fo2</i>	<i>fo3</i>	<i>fo4</i>		

Paso 2: Calcular las Frecuencias Esperadas: es importante tomar en cuenta de que la suma de las frecuencias observadas debe ser igual a la suma de las frecuencias esperadas, para lo cual nos basamos en la fórmula: (total filas x total columnas)/total:

Frecuencias Esperadas Favorables***fe 1 (Sitio de Aprendizaje):***

$$fe1 = \frac{fo1 \times \Sigma 1}{\Sigma t}$$

$$fe1 = \frac{508 \times 1028}{1648} = 317$$

fe 2 (Modelo de Aprendizaje):

$$fe2 = \frac{fo2 \times \Sigma 1}{\Sigma t}$$

$$fe2 = \frac{634 \times 1028}{1648} = 395$$

fe 3 (Planificación):

$$fe3 = \frac{fo3 \times \Sigma 1}{\Sigma t}$$

$$fe3 = \frac{127 \times 1028}{1648} = 79$$

fe 4 (Evaluación):

$$fe4 = \frac{fo4 \times \Sigma 1}{\Sigma t}$$

$$fe4 = \frac{379 \times 1028}{1648} = 236$$

Frecuencias Esperadas Desfavorables***fe 1 (Sitio de Aprendizaje):***

$$fe1 = \frac{fo1 \times \Sigma 2}{\Sigma t}$$

$$fe1 = \frac{508 \times 620}{1648} = 191$$

fe 2 (Modelo de Aprendizaje):

$$fe2 = \frac{fo2 \times \Sigma 2}{\Sigma t}$$

$$fe2 = \frac{634 \times 620}{1648} = 239$$

fe 3 (Planificación):

$$fe3 = \frac{fo3 \times \Sigma 2}{\Sigma t}$$

$$fe3 = \frac{127 \times 620}{1648} = 48$$

fe 4 (Evaluación):

$$fe4 = \frac{fo4 \times \Sigma 2}{\Sigma t}$$

$$fe4 = \frac{379 \times 620}{1648} = 143$$

Agrupadas las frecuencias esperadas tendríamos la siguiente tabla:

FRECUENCIAS ESPERADAS				
	Sitio de Aprendizaje	Modelo de Aprendizaje	Planificación	Evaluación
COMP DOC.	317	395	79	236
SIN COMP DOC.	191	239	48	143
				1648

Como se dijo antes, la suma de las frecuencias observables debía ser igual a la suma de las frecuencias esperadas. En este caso se puede decir, que dicho pronóstico se cumple:

Suma de Frecuencias observadas: 1648

Suma de Frecuencias esperadas: 1648

Paso 3: Calcular los grados de libertad:

Grados de libertad= (Número de filas – 1) x (Número de columnas – 1)

$$\text{Grados de libertad} = (2 - 1) \times (4 - 1) = 1 \times 3 = \mathbf{3}$$

Paso 4: Calcular el valor de chi cuadrado: Usando para ello la fórmula escrita al inicio de numeral:

$$\begin{aligned} \chi^2 &= \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe} \\ &= \frac{(291 - 317)^2}{317} + \frac{(462 - 395)^2}{395} + \frac{(97 - 79)^2}{79} + \frac{(178 - 236)^2}{236} \\ &\quad + \frac{(217 - 191)^2}{191} + \frac{(172 - 239)^2}{239} + \frac{(30 - 48)^2}{48} + \frac{(201 - 143)^2}{dx} = \\ &= 2 + 11 + 4 + 14 + 4 + 19 + 7 + 24 = \mathbf{84} \end{aligned}$$

Paso 5: Ver la Tabla.- En este paso se busca en la tabla de la distribución χ^2 el valor que se compara con el del resultado del chi cuadrado. Para ello, hay que tomar en cuenta el nivel de significación (0,05) y el grado de libertad (3).

