



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

VICERRECTORADO ACADÉMICO

CENTRO DE POSGRADO

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**EL SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA DE LA
LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES DE LA ESCUELA
POLITÉCNICA DEL EJERCITO-ESPE. PROPUESTA ALTERNATIVA**

AUTOR: LIC. VARELA GUERRON, FABRICIO NAPOLEÓN
DIRECTOR: DR. BARBA MARIÑO, JORGE, MSc.

SANGOLQUI - ECUADOR

MAYO – 2014

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director de Tesis, para el trabajo de investigación, nombrado por el Consejo Superior de Posgrado de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE:

CERTIFICO:

Que el informe de investigación "EL SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE. PROPUESTA ALTERNATIVA", presentado por el maestrante Lic. Fabricio N. Varela G., reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Jurado Examinador que el Consejo Superior de Posgrado designe.

Sangolquí, mayo de 2014

DIRECTOR DE TESIS

.....

Dr. Jorge Barba Mariño, MSc.

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Autor: SR. Lic. FABRICIO N. VARELA G

DECLARO QUE: La tesis de grado titulada “EL SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE. PROPUESTA ALTERNATIVA” ha sido realizada sobre la base de una investigación, respetando los derechos intelectuales de terceros conforme las citas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de este trabajo de investigación en mención.

Sangolquí, mayo de 2014.

Lic. Fabricio N. Varela G.

**UNIVERSIDAD DE FUERZAS ARMADAS ESPE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

YO, LIC. FABRICIO N. VARELA G.

Autorizo a la UNIVERSIDAD DE FUERZAS ARMADAS ESPE, la publicación, en la biblioteca virtual de la Institución, la investigación “**EL SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA DE LA CARRERA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES DE LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO ESPE. PROPUESTA ALTERNATIVA**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría

Sangolquí, mayo de 2014.

Lic. Fabricio N. Varela G.

C.C. 0400712295

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA
COLECTIVIDAD
UNIDAD DE GESTIÓN DE POSTGRADOS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

El informe de investigación científica ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previa la obtención del Grado de Magister en Docencia Universitaria; por lo tanto, autorizamos al postulante a la presentación a efectos de su sustentación pública.

Sangolquí, mayo de 2014

Dr. Ángel Quishpe
Coor. de la Maestría

Dr. Jorge Barba Marño, MSc.
Director de tesis

Dr. Julio Cueva
Docente oponente

Dra. Gina Escobar
Secretaria académica

**UNIVERSIDAD DE FUERZAS ARMADAS ESPE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**

DEDICATORIA

En primer lugar este trabajo lo dedico a Dios quien ha sido mi fortaleza en todo momento durante toda mi carrera y quien ha hecho posible la culminación de este estudio.

También lo dedico con cariño a mis familiares, quienes con su apoyo y comprensión han contribuido a que este estudio se finalice con éxito y pueda alcanzar mis objetivos y metas propuestos.

Con cariño Fabricio Varela.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Director quien con sus conocimientos ha sabido guiar y orientar este proyecto hasta su culminación

De igual forma quiero agradecer a todas aquellas personas que de una u otra manera participaron y apoyaron con su información en el desarrollo de este estudio.

Además quisiera expresar mi agradecimiento a los docentes de la Maestría de Docencia Universitaria quienes con sus conocimientos han sido pieza fundamental para la realización de esta investigación.

Fabricio N. Varela G.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICO:.....	I
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	II
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN EJECUTIVO.....	XII
EXECUTIVE SUMMARY	XIII
CAPÍTULO I.....	1
1.2 Formulación del problema.....	5
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO 12	
2.1.1 Marco jurídico que fundamenta la Carrera.....	15
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	16
2.1.2 Reseña histórica y resolución SENACYT.	22
Campo ocupacional	23
Identificación de posibilidades para la autogestión	24
2.1.3 Elementos integrantes de la gestión académica.....	24
Subsistema de Educación Militar Conjunto.....	26
Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Naval	26
Formación militar:	28
Perfeccionamiento:	28
Especialización:	29
Capacitación:	29
Objetivo General	30
Objetivos específicos	30
2.1.5 Perfil profesional	36
Aspectos generales	36
Perfil de Egreso del Personal de Subtenientes.....	42
Subteniente del arma de Infantería.....	42
Subteniente del arma de Aviación del Ejército.....	49
COMANDAR.....	49
Subteniente del arma de Caballería Blindada.....	52
Subteniente del arma de Comunicaciones	55
Subteniente del arma de Inteligencia Militar	58

COMANDAR.....	62
Subteniente del servicio de Intendencia	64
Subteniente del servicio de Material de Guerra	66
Teniente especialista médico y abogado	69
Teniente especialista Comunicación Social.....	70
Ejes Curriculares Militares	73
2.1.6 Admisión:.....	76
Documentos obligatorios que deben entregar	77
Evaluación psicotécnica.....	81
Evaluación médica.....	82
Evaluación física.....	82
2.1.7 La evaluación educativa por competencias	83
Evaluación del aprendizaje	84
Propósitos y características de la evaluación	85
Técnicas de la evaluación.....	87
Evaluación del diseño curricular	88
Evaluación del desempeño profesional del docente	89
2.1.8 Características del diseño curricular por competencias.....	89
2.1.9 Número y calidad de los estudiantes admitidos.....	90
2.1.10 Participación en actividades de formación integral.....	90
2.1.11 Proyectos educativos.....	91
2.1.12 Estrategias metodológicas por competencias.....	91
CAPÍTULO III.....	93
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	93
3.1 Tipo de investigación	93
3.2 Diseño de la investigación	93
3.3 Población y muestra	94
3.1.1 Población	94
3.1.2 Muestra.....	95
Método científico general:.....	96
CAPÍTULO IV.....	100
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	100
Encuesta aplicada a los Jefes inmediatos de los ex alumnos de la ESMIL	100
Discusión de resultados.....	139
CAPÍTULO V.....	142
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	142
CAPÍTULO VI.....	144

PROPUESTA.....	144
PROPUESTA: NORMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	147
CAPÍTULO I.....	148
CAPÍTULO II.....	157
Peso de las verificaciones en el promedio final	177
Matriz de vaciamiento verificaciones	178
Cálculo de la nota final de la asignatura/módulo.....	179
Establecer coeficientes de las asignaturas/módulos.....	180
Cálculo de antigüedades	181
CAPÍTULO III.....	182
3.1 La recuperación pedagógica.....	182
Programa de Seguimiento Especial.....	184
BIBLIOGRAFÍA	199

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N ^o . 1.....	27
GRÁFICO N ^o . 2.....	100
GRÁFICO N ^o . 3.....	102
GRÁFICO N ^o . 4.....	103
GRÁFICO N ^o . 5.....	104
GRÁFICO N ^o . 6.....	106
GRÁFICO N ^o . 7.....	107
GRÁFICO N ^o . 8.....	109
GRÁFICO N ^o . 9.....	111
GRÁFICO N ^o . 10.....	112
GRÁFICO N ^o . 11.....	114
GRÁFICO N ^o . 12.....	116
GRÁFICO N ^o . 13.....	118
GRÁFICO N ^o . 14.....	119
GRÁFICO N ^o . 15.....	121
GRÁFICO N ^o . 16.....	122
GRÁFICO N ^o . 17.....	123
GRÁFICO N ^o . 18.....	125
GRÁFICO N ^o . 19.....	126
GRÁFICO N ^o . 20.....	128
GRÁFICO N ^o . 21.....	129
GRÁFICO N ^o . 22.....	130
GRÁFICO N ^o . 23.....	131
GRÁFICO N ^o . 24.....	132
GRÁFICO N ^o . 25.....	135
GRÁFICO N ^o . 26.....	136
GRÁFICO N ^o . 27.....	137
GRÁFICO N ^o . 28.....	138

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N ^o . 1	37
CUADRO N ^o . 2	38
CUADRO N ^o . 3	42
CUADRO N ^o . 4	45
CUADRO N ^o . 5	49
CUADRO N ^o . 6	52
CUADRO N ^o . 7	55
CUADRO N ^o . 8	58
CUADRO N ^o . 9	61
CUADRO N ^o . 10	64
CUADRO N ^o . 11	66
CUADRO N ^o . 12 Teniente especialista médico y abogado.....	69
CUADRO N ^o . 13	70
CUADRO N ^o . 14 Teniente especialista Veterinario.....	72
CUADRO N ^o . 15	74
CUADRO N ^o . 16	95
CUADRO N ^o . 17	179
CUADRO N ^o . 18	180
CUADRO N ^o . 19	181

INDICE DE TABLAS

TABLA N ^o . 1.....	100
TABLA N ^o . 2.....	101
TABLA N ^o . 3.....	103
TABLA N ^o . 4.....	104
TABLA N ^o . 5.....	105
TABLA N ^o . 6.....	106
TABLA N ^o . 7.....	108
TABLA N ^o . 8.....	110
TABLA N ^o . 9.....	112
TABLA N ^o . 10.....	113
TABLA N ^o . 11.....	115
TABLA N ^o . 12.....	117
TABLA N ^o . 13.....	119
TABLA N ^o . 14.....	120
TABLA N ^o . 15.....	122
TABLA N ^o . 16.....	123
TABLA N ^o . 17.....	124
TABLA N ^o . 18.....	126
TABLA N ^o . 19.....	127
TABLA N ^o . 20.....	129
TABLA N ^o . 21.....	130

TABLA N ^o . 22.....	131
TABLA N ^o . 23.....	132
TABLA N ^o . 24.....	133
TABLA N ^o . 25.....	134
TABLA N ^o . 26.....	135
TABLA N ^o . 27.....	136
TABLA N ^o . 28.....	138
TABLA N ^o . 29.....	177
TABLA N ^o . 30.....	178

RESUMEN EJECUTIVO

En esta investigación se dan a conocer lineamientos importantes relacionados principalmente con la evaluación del aprendizaje, cuya propuesta alternativa contribuirá a que esta evaluación sea integral y contribuya a mejorar la calidad en la educación militar.

(Modelo Educativo de las FF.AA. 2012), en la actualidad, el conocimiento pierde vigencia rápidamente debido a los procesos acelerados de cambio y transformación que experimenta el desarrollo científico y tecnológico en todas las ciencias y en el campo militar no es la excepción, de ahí que, a esta época se le denomine “la del Conocimiento”. Esta situación plantea grandes retos para la Educación Militar, en cuanto a la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación del personal de oficiales y tropa de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas.

(Modelo Educativo de las FF.AA. 2012), las Fuerzas Armadas, ya están inmersas en un proceso de cambio, para responder a los experimentados por la sociedad ecuatoriana y mundial, como consecuencia de la creciente globalización de los mercados, la conformación de bloques comerciales y el desarrollo de la sociedad del conocimiento. Para lograr este propósito, se hace imprescindible, generar políticas, estrategias, lineamientos y orientaciones precisas que marquen el rumbo de la educación militar, para ello, se diseñó el “Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, Basado en el Enfoque de Competencias”.

Palabras claves: SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA, NORMA DE EVALUACIÓN, MODELO EDUCATIVO MILITAR, SISTEMA DE EDUCACIÓN MILITAR, DISEÑO CURRICULAR.

EXECUTIVE SUMMARY

This investigation disclosed mainly important guidelines related to assessment of learning, the proposed alternative will contribute to this assessment is comprehensive and will help to improve the quality of military education.

(Educational Model of the Armed Forces, 2012), at present, knowledge becomes outdated quickly due to rapid processes of change and transformation experienced by the scientific and technological development in the sciences and in the military is no exception, hence , this period being dubbed "the Knowledge". This poses great challenges for military education, in terms of training, development, specialization and training of officers and men of the Ecuadorian Armed Forces.

(Educational Model of the Armed Forces, 2012), the Armed Forces, are already involved in a process of change, to respond to those experienced by the Ecuadorian and global society as a result of the increasing globalization of markets, the establishment of trading blocs and the development of the knowledge society. To achieve this purpose, it is essential, developing policies, strategies, guidelines and specific guidelines that mark the course of military education, for it is designed "Educational Model of the Armed Forces, Based on Skills Approach".

Keywords: ACADEMIC MANAGEMENT SYSTEM STANDARD EVALUATION, EDUCATIONAL MODEL MILITARY, MILITARY SYSTEM EDUCATION, CURRICULUM DESIGN.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El Estado Ecuatoriano, desde hace varios años se encuentra empeñado en mejorar cuanti - cualitativamente la calidad de la educación superior, y para el efecto implementó un proceso de evaluación que dio lugar a clasificar a las universidades de la categoría “A” a la “E”, según las condiciones que exige el funcionamiento de una institución universitaria; esto es, la oferta académica y la visión empresarial de las carreras que ofrece en los diferentes centros educativos.

Por tal motivo, y por la importancia que tiene en la educación en el personal militar, la evaluación de la gestión académica de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares que imparte la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, ha sido observada como una necesidad institucional, por lo cual es fundamental impulsar un sistema de ejecución en esta área, basado en el enfoque sistémico.

Hasta la presente fecha no se han identificado resultados de investigaciones de la gestión académica de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares, con la metodología y enfoque propuestos en el presente trabajo y que considere a la formación profesional del Militar como el eje

vertebrador del quehacer académico, encuadrado en las políticas y lineamientos institucionales.

Es de data más reciente la preocupación por la evaluación como acción administrativa, ligada indisolublemente a los procesos de planificación, organización y ejecución de los programas educativos, y en el caso de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, se encuentra vinculada a los lineamientos que para el efecto emite SENESCYT, cuanto sus respectivas Secretarías Técnicas.

El Plan Estratégico reformulado de la institución permitió en su proceso de estructuración identificar con precisión a través del FODA las diferentes variables que merecen ser analizadas en el contexto de la nueva estructura organizacional, en miras a plantear planes de mejora. La presente investigación va orientada a consolidar esta política.

La carrera Licenciatura en Ciencias Militares, desde el año 1994 en que inició su funcionamiento, tiene una importancia gravitante en el contexto institucional, debido a que tiene la responsabilidad de orientar los procesos de formación, perfeccionamiento y especialización de los oficiales de las Fuerzas Armadas, en cuyas manos se encuentra la defensa de la soberanía y la integridad territorial del Ecuador, por Mandato de la Constitución; por consiguiente, es urgente e imprescindible realizar una evaluación de la carrera para determinar sus fortalezas y debilidades y proponer estrategias

que permitan situarla a la vanguardia de la educación superior militar de América Latina.

Entre los principales problemas que afectan a la carrera se encuentran los siguientes:

- Transición hacia el Modelo Educativo por Competencias, que implica una transformación radical de la metodología, sistemas de evaluación de la enseñanza y aprendizaje, así como de los recursos que se requieren para el proceso educativo.
- Alta rotación de docentes militares en los institutos de formación y perfeccionamiento militar, que dificulta la implementación y sostenimiento de un modelo educativo innovador. A esto hay que agregar un reducido número de docentes militares con formación en docencia.
- Falta de direccionamiento unificado, en el aspecto académico, a los institutos de formación y perfeccionamiento de las Fuerzas Armadas, por la presencia de los Comandos de Educación en cada una de las Fuerzas, en el Comando Conjunto y en la ESPE, a través de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.
- La Carrera Licenciatura en Ciencias Militares no tiene par en otras universidades en nuestro país, que permita establecer puntos de comparación para emitir juicios de valor.

- Cambios en los roles asignados a las Fuerzas Armadas que involucran modificaciones a la doctrina vigente, y por consiguiente, cambios en el proceso formativo de los oficiales.
- El Mandato Constituyente n.º 14, emitido por la Asamblea Nacional Constituyente, reunida en Montecristi, entre otras disposiciones transitorias decretó: ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008) *“PRIMERA.- El Consejo Nacional de Educación Superior -CONESUP- obligatoriamente, en el plazo de un año, deberá determinar la situación académica y jurídica de todas las entidades educativas bajo su control en base al cumplimiento de sus disposiciones y de las normas que sobre educación superior, se encuentran vigentes en el país. Será obligación que en el mismo período, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación -CONEA, entregue al CONESUP y a la Función Legislativa, un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento; según lo determinado en el artículo 91 de la Ley Orgánica de Educación Superior”.*
- Los informes con los resultados finales emitidos por los organismos reguladores de la educación superior, fueron menos que pobres y fueron enviados para conocimiento de la Función Legislativa. La mayoría de universidades del país “perdió el año”, conforme se analizará en este trabajo de investigación.

De mantenerse estos problemas identificados en un análisis inicial, basado en la observación y experiencia propia, difícilmente se logrará implementar el Modelo Educativo por Competencias; por lo tanto, la evaluación de la carrera se torna prioritaria, debido a que con los resultados se puede proponer una propuesta diferente que permita orientar con el mismo criterio la educación militar de los (as) servidores (as) de las Fuerzas Armadas.

El presente proyecto se desarrollará en la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, en la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares, considerando como objeto de estudio la población de oficiales de las Fuerzas Armadas, que obtuvieron el título de Licenciatura en Ciencias Militares el año lectivo 2010 - 2011.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las características del Sistema de Gestión Académica de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, correspondiente a los oficiales de la Fuerza Terrestre graduados el año lectivo 2010 – 2011?

1.3 Justificación e importancia

La Carrera Licenciatura en Ciencias Militares tiene su origen con la creación de la Facultad de Ciencias Militares adscrita a la Universidad de

Fuerzas Armadas ESPE, mediante resolución n.º 94024 del H. Consejo Politécnico en sesión del 17 de agosto de 1994, la misma que se otorgaba al oficial, una vez que éste egresaba de la Academia de Guerra de EM., y EMS., respectivamente.

Desde esa fecha, hasta la actualidad, esta carrera ha sufrido cambios sustanciales, en la parte académica, lo que amerita una evaluación que permita determinar el real impacto en la formación militar de las nuevas generaciones de Oficiales del Ejército.

La evaluación de la incidencia de la gestión académica de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares encuentra fundamento en las siguientes razones:

- La Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, es el más alto organismo para la preparación de los oficiales de las Fuerzas Armadas, a través de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.
- Actualmente la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, especialmente la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares ampliará su cobertura a la formación de los oficiales de las Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea.
- Este nuevo alcance para la carrera amerita una evaluación de la gestión académica, para que el nuevo estatuto la encuentre fortalecida y en condiciones de gestionar la educación superior militar de las Fuerzas Armadas, con principios de eficiencia, eficacia y efectividad.

- Desde el punto de vista académico, esta investigación permitirá establecer las reales condiciones en que se encuentra la Carrera para verificar la implantación del nuevo Modelo Educativo por Competencias Profesionales.
- Igualmente, se va a determinar el aporte que han realizado los señores Oficiales graduados en beneficio del mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación superior militar del Ejército Ecuatoriano, y de su funcionamiento administrativo y operativo, en general.

La propuesta de investigación que se plantea será de utilidad y beneficio para la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE y para las autoridades de la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares, pues les va a permitir tener una nueva visión de la forma de actuar en el ámbito académico, y ejecutar nuevas estrategias que les permita optimizar su gestión, todo ello en beneficio de las Fuerzas Armadas.

De los resultados de esta investigación se van a beneficiar también los Cadetes y Oficiales de las Fuerzas Armadas que tienen como requisito del Plan de Carrera Profesional, la obtención de la Licenciatura en Ciencias Militares, y por extensión el Ejército, en su conjunto, que va a contar con profesionales militares con competencias para desempeñarse en situaciones operativas de empleo militar, administración de recursos, docencia, asesoramiento y representación institucional, entre otros campos.

1.4 Objetivos

1.1.1 Objetivos generales

- Caracterizar el Sistema de Gestión Académica de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, y la formación integral de los oficiales de la Fuerza Terrestre graduados el año lectivo 2010 – 2011.
- Rediseñar un Sistema de Gestión Académica para la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE.

1.1.2 Objetivos específicos

- Valorar el nivel de cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación académica de la carrera Licenciatura en Ciencias Militares.
- Identificar en qué campos ocupacionales pueden emplearse los graduados en la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares, de acuerdo a las demandas actuales y futuras de los oficiales de Fuerzas Armadas.

- Establecer las ventajas y limitaciones de la gestión Académica en los oficiales que han obtenido la Licenciatura en Ciencias Militares el periodo lectivo 2010-2011.
- Analizar el aporte investigativo de los oficiales graduados en la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares, en el periodo lectivo 2010-2011, en el nivel pregrado.
- Elaborar una propuesta para la gestión académica de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Militares que permita fortalecer su presencia en la formación de los oficiales de Fuerzas Armadas.

Hipótesis y operacionalización de variables

1.4 Hipótesis de trabajo

La Gestión Académica de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, contribuye de manera significativa en la formación integral del Oficial de la Fuerza Terrestre el periodo lectivo 2010 – 2011.