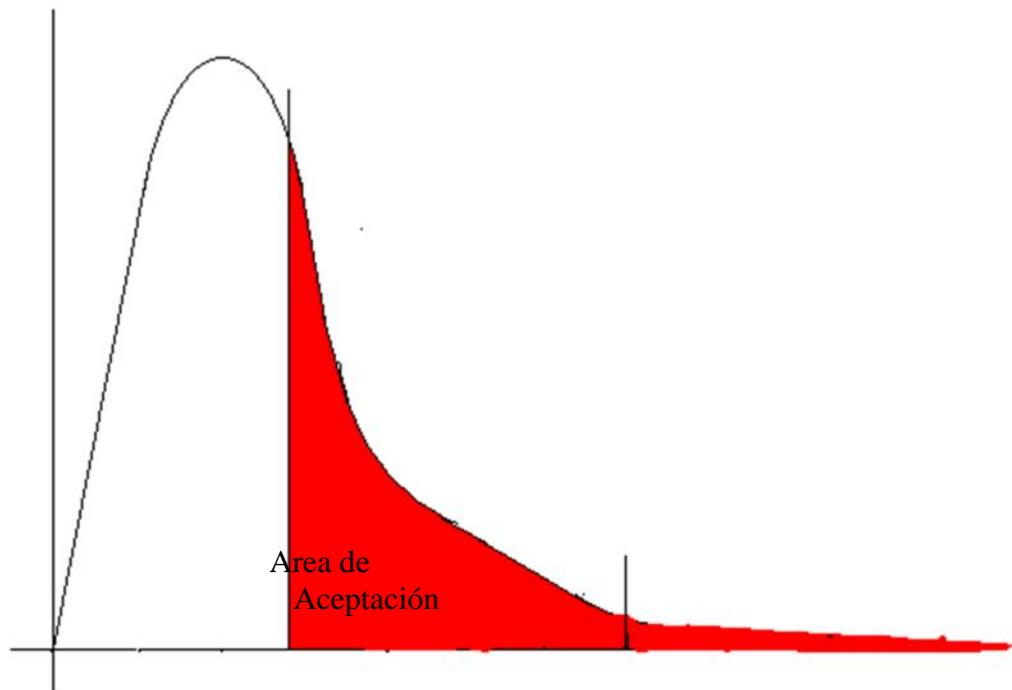
Chi cuadrada/ chi cuadrada / χ^2

Grados libertad	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19

Paso 6: Comparar Valores.

Valor Calculado = 84

Valor de la Tabla = 7,81



CONCLUSION: como 84 es $>$ 7,81 se rechaza la Hipótesis Nula H_0 y se Acepta la Hipótesis Alternativa H_1 . Se puede decir que la diferencia es estadísticamente significativa. Es decir que las competencias de los docentes inciden en la formación de los estudiantes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Las competencias de los docentes militares constantes en el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas no constan dentro de las competencias de la UFA ESPE.
- El docente militar de acuerdo a los documentos recopilados y los encuestas realizadas a este profesional no cuenta con ciertas competencias exigidas como son: Falta de capacitación pedagógica por parte de la Institución: la mayoría de los docentes no tienen registrados cursos en pedagogía o didáctica.
Falta de Investigación: No se evidencia trabajos de investigación elaborados por los docentes militares que aporten a la Institución para su desarrollo
- El resultado de la comprobación de hipótesis refleja que las competencias de los docentes militares incidieron en la formación profesional de los estudiantes. Tomando en cuenta que esta incidencia fue positiva en tres ámbitos de la formación profesional de los estudiantes: Sitio de Aprendizaje, Modelo de Aprendizaje y Planificación ya que los resultados arrojaron a favor del docente. Evaluación fue uno de los ámbitos en que las competencias de los docentes influyeron en un aspecto negativo.

Sitio de Aprendizaje

Según English y Hill este sitio debe ser un lugar en donde la diversidad y unidad sean la característica del lugar.

Modelo de Aprendizaje.

Las respuestas de los estudiantes apoyaron a que la formación profesional recibida estuvo enfocada a desarrollar sus competencias.

Planificación

Una educación de calidad busca una planificación con visión de futuro, adelantándose a los próximos escenarios. Se demostró que el docente comparte esta visión y el estudiante lo entiende de esa forma.

Evaluación

Una evaluación debe ser estimulante buscando el objetivo de motivar a los alumnos, pero los resultados indican que los docentes enfatizaron los productos del aprendizaje descuidando los procesos de elaboración o construcción que les dan origen (razonamiento, uso de estrategias, habilidades, capacidades complejas, etc). Lamentablemente los docentes enfatizan los productos y los estudiantes perciben igual es decir se prioriza el qué sobre el cómo.

- En las entrevistas a los directivos, evaluaron satisfactoriamente a sus docentes en cuanto a las competencias que estos poseen y a la formación que brindan a los cadetes.

La docencia militar en la carrera de Ciencias Militares, valga la redundancia, ha constituido una actividad que se ha realizado sin una visión de profesionalización para los docentes, evidenciándose parcialmente una ausencia del perfil profesional para el oficial que cumple esta función, lo que hace que buena parte de su tiempo de permanencia (por lo menos un año) lo utilice en “aprender” y adquirir experiencia en sus funciones y cuando lo ha hecho, tiene poco tiempo para revertir sus conocimientos; pero a pesar de ello la investigación realizada arrojado resultados a favor del docente, lo cual genera interrogantes que serían respondidas con una nueva investigación.

5.2. RECOMENDACIONES

Luego de desarrollada la investigación y contando con resultados específicos, es necesario analizarlos y buscar formas de reforzar lo que está bien hecho o encontrar caminos viables para enderezar aquello que está enrumbándose a situaciones con consecuencias negativas. Las recomendaciones expuestas en este trabajo son las que se ha considerado en el momento como las más apropiadas para el mejoramiento de la docencia en la carrera de Ciencias Militares. Podrían, de ser el caso, no constituirse como viables dependiendo de las políticas institucionales a nivel de Fuerzas Armadas, ya que van dirigidas a personal de oficiales que su formación se rige bajo normas específicas.

Proporcionar la capacitación necesaria a docentes para que cumplan con los perfiles profesionales exigidos por la Institución.

Formar docentes militares de alta calificación académica para la gestión educacional y gestión pedagógica, mediante un proceso de selección, cuyo eje fundamental sea la “vocación” hacia el ejercicio de esta importante función educativa y que permita a la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE cumplir con los estándares de más alto nivel de eficacia, eficiencia y efectividad. La capacitación para el personal militar que desempeña funciones de docentes deberá ser permanente con seminarios, talleres y cursos.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1. TÍTULO

CURSO DE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA INTEGRAL PARA OFICIALES DOCENTES DE LA CARRERA DE CIENCIAS MILITARES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE.

6.2. JUSTIFICACIÓN

La educación es el sustento fundamental para conseguir una sociedad justa y equitativa para el Buen Vivir, teniendo como fin según la Constitución, la formación académica y profesional con visión científica y humanista, la investigación científica y tecnológica, la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas.

En este contexto y para responder efectivamente a los nuevos escenarios de empleo de Fuerzas Armadas es necesario que la formación de dicho personal tenga una atención primordial, ya que de ella depende el desarrollo de esta institución, su imagen y la confianza de la sociedad hacia dicho organismo.

Dentro de esta educación uno de los actores principales es el docente quien debe desempeñar un rol activo en la formulación de sus objetivos y estrategias de enseñanza, en contraposición al profesor que administra y ejecuta propuestas técnicas diseñadas desde el exterior de las aulas.

Por lo tanto la capacitación constante de ellos debe estar inmersa en los planes y programas anuales de cada Institución educativa, como un aspecto relevante y de una planificación adecuada que proponga eventos que brinden conocimientos

vanguardistas aplicables en su accionar como profesionales de la educación y que no constituya un mero formulismo que quede en actividades sin relevancia.

La actualización pedagógica de docentes militares es indispensable si tomamos en cuenta que el Siglo XXI ha traído consigo varios fenómenos entre ellos la velocidad de las comunicaciones, la diversidad de información generando un impacto en el contexto educativo en cuanto a los medios, materiales y recursos que se emplean en la enseñanza, exigiendo una figura distinta de los actores de este proceso, por lo que toda institución Educativa para mantenerse en estándares de calidad debe promover y apoyar la formación de docentes a fin de que estén preparados para afrontar estos retos y con su accionar den respuesta a los cambios e innovaciones generadas en el ámbito educativo influenciando en el desarrollo y calidad de enseñanza de su Institución.

Esta propuesta no supone una acumulación sin sentido de conocimientos ni piensa que es suficiente el entrenar a los docentes en métodos de enseñanza puntuales o en la adquisición de ciertas conductas y habilidades para cambiar su forma de enseñar sino que constituirá un proceso continuo y secuencial que brinde la posibilidad de formar personas que transformen la gestión institucional y pedagógica a favor del aprendizaje de los alumnos y ayudando a que se mejoren algunos aspectos encontrados en la investigación realizada, entre ellos están: ciertos rasgos de personalidad en el ámbito en donde se desempeñan como docentes, la imposibilidad de conformar grupos de investigación, falta de autocrítica, de capacitación continua, la variedad de métodos de enseñanza y las dificultades en su operacionalización, concientización en la inclusión de la mujer en Fuerzas Armadas

6.3. IMPORTANCIA

La capacitación que se propone brindar a los docentes militares, cobra importancia en razón de que constituye un proceso continuo en el cual estaría inmerso este actor, para mantenerse actualizado en sus conocimientos, así como desarrollar y fortalecer continuamente sus competencias de acuerdo al nivel de necesidad, incrementando cada vez el grado de complejidad tomando en cuenta la conceptualización de lo que es la educación, los fines que se persiguen, los efectos de la enseñanza en el desarrollo personal, emocional y social de los alumnos así como en su desarrollo intelectual.

La Constitución garantiza que todo proceso educativo deberá asegurar altos niveles de calidad, excelencia y pertinencia. Por lo que en este ámbito se busca brindar a la sociedad una educación de calidad a través de docentes altamente calificados para el desempeño de sus funciones.

6.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Esta propuesta tiene como fundamento legal la **Ley Orgánica de Educación Superior** en la cual se evidencian como derechos de los profesores e investigadores y fines de las Universidades la formación permanente que deben tener estos actores como lo demostramos en los siguientes artículos:

Art. 6: Derechos de los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras; en el literal h) dice :

Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal, académica y pedagógica.

Art. 160.- Fines de las Universidades y Escuelas Politécnicas

Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar.....la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria..

La autoreflexión y crítica del desempeño profesional de los docentes militares de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE en la carrera de Ciencias Militares; les permitirá reconocer ciertos vacíos en cuanto a conocimientos se refiere motivándoles a buscar llenarlos con una formación específica, en pro a una educación de calidad, por lo tanto esta propuesta se fundamenta en teorías de especialistas en temas de calidad, como es John Dewey, quien en su libro *Cómo Pensamos* (1933) estableció una importante distinción entre la acción humana reflexiva y la rutinaria. Gran parte de lo que Dewey planteó a comienzos del siglo pasado sobre esta cuestión, estaba dirigida a los docentes y sigue vigente en el siglo XXI. Dewey definía la “acción reflexiva” como la acción que supone una consideración activa, persistente y cuidadosa de toda creencia o práctica, a la luz de los fundamentos que la sostienen y de las consecuencias a las que conduce (DEWEY, 1989). En base a esta teoría los docentes deben supervisar su accionar y estar conscientes de sus debilidades y motivarse a buscar una solución para las cuales el entrenamiento y formación serían la respuesta.