1.4.1 Hipótesis nula

La Gestión Académica de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, no contribuye de manera

significativa en la formación integral del Oficial de la Fuerza Terrestre el periodo lectivo 2010 – 2011.

1.5 Operacionalización de las variables

Operacionalización de las variables.

CUADRO N°. 1

Variables	Definición operacional	
	Dimensiones	Subdimensiones
<p>Definición Conceptual de la Gestión Académica de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la Universidad de las Fuerzas Armadas:</p> <p>La Carrera de Ciencias Militares de la Universidad de las Fuerzas Armadas, fundamenta sus objetivos, políticas y metas en maniobras de transformación, con principios filosóficos, que insertan al Oficial y Voluntario, en un sistema académico integrado por todos los Institutos de formación y perfeccionamiento militar, dentro de un único perfil y plan de carrera, dirigidos en forma centralizada y administrados en forma descentralizada</p> <p>La Gestión de la carrera de licenciatura en Ciencias Militares, está orientada a formar profesionales con excelencia científica técnica y humanística, con el propósito de impulsar el desarrollo económico, social y la calidad de vida de la población militar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación Académica. - Investigación Académica. - Administración Académica. - Evaluación Académica. - Gestión Directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo Educativo - Perfil profesional - Campo ocupacional - Competencias Generales y Específicas - Estructura y organización Curricular - Investigación pedagógica - Innovación curricular - Ejecución de cursos - Administración de docentes y estudiantes - Evaluación curricular - Evaluación del aprendizaje - Planificación Estratégica
	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de admisión - Proceso de formación - Proceso de graduación - Seguimiento a egresados 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo intelectual, afectivo y procedimental - Pertinencia e impacto social - Elementos que potencian el proceso de formación - Sistema de docencia - Infraestructura - Instrumentación del currículo
	<ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico que fundamenta la gestión académica. - Constitución de la República del Ecuador. - Mandato Constituyente n.º 14 - Ley de Educación Superior y su Reglamento. 	<p>Lineamientos y regulaciones que orienten el desarrollo de la educación militar y que se materializan a través de la Carrera Licenciatura en Ciencias Militares.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de Régimen Académico. - Normativa de la ESPE - Normativa de la ESMIL 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación curricular - Nivel de cumplimiento de los procesos de planificación, ejecución y evaluación académica. 	Encuestas aplicadas
	<ul style="list-style-type: none"> - Campos ocupacionales pueden emplearse los graduados en la carrera Licenciatura en Ciencias Militares. - Comandar - Educar - Administrar - Asesorar - Representar 	Caracterización del campo ocupacional.
	<ul style="list-style-type: none"> - Oficiales graduados en el año lectivo 2010-2011 	Estadísticas
	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte investigativo de los oficiales graduados. - Trabajos de investigación en el nivel pregrado. 	Utilización de los aportes en beneficio del Sistema de Educación Militar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El presente trabajo de investigación se encuentra sustentado en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, el Reglamento de Régimen Académico, el Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y normas relacionadas.

Igualmente, se tendrá como referentes las Políticas y Directrices Generales para Regular el Funcionamiento del Sistema de Educación Superior Militar y el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas; las normas emitidas por el Comando de Educación y Doctrina del Ejército y las normas de gestión académica de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”.

La investigación inicial permite concluir que no se ha realizado una investigación de necesidades de competencias profesionales para la formación de docentes militares en el Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas.

El presente trabajo de investigación tiene como fundamento un conjunto de concepciones teóricas que orientan científicamente el proceso, para

asegurar que los resultados tengan las características de validez y confiabilidad.

Desde el punto de vista filosófico, la investigación tendrá como fundamento la Concepción Personalista del Hombre y se resume en el siguiente principio: El hombre es persona y como tal se encuentra en la sociedad. En esta concepción se valorará el sistema de valores que orienta la carrera militar y el nivel de compromiso que el graduado tiene con la Institución a la que pertenece.

La concepción Sociológica que orienta el trabajo de investigación es la Teoría Crítica de la Sociedad, según la cual, todo proceso tiene como razón de ser el desarrollo y práctica de una conciencia crítica, humanística, científica y abierta a todas las corrientes del pensamiento humano, para lo cual demanda militares de alta calificación profesional, que coadyuven a la consecución de la misión institucional.

El fundamento psicológico se basa en dos teorías: 1) “Teoría del Aprendizaje Significativo”, que en la gestión académica establece que los estudiantes deben aprender más y mejor cuando la tarea o el material sean potencialmente significativos, es decir, que se puedan relacionar con su estructura de conocimiento, o lo que es lo mismo que el material tenga sentido lógico en sí mismo; 2) Zona de Desarrollo Próximo, según la cual, el

aprendizaje se produce en su relación con el contexto y la estimulación socio-cultural, dentro de la cual la escuela juega un rol primordial.

La fundamentación pedagógica se basa en la pedagogía de enfoque histórico-cultural a partir de los planteamientos básicos de L. S. Vigotsky y A. N. Leontiev que trata acerca del problema de la humanización del ser humano, su carácter histórico-cultural y el papel que juega la actividad y la comunicación. En coherencia con la teoría asumida, se adopta los planteamientos de la Didáctica Crítica.

Desde el punto de vista de la gestión directiva, se adoptan los postulados más actualizados de Planificación Estratégica, Gestión del Cambio Organizacional y Administración por procesos.

De las investigaciones previas, se ha logrado establecer algunos aportes en la línea de análisis de la evaluación académica, uno de ellos es el trabajo expuesto por LUCAS PACHECO, Prado (2008) denominado “La Universidad: desafíos en la gestión académica”, que realiza un análisis del concepto de Universidad, y su presencia como Institución en la sociedad, la ciencia, el mercado, la política, el poder, la cultura y el trabajo intelectual, que se resumen en la gestión académica. Estudia asimismo, la estructura académica y realiza algunas apreciaciones básicas sobre la Universidad ecuatoriana que servirán de insumo para la investigación.

Otra referencia obtenida se refiere igualmente a un trabajo de COBOS GUZMÁN, Lenin (2011) en la investigación vinculada a la gestión académica del Instituto Superior de Educación a Distancia (ISED), de la Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias de la Educación y que pretende resolver la siguiente pregunta: ¿El modelo de gestión académica adoptado por el ISED a partir de 1999, es el más apropiado para conseguir la formación integral de los profesionales que salen de la Institución?

Los resultados obtenidos por las Universidades ecuatorianas, en cumplimiento del Mandato Constituyente n.º 14, serán únicamente referenciales, debido a las particulares características de la educación superior militar, lo mismo ocurre con otras investigaciones sobre este tema en diferentes carreras en las universidades.

2.2 Fundamentación teórica

El presente trabajo de investigación se fundamenta en el marco teórico que a continuación se presenta:

2.1.1 Marco jurídico que fundamenta la Carrera

El Marco jurídico que sustenta esta investigación se fundamenta en normativas legales vigentes relacionadas con el tema.

Partimos entonces desde:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El **Art. 27** de la Constitución establece que “la educación se centrará en el **ser humano** y garantizará su **desarrollo holístico**, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de **calidad y calidez**; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de **competencias** y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”. (Ecuador, 2008).

El **Art. 158** determina como misión fundamental de las Fuerzas Armadas la “defensa de la soberanía y la integridad territorial (...) Las servidoras y servidores públicos de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico”. (Ecuador, 2008).

El **Art. 160** determina que “Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso”. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales”.

Los miembros de las Fuerzas Armadas (...) estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y profesionalización.

Según el **Art. 343**.- “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”. (Ecuador, 2008).

PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009-2013

Señala Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, resaltando que el logro de cada uno de ellos requiere una educación superior de calidad, destacando el Objetivo n.º 5 que señala políticas, lineamientos y metas a responsabilidad de las Fuerzas Armadas, estableciendo que “la defensa irrestricta de la soberanía y la protección del territorio patrio necesitan un

marco institucional y un entorno social que garanticen el goce pleno de los derechos humanos y el 'Buen Vivir' de ecuatorianos y ecuatorianas. Solamente de ese modo será posible su recuperación plena". De la misma manera, establece como "Política 5.2. Defender la integridad territorial y los derechos soberanos del Estado; a. Fortalecer y especializar la institucionalidad de seguridad interna y externa, favoreciendo la complementariedad entre las instituciones que velan por la seguridad integral de Estado." (Asamblea Nacional Ecuador, 2009).

LEY DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, SUS REFORMAS Y REGLAMENTOS

La Ley de Personal, sus reformas y reglamentos tiene por objeto regular la carrera de los miembros de las Fuerzas Armadas, en lo que concierne al reclutamiento, ingreso, formación, capacitación, perfeccionamiento, especialización, permanencia, promoción, licenciamiento, separación o baja del personal militar y garantizar su estabilidad profesional, en base a su capacidad y méritos.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SUS REGLAMENTOS

La Ley Orgánica de Educación Superior tiene por objeto garantizar el derecho a la educación superior y regular el funcionamiento del sistema, sus

principios, instituciones públicas y particulares, organismos y las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones.

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- “La Educación Superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”. (Consejo de Educación superior, 2010).

Art. 8.- Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines:

- a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas;
- b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;

- d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;
- e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo;
- f) Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional;
- g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y,
- h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria. (Consejo de Educación superior, 2010)

Art. 9.- La educación superior y el buen vivir.- La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza.

Art. 15.- Organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior.- Los organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior son:

- a) El Consejo de Educación Superior (CES); y,
- b) El Consejo de Evaluación, Acreditación y
- c) Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Art. 84.- Requisitos para aprobación de cursos y carreras.- Los requisitos de carácter académico y disciplinario necesarios para la aprobación de cursos y carreras, constarán en el Reglamento de Régimen Académico, en los respectivos estatutos, reglamentos y demás normas que rigen al Sistema de Educación Superior.

Solamente en casos establecidos excepcionalmente en el estatuto de cada institución, un estudiante podrá matricularse hasta por tercera ocasión en una misma materia o en el mismo ciclo, curso o nivel académico.

En la tercera matrícula de la materia, curso o nivel académico no existirá opción a examen de gracia o de mejoramiento. (Consejo de Educación superior, 2010)

Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación.- La planificación y ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de

las instituciones de educación superior, en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (Consejo de Educación superior, 2010).

En el presupuesto que las instituciones del Sistema de Educación Superior, aprueben se hará constar una partida adecuada para la realización del proceso de autoevaluación.

2.1.2 Reseña histórica y resolución SENACYT.

El desarrollo de la educación superior de los oficiales de la Fuerza Terrestre a través de la ESPE, fue materializado con la creación de la Facultad de Ciencias Militares, con su programa carrera de Licenciatura en Administración y Ciencias Militares, mediante resolución n.º. 94024 del H. Consejo Politécnico en sesión del 17 de agosto de 1994, la misma que se otorgaba al oficial, una vez que éste egresaba de la Academia de Guerra de EM., y EMS., respectivamente.

Luego de algunos años de esta experiencia académica de la Facultad y luego de haber desarrollado una evaluación, se determinó la necesidad de reformular su concepción inicial ya que era indispensable incorporarse a los cambios del escenario actual y a los nuevos imperativos que estos generaban en la educación superior militar, basada en las normativas legales vigentes.

El Consejo Directivo de la facultad el día 11 de octubre de 1999, resuelve rediseñar la carrera de Licenciado en Administración y Ciencias Militares por la de Licenciado en Ciencias Militares. Título que se viene otorgando en la actualidad.

La Carrera en mención, ha sufrido un cambio al igual que todas las Carreras de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, debido a que ahora obedecen a un diseño curricular por competencias y además considerando los cambios de la Nueva Ley de Educación Superior y nuevos lineamientos emitidos por el SENACYT.

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, ejerce la administración de la Licenciatura en Ciencias Militares, a través del Departamento de Seguridad y Defensa. (Ecuador F. A., 2010).

Campo ocupacional

- Campo de la seguridad.
- Campo educativo.
- Planificación.
- Auxiliar de las Planas Mayores.
- Instructor Militar.
- Administrador de Recursos Humanos, Materiales y Financieros.
- Comandante de Pelotón o Unidades Similares.

- Técnico en Seguridad.
- Jefe de Grupos de Seguridad.
- Administrador de una Empresa de Seguridad.
- Empresas de Cultura Física.

Identificación de posibilidades para la autogestión

- Campo de la seguridad.
- Campo educativo.
- Planificación.

2.1.3 Elementos integrantes de la gestión académica

Actualmente la gestión académica se encuentra basada en una administración por procesos:

- Planificación Académica.
- Administración Académica.
- Evaluación e Investigación Académica.

Estos procesos se encuentran basados en el nuevo Modelo Educativo basado en competencias, directrices, lineamientos y normativas que regulan el ámbito académico.

La formación académica se desarrolla tomando como referente los objetivos que persiguen nuestra institución y las necesidades operativas del Ejército.

El militar debe constituirse en un profesional íntegro, con un amplio conocimiento de la realidad nacional y su problemática, pues él se constituirá a futuro, en el planificador y ejecutor de toda la programación tendiente a precautelar la seguridad, defensa y desarrollo del país.

Su perfil demanda la adquisición de conocimientos en base al Modelo Educativo con Enfoque por Competencias y a la malla curricular administrada por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE., reconocidos y validados por la SENACYT., para alcanzar los títulos de: Subteniente de Arma, Técnicos y Servicios y Teniente Especialista. Licenciatura en Ciencias Militares otorgado por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE.

2.1.4 Modelo Descriptivo del Sistema de Educación y Doctrina Militar / Modelo Educativo de las FF. AA / General del Ejército Ernesto González V (2012).

El Modelo Descriptivo del Sistema de Educación y Doctrina Militar (2012) dispone: elaborar el Modelo Educativo de las FF. AA., bajo el enfoque por

competencias y operacionalizado en las Escuelas e Institutos de formación, perfeccionamiento y especialización.

Subsistema de Educación Militar Conjunto

“El Subsistema de Educación Militar Conjunto está administrado por la Dirección de Educación y Doctrina Militar”. (Fuerzas Armadas, 2012)

Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Terrestre

Está regido por el Comando de Educación y Doctrina, cuya misión es “Gestionar la educación militar, educación regular y la generación de doctrina, con estándares de calidad y excelencia, a fin de preparar al personal, de acuerdo por las necesidades institucionales y nacionales”.

Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Naval

Está regulado por la Dirección General de Educación y Doctrina, cuya misión es “Administrar la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de los miembros de la Armada y de la sociedad; así como desarrollar y actualizar la doctrina institucional”. (Fuerzas Armadas, 2012).

Subsistema de Educación Militar de la Fuerza Aérea

Está administrado por el Comando de Educación y Doctrina, cuya misión es: “Desarrollar en el personal militar las competencias requeridas para el empleo del poder aéreo, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales”. (Fuerzas Armadas, 2012).



GRÁFICO N.º 1

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Componentes del sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas.

El Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas tiene como finalidad: formar, perfeccionar, especializar y capacitar permanentemente al personal militar para dotarle de las competencias

necesarias para el cumplimiento de los cargos, funciones y tareas previstos en la estructura.

Los componentes del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las FF.AA., se definen:

Formación militar:

De acuerdo a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas:

El **Art. 52** dice: “Son el conjunto de actividades mediante las cuales se clasifica, ingresa e instruye a los ciudadanos ecuatorianos para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas, inicia con el llamamiento y culmina con la graduación en los Institutos de formación militar”.

Perfeccionamiento:

Conforme a la ley de Personal de las Fuerzas Armadas:

El **Art. 52** dice: Es la actividad educativa mediante la cual el militar, una vez dado de alta como oficial o tropa, durante su carrera, recibe los conocimientos militares y complementarios para el desempeño en el inmediato grado superior. (Fuerzas Armadas, 2012).

Especialización:

Reglamento General a la Ley de Personal FF.AA.:

El **Art. 41** dice: Se entenderá por cursos de especialización profesional la preparación que recibe el personal militar en un campo determinado de su área de instrucción superior, la misma que se realiza con posterioridad a su formación militar y profesional permitiéndole un perfeccionamiento en su ocupación, profesión o área de desempeño, para los cargos y funciones previstos en la organización de las Fuerzas Armadas. (Fuerzas Armadas, 2012).

Capacitación:

El **Art. 45** dice: La capacitación profesional es el adiestramiento al personal militar que se realizará mediante cursos o seminarios, los mismos que podrán tener una duración máxima de un año, y que se realizarán sin perjuicio de las actividades laborales de cada militar. Estarán encaminados a mantener actualizados los conocimientos y otorgarle las herramientas básicas adicionales para desempeñarse en el puesto de trabajo en forma eficiente.

Definición Del Modelo Educativo

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas es un instrumento que permite operacionalizar el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas la misión constitucional, mediante la aplicación de un conjunto de normas y criterios que expresan la Filosofía Institucional. (Fuerzas Armadas, 2012).

Este modelo por competencias es uno de los principales objetivos planteados en el Direccionamiento Estratégico.

Objetivos del Modelo Educativo

Objetivo General

Operacionalizar la Filosofía Institucional en las instituciones educativas de las FF.AA., mediante implementación de normas que permitan contribuir al cumplimiento de la misión de Fuerzas Armadas.

Objetivos específicos

Implementar el Modelo Educativo en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas, mediante diseños curriculares con enfoque de competencias.

Ejecutar la planificación educativa de acuerdo con su metodología en los diferentes niveles de concreción curricular.

Evaluar la aplicación del Modelo Educativo en las instituciones educativas de las Fuerzas Armadas de acuerdo con su metodología. (Fuerzas Armadas, 2012).

Fundamentos teóricos del Modelo Educativo

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

La Educación por Competencias

El diseño curricular por competencias se fundamenta en la globalización, la conformación de nuevos mercados regionales y las mayores presiones derivadas de la agudización de la competencia por el mercado, que han impulsado a las empresas a mejorar su productividad y competitividad. Una de las fortalezas del diseño curricular es el aprendizaje mediante el desarrollo del Proyectos Integradores (Fuerzas Armadas, 2012).

Universidad de Groningen. (2007), Proyecto Tuning- América Latina 2004-2007 “El diseño y desarrollo curricular basado en competencias constituye un modelo facilitador con múltiples beneficios para diversos actores”:

Para las Fuerzas Armadas:

- “Conjuga los ideales formativos del sistema educativo militar con las demandas reales de la Institución y la sociedad”.
- “Entrega profesionales militares formados, especializados, perfeccionados y capacitados en las competencias genéricas de las FF.AA., en el manejo de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación y con posibilidades para desempeñarse con calidad, además del campo militar, en los campos científico, técnico, económico, social y ético”.

Una persona competente se la puede considerar como aquella que dispone de los recursos necesarios para adaptarse al medio, lo cual implica:

- Poseer los conocimientos básicos y relevantes;
- Dominar unas destrezas necesarias;
- Utilizar esos conocimientos y habilidades, combinándolos, para resolver un problema o hacer realidad una intención;

- Valorar las consecuencias de su acción y llevar a cabo los cambios que se requieren para ser más eficaz;
- Ser capaz de adaptar una respuesta puesta en práctica ante una determinada situación para abordar una tarea nueva;
- Desarrollar unos valores y un sistema ético a partir de los conocimientos del mundo en que vive, de las emociones que le producen y de las conductas consideradas apropiadas a partir de ambos.

El Diseño Curricular por Competencias

“Es una estrategia metodológica para organizar los procesos de: planificación, ejecución, evaluación y mejoramiento curricular. Se estructura didácticamente considerando las exigencias de la profesión en correspondencia con los requerimientos de la sociedad. Responde a las investigaciones acerca del aprendizaje, en tanto propone una organización que favorece el aprendizaje significativo”. (Fuerzas Armadas, 2012).

Características del Diseño Curricular por Competencias

- “Los procesos de: formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación se organizan y estructuran a partir de competencias genéricas y específicas”;

- “El diseño curricular tiende a cambiarla perspectiva de los programas tradicionales estructurados en asignaturas hacia un tipo de organización modular”;
- “El diseño curricular relaciona la teoría con la práctica y se concreta en la relación estudio – trabajo, contribuyendo a la formación de las competencias profesionales”;
- “El currículo se debe adaptar a la realidad concreta de las Fuerzas Armadas, permitiendo integrar las disciplinas del conocimiento”;
- “Los contenidos deben ser ponderados de acuerdo a su relevancia en la totalidad del currículo”.