De igual forma se demanda de los docentes militares una alta valoración moral de la profesión, que estructuren su personalidad ética sobre la base de la entrega, del servicio, de la participación. Debe saber apreciar y valorar el comportamiento de los

demás, cumplir las normas, autoevaluarse y ocupar disciplinadamente la jerarquía, así como ejercer la autoridad de la cual está investido, como sujeto de derechos y deberes.

La calidad en la educación tiene como uno de los puntos primordiales la investigación y en este ámbito nos fundamentamos en Paulo Freire, quien habla de la necesidad de formar profesionales que den solución a la diversidad de problemas que surgen ante una realidad compleja y dinámica, por cuanto se requiere de investigadores que transformen esa realidad mejorándola y que "realicen la tarea permanente de estructurar la realidad, de preguntarle y preguntarse sobre lo cotidiano y evidente, tarea ineludible para todo trabajador social." (FREIRE, 1988).

6.5. OBJETIVOS

6.5.1. Objetivo General

Capacitar al personal militar que cumple funciones de docentes en la carrera de Ciencias Militares, mediante un programa de actualización de conocimientos didácticos y pedagógicos que fortalezca en ellos las competencias necesarias para una transformación integral en el quehacer educativo.

6.5.2. Objetivos Específicos:

- Describir el perfil de los participantes
- Descripción de la capacitación para los docentes.
- Definir la evaluación de la propuesta

6.6. BENEFICIARIOS

DIRECTOS: Los docentes militares de la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE en la carrera de Ciencias Militares quienes serán acreedores de la capacitación presentada en esta propuesta.

INDIRECTOS: Los estudiantes de la carrera de Ciencias Militares, la Universidad de Fuerzas Armadas-ESPE, la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Fuerza Terrestre, constituyéndose en Instituciones que contarán con personal docente militar altamente capacitado para brindar una educación de calidad a los estudiantes.

6.7. UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA

La capacitación se llevará a cabo en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Quito, vía a la Mitad del Mundo.

6.8. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta presenta un Curso de Capacitación Pedagógica Integral para Docentes Militares que será desarrollada por la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE en las instalaciones de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, con el propósito de contar con profesionales que dirijan la gestión educativa con estándares de calidad y desarrollen su práctica docente con el saber fundamentado, que mantengan el buen hábito del análisis y reflexión de la enseñanza y aprendizaje del conocimiento existente, para hacer del profesional de la educación militar un personaje que ofrezca nuevos aportes para el desarrollo educativo.

6.8.1. Perfil Del Docente

Mantendremos el perfil estipulado en el Modelo Educativo de Fuerzas Armadas.

Revisión 2012:

En el ámbito del Ser

- Capacidad de tomar decisiones, adaptabilidad al cambio, espíritu de innovación.
- Confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, tolerancia, solidaridad, responsabilidad, autonomía y colaboración profesional.

- Convencido de la importancia del trabajo académico y de la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que está buscando promover en sus estudiantes.
- Respeta a sus estudiantes, sus opiniones y propuestas, aunque no las comparta.
- Evita imponer en un ejercicio de autoridad sus ideas, perspectivas y opciones profesionales personales.
- Establece una buena relación interpersonal con los estudiantes, basada en los valores institucionales de las Fuerzas Armadas.
- Evita apoderarse de la palabra y convertirse en un simple transmisor de información, es decir, no caer en la enseñanza verbalista o unidireccional.
- Es capaz de motivar a los estudiantes y plantear los temas como asuntos importantes y de interés para ellos.
- Plantea desafíos o retos abordables a los estudiantes, que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, creencias, actitudes y comportamientos.
- Evita que el grupo caiga en la autocomplacencia, la desesperanza o la impotencia, o bien, en crítica estéril. Por el contrario, se trata de encontrar soluciones y construir alternativas edificantes a las existentes en torno a los problemas planteados en y por el grupo.
- Mantiene una actitud de equilibrio emocional permanente, dentro y fuera de la Institución.
- Persona centrada, con valores éticos y morales que haya destacado estas características desde su permanencia como cadete/aspirante.
- Convencido de la vida militar en todos sus principios y valores, siendo capaz de entregar y sacrificar su tiempo y espacio para dedicarlo a su función docente.

- Respetuoso de los Derechos Humanos, al Derecho Internacional Humanitario, y al medio ambiente.
- Alto sentido de patriotismo y amor a la Institución.
- Proyecta una imagen positiva hacia sus subordinados, siendo un modelo de práctica de valores cívicos, éticos y morales.
- Buen sentido del humor.

En el ámbito del Saber-Conocer (conocimientos)

- Dominio de la teoría educativa y del conocimiento específico.
- Experiencia suficiente en el área de estudio de su especialidad.
- Capacidad reflexiva, espíritu cuestionador y analítico, actitud permanente de aprendizaje.
- Preparación y actualización teórico-práctica de las materias militares de su especialidad y de cultura general.
- Conocimiento de la normativa de carácter académico que regula el funcionamiento del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas.
- Capacidad suficiente para solventar las dudas de los estudiantes.
- Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.
- Fundamentación de su práctica docente en sustentos teóricos-metodológicos adquiridos a través de la investigación.

En el ámbito del Hacer

- Iniciativa en la utilización de técnicas e instrumentos de enseñanza.
- Facilidad de comunicación.

- Comandar tropas o grupos humanos.
- Solucionar problemas relacionados con la actividad académica.
- Organización de las actividades para los estudiantes de un modo creativo, recurriendo a la mayor variedad de estrategias didácticas.
- Desarrollo de la capacidad, habilidad y disposición para trabajar en grupos, establecer relaciones adecuadas con sus pares, promover el trabajo en equipos.
- Libre iniciativa para organizar, encauzar y participar de un modo creativo y dinámico en el desarrollo y evaluación de la acción educativa.
- Habilidad práctica en el empleo de los recursos tecnológicos.
- Propone y contribuye en proyectos de beneficio de las Fuerzas Armadas.
- Administración eficiente del tiempo para que el proceso educativo sea ideal.

6.8.2. Capacitación Continua Para Docentes Militares

6.8.2.1. Objetivos

- Mejorar los niveles de desempeño del docente militar con el fin de implementar cambios y transformaciones acordes a las necesidades institucionales.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes y su autoestima
- Preparar un programa de capacitación que complemente a la formación obligatoria del Modelo Educativo de Fuerzas Armadas.

6.8.2.2. Descripción

Debido a que los docentes militares al iniciar su gestión educativa son preparados por su Institución en cuanto a la aplicación del Modelo Educativo de Fuerzas Armadas, esta propuesta la complementará con temas diferentes a la

capacitación recibida, recomendándose su aplicación en forma continua a partir de los 6 meses de permanencia en la Institución actualizando los temas de acuerdo a las innovaciones y reformas educativas presentadas, a fin de evitar presentar un curso repetitivo y que constituya un mero formulismo, que carezca de valor y que represente gastos infructuosos.

Con estos antecedentes los temas no incluyen aspectos relacionados a: Planificación, Evaluación, Psicología; los cuales están inmersos dentro de la capacitación del Modelo Educativo.

6.8.2.3. Metodología y Duración

El curso se desarrollará en modalidad presencial y tendrá una duración de 80 horas divididas en cinco módulos, que serán distribuidos en dos semanas.



Gráfico33: Detalle de Módulos

6.9. SUGERENCIAS METODOLÓGICAS PARA SU APLICACIÓN

Como sugerencias para la aplicación de esta propuesta tenemos las siguientes:

Que se seleccione los profesionales idóneos para que dicten los módulos propuestos evitando la designación al azar de profesionales que podrían conocer del tema pero no tienen las habilidades de un buen orador o líder que influya al auditorio a un cambio positivo. Contamos con la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE, Institución que cuenta con profesionales expertos en estos temas.

Que el Ejército y la UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE coordinadamente realicen un proceso responsable de selección del docente militar que permita captar talento humano idóneo, competente y de aptitudes militares en congruencia con la Ley Orgánica de Educación Superior y la legislación educativa a nivel de Fuerzas Armadas para cumplir con los objetivos de calidad propuestos por estas Instituciones.

La presente propuesta deberá ser dirigida como parte de un reconocimiento e incentivo para los profesionales que cuenten con un alto grado de vocación para la educación, considerándola una carrera seguir y para la cual se estarían formando.

6.10. EVALUACIÓN

Se ha determinado que la herramienta más efectiva para el control de cada uno de los procesos previos y posteriores a la capacitación propuesta, será una buena lista de chequeo, que verifique el cumplimiento de los aspectos que aseguren la calidad del resultado final.

Para la elaboración de la lista de chequeo se realizaron las siguientes actividades:

- Se determinó una lista de los procesos que se desean verificar.

- Se definió qué actividades de los procesos se desean controlar.
- Se determinó qué indicador de las actividades se desea verificar como son: el cumplimiento, el no cumplimiento y el impacto.
- Se buscaron qué aspectos o formas nos llevaron a elegir cierto indicador , es decir qué evidencias o resultados encontramos para elegir tal indicador.

Luego de elaborada la lista de chequeo se procedió a elegir una matriz que ayude a planificar las acciones a seguir una vez definidos los resultados.

- Se realizó una matriz para planificar las acciones a seguir de acuerdo a los resultados encontrados.