Niveles de concreción del Diseño Curricular

El sistema estructural del diseño del currículo integra: los niveles de concreción del planteamiento del mismo que garantizan la formación por competencias. Sus niveles son:

- **Diseño macro curricular**

La planificación macro curricular se origina en la Constitución de la República del Ecuador; en la Legislación Educativa; en la Planificación Estratégica Institucional; en las Políticas y Directrices Generales para regular el funcionamiento del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, las mismas, que con sus propias especificidades se desarrollan en cada una de las Fuerzas.

- **Diseño meso curricular**

Este nivel de planificación debe adaptar las prescripciones emanadas del nivel macro a las características particulares de cada uno de los cursos que se desarrollan en el centro educativo, teniendo en cuenta la clasificación del personal y las etapas de formación perfeccionamiento y especialización militar.

Este nivel de concreción establece el Diseño Curricular del Curso, el Plan General de Enseñanza Anual y Syllabus, considerando las competencias y los ejes de formación militar: Ciencias Militares, Cultura Militar, Ciencia y Tecnología, Cultura Humanística y Cultura Física.

El Syllabus será elaborado por el organismo de planificación en coordinación con el comité de asignatura o docentes.

- **Diseño micro curricular**

La planificación micro curricular es responsabilidad de los docentes, que elaborarán el Plan de Clase y el Portafolio Docente; considerando contenidos, estrategias metodológicas, recursos didácticos, tareas y productos a alcanzar. Este nivel proyecta el accionar educativo de la

enseñanza- aprendizaje en las diferentes áreas del conocimiento en función de las competencias profesionales definidas. (Fuerzas Armadas, 2012).

2.1.5 Perfil profesional

El Licenciado en Ciencias Militares es un graduado de tercer nivel capaz de ejercer el mando, administrar unidades tipo pelotón, instruir a su personal y solucionar problemas de índole militar y civil con principios y valores éticos y morales. (Ecuador F. A., 2010).

Escenarios laborales del profesional graduado

- Unidades Militares.
- Institutos de Educación Militar.
- Misiones Internacionales.
- Destacamentos de Frontera.
- Departamentos de Seguridad de Empresas Públicas y Privadas.

Aspectos generales

- Duración: cuatro años en la Modalidad Presencial.
- Título a obtener: Licenciado en Ciencias Militares.

Campo ocupacional

- Campo de la seguridad.
- Campo educativo.

- Planificación.
- Auxiliar de las Planas Mayores.
- Instructor Militar.
- Administrador de Recursos Humanos, Materiales y Financieros.
- Comandante de Pelotón o Unidades Similares.

Competencias genéricas.

CUADRO N°. 2

ÁMBITOS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIA GENÉRICA (Formulación de la competencia)
COMANDAR	Comanda unidades y repartos militares de la Fuerza Terrestre de acuerdo a la jerarquía que ostenta y acorde a los parámetros y características que propone el liderazgo militar.
PROPORCIONAR APOYO TÉCNICO A LAS OPERACIONES MILITARES	Proporciona apoyo técnico permanente a los procesos de planificación, organización, dirección y control de los proyectos inherentes a las funciones de su especialidad, para la preparación y ejecución de las operaciones militares, cumpliendo estándares internacionales de calidad con responsabilidad e iniciativa.
ADMINISTRAR	Administra el talento humano y recursos materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, en los niveles táctico, operacional y estratégico, con eficiencia, eficacia y efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
	Educa al personal militar en las Unidades e

EDUCAR/INSTRUIR	Institutos de la Fuerza Terrestre, sustentado en una sólida formación militar, pedagógica, andragógica y didáctica, demostrando profundidad en la fundamentación teórica, con iniciativa y actitud innovadora.
ASESORAR	Asesora de acuerdo a su nivel en asuntos técnicos, pedagógicos y militares relacionados a su especialidad, con responsabilidad.
PROMOVER EL DESARROLLO NACIONAL	Participa en el desarrollo social del país, en programas de acción cívica, protección del ambiente y desarrollo comunitario, en base a las Leyes, Normas y Reglamentos, con visión clara de su entorno sociocultural y natural.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

Despliegue de Competencias específicas

CUADRO Nº. 3

CARGOS	FUNCIONES	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
COMANDANTE	Se desempeña como comandante de pelotón, unidades similares de acuerdo a su nivel.	Comanda un pelotón, unidades similares de acuerdo a su nivel con eficiencia, eficacia y liderazgo.
PROPORCIONA APOYO TÉCNICO EN LAS OPERACIONES MILITARES (TÉCNICO)	Se desempeña en funciones de acuerdo a su especialidad técnica; planifica, controla o dirige tareas como integrante del	Comanda un pelotón, unidades similares de acuerdo a su nivel y especialidad en apoyo técnico a las operaciones militares con eficiencia,

	equipo de un proyecto	eficacia y liderazgo.
DOCENTE E INSTRUCTOR	Se desempeña como docente/instructor militar	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
ADMINISTRADOR	Se desempeña como administrador del talento humano, recursos materiales y económicos, en lo que corresponda a su nivel.	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
ASESOR	Asesora al Comandante a su nivel	Asesora al Comandante de su unidad e institución en aspectos militares, culturales, deportivos, sociales, cursos de desarrollo personal, actividades vinculadas a la comunidad a nivel nacional e internacional, manteniendo el prestigio institucional con ética e integridad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Proyección al futuro

La Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, ha iniciado un proceso de transformación pedagógico y curricular, que le permitirá adaptarse al escenario internacional actual, atender las demandas de la sociedad y adoptar los avances tecnológicos.

Este proceso exige un cambio cultural, una nueva organización un Ejército que desde el nuevo paradigma responda a los requerimientos de un escenario de la guerra del futuro; basado en una formación integral que permita que los futuros mandos sean competentes.

En el proceso del aprendizaje se han incorporado métodos que permitan incentivar la creatividad, se ha escogido el modelo pedagógico: Constructivismo Socio Crítico y el Diseño Curricular con Enfoque de Competencias, que contribuya a un aprendizaje significativo en base al estudio de casos de la historia y la transformación del docente en un facilitador del proceso, que orienta al cadete no solo a aprender, a saber, sino por lo contrario “aprender a ser, aprender a saber, aprender a hacer, aprender a convivir juntos y aprender a emprender”.

El futuro oficial es el principal promotor y generador de los procesos de cambio y modernización; por lo tanto debe proporcionársele una adecuada

apertura y disposición para que explore alternativas y nuevas ideas. Debe pensarse en el diseño de situaciones de aprendizaje que fomenten el desarrollo de procesos básicos y activadores del pensamiento, antes que en la enseñanza de conceptos memorizantes.

La educación de los líderes del futuro ciertamente afronta mayores desafíos, toda vez que la nueva sociedad llamada de la Información y del Conocimiento ha llegado con todos sus avances y complejidad, la misma que exige cada día mayor desarrollo de competencias para quienes tendrán a su cargo la toma de decisiones que en algunos casos podrán determinar la supervivencia del género humano ya que el futuro oficial está íntimamente ligado a la Política de Seguridad que brinda el Estado Ecuatoriano a la ciudadanía.

Los futuros oficiales deben ser estrategas, analíticos prospectivos, pragmáticos e innovadores. Pensar estratégicamente requiere de individuos que sean generalistas en lugar de especialistas pues deben cumplir con honor y rectitud, sus competencias: comandar, administrar, educar y asesorar.

Por esta razón la formación del Subteniente requiere una permanente capacitación e innovación, de ahí que nuestro graduado tiene acceso a múltiples cursos y programas de especialización a nivel de postgrado, tanto en áreas académicas como militares; siendo estos últimos impartidos en la

Academia de Guerra del Ejército, Instituto Nacional de Defensa y en diversos países del mundo, mediante múltiples convenios e intercambios que tiene el Ejército Ecuatoriano. Los escenarios laborales del profesional graduado entre otros son:

- Unidades Militares.
- Institutos de Educación Militar.
- Misiones Internacionales.
- Destacamentos de Frontera.

Por estas razones la carrera militar se proyecta como una de las de mayor credibilidad, dentro del país por su alta vocación de servicio siempre mirando el futuro y el progreso de nuestro país.

Perfil de Egreso del Personal de Subtenientes

Subteniente del arma de Infantería

CUADRO N°. 4

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<u>TAREAS COMUNES</u>	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y
	<ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de fusileros. • Comandar destacamentos militares a su nivel. • Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. • Realizar actividades como miembro de equipo de combate 	

	<p>en selva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	liderazgo.
	<p><u>SUBTENIENTE DE INFANTERÍA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar el pelotón de infantería como parte de la compañía de fusileros en las diferentes acciones tácticas. • Comandar el pelotón fusileros sin retroceso de 90 mm como parte de la compañía de fusileros. • Comandar el pelotón de infantería encuadrado en el subagrupamiento táctico en las diferentes acciones tácticas. • Comandar el núcleo de tarea como parte de un elemento de tarea en operaciones militares de defensa interna. • Comandar el pelotón de infantería como parte de un elemento de tarea en las acciones tipo policía. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Comandar el pelotón fusil sin retroceso de 106 mm. como parte de la compañía apoyo. • Comandar el pelotón morteros de 81 mm. como parte de la compañía apoyo. • Comandar el pelotón ametralladoras lanza granadas ags-17 como parte de la compañía apoyo. • Comandar el pelotón morteros 4.2 pulgadas. como parte de la compañía de morteros 4.2. • Comandar el pelotón anti tanque como parte de la compañía anti tanque en apoyo a las diferentes acciones tácticas. • Comandar la Sección Misiles antitanque. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Generar proyectos de interés institucional. 	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
EDUCAR-	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en los institutos, repartos militares y centros de instrucción. • Generar material didáctico para el 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y

INSTRUIR	<p>proceso del aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	<p>didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.</p>
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo y del ambiente planificadas por la unidad • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores a fin de incrementar la identidad institucional. 	<p>Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.</p>

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Subteniente del arma de Artillería

CUADRO Nº. 5

ÁMBITO	TAREA/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de fusileros. • Comandar destacamentos militares a su nivel. 	<p>Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones</p>

COMANDAR	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. • Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva. • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo
	<p style="text-align: center;"><u>SUBTENIENTE DE ARTILLERÍA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir las operaciones de la batería como subcomandante de la misma. • Colaborar en el planeamiento y coordinación del apoyo de fuegos. • Dirigir el CDT. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Comandar una sección de artillería de obuses. • Comandar una patrulla de observación avanzada. • Comandar una sección de ametralladoras antiaéreas. • Comandar una sección de lanzadores múltiples. • Comandar una sección de misiles antiaéreos. • Comandar una sección de cañones antiaéreos. • Operar el Director de tiro antiaéreo. • Ejecutar las actividades asignadas a su escalón de mando de una operación planificada por la unidad militar. • Controlar la seguridad del tiro de artillería. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno • Generar proyectos de interés institucional 	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y

		responsabilidad.
EDUCAR/INST RUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural.

	<p>la unidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	
--	---	--

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Subteniente del arma de Aviación del Ejército
CUADRO N.º 6

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Comandar un Pelotón de fusileros. Comandar destacamentos militares a su nivel. <p>Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva. Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. Auxiliar del Comandante de Policía Militar. Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. Encargado del Centro de Instrucción. Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la 	<p>Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.</p>

	<p>eficiencia combativa de la unidad.</p> <ul style="list-style-type: none">• Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando.	
	<p><u>SUBTENIENTE DE AVIACIÓN</u> <u>(HELICÓPTEROS)</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Cumplir misiones como parte de una tripulación en aeronaves en operaciones de seguridad y reconocimiento.• Cumplir las normas de seguridad aérea y terrestre.• Planificar el plan de vuelo.• Realizar tiro de cohetes (Helicópteros).• Operar el sistema H-MOSP (Helicópteros).• Reemplazar al Comandante de aeronave en caso de ser necesario.• Asesorar al Comandante de aeronave en todas las actividades de empleo.• Identificar aspectos fisiológicos en operaciones aéreas.• Ejecutar misiones de vuelo instrumental en condiciones de vuelo IMC.• Ejecutar los programas de seguridad aeroterrestre.• Supervisar la operatividad de su aeronave.	
	<p><u>SUBTENIENTE DE AVIACIÓN</u> <u>(AVIONES)</u></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir misiones en aeronaves como miembro de una tripulación en operaciones de seguridad y reconocimiento. • Cumplir las normas de seguridad aérea y terrestre. • Planificar el plan de vuelo. • Reemplazar al Comandante de aeronave en caso de ser necesario. • Asesorar al Comandante de aeronave en todas las actividades de empleo. • Realizar operaciones de lanzamiento de paracaidistas. • Ejecutar misiones de vuelo instrumental en condiciones de vuelo IMC. • Identificar aspectos fisiológicos en operaciones aéreas. • Realizar operaciones de vuelo con sistemas NVG. • Ejecutar los programas de seguridad aeroterrestre. • Supervisar la operatividad de su aeronave. 	
<p>ADMINISTRAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés institucional. 	<p>Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.</p>

EDUCAR /INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

**Subteniente del arma de Caballería Blindada
CUADRO N° 7**

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
--------	------------------	-------------

COMANDAR	<u>TAREAS COMUNES</u>	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de fusileros. • Comandar destacamentos militares a su nivel. • Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. • Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva. • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	
	<u>SUBTENIENTE DE CABALLERÍA</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Comandar el pelotón tanque como parte del subagrupamiento táctico en las diferentes acciones tácticas. • Conducir las armas de apoyo del agrupamiento en las diferentes acciones tácticas. • Conducir el Núcleo de Tarea como parte del Elemento de Tarea en misiones de defensa interna de la unidad. • Comandar a la sección hípica en las 	

	<p>diferentes presentaciones de la unidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar el Pelotón de reconocimiento y seguridad. • Comandante de la Sección de Mantenimiento de los vehículos en dotación. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés institucional. 	<p>Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.</p>

EDUCAR/ INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Subteniente del arma de Comunicaciones

CUADRO N°. 8

ÁMBITO	TAREA/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de 	

COMANDAR	<p>fusileros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar destacamentos militares a su nivel. • Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. • Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva. • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	<p>Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.</p>
	<p style="text-align: center;"><u>SUBTENIENTE DE COMUNICACIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar pelotones de comunicaciones en diferentes unidades del Ejército. • Asesorar en el área de comunicaciones e informática • Aplicar principios de guerra electrónica. • Establecer la comunicación con 	

	<p>el mando desde puntos improvisados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Materializar las redes de radio y configuración de equipos de radio. • Ejecutar las pruebas de la tabla de frecuencias óptima. • Generar proyectos respecto a su especialidad. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés institucional. 	<p>Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.</p>
EDUCAR/INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que 	<p>Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.</p>

	pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia.	
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Subteniente del arma de Inteligencia Militar
CUADRO N.º 9

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<p><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Comandar un Pelotón de fusileros. Comandar destacamentos militares a su nivel. Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva. Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. 	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la

	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	<p>especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.</p>
	<p style="text-align: center;"><u>SUBTENIENTE DE INTELIGENCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar un equipo de inteligencia o contrainteligencia. • Comandar un equipo de reconocimiento especial. • Buscar información y elaborar informes de inteligencia en su área de responsabilidad. • Ejecutar acciones de inteligencia de combate. • Realizar gestión documental de inteligencia. • Asesorar al comandante de destacamento o agencias sobre los trabajos realizados de inteligencia. • Realizar la custodia y seguridad de la información. • Mantener relaciones de amistad 	

	<p>y cooperación con la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar la seguridad y protección de personas y autoridades importantes. • Realizar planes de búsqueda de información y mantener actualizados. • Ejecuta operaciones de contra inteligencia. • Elaborar apreciaciones periódicas en los campos de inteligencia interna y externa. • Reclutar, controlar y supervisar informantes y colaboradores. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés institucional. 	<p>Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.</p>
EDUCAR/ INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. 	<p>Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

CUADRO N.º 10
Subteniente del servicio de Transportes

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de fusileros. • Comandar destacamentos militares a su nivel. • Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. • Realizar actividades como 	

COMANDAR	<p>miembro de equipo de combate en selva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.
	<p style="text-align: center;"><u>SUBTENIENTE DE TRANSPORTES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar al pelotón de TRP. como parte del CAL. en las diferentes acciones tácticas ofensivas y defensivas en tiempos de paz y de guerra. • Planificar el apoyo de servicios de transporte para las unidades. • Supervisar el cuidado y mantenimiento de los vehículos • Realizar inspecciones periódicas a los vehículos y talleres bajo su responsabilidad. • Controlar los abastecimiento, mantenimiento de transporte a su nivel. • Asesorar al comandante de compañía o similares en todas las actividades de empleo del reparto. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, 	Administra el talento

	<p>recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés institucional. 	<p>humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.</p>
EDUCAR/INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	<p>Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.</p>
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	<p>Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.</p>

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Subteniente del servicio de Intendencia

CUADRO N.º 11

ÁMBITO	TAREA/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
<p style="text-align: center;">COMANDAR</p>	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de fusileros. • Comandar destacamentos militares a su nivel. • Realizar patrullajes anti delincuenciales y retenes. • Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	<p>Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.</p>
	<p style="text-align: center;"><u>SUBTENIENTE DE INTENDENCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar el pelotón de intendencia como parte de la compañía servicios en las diferentes acciones tácticas. • Organizar y dirigir los puntos de distribución de abastecimientos clase I, II, y IV enmarcados dentro de los trenes del batallón y/o similares. • Supervisar la 	

	<p>recepción, registro, almacenamiento, transporte y distribución de los abastecimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar el pelotón de intendencia como parte de un elemento de tarea en las acciones complementarias de defensa interna. • Evaluar la operatividad logística de su reparto. • Presentar proyectos de intendencia. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés institucional. 	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
EDUCAR- INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con

APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.
----------------------------	--	---

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Subteniente del servicio de Material de Guerra

CUADRO N° 12

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar un Pelotón de fusileros. • Comandar destacamentos militares a su nivel. • Realizar retenes y patrullajes anti delincuenciales. • Realizar actividades como miembro de equipo de combate en selva. • Realizar actividades como auxiliar de Planas Mayores. • Auxiliar del Comandante de Policía Militar. • Controlar y hacer cumplir las normas de seguridad en las actividades militares. • Encargado del Centro de Instrucción. • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando. 	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.
	<u>SUBTENIENTE DE</u>	

	<p style="text-align: center;"><u>INTENDENCIA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandar el pelotón servicios como parte de la CIA. Comando y Servicios de un Batallón o similares. • Reemplazar al comandante de compañía o similares en caso necesario. • Asesorar al comandante de compañía o similares en todas las actividades de empleo del reparto. • Supervisar la recepción, registro, almacenamiento, transporte y distribución del abastecimiento de MG. • Realizar inspecciones periódicas a las bodegas. • Planificar y supervisar el plan logístico de abastecimiento a su nivel. • Planificar la entrega y distribución de los abastecimientos como parte del pelotón de apoyo de servicio de combate. • Supervisar el mantenimiento y la existencia de armamento y munición de las diferentes unidades. • Realizar inspecciones periódicas del material en existencia de MG. • Realizar plan de mantenimiento y abastecimiento de material para las unidades. • Supervisa el mantenimiento y cuidado del armamento, de MG. • Establecer el plan de reposición de material de guerra. 	
<p style="text-align: center;">ADMINISTRAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno. • Generar proyectos de interés 	<p>Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel,</p>

	institucional.	con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
EDUCAR- INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares. • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción. • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. • .acuerdo a las tendencias pedagógicas actuales. • seleccionar métodos, técnicas y recursos didácticos de acuerdo al tema. • elaborar instrumentos de evaluación del aprendizaje. 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROL LO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad. • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

CUADRO N°. 13
Teniente especialista médico y abogado

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Asumir el comando de un Pelotón de fusileros • Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. • Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando 	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.
	<p style="text-align: center;"><u>TENIENTE ABOGADO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesor jurídico a su nivel • Patrocinador legal de los repartos militares. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno • Generar proyectos de interés institucional y de su especialidad. 	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
EDUCAR- INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.

	<ul style="list-style-type: none"> Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia. 	
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Teniente especialista Comunicación Social
CUADRO N°. 14

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<p align="center"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Asumir el comando de un Pelotón de fusileros Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando 	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.
	<p align="center"><u>TENIENTE EN COMUNICACIÓN SOCIAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplir las funciones de Relacionador Público Cumplir las funciones de 	

	<p>Operaciones Psicológicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir las funciones de Apoyo al Desarrollo • Integrar la plana mayor especial. • Asesorar en actividades inherentes a las funciones específicas de su especialidad en apoyo a las operaciones militares. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. • Cumplir las funciones de Régimen Interno • Generar proyectos de interés institucional y de su especialidad. 	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad, demostrando honradez y responsabilidad.
EDUCAR- INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	
--	---	--

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

CUADRO N°. 15 Teniente especialista Veterinario

ÁMBITO	TAREAS/ACTIVIDAD	COMPETENCIA
COMANDAR	<p style="text-align: center;"><u>TAREAS COMUNES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Asumir el comando de un Pelotón de fusileros Controlar la Disciplina ley y orden en los repartos militares como factor importante de la eficiencia combativa de la unidad. Desarrollar el fortalecimiento físico del personal a su mando 	Comanda unidades militares a nivel pelotón y de la especialidad en operaciones fundamentales, complementarias y especiales, con eficiencia y liderazgo.
	<p style="text-align: center;"><u>TENIENTE VETERINARIO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplir las Funciones de Veterinario en las Unidades de Producción y de Caballería. Integrar la plana mayor especial. Asesorar en actividades inherentes a las funciones específicas de su especialidad en apoyo a las operaciones militares. 	
ADMINISTRAR	<ul style="list-style-type: none"> Administrar talento humano, recursos materiales y económicos institucionales de acuerdo a su nivel. Cumplir las funciones de Régimen Interno Generar proyectos de interés institucional y de su 	Administra el talento humano y los recursos, materiales, logísticos y financieros de la Fuerza Terrestre, de acuerdo a su nivel, con efectividad,

	especialidad.	demostrando honradez y responsabilidad.
EDUCAR- INSTRUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el proceso educativo en las instituciones y repartos militares • Generar material didáctico para el proceso del aprendizaje. • Aplicar diferentes estrategias metodológicas para alcanzar un aprendizaje significativo. • Capacitar al personal militar en áreas del conocimiento propias de la profesión a su nivel. • Instruir al personal militar en los Centros de Instrucción • Instruir al personal que pertenece a la IMEVAC y Fuerzas de Resistencia 	Educa al personal militar a través de estrategias de la pedagogía y didáctica en el proceso educativo para formar, perfeccionar, especializar y capacitar al personal bajo su mando, con rigor científico, iniciativa y actitud innovadora.
APOYO AL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de apoyo al desarrollo en caso de desastres naturales. • Ejecutar actividades de apoyo al desarrollo planificadas por la unidad • Realizar actividades de control del medio ambiente previamente planificadas por la unidad. • Realizar actividades culturales, sociales en la comunidad para fortalecer los valores incrementar la identidad institucional. 	Participa en actividades que contribuyen al desarrollo nacional con visión clara de su entorno sociocultural y natural con responsabilidad.

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Ejes Curriculares Militares

El Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas tiene cinco ejes curriculares militares, que se definen a continuación:

- Ciencias Militares.
- Cultura Militar.
- Cultura Humanística.
- Ciencia y Tecnología.
- Cultura Física.

Ejes curriculares Militares

CUADRO Nº. 16

EJES	LISTADO DE ASIGNATURA
CIENCIA MILITAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. DOCTRINA BÁSICA 2. INST. INDIVIDUAL DE COMBATE 3. INSTRUCCIÓN FORMAL 4. SÍMBOLOS Y TÉCNICAS DE CALCOS 5. CONOCIMIENTO DEL PELOTÓN DE FUSILEROS 6. PROCESO EN EL LIDERAZGO DE TROPAS 7. PISTAS DE COMBATE 8. COMUNICACIONES 9. ARMAS DE APOYO Y TIRO I 10. EJERCICIO EN EL TERRENO I 11. EXPLOSIVOS 12. EMPLEO DEL PELOTÓN DE FUSILEROS 13. EMPLEO DEL NÚCLEO DE TAREA EN OPERACIONES DE DI. 14. EMPLEO DEL PELOTÓN POLICÍA MILITAR 15. OAS. 16. MONTAJE DE PISTAS DE COMBATE 17. ARMAS DE APOYO Y TIRO II 18. EJERCICIO EN EL TERRENO I 19. EJERCICIO EN EL TERRENO II 20. EJERCICIO EN EL TERRENO III 21. OPERACIONES DE PAZ 22. EMPLEO DEL PELOTÓN ESPECIALIDADES 23. FUNDAMENTOS DE PLANA MAYOR

	24. MONTAJE DE EJERCICIOS TÁCTICOS 25. NAVEGACIÓN TERRESTRE
CULTURA MILITAR	1. HISTORIA MILITAR UNIVERSAL 2. LEGISLACIÓN MILITAR I 3. LEGISLACIÓN MILITAR II 4. DERECHO CONSTITUCIONAL 5. DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO 6. HISTORIA DE LÍMITES DERECHO TERRITORIAL 7. LEGISLACIÓN MILITAR III 8. LIDERAZGO MILITAR I 9. LIDERAZGO MILITAR II 10. LEGISLACIÓN MILITAR IV 11. HISTORIA MILITAR ECUATORIANA 12. SOCIOLOGÍA MILITAR
CULTURA HUMANÍSTICA	1. COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA 2. PEDAGOGÍA 3. DIDÁCTICA GENERAL 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 5. PLANIFICACIÓN EDUCATIVA 6. REALIDAD NACIONAL Y GEOPOLÍTICA 7. PRÁCTICA DOCENTE 8. LIDERAZGO II
CIENCIA Y TECNOLOGÍA	1. COMPUTACIÓN BÁSICA I 2. INFORMÁTICA II 3. MATEMÁTICA BÁSICA 4. ADMINISTRACIÓN GENERAL 5. ESTADÍSTICA BÁSICA 6. GESTIÓN EMPRESARIAL 7. ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS 8. DESARROLLO DE EMPRENDEDORES 9. GESTIÓN DE LA CALIDAD 10. CONTABILIDAD GENERAL 11. DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS
CULTURA FÍSICA	1. CULTURA FÍSICA

Fuente: Comando de Educación y Doctrina del Ejército

2.1.6 Admisión:

Requisitos básicos para ingresar a la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, para los aspirantes a cadetes de arma y servicios año 2013.

- Ecuatoriano (a) de nacimiento, hijo (a) de padre y/o madre ecuatoriana.
- Estado civil, soltero (a), sin hijos.
- Ser mayor de edad hasta 22 de años para aspirantes de arma y servicios de la ESMIL.
- Estatura mínima 160 cm., para hombres y 155 cm., para mujeres descalzo(a).
- Idoneidad en los exámenes académicos, psicológicos, médicos y físicos.
- No haber sido dado de baja de ninguna Escuela de Formación Militar o de Policía.
- No poseer tercera matrícula en cualquier institución de educación superior pública.
- Ubicarse dentro del cupo establecido por el Comando General del Ejército “Orgánico General”, de acuerdo al promedio general alcanzado en el proceso de selección.
- No tener reprobadas por segunda ocasión las materias que conforman la malla curricular de la -Licenciatura en Ciencias Militares (ESPE).
- Registro en la página Web del instituto correspondiente creada para el efecto.
- Completar toda la documentación requerida en la página Web.

**Documentos obligatorios que deben entregar
Los aspirantes a Cadetes de Arma y Servicios.**

Todos los documentos deberán presentarse debidamente suscritos por el aspirante mayor de edad y además por los padres del aspirante menor de edad:

- Solicitud de Ingreso a la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”.
- Hoja de datos del Aspirante (con reconocimiento notarial de firmas).
- Croquis y fotografía del domicilio del Aspirante según formato.
- Declaración de Historial Personal, (con reconocimiento notarial de firmas).
- Hoja de datos del Padre.
- Hoja de datos de la Madre.
- Hoja de datos del Apoderado.
- Aceptación de Riesgos Notariada.
- Compromiso de aceptar los resultados obtenidos en cada una de las fases del proceso.
- (03) Certificados de Honorabilidad (con reconocimiento notarial de firmas)
- (02) Consentimientos Informados (exámenes de VIH/SIDA y drogas).
- Título de Bachiller / o Acta de grado refrendada por el Ministerio de Educación, en caso de los estudiantes que estén cursando el último año de educación media, certificación de la Institución educativa que lo

acredite, en este caso el título será entregado hasta la fecha de ingreso a la Institución.

- (02) Partidas de Nacimiento íntegras (originales).
- Récord Policial actualizado.
- Certificado de no haber sido dado(a) de baja de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional emitidas por estas instituciones.
- (02) Fotografías tamaño postal de cuerpo entero con terno de civil.
- (04) Fotografías a color tamaño carnet de frente.
- Fotocopia de cédula de identidad a color y actualizada del Aspirante.
- Fotocopia de la papeleta de votación a color del último proceso electoral del Aspirante.
- Fotocopia de la cédula militar o certificado, en caso de haber realizado el servicio militar del Aspirante.
- Certificado emitido por la ESPE de no tener reprobadas por segunda ocasión las materias que conforman la malla curricular de la Licenciatura en Ciencias Militares.

Requisitos básicos para ingresar a la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” para los aspirantes a oficiales especialistas año 2013.

- Ecuatoriano(a) de nacimiento, hijo(a) de padre y/o madre ecuatoriana.
- Título académico de Tercer Nivel en la especialidad requerida por la Fuerza.

- Certificado del SENESCYT que avale el título académico.
- Edad no mayor de 35 años.
- Estatura mínima 160 cm. para hombres y 155 cm. para mujeres descalzo(a).
- Idoneidad en los exámenes académicos, psíquicos, médicos y físicos.
- Ubicarse dentro del cupo establecido por el Comando General del Ejército “Orgánico General”, de acuerdo al promedio general alcanzado en el proceso de selección.
- Registro en la página Web del instituto correspondiente creada para el efecto.
- Completar toda la documentación requerida en la página Web.

Documentos obligatorios que deben entregar los Aspirantes a Oficiales Especialistas.

Todos los documentos deberán presentarse debidamente suscritos por el aspirante:

- Solicitud de Ingreso a la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”.
- Hoja de datos del Aspirante (con reconocimiento notarial de firmas).
- Croquis y fotografía del domicilio del Aspirante según formato.
- Declaración de Historial Personal, (con reconocimiento notarial de firmas).

- Hoja de datos del Padre.
- Hoja de datos de la Madre.
- Hoja de datos del Apoderado.
- Aceptación de Riesgos Notariada.
- Compromiso de aceptar los resultados obtenidos en cada una de las fases del proceso.
- (03) Certificados de Honorabilidad (con reconocimiento notarial de firmas).
- (02) Consentimientos Informados (exámenes de VIH/SIDA y drogas).
- Título académico en las ramas requeridas (Posgrado/si registra).
- Registro del SENESCYT que avale el título académico.
- Acta de matrimonio/si registra.
- (02) Partidas de Nacimiento íntegras (originales).
- Récord Policial actualizado.
- Certificado de no haber sido dado(a) de baja de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional emitidas por estas instituciones.
- 02) Fotografías tamaño postal de cuerpo entero con terno de civil.
- (04) Fotografías a color tamaño carnet de frente.
- Fotocopia de cédula de identidad a color y actualizada del Aspirante.
- Fotocopia de la papeleta de votación a color y actualizada del Aspirante.
- Fotocopia de la cédula militar o certificado en caso de haber realizado el servicio el Aspirante.

- Certificado emitido por la ESPE de no tener reprobadas por segunda ocasión las materias que conforman la malla curricular de la Licenciatura en Ciencias Militares.

Evaluación psicotécnica.

El objetivo de identificar el perfil de los Aspirantes, en relación con el grado de adaptabilidad a un régimen militar, se aplicarán baterías de Test que permitirán evaluar la capacidad mental, la personalidad y los rasgos de comportamiento.

Serán separados del proceso todos aquellos aspirantes que obtienen calificaciones B3 y/o C en cualquiera de los Test aplicados, los mismos que se receptorán en las aulas según el calendario y horario que se publicará oportunamente.

Evaluación académica.

Los exámenes académicos se realizaran en la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, de conformidad con el temario y bibliografía recomendada que constan en el documento de información.

Las asignaturas del proceso de admisión son: Matemáticas, Inglés, Cultura General, Informática y Comunicación Oral y Escrita, para los

Aspirantes a Oficiales especialistas, la evaluación será en base al banco de preguntas de su especialidad.

Las evaluaciones se realizarán en computadora bajo la modalidad de selección múltiple en relación a los temarios de cada materia, generándose un examen personalizado para cada aspirante el mismo que una vez concluido, o terminado el tiempo de la realización, se imprimirá para que el Aspirante firme aceptando el resultado del examen realizado.

Evaluación médica.

Los exámenes médicos se efectuarán en el Policlínico de la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”. Los resultados se registrarán en la ficha respectiva.

La selección médica se la realizará en dos fases continuas, con dos componentes esenciales: examen clínico general y los exámenes complementarios que tienen por objetivo la búsqueda de patologías que ocasionan limitaciones temporales o definitivas, lo que determinará la calificación de idóneo o no idóneo.

Evaluación física.

Las pruebas serán realizadas en las instalaciones de la ESMIL, se dará cumplimiento al manual para receptor pruebas físicas que estará en la página WEB.

Una vez culminada cada prueba, es obligación de cada Aspirante firmar validando el resultado alcanzado.

Entrevista

La entrevista se realizará a través de un Instrumento técnico, orientado a identificar la vocación, aptitud, actitud, motivación, potencialidad de liderazgo, entre otros que le permitan evidenciar que tiene mística para ser parte de la Institución.

La entrevista será con el Aspirante en compañía de los padres y/o representante, cuando este sea menor de edad.

2.1.7 La evaluación educativa por competencias

Es un conjunto de instrumentos que proporcionan información y comprobación de logros que se han alcanzado desde el inicio hasta el final del proceso académico.

Las características de la evaluación que se aplica en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas es: integral, permanente, sistemática, participativa, científica, educativa, interdisciplinaria y sencilla.

Evaluación del aprendizaje

La evaluación del aprendizaje por competencias, es un proceso de verificación a través de información adecuada para elaborar programas de mejora continua en el crecimiento, desarrollo y logro de los conocimientos, habilidades y valores aplicados por los estudiantes en la solución de problemas en diferentes desempeños.

La evaluación de competencias es ante todo una evaluación integral. Tiene en cuenta los saberes del sujeto evaluado en relación con su contexto específico.

En este nuevo modelo la evaluación no consiste medir únicamente el 'saber' los estudiantes sobre un tema, las evaluaciones sino buscan detectar qué 'saben hacer' con la información que tienen sobre el mismo.

Se intenta, pues, a través de la evaluación por competencias, indagar por las potencialidades del sujeto a partir de sus múltiples posibilidades, ya no desde un entorno formal, neutro y descontextualizado sino desde problemas puntuales que involucran un contexto amplio conformado por docentes, estudiantes e instituciones educativas.

Propósitos y características de la evaluación

Son propósitos de la evaluación del aprendizaje por competencias los siguientes:

- Generar procesos permanentes del mejoramiento continuo de la calidad educativa en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas;
- Servir de medio para la rendición de cuentas ante la sociedad y el Estado;
- Propiciar la idoneidad, solidez y transparencia de los procesos educativos de las Fuerzas Armadas;
- Hacer visibles las competencias y características del talento humano ante las necesidades y demandas institucionales; Emitir juicios de valor sobre los diferentes procesos que se desarrollan en el ámbito educativo en las escuelas e institutos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación del personal militar, que coadyuven al fortalecimiento de la Institución en su conjunto y el nivel de eficiencia y eficacia en aspectos gerenciales, académicos y administrativos, así como las principales deficiencias que limitan dicha operación;
- Seleccionar y clasificar a los estudiantes al final del proceso educacional, con el propósito de fortalecer el sistema de antigüedades;
- Obtener datos cuantitativos y cualitativos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso de enseñanza suministrado por los docentes, corregir fallas en el planeamiento y proceder al constante perfeccionamiento de la enseñanza.

El sistema de evaluación del aprendizaje se caracteriza por:

- La naturaleza global y comprensiva de los análisis de la evaluación. No es un proceso de inspección externo e impuesto, sino una exigencia interna de mejoramiento, lo que implica como condición la participación de quienes actúan y desean conocer la naturaleza real de su intervención y las consecuencias y efectos que producen;
- El carácter axiológico de todo análisis de la evaluación. Es valorar, emitir un juicio de valor, determinar el valor de un proceso educativo.

En el contexto de un currículo basado en la adquisición, por parte de los estudiantes, de competencias, se debe tener en cuenta la poca relevancia de las pruebas e instrumentos que evalúan sólo conocimientos. Consecuentemente, se deben diversificar las técnicas, situaciones e instrumentos de evaluación, considerando, entre otros, los siguientes:

- La observación de los estudiantes, tanto en el trabajo individual como en el grupal;
- El análisis del trabajo cotidiano de los estudiantes, a través de cuadernos, fichas de trabajo, proyectos;
- La valoración de la participación en las actividades de aprendizaje;
- La calidad de las aportaciones y sugerencias en el marco de tareas de grupo (debates, intercambios, asambleas...);

- La valoración de la colaboración entre los estudiantes;
- La realización de las tareas (en clase, en casa, en otros contextos);
- Pruebas orales y escritas, que deberán garantizar la valoración de aspectos no sólo conceptuales sino también relacionados con los valores y actitudes, con los procedimientos y habilidades.

Es importante adecuar las técnicas de evaluación a los marcos conceptuales que se proponen desde las evaluaciones nacionales e internacionales ya existentes. En ambos casos, esas pruebas de evaluación se orientaran a comprobar el grado de adquisición de competencias, más que al dominio de determinados conocimientos disciplinares.

Es necesario que en el Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, el proceso evaluativo fortalecerá la estructura jerárquica vigente, en base a las antigüedades, por lo que la innovación en el sistema de evaluación considerará esta variable como la más importante.

Técnicas de la evaluación

Entre las técnicas e instrumentos a utilizar para evaluar el diseño curricular se encuentran:

- Revisión documental.
- Observación directa.
- Encuestas.

- Entrevistas.
- Pruebas.
- Escalas.
- Lista de comprobación.
- Técnica de análisis de contenido.
- Cuestionarios.
- Recolección y procesamiento de datos.
- Criterios de expertos, entre otros.

Para evaluar el desarrollo de las competencias en los graduados, se recomiendan:

- Observación directa del desempeño de los profesionales.
- Solución de casos y problemas reales.
- Elaboración de ponencias.
- Participación en foros-debates.
- Realización y evaluación de proyectos integradores de investigación.
- Exámenes escritos y orales.

Evaluación del diseño curricular

En un proceso de desarrollo del modelo educativo, la práctica de la evaluación se propone para adquirir conciencia de los aciertos, de los errores y de las tareas pendientes.

La evaluación del diseño curricular es un proceso continuo, integral y participativo, que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla; y, obtener información relevante para emitir juicios de valor que fundamenten las decisiones a tomar para mejorar, en la acción, el proceso educativo.

La evaluación del diseño curricular será interna y externa, se realizará por comisiones designadas, tanto para evaluar los elementos y la organización y estructura del currículo como para evaluar el impacto social del egresado de los centros educativos militares.

Evaluación del desempeño profesional del docente

Es de gran importancia saber que la profesionalidad del docente es el reflexionar acerca del por qué y del cómo enseña, así como de la manera en que aprenden mejor sus estudiantes y cómo es su relación con ellos.

La evaluación del desempeño del docente está orientada a evaluar si el mismo posee conocimientos, científico, tecnológico y práctico, unido a una formación pedagógica y humana que le permita desarrollar el proceso educativo con eficiencia para evidenciar las competencias.

2.1.8 Características del diseño curricular por competencias

- a) Los procesos de: formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación se organizan y estructuran a partir de competencias genéricas y específicas;
- b) El diseño curricular tiende a cambiarla perspectiva de los programas tradicionales estructurados en asignaturas hacia un tipo de organización modular;
- c) El diseño curricular relaciona la teoría con la práctica y se concreta en la relación estudio – trabajo, contribuyendo a la formación de las competencias profesionales;
- d) El currículo se debe adaptar a la realidad concreta de las Fuerzas Armadas, permitiendo integrar las disciplinas del conocimiento;
- e) Los contenidos deben ser ponderados de acuerdo a su relevancia en la totalidad del currículo.

2.1.9 Número y calidad de los estudiantes admitidos

En el año 2013 hubo 3000 candidatos de los cuales aprobaron 900. Actualmente la deserción de los estudiantes ha disminuido debido a nuevas normativas, metodologías y técnicas de enseñanza, donde se realiza una recuperación pedagógica constante.

2.1.10 Participación en actividades de formación integral

Las actividades de los diferentes cursos que se desarrollan en la ESMIL, se encuentra establecidos en un Plan General de Enseñanza donde se detallan los cronogramas de las actividades, responsables, producto integrador, plan de cultura física entre otros aspectos importantes para el desarrollo y ejecución de la enseñanza aprendizaje.