A continuación se presenta la Lista de Chequeo propuesta como actividad para evaluar la eficiencia de la capacitación presentada y la matriz de plan de acción:

Cuadro 6: Lista de Chequeo

 LISTA DE CHEQUEO		CAPACITACIÓN DE DOCENTES MILITARES EN LA CARRERA CIENCIAS MILITARES			
PERIODO DE CONTROL:					
PROMOCIÓN DE CAPACITACIÓN:					
FECHA DE INICIO:					
FECHA DE FINALIZACIÓN:					
ALCANCE :					
PROCESOS A EVALUAR	HALLAZGOS	INDICADOR			RESULTADO/EVIDENCIA
	PREGUNTA/ASPECTO A EVALUAR	C	NC	I	
Procedimiento de Selección de docentes militares	¿Se evidencia la elaboración de parámetros para la selección de carpetas y designación de docentes militares?				Se verifica el documento elaborado y legalizado
	¿Se evidencia la selección y análisis de carpetas de oficiales aspirantes a cumplir las funciones de docentes militares de acuerdo a parámetros establecidos?				Se verifica el grupo de carpetas escogidas y se revisa el informe del análisis realizado a las mismas, verificando el cumplimiento de los parámetros
	¿Se evidencia la designación de docentes militares que cumplen el perfil establecido en el Modelo Educativo FF.AA.?				Se coteja el perfil del aspirante con el perfil exigido en el Modelo Educativo de FF.AA.
	¿Se evidencia el cumplimiento de los pases de acuerdo a los resultados de la selección?				Se verifica la presentación en la Escuela Superior Militar de los oficiales seleccionados
Procedimiento para la capacitación de docentes militares	¿Se evidencia en los docentes recién llegados el ingreso y culminación del curso de capacitación del Modelo Educativo?				Se verifica tiempo de permanencia en la Institución y el certificado otorgado
	¿Se evidencia en los docentes militares que culminaron el curso del Modelo Educativo; el ingreso y culminación de su II capacitación?				Se verifican los dos certificados
	¿Se evidencia el desarrollo de la capacitación cada semestre?				Se verifican con los informes de capacitación
	¿Se evidencia la actualización de temas en las capacitaciones?				Se verifican los Planes curriculares y de asignatura
Procedimiento de evaluación de capacitación realizada	¿Se evidencia el cumplimiento de parámetros para medir la efectividad docente del oficial capacitado?				Se verifica contrastando los parámetros con los resultados
	¿Se evidencia información sobre el desempeño de los docentes militares luego de la capacitación?				Se verifica basados en técnicas de observación del trabajo del docente en el aula
	CUMPLIMIENTO	C			
	NO CUMPLIMIENTO	NC			
	IMPACTO: leve, moderado, grave	I			
Responsable de Calidad Educativa UFA-ESPE/CEDE					Responsable de la Evaluación

Fuente: Adaptado al elaborado por el Ministerio de Educación de Colombia www.mineducación.gov.co

Cuadro 7: Plan de Acción



PLAN DE ACCIÓN

PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	NIVEL DE IMPACTO	FUENTE	CAUSAS	ACCIONES DE MEJORAMIENTO	AC/AP	DESCRIPCIÓN DE LAS METAS	FECHA INICIACIÓN DE LAS METAS	FECHA TERMINACIÓN DE LAS METAS	RESPONSABLES
Procedimiento de selección de docentes y directivos militares	NO Se evidencia la elaboración de parámetros para la selección de carpetas y designación de docentes militares.	HALLAZGO CRITICO	Dirección de Personal	No existen esas políticas	Emitir políticas	AC	Elaboración de parámetros	01/02/2014	01/03/2014	Dirección de Personal
Procedimiento para la capacitación de docentes y directivos militares										
Procedimiento de evaluación de capacitación realizada										

RESULTADOS	#	%
HALLAZGO CRITICO		
HALLAZGO MODERADO		
HALLAZGO LEVE		
TOTAL		

ITEM	FIRMA	NOMBRE
Elaborado por:		
Revisado por:		
Validado por:		

Fuente: Adaptado al elaborado por el Ministerio de Educación de Colombia www.mineducación.gov.co

CAPÍTULO VII

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

7.1. BIBLIOGRAFÍA

- ABENDAÑO, A. (28 de Septiembre de 2006). Ponencia: El Modelo Educativo
Hacia el Plan Decenal de Educación 2006-2015 . *Ministerio de Educación*.
Manta.
- ACHILLI E. (2000). Investigación y formación docente. *Colección Universitas*,
Serie Formación Docente. Laborde Editor.
- Adam Smith. (1776).
- ANTON, M. (2005). Retos de la docencia universitaria. UNAM.
- ARNAL, J. (1994). *Investigación Educativa. Fundamentos y metodologías 1a*
Edición. Barcelona: LABOR, SA.
- ARNAZ, J. (1981). La planeación curricular. Trillas México.
- Bisquerra Rafael. (2000). Métodos de Investigación Educativa. Ceac .
- BISQUERRA, R. (2000). Métodos de Investigación Educativa. Biblioteca ESPE.
- CARLA, C. (abril de 2012). *Filosofía y educación : ¿cuál es la expectativa?*
Obtenido de <http://www.didacticahistoria.com/didacticos/did02.htm>
- COMACO. (2013). Plan Estratégico de Fuerzas Armadas.
- CORTESE, A. (20 de Octubre de 2009). *Inteligencia Exitosa*. Obtenido de La
educación como pilar del desarrollo social y económico: <http://inteligencia-exitosa.blogspot.com/2009/10/la-educacion-como-pilar-del-desarrollo.html>
- DEWEY, J. (1989). Cómo pensamos. En *Nueva exposición de la relación entre*
pensamiento reflexivo y proceso educativo. Barcelona: Paidós.