2.1.11 Proyectos educativos

La ESMIL cuenta actualmente con un Direccionamientos Estratégico basado en el Balance Score Card donde se encuentra establecidos los diferentes proyectos en base a los objetivos institucionales.(Ver Anexo n.º 1)

2.1.12 Estrategias metodológicas por competencias

El Diseño Curricular por competencias, trae consigo una serie de cambios en los centros educativos que inciden en el proceso de enseñanza - aprendizaje y específicamente en la metodología.

Pérez Gómez, A.I. (2007), desde esta perspectiva y teniendo en cuenta las características de las competencias, se establecen algunas orientaciones metodológicas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje:

- Priorizar la reflexión y el pensamiento crítico del estudiante, así como la aplicación del conocimiento frente al aprendizaje memorístico.

- Proponer diferentes situaciones de aprendizaje que conlleven procesos para la adquisición del conocimiento.
- Contextualización de los aprendizajes.
- Utilización de diferentes estrategias metodológicas, con especial relevancia del trabajo a partir de situaciones-problema:
- Alternancia de diferentes tipos de actuaciones, actividades y situaciones de aprendizaje, teniendo en cuenta las motivaciones y los intereses del estudiante.
- Potenciación de una metodología investigativa.
- Potenciación de la lectura y el tratamiento de la información como estrategia de aprendizaje.
- Fomento del conocimiento que tiene el estudiante sobre su propio aprendizaje.
- Fomento de un clima escolar de aceptación mutua y cooperación.
- Búsqueda, selección y elaboración de materiales curriculares diversos.
- Coordinación metodológica y didáctica de los equipos docentes.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

De acuerdo a las características de esta investigación y a los objetivos planteados, este estudio corresponde a un tipo de investigación cuanti - cualitativa que permitió estudiar la asociación o relación entre las variables que han sido cuantificadas, lo que ayuda aún más en la interpretación de los resultados.

Mendoza, Rudy. (2006) “La metodología cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística”.

3.2 Diseño de la investigación

En este estudio se empleara la Investigación descriptiva, debido a que se pretende “describir” el sistema de gestión académica vigente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Militares.

Otro tipo de investigación desarrollado en el presente estudio es la investigación de campo, según Pérez, Alexis (2004).“El proceso de Investigación señala que se basa en informaciones obtenidas directamente

de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos”.

Por el diseño corresponde a una investigación de campo, de carácter transversal seccional, debido a que se tomará como objeto de estudio, exclusivamente a los estudiantes graduados en el periodo lectivo 2010-2011 en la carrera Licenciatura en Ciencias Militares de la ESPE.

Por el nivel de profundidad corresponde a una investigación de carácter no experimental, o ex-post-facto porque lo que se hace es observar las características de la gestión actual, para después analizarla.

3.3 Población y muestra

3.1.1 Población

Para recolectar la información que permita el logro de los objetivos propuestos se acudirá a las fuentes directas, las mismas que se encuentran en el marco legal vigente, y en el testimonio de directivos y docentes expertos. Para el desarrollo del marco teórico se tendrán en cuenta, también, fuentes secundarias y terciarias.

La población en la que se realizará la investigación está conformada por el nivel directivo de la carrera Licenciatura en Ciencias Militares, directivos de la ESMIL, directivos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército y

oficiales graduados en la carrera el periodo lectivo 2010-2011, de acuerdo al siguiente detalle:

Población de la investigación.

CUADRO N°. 17

ORD	SECTOR	POBLACIÓN	MUESTRA
1	Directivos de la Carrera CC.MM	04	04
2	Directivos CEDE	03	03
3	Directivos ESMIL	03	03
4	Graduados en la Carrera 2010-2011	25	25
TOTAL:		35	35

Fuente: El autor

3.1.2 Muestra

Considerando que la población de directivos y graduados no es grande, se aplicarán encuestas, entrevistas estructuradas y no estructuradas al total de la población, de acuerdo al número establecido en la tabla, con la finalidad de mejorar la confiabilidad de los datos aportados.

3.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En el desarrollo de la presente investigación se desarrolló la siguiente metodología e instrumentos:

Método científico general:

En los últimos años asistimos a la defensa de una concepción de la investigación educativa más “abierta, flexible, participativa y asequible a los profesionales de la educación, comprometida con la resolución de problemas planteados desde la propia realidad educativa. En consecuencia, la preocupación por hacer de la investigación educativa una actividad estrictamente científica y rigurosa va dando paso a una mayor flexibilización, que permite tener en cuenta aspectos tales como: qué investigar, quiénes deben participar, para qué investigar y cómo debe organizarse (Escudero, 1987)". En consecuencia, esta investigación asume como elemento orientador el método hipotético deductivo.

Métodos:

- **Inductivo-deductivo:** El método inductivo permitió el análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación y permite llegar a establecer necesidades de gestión académica; en tanto que el método deductivo permite que a partir de situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares de las variables que son motivo de estudio.
- **Analítico-sintético:** Sirve como herramienta para analizar cada una de las variables objeto de estudio para establecer una relación causa y

efecto entre todos los elementos de este sistema, en un permanente proceso de análisis y abstracción, por un lado, y por otro, para estudiar, en forma sistemática y ordenada, el objeto de investigación para identificar sus causas internas, estructurales e históricas y obtener síntesis para el informe de la investigación.

- **Estadístico:** Permite describir los datos cuantitativos necesarios para sustentar técnica y científicamente la investigación.

Técnicas:

- **Observación:** A partir de esta técnica se toman en cuenta las características que tiene el objeto de estudio, con la finalidad de sistematizar la propuesta alternativa.
- **Encuestas y entrevistas:** Se utilizarán para recuperar información relevante, especialmente de los miembros del nivel directivo e investigadores expertos cuya opinión aporta a la resolución del problema de investigación.

Instrumentos:

Se utilizarán como instrumentos fichas de registros, cuestionarios y formularios, medios magnéticos y documentos impresos (resúmenes de trabajo) de la información.

Los instrumentos que se utilicen serán validados mediante la opinión de expertos.

3.3 Recolección de la información

El análisis y tratamiento de la información permitirá un procesamiento riguroso de los datos cuantitativos, los mismos que al contrastarlos con la información cualitativa permitirán arribar a las conclusiones y recomendaciones.

La recolección de la información se basará en los postulados del método hipotético-deductivo que se ha tomado como sustento para la investigación, a través de la ejecución de los siguientes pasos:

- Observación del fenómeno a estudiar.
- Recopilación de material bibliográfico disponible sobre el tema.
- Creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno.

- Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.
- Aplicación de la metodología, técnicas e instrumentos de la investigación, para el análisis de cada variable. Todos los instrumentos fueron previamente validados por expertos.
- Organización de la información y análisis descriptivo de cada variable, por fajas de criterio.
- Redacción de conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración de la propuesta alternativa.

3.4 Tratamiento y análisis estadístico de los datos

Los datos fueron organizados en tablas y gráficos demostrativos, utilizando herramientas de la estadística descriptiva que permitieron interpretarlos y generar conclusiones para cada uno de los niveles de medición de las variables.

Toda la información cuantitativa y cualitativa fue triangulada y organizada en un capítulo específico del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta aplicada a los Jefes inmediatos de los ex alumnos de la ESMIL

Pregunta 1: ¿Las informaciones sobre su desempeño profesional del personal evaluado son fruto de observación en un periodo de?:

Información sobre el desempeño profesional del personal evaluado.

TABLA N.º. 1

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Más de 18 meses	0	0%
2	De 12 a 18 meses	10	17%
3	De 6 a 12 meses	6	10%
4	De 3 a 6 meses	4	7%
5	Menos de 3 meses	40	67%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

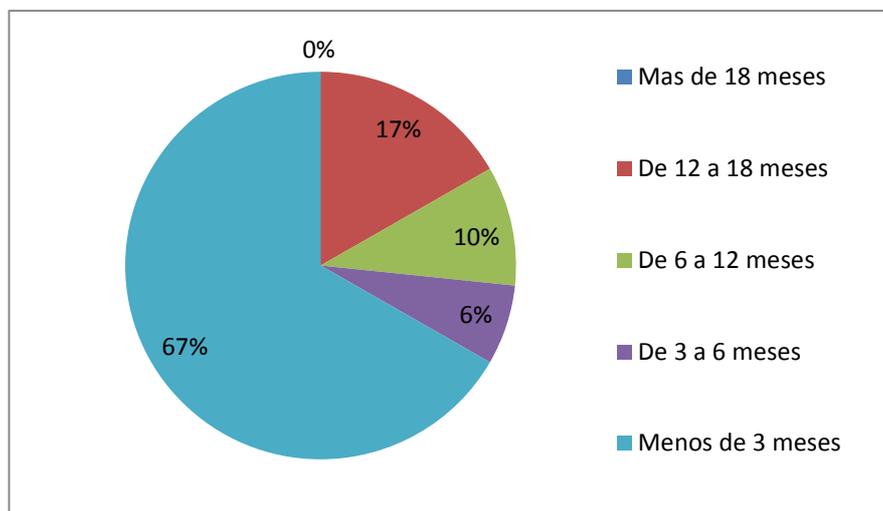


GRÁFICO N.º. 2

En la información sobre el desempeño profesional evaluado son fruto de observación en un periodo de más de 18 meses=0, de 12 a 18 meses=10, de 6 a 12 meses=6, de 3 a 6 meses=4 y menos de 3 meses=40.

Análisis e interpretación

En relación a las informaciones sobre su desempeño profesional del personal evaluado, los resultados se manifestaron en un 67% menos de tres meses, seguido del 17% de 12 a 18 meses, el 10% de 6 a 12 meses y el 0% más de 18 meses.

Lo que nos demuestra que los ex alumnos han sido evaluados en un periodo menos de tres meses, esto quiere decir que la evaluación ha sido constante y por lo tanto se debería seguir aplicando constantemente las evaluaciones pero siempre y cuando la evaluación lleve al conocimiento, al producto y a la gestión.

Pregunta 2: ¿La motivación para el desempeño de la función es?:

La motivación para el desempeño de la función.

TABLA N°. 2

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy Bueno	24	40%
2	Bueno	30	50%
3	Regular	6	10%
4	Deficiente	0	0%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

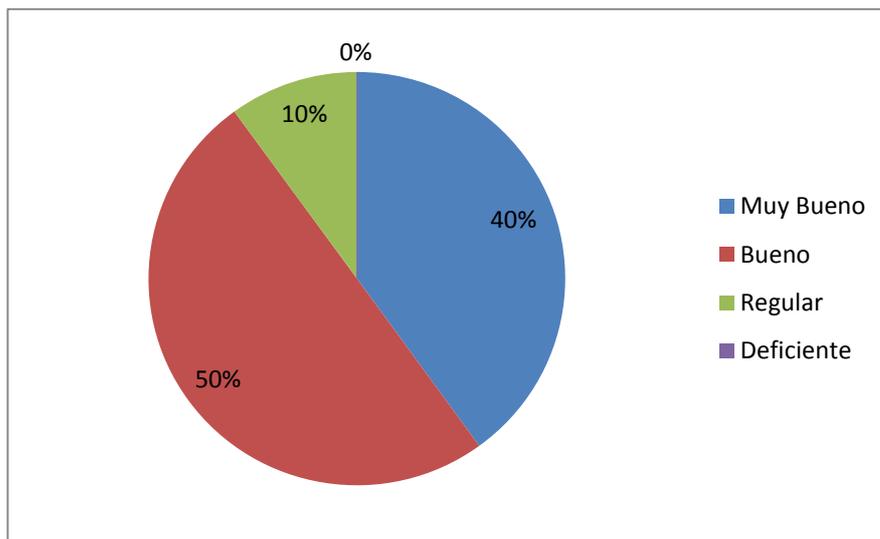


GRÁFICO N.º 3

La motivación para el desempeño de la función es muy bueno=24, bueno=30, regular=6 y deficiente=0.

Análisis e interpretación

En relación a la motivación para el desempeño de la función los resultados son un 50% Bueno, seguido del 40% Muy Bueno, 10% Regular y 0% Deficiente.

Con esto se demuestra que en las unidades si se está motivando de buena forma a los ex alumnos en su nueva función, quedando solo un 10% que no motiva de buena manera a los mismos; pero este minúsculo porcentajes se lo puede contrarrestar con charlas motivacionales más continuas.

Pregunta 3: ¿A su llegada dio una nueva contribución?

En su llegada dio nuevas contribuciones.

TABLA N.º 3

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	20	33%
2	NO	40	67%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

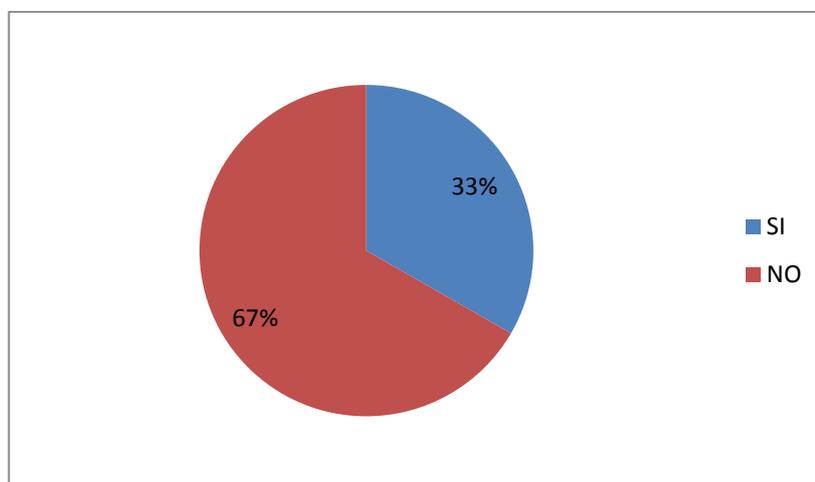


GRÁFICO N.º 4

A su llegada dio una nueva contribución de si=20 y no=40.

Análisis e interpretación

En relación a su llegada si dio o no alguna nueva contribución, los resultados son, en un 67% se manifestaron que **NO**, seguido del 33% que **SI**.

Esto nos demuestra que un buen número de ex alumnos está aportando de buena manera en las unidades en liderazgo, iniciativa, control, procesos

en manejo de bodegas y en el campo deportivo, mientras que el otro porcentaje no lo hace o no desarrolla su iniciativa, liderazgo y creatividad; pero de igual manera se puede ayudar a este porcentaje con unas charlas motivacionales para que puedan contribuir con sus aportes.

Pregunta 4: Uno de los objetivos del Centro Educativo es preparar el talento humano de las Fuerzas Armadas para que puedan desempeñarse con eficiencia, eficacia y efectividad en los cargos, funciones y tareas que se le encomiende de acuerdo a su jerarquía. En vista de eso, en lo que respecta a su desempeño, esta condición puede ser considerada:

El desempeño puede ser considerado.

TABLA N.º. 4

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy Bueno	8	13%
2	Bueno	42	70%
3	Regular	6	10%
4	Deficiente	4	7%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

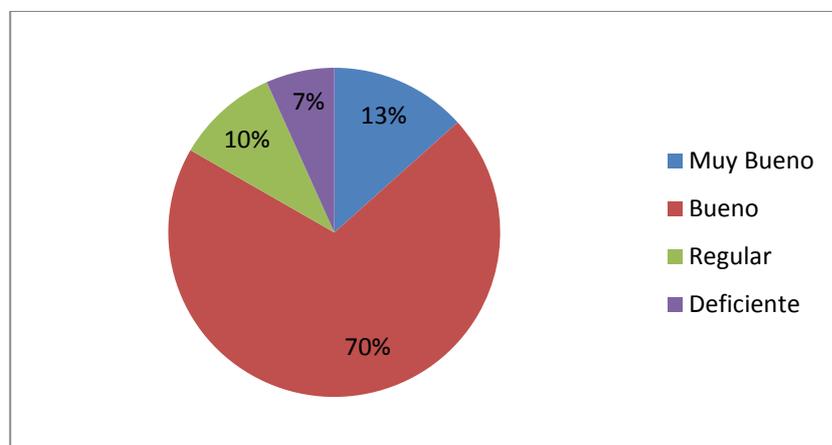


GRÁFICO N.º. 5

El desempeño puede ser considerado muy bueno=8, bueno=42, regular=6 y deficiente=4.

Análisis e interpretación

En relación a la pregunta los resultados son de un 70% Bueno, seguido del 13% Muy Bueno, el 10% Regular y el 7% deficiente.

Esto demuestra que la mayoría de los ex alumnos pone en práctica todos sus conocimientos adquiridos en su formación como oficial contribuyendo así el desempeño que FF.AA., requiere de oficiales, el 10% y 7% que cree que la formación recibida no le permite desenvolverse con eficiencia y eficacia, se puede trabajar mediante las charlas motivacionales para poder contrarrestar estos porcentajes.

Pregunta 5: ¿La formación profesional observada por usted presenta algún aspecto que deja mucho que desear?

La formación profesional presenta aspectos que desear.

TABLA Nº. 5

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	10	17%
2	NO	50	83%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

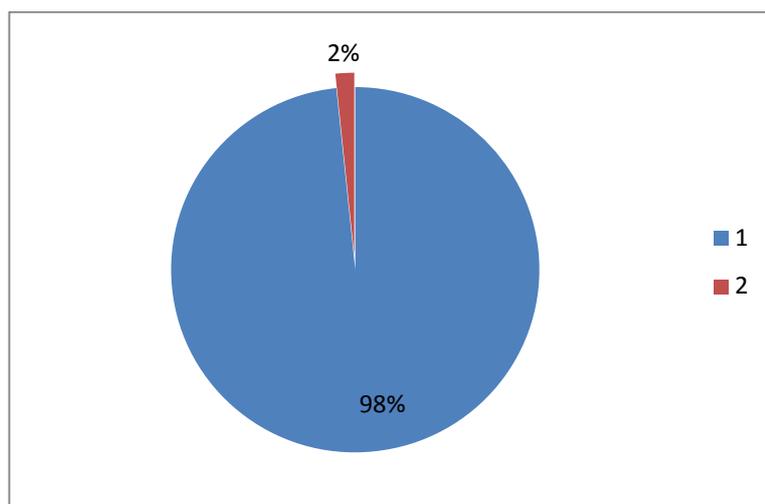


GRÁFICO N° 6

La formación profesional presenta aspectos que desear si=10 y no=50.

Análisis e interpretación

En relación a la formación profesional observada por los ex alumnos, los resultados indican que en un 83% manifestaron que **NO** y un 17% indican que **SI**.

Esto demuestra que se debe continuar con la misma doctrina y mejorar la capacitación académica, física y militar, con la finalidad de seguir contribuyendo con mejores oficiales para el futuro.

Pregunta 6: ¿Las competencias genéricas del curso que consta en documento contribuyen al ejercicio de la función?

Las competencias genéricas del curso contribuyen al ejercicio de la función.

TABLA N° 6

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
-------------	--------------------	-------------------	-------------------

1	SI	54	90%
2	NO	6	10%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

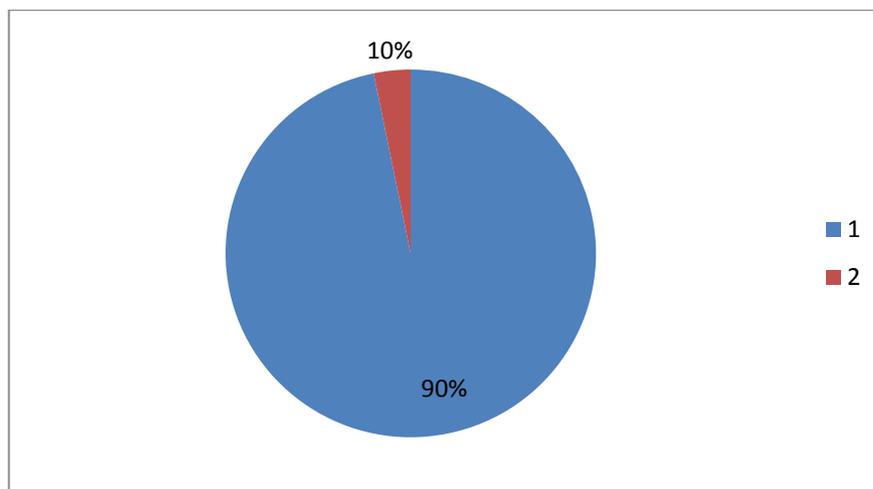


GRÁFICO N.º 7

Las competencias genéricas del curso contribuyen al ejercicio de la función **si=54 y no=6.**

Análisis e interpretación

En relación a las competencias genéricas del curso, los resultados manifiestan que un 90% **SI**, seguido del 10% manifestaron que **NO**.