- DIAZ BARRIGA F. (1990). Metodología de Diseño curricular para educación superior. Trillas, México.
- DÍAZ DE KÓBILA E. (2003). El sujeto y la verdad. Memorias de la razón epistémica. I. Laborde Editor.
- Diccionario Militar de la Fuerza Terrestre. (2000).
- Diccionario Militar de la Fuerza Terrestre 2000 pág 157. (s.f.).
- DIDEMCO. (2010). *Modelo Educativo de las FF.AA.* Quito, Pichincha, Ecuador.
- DIEDMIL. (2012). Comando Conjunto de las FF.AA. *Dirección de Educación y Doctrina Militar, Modelo Educativo de FF.AA.*
- DIEDMIL. (2012). Modelo Educativo de FFAA. Reestructurado .
- DIEDMIL. (2012). Modelo Educativo de Fuerzas Armadas. *Dirección de Educación y Doctrina Militar.*
- DIEDMIL. (2013). Modelo Educativo de FF.AA. En DIEDMIL.
- DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR. (2012). *Modelo Educativo de las FF.AA.* Quito, Pichincha, Ecuador.
- EDUCARE Revista Electrónica Educare, v. X. (30 de mayo de 2008). Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/1941/194114586005.pdf>
- EEES. (mayo de 2012). *Recursos EEES.* Obtenido de <http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fc12.pdf>
- EJÉRCITO. (2000). Diccionario Militar de la Fuerza Terrestre. 249.
- ELEDUCADOR.COM. (2013). *ELEDUCADOR.COM.* Recuperado el 23 de octubre de 2013, de <http://www.eeducador.com/home/actualidad-educativa.html?start=1>
- English F. Hill J. (1994). Calidad total en la Educación. México : EDAMEX .

- ENGLISH, F. H. (s.f.). *Calidad Total en la Educación*. México: EDAMEX.
- ESMIL. (2011). *Plan General de Enseñanza*. Pomasqui.
- ESMIL. (marzo de 2012). www.esmil.mil.ec/batallon/espe-ciencias-militares.html.
Obtenido de ESMIL.
- ESMIL. (23 de septiembre de 2013). *UFA-ESPE-Ciencias Militares*. Obtenido de
<http://www.esmil.ec/Batallon/espe-ciencias-militares.html>
- ESMIL, www.esmil.mil.ec. (marzo de 2012). www.esmil.mil.ec/batallon/espe-ciencias-militares.html. Obtenido de ESMIL.
- ESPE. (agosto de 2012). Obtenido de Recuperado:
<http://ugi.espe.edu.ec/html/lineas.html>
- ESPE. (25 de enero de 2012). Obtenido de Recuperado: <http://www.espe.edu.ec>
- ESPE. (marzo de 2013). *Recuperado*. Obtenido de
<http://exterior.espe.edu.ec/es/perfil-docente/>
- ESPE. (marzo de 2013). *Recuperado*.
- ESPE. (25 de Enero de 2013). www.espe.edu.ec. Obtenido de
<http://www.espe.edu.ec/>
- ESPE www.espe.edu.ec. (25 de enero de 2012). Obtenido de www.espe.edu.ec:
<http://www.espe.edu.ec>
- ESPE. (10 de enero de 2013). *Recuperado*. Obtenido de
<http://exterior.espe.edu.ec/es/perfil-docente/>
- EURYDICE. (2003). Comisión Europea. En EURYDICE, *Dirección General de Educación y Cultura. Estudio No 5: Competencias Clave. Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria* (pág. 14). EURYDICE.
- F. Hill J. (1995). *Calidad Total en la Educación*. México : EDAMEX.

- F. Hill J. (s.f.). *Calidad Total en la Educación*. México: EDAMEX.
- FINKEL, D. (2000). *Teaching with your mouth shut*. Heinemann: New Hampshire.
- Formación, R. d. (2009). *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. 2, 87-97.
- FREIRE, P. (1988). *La educación como práctica de la libertad*. México: Siglo XXI Editores.
- Fuerzas Armadas del Ecuador. (s.f.). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. En M. d. Nacional..
- GALO DE LARA, C. .. (1990). *El maestro como orientador del aprendizaje. Evaluación*.
- GONZALEZ J. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe* . Wagenaar.
- GUIRAO, C. Y. (2001). *Investigación y métodos*. En G. C. Bañuls. Valencia.
- HERNÁNDEZ, F. (2002). *estrategias Docentes para un Aprendizaje*. México: McGraw Hill.
- HERNANDEZ, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill .
- HUBERMAN, M. (2000). *PERSPECTIVAS DE LA CARRERA DEL PROFESOR*. Barcelona: PAIDOS.
- HUTMACHER, M. (1996). *Reporte General de la Construcción de Europa*.
- INGENIEROS. (1925). *Las Fuerzas Morales*. Bogotá: Ediciones Universales.
- KATZ, F. y. (1953). *Los métodos de Investigación en las Ciencias Sociales*. México: Paidos.
- KING, G. G. (2000). *La ciencia en las ciencias sociales*. Capítulo I. En el libro *El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos*. Madrid: Alianza editorial.