Esto demuestra que la mayoría de las competencias han sido cumplidas por los ex alumnos y les ayuda a cumplir su función en cualquier unidad asignada sin ningún problema, hay un 10% que cree que no contribuyen las competencias adquiridas para el ejercicio de la nueva función; a este porcentaje se le debe dar a conocer que son y cómo nos sirven las competencias genéricas.

Pregunta 7: ¿El espacio de abajo para que usted indique las sugerencias necesarias para que el instituto mejore la formación de sus alumnos?

Sugerencias necesarias para mejorar la formación de los alumnos.

TABLA Nº. 7

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Valores	6	10%
2	Capacitación en apoyo al desarrollo	2	3%
3	Control Anti delincuencia	2	3%
4	Disciplina	10	17%
5	Acatamiento de órdenes	2	3%
6	Problemas sociales	4	7%
7	Responsabilidades	2	3%
8	Mejorar el proceso de admisión	2	3%
9	Liderazgo	6	10%
10	Conocimiento de proyectos	2	3%
11	Función de oficial rancharo	10	17%
12	Trato a los subordinados	6	10%
13	Encuesta a partir de los 8 meses	6	10%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

Elaboración: El autor

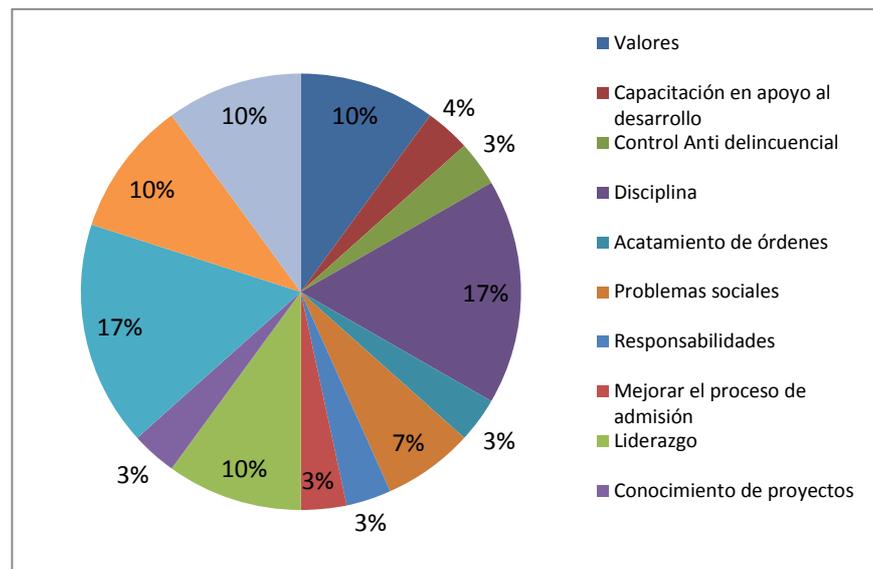


GRÁFICO Nº. 8

Las sugerencias necesarias para mejorar la formación de los alumnos valores=6, capacitación en apoyo al desarrollo=2, control anti delincucional=2, disciplina=10, acatamiento de órdenes=2, problemas sociales=4, responsabilidades=2, mejorar el proceso de admisión=2, liderazgo=6, conocimiento de proyectos=2, función de oficial rancharo=10, trato a los subordinados=6 y encuesta a partir de los 8 meses=6.

Análisis e interpretación

En relación a las sugerencias para el mejoramiento del instituto en la formación de sus alumnos los resultados son: 17% manifiesta mejorar la disciplina, 17% funciones de oficial rancharo, 10% en formación de valores, 10% en liderazgo, 10% en trato a los subordinados, 10% la encuesta se debe realizar a partir de los 8 meses, 7% sobre problemas sociales, 3% capacitación en apoyo al desarrollo, 3% en control anti delincucional, 3% acatamiento de órdenes, 3% en responsabilidades, 3% en mejorar el proceso de admisión, 3% en conocimiento de nuevos proyectos.

Esto demuestra que se debe poner énfasis en la fomentación de valores, disciplina, don de mando, liderazgo y el cumplimiento de funciones adicionales como oficial ranchero, oficial de compras públicas, oficial de SEPRACSO, etc.

Encuesta aplicada a los Ex estudiantes de la ESMIL

Pregunta 1: ¿Nuevas funciones desempeñadas después de terminado el curso?

Funciones desempeñadas después de terminar el curso.

TABLA Nº. 8

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Oficial de Logística	4	7%
2	Comandante de Unidad Tipo.	2	3%
3	Subcomandante de Batería	8	13%
4	Encargado de las Caballerizas	2	3%
5	Oficial Tesorero.	4	7%
6	Oficial de Comunicación Social	4	7%
7	Comandante de Cía.	4	7%
8	Comandante de Pelotón.	20	33%
9	Deportista.	4	7%
10	Instructor	8	13%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

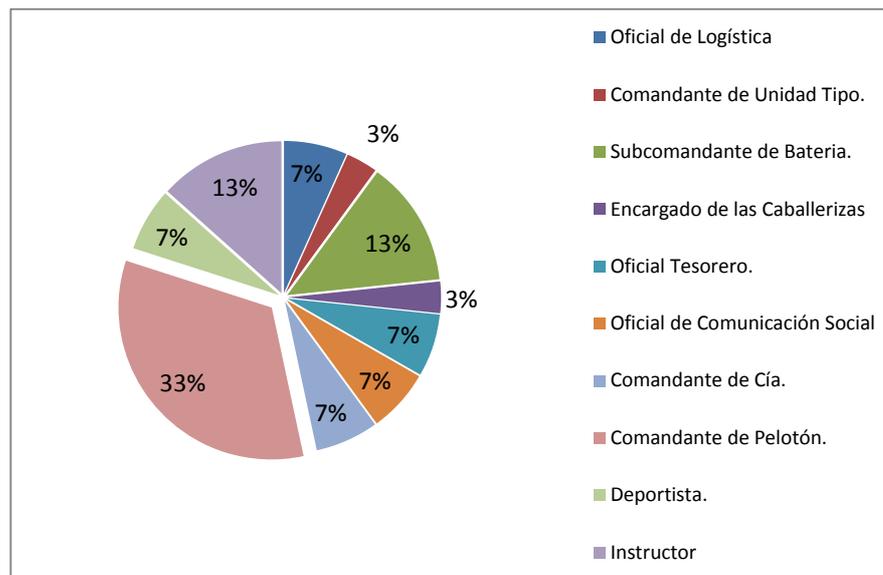


GRÁFICO N°. 9

Las funciones desempeñadas después de terminar el curso son: oficial de logística=4, comandante de unidad tipo=2, subcomandante de batería=8, oficial de comunicación social=4, comandante de compañía=4, comandante de pelotón=20, deportista=4, e instructor=8.

Análisis e interpretación

En relación a las nuevas funciones desempeñadas los resultados se manifestaron un 33% como Comandantes de Pelotón, seguido del 13% como Subcomandante de Batería, el 13% como Instructor, el 7% como Oficial Tesorero, el 7% como Oficial de Logística, el 7% como Oficial de Comunicación Social, el 7% como Deportista, el 7% como Comandante de Cía., el 3% como Comandante de Unidad Tipo y el 3% como oficial encargado de las caballerizas.

Esto demuestra que los ex estudiantes una vez graduados cumplen las funciones, para las que se prepararon durante su periodo de formación, tanto académica como físicamente y tomar en cuenta que deberán cumplir funciones extras que cada unidad requiere.

Pregunta 2: ¿Cuál considera usted, es el nivel de impacto de la formación académica recibida en el desempeño de sus nuevas funciones?

Nivel de impacto de la formación académica recibida en el desempeño de nuevas funciones.

TABLA N.º. 9

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Alto	36	60%
2	Medio	18	30%
3	Bajo	6	10%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

Elaboración: El autor

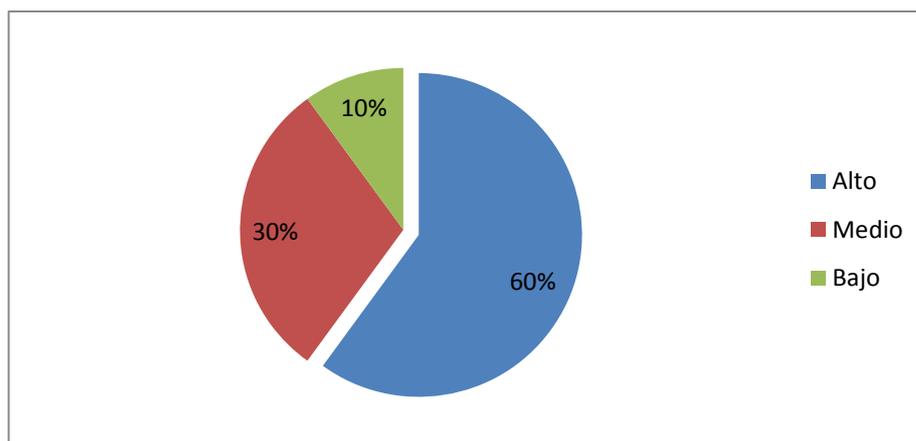


GRÁFICO N.º. 10

El nivel de impacto de la formación académica recibida en el desempeño de nuevas funciones alto=36, medio=18, y bajo=6.

Análisis e interpretación

En relación al nivel de impacto de la formación académica los resultados son: el 60% se manifestaron muy alto, seguido del 30% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

Esto nos demuestra que más de la mitad de los encuestados ratifican la buena formación académica para cumplir las diferentes funciones a ellos encomendadas.

Pregunta 3: ¿Qué asignaturas estudiadas en el curso no han contribuido en la resolución de problemas originados en el desempeño de su función actual?

Asignaturas que no contribuyeron en el desarrollo de problemas en el desempeño de su función actual.

TABLA N.º. 10

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Realidad Nacional	12	20%
2	Geopolítica	10	17%
3	SISLOG	8	13%
4	Instrucción Policía Militar	4	7%
5	Compras Públicas	6	10%
6	Ninguna	20	33%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

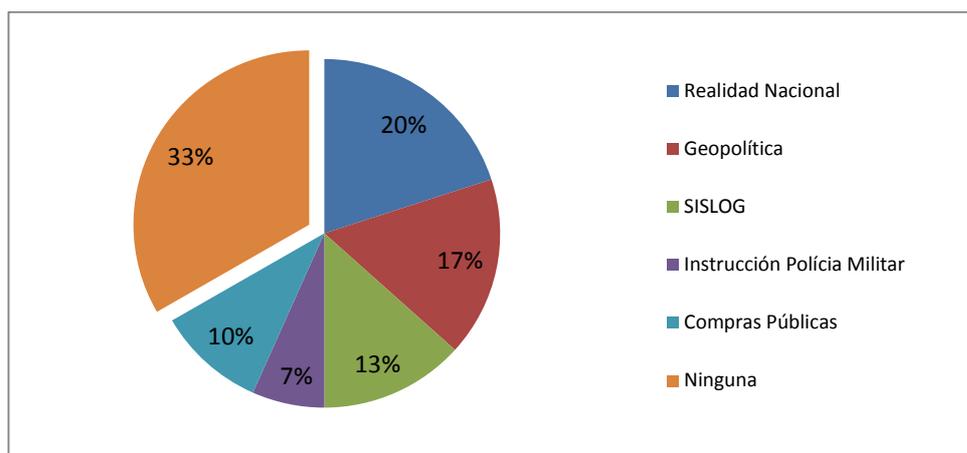


GRÁFICO N.º 11

Las asignaturas que no contribuyeron en el desarrollo de problemas en el desempeño de su función actual realidad nacional=12, Geopolítica=10, SISLOG=8, Instrucción policía Militar=4, Compras públicas=6 y ninguna=20.

Análisis e interpretación

En relación a las asignaturas que no han contribuido en su nueva función, los resultados son: en un 33% manifestaron ninguna, seguido del 20% de Realidad Nacional, el 17% Geopolítica, el 13% SISLOG, el 10% Compras Públicas, el 7% Instrucción de la Policía Militar.

Esto demuestra que la formación académica recibida debe ser más profundizada en los temas de las funciones adicionales que se deben cumplir en las unidades como Logística, Compras Públicas, Policía Militar.

Pregunta 4: ¿Cuáles son las dificultades encontradas en el inicio y el transcurso del desempeño de la función (incluyendo problemas nuevos o aspectos funcionales) que no fueron abordados en el curso?

Dificultades encontradas en el inicio y transcurso del desempeño de la función.

TABLA Nº. 11

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Adaptarse a un nuevo estilo de vida	10	17%
2	Liderar personal con más experiencia	8	13%
3	Realizar planillas del rancho	6	10%
4	Desconocimiento de infraestructura y dependencias	4	7%
5	Trato al personal de Sres. Voluntarios	10	17%
6	Capacitación en funciones adicionales	2	3%
7	Conocimiento de armas	2	3%
8	Procesos e inducción de funciones	8	13%
9	Falta de práctica	4	7%
10	Conocimiento del arma asignada	6	10%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

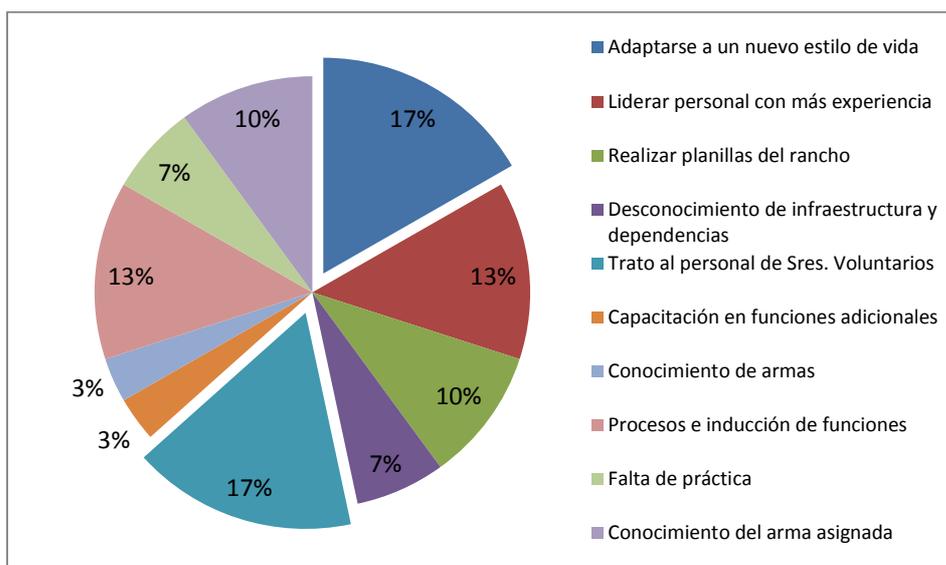


GRÁFICO Nº. 12

Las dificultades encontradas en el inicio y transcurso del desempeño de la función Adaptarse a un nuevo estilo de vida=10. Liderar personal con más experiencia=8, Realizar planillas del rancho=6, Desconocimiento de infraestructura y dependencias=4, Trato al personal de Sres. Voluntarios=10, Capacitación en funciones adicionales=2, Conocimiento de armas=2, Procesos e inducción de funciones=8, Falta de práctica=4 y Conocimiento del arma asignada=6.

Análisis e interpretación

En relación a las dificultades encontradas en el inicio y transcurso del desempeño de su función, los resultados son: de un 17% manifestaron no adaptarse al nuevo estilo de vida, seguido del 17% el trato al personal de señores Voluntarios, el 13% en liderar con personal que tiene más experiencia, el 10% en conocimiento del arma asignada, el 10% en realizar planillas de rancho, el 7% en el desconocimiento de la infraestructura y

dependencias, el 7% por falta de práctica, el 3% en conocimiento de armas y el 3% en la capacitación de funciones adicionales.

Esto demuestra la falta de adaptación en las unidades, la falta de liderazgo especialmente con personal que tiene más experiencia y la responsabilidad de asumir nuevas funciones adicionales a ellos encomendadas.

Pregunta 5: ¿Teniendo a la vista la propuesta anterior que asignaturas o experiencias no constaron en su curso y que usted juzga de gran importancia para el desempeño de la función para la cual fue formado, perfeccionado o especializado?

Asignaturas o experiencias no constan en su curso y que juzga de gran importancia para el desempeño de su función.

TABLA N°. 12

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Materia Legal	6	10%
2	Redacción Militar	8	13%
3	Planes de Clase	10	17%
4	Funcionamiento de armas	4	7%
5	Manejo financiero	4	7%
6	Liquidaciones	8	13%
7	Misiones	4	7%
8	Compras Públicas	6	10%
9	Nutrición	4	7%
10	Manejo de bodegas	6	10%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

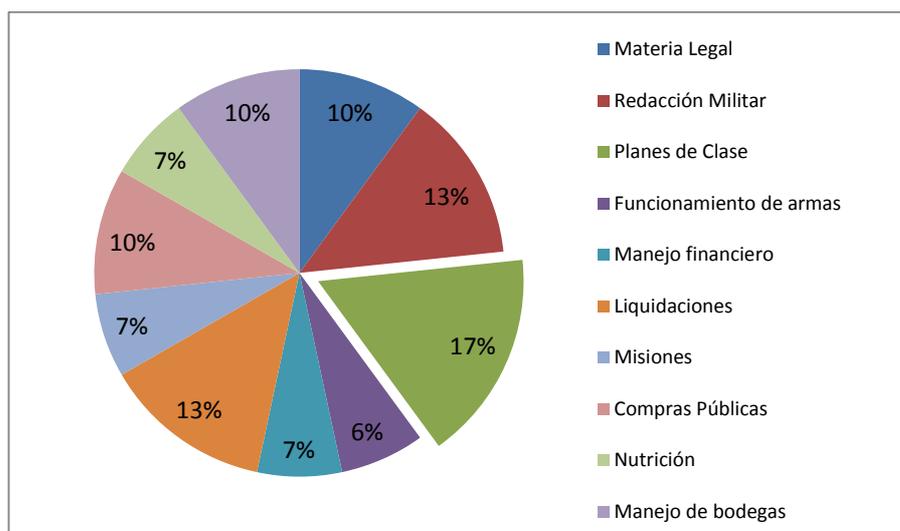


GRÁFICO Nº. 13

Las asignaturas o experiencias no constan en su curso y que juzga de gran importancia para el desempeño de su función materia legal=6, redacción militar=8, planes de clase=10, funcionamiento de armas=4, manejo financiero=4, liquidaciones=8, misiones=4, compras públicas=6, nutrición=4 y manejo de bodegas=6.

Análisis e interpretación

En relación a la pregunta anterior, los resultados son: en un 17% la elaboración de planes de clase, seguido del 13% de la redacción militar, el 13% sobre liquidaciones, el 10% en materia legal, el 10% sobre compras públicas, el 10% sobre manejo de bodegas, el 7% sobre funcionamiento de armas, el 7% sobre manejo financiero, el 7% sobre misiones, el 7% sobre nutrición. Esto nos demuestra que el personal de ex estudiantes sostiene la falta de capacitación en materias adicionales, para cumplir con las funciones de las unidades.

Pregunta 6: ¿Dispuso usted acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones y/o publicaciones técnicas relacionadas con su especialidad?

Disponibilidad de nuevas tecnologías y publicaciones técnicas relacionadas a su especialidad.

TABLA N.º 13

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<u>SI A NUEVAS TECNOLOGÍAS</u>			
1	SIMBRA	4	7%
2	INTERNET	2	3%
3	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	6	10%
4	SIMULADORES DE TIRO	4	7%
5	ESIGEF	4	7%
6	INFORMÁTICA	10	17%
<u>SI A NUEVAS TECNOLOGÍAS</u>			
7	NINGUNA	30	50%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

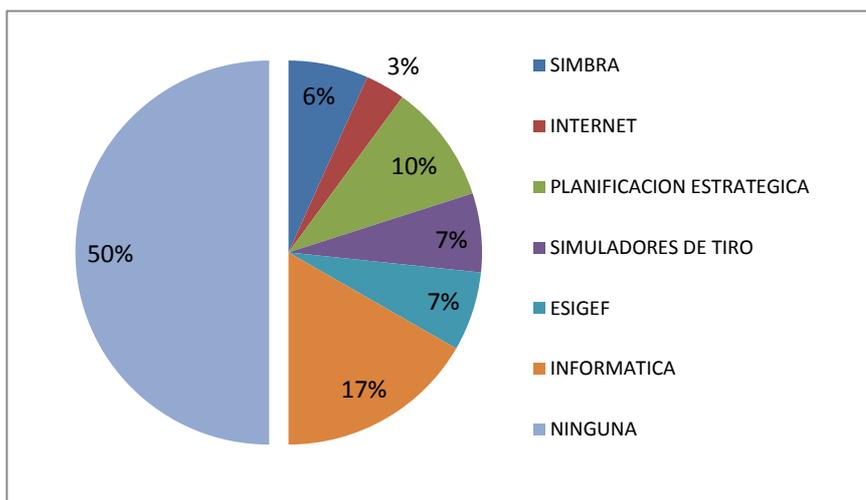


GRÁFICO N.º 14

La disponibilidad de nuevas tecnologías y publicaciones técnicas relacionadas a su especialidad. SIMBRA=4, internet=2, planificación estratégica=6, simuladores de tiro=4, ESIGEF=4, informática=10, y ninguna=30.

Análisis e interpretación

En relación al acceso a las nuevas tecnologías, los resultados son: el 50% no tuvieron acceso a ninguna tecnología, seguido del 17% aplicaron informática, el 10% sobre planificación estratégica, el 7% el SIMBRA, el 7% sobre simuladores de tiro, el 7% sobre ESIGEF y el 3% INTERNET.

Esto demuestra que la mitad de los ex alumnos ratifican no haber tenido acceso a las nuevas tecnologías, debido a que las diferentes unidades no cuentan con tecnología actualizada para que puedan acceder.

Pregunta 7: ¿Realizó algún trabajo o investigación sobre contenidos de su especialidad donde hayan sido abordados problemas nuevos?

Realizo algún trabajo de investigación sobre contenidos de su especialidad.

TABLA N°. 14

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<u>SI REALIZO TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN</u>			
1	NUEVAS TECNOLOGÍAS A OTROS PAÍSES	6	10%
2	ESPECIALIDAD	12	20%
<u>NO REALIZO TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN</u>			
3	NINGUNA	42	70%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

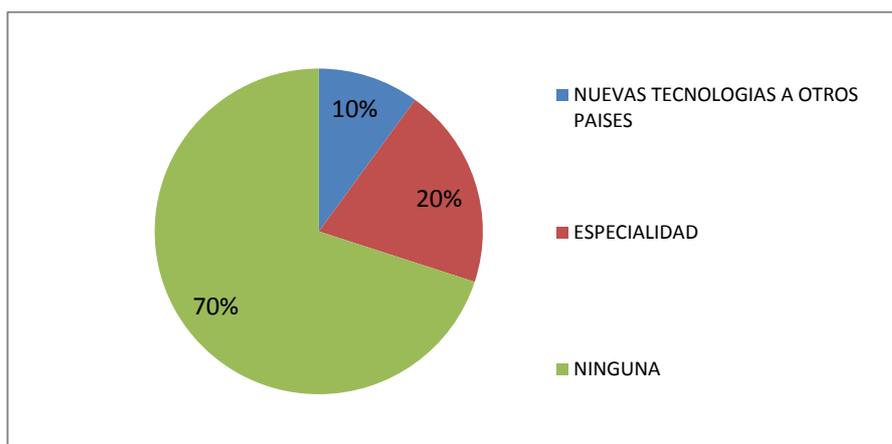


GRÁFICO N°. 15

Realizo algún trabajo de investigación sobre contenidos de su especialidad nuevas tecnologías a otros países=6, especialidad=12 y ninguna=42.

Análisis e interpretación

En relación a que si realizó un trabajo o investigación sobre su especialidad, los resultados son: un 70% no realizaron ninguna investigación, seguido del 20% que si realizaron en base a su especialidad y el 10% sobre nuevas tecnologías a otros países.

Esto demuestra que más de la mitad de los ex estuantes sostienen no haber realizado ningún tipo de trabajo investigativo sobre su especialidad, en vista que existen pocas oportunidades de realizar estos trabajos y el tiempo es muy reducido.

Pregunta 8: Las competencias genéricas del curso que usted realizó según el anexo, luego de un análisis detenido, responda: ¿Considera

que la función que desempeña posee algunos aspectos no contenidos en esas competencias?

Las competencias genéricas considera que están dentro de la función que desempeña.

TABLA N°. 15

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<u>SI</u>			
1	SI REALIZARON	12	20%
			20%
<u>NO</u>			
2	EN BASE A LA ESPECIALIDAD	48	80%
			80%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

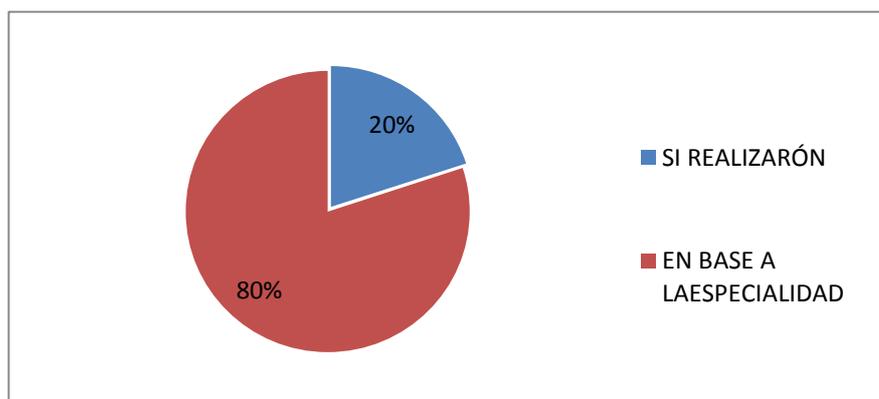


GRÁFICO N°. 16

Las competencias genéricas considera que están dentro de la función que desempeña si realizaron=12 y en base a la especialidad=48.

Análisis e interpretación

En relación a la pregunta anterior los resultados son: un 80% consideran no poseer aspectos contenidos en esas competencias, seguido del 20% que si lo consideran.

Esto demuestra que las competencias recibidas por la mayoría de los ex estudiantes, no están acorde con las funciones específicas y generales que ellos cumplen.

Pregunta 9: ¿En qué aspecto su formación fue más eficiente?

La formación en que aspecto fue más eficiente.

TABLA N.º. 16

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	En el mayor dominio de la técnica.	8	13%
2	En la adaptación a la "realidad" de la función	42	70%
3	En ser muy generalizada	6	10%
4	En ser muy especializada	4	7%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

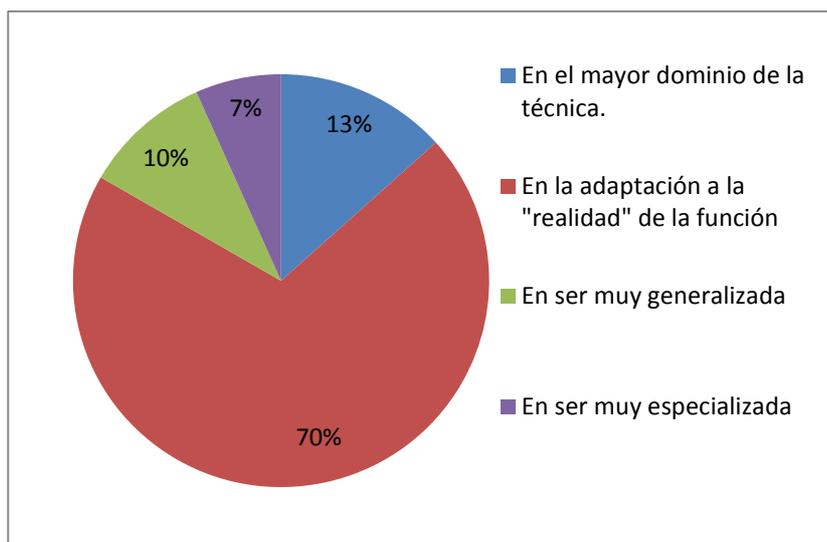


GRÁFICO N.º. 17

La formación en que aspecto fue más eficiente en el mayor dominio de la técnica=8, en la adaptación a la realidad de la función=42, en ser muy generalizada=6 y en ser muy especialidad=4.

Análisis e interpretación

En relación a su formación si es eficiente los resultados son: un 70% en la adaptación a la “realidad” de la función, seguido del 13% en el mayor dominio de la técnica, el 10% en ser muy generalizada y el 7% en ser muy especializada.

Esto demuestra que más de la mitad de los ex estudiantes ratifican la adaptación a las nuevas funciones, antes que dominar la técnica y la especialización.

Pregunta 10: ¿Cuál son los aspectos positivos y los aspectos negativos de los cursos que Ud. realizó (metodología de enseñanza empleada; procesos de medida del aprendizaje; docentes; administración escolar; extra clase; tiempo destinado al estudio del estudiante; tiempo asignado al curso; asignaturas que deben incluirse- asignaturas que deben suprimirse; otros).

Aspectos positivos de los cursos realizados.

TABLA Nº. 17

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	La Metodología de estudio	6	10%

5	La Instrucción	12	20%
3	La Práctica	12	20%
4	El Liderazgo	10	17%
5	Se cumplió con el pensum académico	12	20%
6	Maneras de dirigir clases	8	13%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

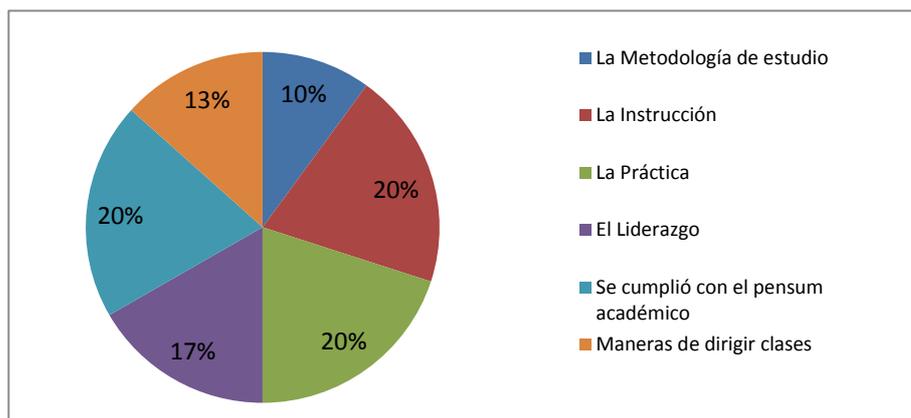


GRÁFICO N°. 18

Los aspectos positivos de los cursos realizados la metodología de estudio=6, la instrucción=12, la práctica=12, el liderazgo=10, se cumplió con el pensum académico=12 y maneras de dirigir clases=8.

Análisis e interpretación

En relación a los **aspectos positivos**, los resultados manifestaron que un 20% se cumplió con el pensum académico, el 20% en la instrucción, el 20% cumplió con la práctica, el 17% mantuvo liderazgo, el 13% las maneras de dirigir las clases y el 10% aplicando la metodología de estudio.

Esto nos demuestra que los ex estudiantes ratifican que el aprendizaje durante su formación ha sido muy eficiente y eficaz.

Aspectos negativos de los cursos realizados.

TABLA N°. 18

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Especialización por armas	14	23%
2	Experiencia en tomar el mando con el personal	12	20%
3	Falta de conocimiento y desenvolvimiento	8	13%
4	Tiempo necesario para la instrucción	10	17%
5	Capacitación para asumir responsabilidades	10	17%
6	El orgánico en las unidades debe estar al 100%	6	10%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

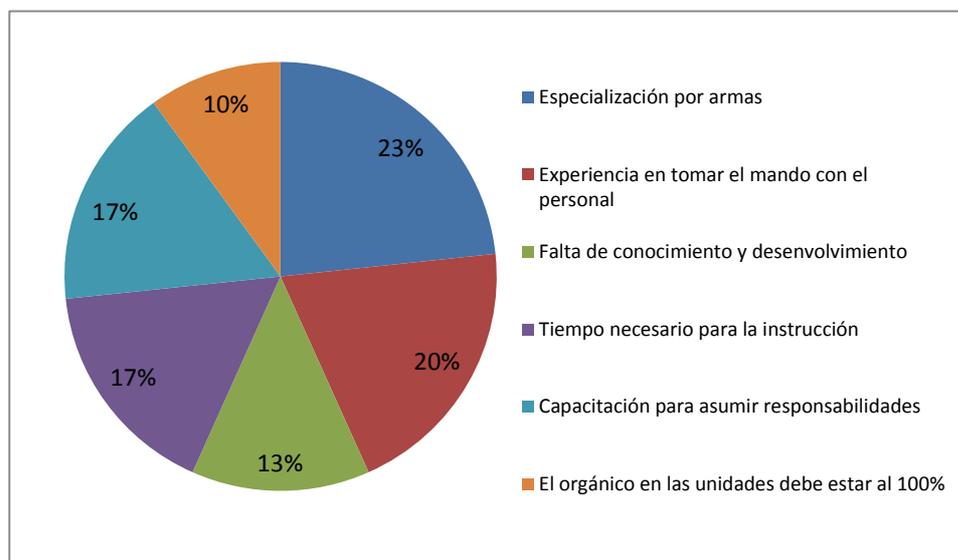


GRÁFICO N°. 19

Los aspectos negativos de los cursos realizados especialización por armas=14, experiencia en tomar el mando con el personal=12, falta de conocimiento y desenvolvimiento=8, tiempo necesario para la instrucción=10, capacitación para asumir responsabilidades=10 y el orgánico en las unidades debe estar al 100%=6.

Análisis e interpretación

En relación a los **aspectos negativos**, los resultados manifestaron un 23% no se especializaron por armas, seguido del 20% en experiencia de tomar el mando al personal, el 17% en el tiempo necesario para la instrucción, el 17% en la capacitación para asumir responsabilidades, el 13% en la falta de conocimiento y desenvolvimiento en los repartos y el 10% manifiesta que las unidades deben estar al 100 % en el orgánico.

Esto demuestra que se debe profundizar la especialización en cada una de las armas y servicios, tener mayor ejercicio del mando con el personal de voluntarios.

Pregunta 11: ¿El espacio de abajo está destinado a cualquier contribución que usted quiera aportar para mejorar el desarrollo del curso. (Utilice hojas adicionales de ser necesario).

Aportes que desea contribuir para mejorar el desarrollo del curso.

TABLA N°. 19

Ord.	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1	Sobre procesos	14	23%
2	Instrucción formal sobre el sable	6	10%
3	Realizar encuestas a oficiales de un año.	8	13%
4	Planificación sobre instrucción anti delincuencia	4	7%
5	Ejercicio final aplicativo	4	7%
6	Liderazgo	8	13%
7	Énfasis en la pedagogía para ser instructor	8	13%
8	Dar el mando a cada uno de los cadetes	8	13%

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"

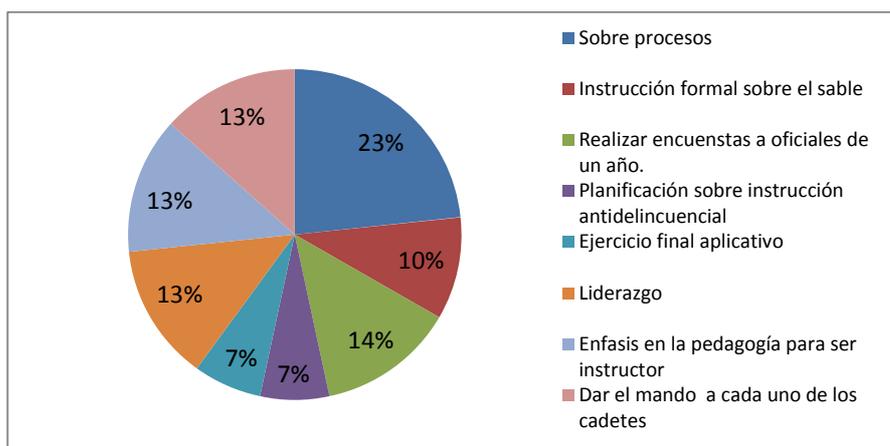


GRÁFICO N°. 20

Los aportes que desea contribuir para mejorar el desarrollo del curso sobre procesos=14, instrucción formal sobre el sable=6, realizar encuestas a oficiales de un año=8, planificación sobre instrucción antidelincuencial=4, ejercicio final aplicativo=4, liderazgo=8, énfasis en la pedagogía para ser instructor=8 y dar el mando a cada uno de los cadetes=8.

Análisis e interpretación

En relación a las contribuciones sobre el curso realizado los resultados son en un 23% sobre procesos, seguido del 13% en realizar encuestas a personal con un año de servicio, el 13% en liderazgo, el 13% en tomar el mando cada uno de los cadetes, el 13% énfasis en la pedagogía para ser instructor, el 10% en la instrucción formal con el sable, el 7% en la aplicación del ejercicio final aplicativo, el 7% en la planificación sobre instrucción anti delincuencial.

Esto demuestra que la ESMIL deberá tomar en cuenta estos parámetros durante la planificación académica que realiza.

Encuesta aplicada a los oficiales egresados de la ESMIL

Pregunta 1: El Modelo Educativo basado en competencias considera Ud. fue una solución para el mejoramiento en la educación de los oficiales del Ejército.

El Modelo Educativo fue una solución en la educación de los oficiales.

TABLA Nº. 20

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	17	68,00%
No	8	32,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

Elaboración: El autor

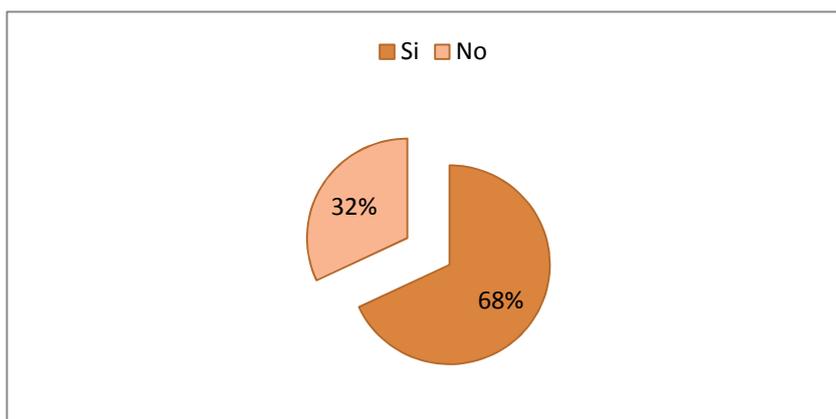


GRÁFICO Nº. 21

El Modelo Educativo fue una solución en la educación de los oficiales si=17 y no=8.

Análisis e interpretación

El 68% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 8% negativamente.

De acuerdo a este resultado indica que el Modelo Educativo por competencias si ha contribuido al mejoramiento significativo de la Educación Militar de los oficiales.

Pregunta 2: ¿El perfil profesional actual de los oficiales se realizó en base a su campo ocupacional?

El perfil profesional se realizó en base al campo ocupacional.

TABLA N.º. 21

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	16	64,00%
No	9	36,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

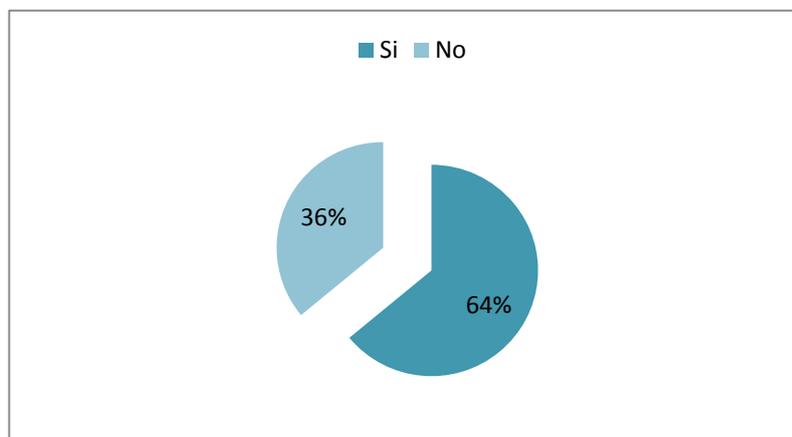


GRÁFICO N.º. 22

El perfil profesional se realizó en base al campo ocupacional si=16 y no=9.

Análisis e interpretación

El 64% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 36% negativamente.

Estos resultados me indican que el nuevo perfil definido para los oficiales se realizó en base al campo ocupacional.

Pregunta 3: ¿Considera Ud. que la estructura curricular es la más adecuada para poner en ejecución el nuevo Modelo Educativo por competencias?

La estructura curricular es la más adecuada para poner en ejecución el Modelo Educativo.