- KING, G. K. (2000). La ciencia en las ciencias sociales. Capítulo I. En el libro El diseño de la investigación social. Madrid: Alianza editorial.
- Ley Orgánica de Educación Superior Art. 4. (s.f.).
- Ley Orgánica de Educación Superior Art. 6. (s.f.).
- LOES, S. . (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior Art 13 lit c.*
- LONDOÑO, E. (2002). *Ambientes de Aprendizaje para la Educación en Tecnología.*
- LOPEZ, R. D. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social.
- MIDENA. (2013). Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador. En M. d. Nacional. Quito.
- MIÑO, O. (marzo de 2012). Presentación en Power Point de la Licenciatura en Ciencias Militares.
- MORALES, G. (2004). Competencias y Estándares.
- MYLANDER, M. (1974). Graduate School for the Generals. Washington: Monthly.
- OIT-CINTERFOR. (2013). *CINTERFOR*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/36121808/La-formacion-profesional-CALIDAD-PERTINENCIA-Y-EQUIDAD>
- PADILLA, E. (2013). *Guía para la Formación de Proyectos de Investigación*. Quito: EDITORIAL, MUSIC CLASS.
- PADILLA, E. (2013). Guía para la Formulación de Proyectos de Investigación. En P. Edgar.
- PALOMAREZ, A. (2004). *Profesorado y educación para la diversidad en el siglo XXI*. España: Universidad de Castilla-La Mancha.
- PÉREZ, C. (1992). *La evaluación docente*. México: UNAM.

- POSNER G. (2005). *Análisis de currículo*. Mc Graw hill.
- RAMSDEN. (1992). *Paul Learning to teach in higher education*. London: Routledge.
- REGISTRO OFICIAL. (10 de Abril de 1991). Ley de Personal de las Fuerzas Armadas. Ecuador.
- Revista de currículum. (2005). Profesores de sustancia: El conocimiento de la materia para la enseñanza.
- RITCHEY, F. (2008). Estadística para las ciencias sociales. Mc Graw Hill.
- RODRÍGUEZ, F. (2008). *Diseño Curricular por Competencias*. Syllabus.
- RODRÍGUEZ, L. (2005). *Herramienta para la Medición de las Competencias Genéricas*. Recuperado el 25 de Enero de 2014, de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Flaboratorios.fi.uba.ar%2Fie%2FRevista%2FArticulos%2F020206%2FA2dic2005.pdf&ei=ruLuUoayEu_hsATL34KIBg&usg=AFQjCNHjDMVRmGHW0LuDkv_Mo8DZDD-8ig
- RODRÍGUEZ, M. (1993). Un Análisis de necesidades de formación de profesores.
- ROJAS, F. H. (2007). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. McGraww-Hill.
- ROJAS, R. (1989). *Investigación Social Teoría y Praxis*. México: Plaza Valdez.
- SCHON, D. (1998). La formación de profesionales reflexivos. En *Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Barcelona:: Paidós.
- Secretaría de Educación Pública. (2001). Las competencias docentes del siglo XXI. México.

- SENA. (Abril de 2005). Dirección General. *Grupo de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico. Procedimiento para la Ejecución de Acciones de Formación Profesional Integral.*
- SENESCYT. (2011). Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior.
- SENESCYT. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior.* Quito, Pichincha, Ecuador.
- SIPER. (10 de Febrero de 2012). HOJA DE VIDA. Quito, Pichincha, ECUADOR.
- SOBRINHO. J. (2001). *Evaluación de la Educación Superior.* Petrópolis: Vozes .
- SORIANO, R. (1989). Investigación social teoría y práis. México: Editorial Plaza y Valdez.
- TARRÉS, M. (2001). Observar, Escuchar y Comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación Social. México: FLACSO.
- TOMÉ, C. (2000). *Necesidad y Objetivos de la Formación Pedagógica.* Recuperado el 24 de Mayo de 2012, de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDUQFjAC&url=http%3A%2F%2Fredined.mecd.gob.es%2Fxmlui%2Fbitstream%2Fhandle%2F11162%2F67224%2F008200430254.pdf%3Fsequence%3D1&ei=nrOaUuqoK4vrkQf2m4DIDQ&usg=AFQjCNHTOw6Tx7jX0fe-hPf>
- UFA-ESPE . (2010-2015). Malla Curricular 2010-2015 Licenciatura en Ciencias Militares. Quito, Sangolquí.
- UFA-ESPE. (7 de Agosto de 2013). Obtenido de ugp.espe.edu.ec: <http://ugp.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/M.-DOCENCIA-UNIVERSITARIA1.pdf>

UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Paris.

UT MACHALA www.utmachala.edu.ec. (7 de agosto de 2013).

www.utmachala.edu.ec. Obtenido de

<http://www.utmachala.edu.ec/portalweb/general/articulo/hl/es/item/243-244>

WILSON J.D. (1992). Como Valorar La Calidad De La Enseñanza. En WILSON

J.D, *Como Valorar La Calidad De La Enseñanza* (pág. 36). Barcelona:

Piados.

ZABALZA, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario*.

Madrid: Narcea S.A. Ediciones.

ZABALZA, M. (2010). Planificación de la docencia en la universidad. Narcea S.A.

Ediciones.