TABLA N°. 22

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	76,00%
No	6	24,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

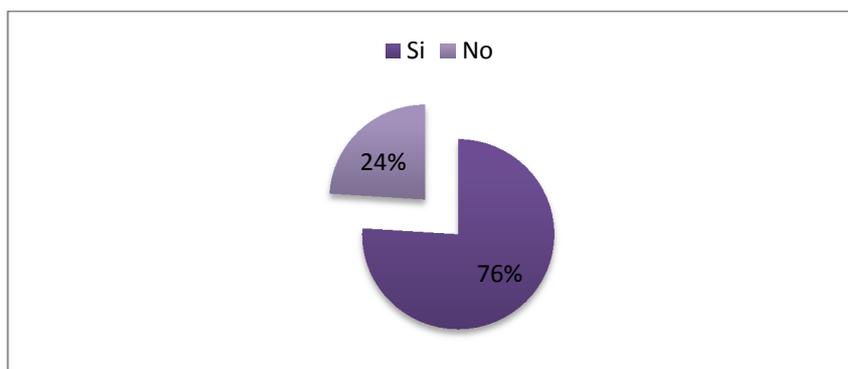


GRÁFICO N°. 23

La estructura curricular es la más adecuada para poner en ejecución el Modelo Educativo si=19 y no=6.

Análisis e interpretación

El 76% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 24% negativamente.

Estos resultados indican que la estructura curricular es la más adecuada para poner en ejecución el nuevo Modelo Educativo por competencias.

Pregunta 4: ¿Ud. considera que los procesos actuales de planificación y administración curricular se cumplen en su totalidad?

Los procesos actuales de planificación y administración curricular se cumplen con totalidad.

TABLA N°. 23

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	96,00%
No	1	4,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

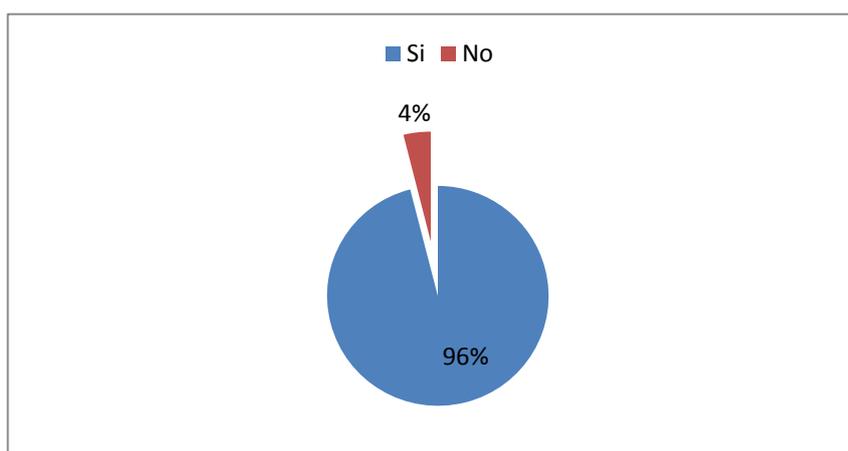


GRÁFICO N°. 24

Los procesos actuales de planificación y administración curricular se cumplen con totalidad si=24 y no=1.

Análisis e interpretación

El 96% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 4% negativamente.

Estos resultados indican que los procesos actuales de planificación y administración curricular se cumplen de manera adecuada.

Pregunta 5: ¿Considera que la forma de evaluación del docente, diseño curricular y aprendizaje es la más adecuada conforme al nuevo Modelo Educativo?

La evaluación docente, diseño curricular y aprendizaje son los más adecuados al nuevo Modelo Educativo.

TABLA N°. 24

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	92,00%
No	2	8,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

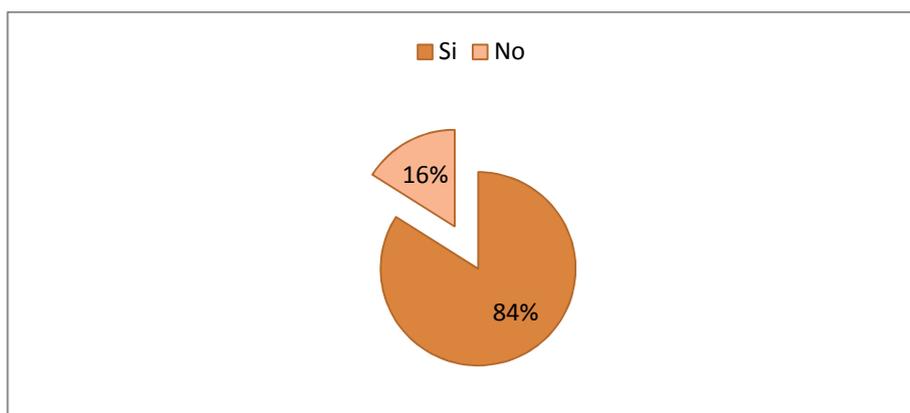


GRÁFICO N°. 25

La evaluación docente, diseño curricular y aprendizaje son los más adecuados al nuevo Modelo Educativo si=23 y no=2.

Análisis e interpretación

El 92% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 8% negativamente.

Los resultados indican que la forma de evaluación del docente, diseño curricular y aprendizaje se encuentran conforme al nuevo Modelo Educativo.

Pregunta 6: ¿El proceso de admisión es el más adecuado y está conforme a los nuevos lineamientos emitidos por la SENACYT?

El proceso de admisión está conforme a los lineamientos de la SENEYCYT.

TABLA N°. 25

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	88,00%
No	3	12,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

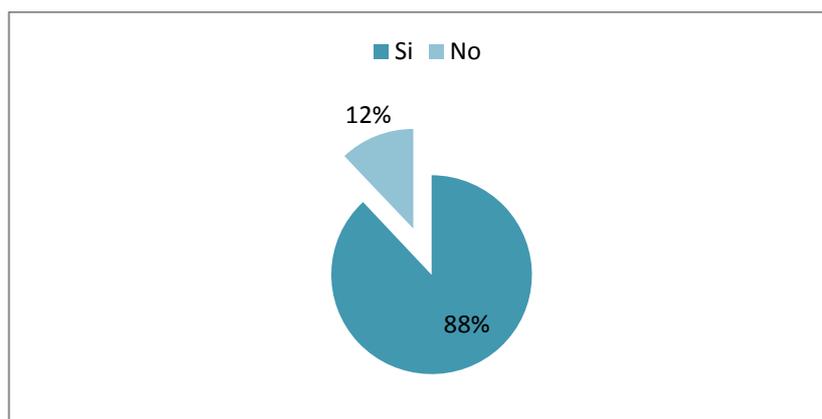


GRÁFICO Nº. 26

El proceso de admisión está conforme a los lineamientos de la SENECYT si=22 y no=3.

Análisis e interpretación

El 88% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 12% negativamente.

Los resultados determinan que la admisión es la más adecuada y está conforme a los lineamientos de la SENECYT.

Pregunta 7: ¿El aporte de los trabajos de investigación de los oficiales ha sido positivo?

El aporte de los trabajos de investigación de los oficiales ha sido positivo.

TABLA Nº. 26

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	21	84,00%
No	4	16,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

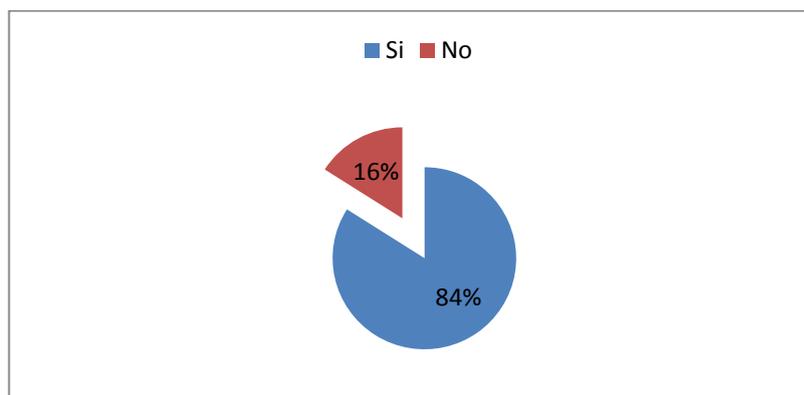


GRÁFICO N°. 27

El aporte de los trabajos de investigación de los oficiales ha sido positivo si=21 y no=4.

Análisis e interpretación

El 84% de los encuestados responden en forma afirmativa y el 16% negativamente.

Los resultados obtenidos indican que los trabajos de investigación de los oficiales han sido sumamente positivos.

Pregunta 8: ¿Qué niveles de campo ocupacional se deben modificar dentro del perfil profesional?

Niveles de campo ocupacional que se modifican dentro del perfil profesional.

TABLA N°. 27

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Comandar	1	4,00%
Educar	9	36,00%
Administrar	1	4,00%

Asesorar	7	28,00%
Representar	7	28,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

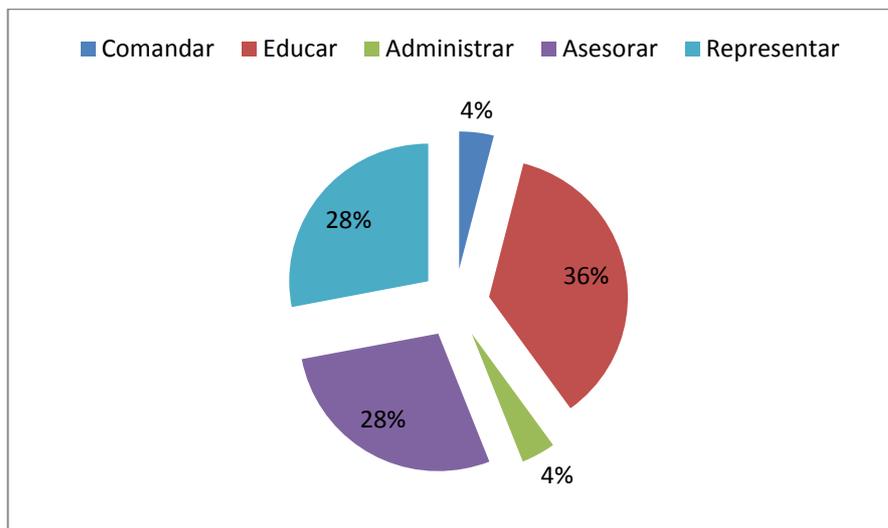


GRÁFICO N°. 28

Niveles de campo ocupacional que se modifican dentro del perfil profesional
comandar=1, educar=9, administrar=1, asesorar=7 y representar=7.

Análisis e interpretación

Los encuestados responden el 36% en educar, el 28% en asesorar, el 28% en representar, el 4% en comandar y el 4% administrar.

Los resultados de esta pregunta indican que en el campo ocupacional se debe modificar el perfil profesional principalmente en el ámbito de educación, asesoría y representación.

Pregunta 9: ¿Qué marco jurídico se debe emplear en el mejoramiento del perfil por competencias?

Marco jurídico que se debe emplear para el mejoramiento del perfil por competencias.

TABLA N°. 28

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Constitución Política de la República	7	28,00%
Plan Nacional de Buen Vivir	4	16,00%
Ley de Educación Superior	8	32,00%
Reglamento de Educación de la F.T.	4	16,00%
Normativas internas de educación	2	8,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a oficiales egresados

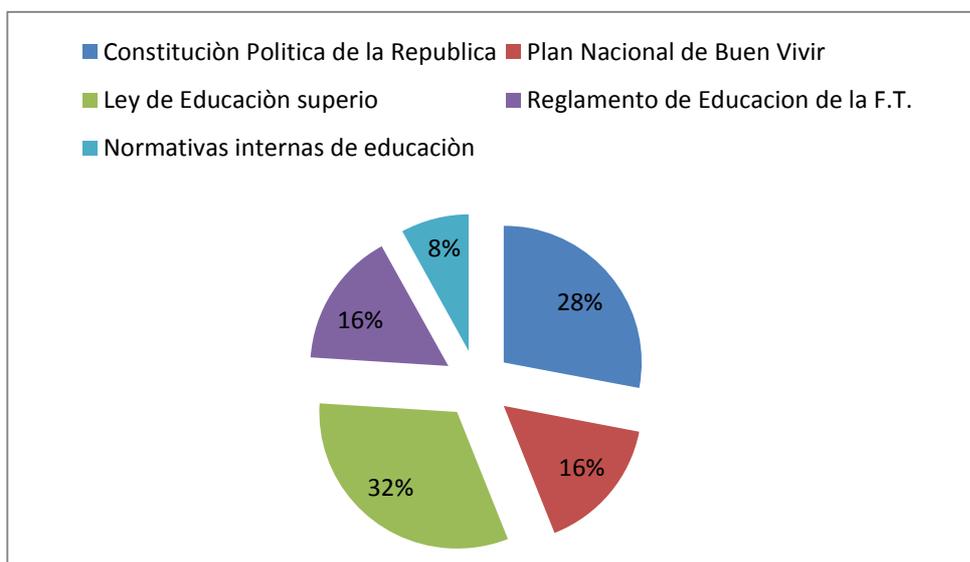


GRÁFICO N°. 29

El marco jurídico que se debe emplear para el mejoramiento del perfil por competencias Constitución política de la Republica=7, Plan Nacional del Buen Vivir=4, Ley de Educación Superior=8, Reglamento de Educación de la fuerza Terrestre=4 y Normativas internas de educación=2.

Análisis e interpretación

El 32% de los encuestados responde la Ley de Educación Superior, el 28% Constitución de la República del Ecuador, el 16% el Plan Nacional del Buen Vivir y Reglamento de Educación de la F.T., y el 8% las Normativas Internas de Educación.

Lo cual determina que el marco jurídico se debe emplear en el mejoramiento del perfil por competencias, principalmente la Ley de Educación Superior y la Constitución de la República del Ecuador.

Discusión de resultados

Los entrevistados mencionan que el Modelo Educativo por Competencias ha contribuido de forma positiva a la educación militar de los oficiales, sin embargo es necesario que este se encuentre acorde con el Reglamento de Educación de la F.T. que aún no ha sido modificado, lo cual podría ocasionar problemas posteriores principalmente en la evaluación del aprendizaje.

El perfil profesional por competencias está relacionado con las nuevas tendencias tecnológicas ya que existen asignaturas relacionadas con el ámbito tecnológico y porque además la ESMIL, posee una administración

basada en procesos que exigen alcanzar estándares de calidad, para lo cual se requiere que la institución mantenga laboratorio con nueva tecnología.

En cuanto al campo ocupacional es necesario que se haya realizado un análisis más profundo del mismo, para determinar las falencias del anterior perfil con relación a las nuevas perspectivas que posee el Ejército.

La estructura y organización curricular según los entrevistados es la más óptima, ya que se realizó un análisis de las asignaturas que exige la SENACYT.

El principal análisis que se realizó para el desarrollo del perfil profesional fue la evaluación del diseño curricular considerado para el desarrollo del Perfil profesional de los oficiales del Ejército, sin embargo la investigación pedagógica no se empleó para este proyecto.

En cuanto al proceso de admisión mencionan que este ha sido reformado de acuerdo a las últimas normativas vigentes y requerimientos en cuanto a conocimientos científicos y condiciones físicas requeridas para los aspirantes.

Además manifiestan que es indispensable continuar con las evaluaciones de los egresados, para determinar cómo el perfil profesional está influyendo en el desempeño laboral de los cursantes.

El marco jurídico sustentado en el Modelo Educativo por competencias consideran fue el más adecuado, sin embargo consideran que es necesario emitir normativas internas para el ámbito de evaluación principalmente del aprendizaje ya que existen algunos aspectos que no se encuentra considerados en el Modelo Educativo actual y que requieren ser incluidos.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El 68% de los encuestados determinan que el Modelo Educativo por competencias ha contribuido a un mejoramiento de la Educación Militar de los oficiales.
- El 64% de los encuestados responden que el nuevo perfil definido para los oficiales se realizó en base al campo ocupacional, sin embargo mencionan que se debe analizar mejor en el ámbito de educación, asesoría y representación.
- Un 96% de los encuestados establece que los procesos actuales de planificación y administración curricular se cumplen y han contribuido a mejorar la calidad educativa en la ESMIL.
- El 88% de los encuestados responden que la admisión es el más adecuado y está conforme a los nuevos lineamientos de la SENACYT, y las necesidades institucionales.
- El marco jurídico sustentado en el Modelo Educativo por competencias consideran fue el más adecuado, sin embargo establecen que es necesario emitir normativas internas para el ámbito de evaluación principalmente del aprendizaje para contribuir a mantener un documento que involucre otros aspectos importantes que no constan en el Modelo Educativo de las FF.AA.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que el Modelo Educativo de las FF.AA., tenga una implementación de por lo menos unos 5 años y sea anualmente evaluado para determinar si este es el más adecuado para la institución.
- Es necesario que en base a un análisis del campo ocupacional y del diseño curricular se vuelva a modificar luego de 5 años el perfil profesional de los oficiales.
- Es necesario que anualmente se realice un mejoramiento de los procesos que contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa, y continuamente los departamentos trabajen en el plan de acciones correctivas luego de realizada el control interno o auditorías de gestión de la calidad.
- Es necesario que se analice las necesidades de personal requerido por las Fuerzas Armadas en base a los requerimientos para de esta forma canalizar de mejor forma el proceso de admisión.
- Es necesario que una vez propuesta la Norma de Evaluación del Aprendizaje esta sea implementada como prueba piloto en la ESMIL, para determinar su utilidad y posteriormente a los demás institutos.

CAPÍTULO VI PROPUESTA

6.1 Título de la propuesta

Realizar una propuesta alternativa relacionada con la evaluación del aprendizaje que contribuya al mejoramiento de la gestión educativa basada en el Modelo Educativo por Competencias, a fin de contribuir a mejorar la calidad en la enseñanza aprendizaje.

6.2 Importancia

La propuesta que se pretende plantear está relacionada con la evaluación del aprendizaje ya que actualmente existen aspectos importantes de la evaluación del aprendizaje que requieren estar incluidos bajo una normativa basada en el Modelo Educativo por competencias y las normativas legales vigentes.

Esta propuesta de la norma de evaluación del aprendizaje es fundamental ya que existen aspectos que no han sido considerados en el Modelo Educativo por competencias y porque además una normativa interna tiene carácter jurídico legal validando el Modelo Educativo por competencias vigente, principalmente en caso de algún reclamo por parte de los estudiantes, esta normativa no solamente servirá para la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” sino además para los demás institutos militares.

Esta herramienta permitirá:

- Describir los tipos de verificaciones.
- Procedimientos a seguir.
- Cálculo de notas finales.
- Cálculo de antigüedades.
- Duración del proceso de aprendizaje.
- Documentación anexa.

6.3 Estructura de la propuesta

La propuesta de la normativa de evaluación del aprendizaje tendrá fundamentalmente las siguientes partes:

- Introducción.
- Referencias.
- Alcance.
- Objetivos.
- Responsable.
- Evaluación del aprendizaje.
- Propósito y características.
- Fases de evaluación del aprendizaje.
- Agentes de evaluación del aprendizaje.

- Dimensiones de la evaluación del aprendizaje.
- Características de los instrumentos de evaluación del aprendizaje.
- Tipos de verificaciones.
- Frecuencias para la aplicación de los procesos de medida.
- Verificación de proceso al finalizar una unidad de competencia.
- Verificación del proceso al finalizar la asignatura.
- Matriz de vaciamiento de verificaciones.
- Producto integrado del curso.
- Recuperación del aprendizaje.
- Porcentaje de verificación al promedio final.
- Procedimiento de cálculo de la nota final de la asignatura/módulo.
- Procedimiento de cálculo de antigüedades.
- Notas mínimas de aprobación.
- Proceso para la evaluación del aprendizaje.
- Duración del proceso de aprendizaje.
- Anexos.

Procesos de medida del aprendizaje por competencias, características y su relación con las fases de la evaluación.

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF. AA.



PROPUESTA: NORMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

AÑO 2013 - 2014

CAPÍTULO I

1.1 Antecedentes

Actualmente las Fuerzas Armadas cuentan con Modelo Educativo basado en competencias, en cual se establecen lineamientos generales acerca de la evaluación del aprendizaje, sin embargo es indispensable el contar con una Norma de Evaluación del aprendizaje donde se establezcan parámetros requeridos para la evaluación del aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje proporciona información útil y necesaria para asegurar el progreso en la adquisición de quien aprende. También de quien enseña.

La evaluación del aprendizaje debe permitir que los estudiantes continúen aprendiendo, aun cuando en algunos momentos esa tenga un fin cuantitativo, porque siempre será posible retroalimentar al estudiante evaluado para que la evaluación contribuya a la mejora de los procesos del aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje será entonces una etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje que se empleó para detectar el progreso del estudiante. La información servirá al profesor y al estudiante para tomar decisiones.

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

1.2 Referencias:

- Constitución de la República del Ecuador;
- Ley Orgánica de la Defensa Nacional y su Reglamento;
- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, sus reformas y reglamentos;
- Ley Orgánica de Educación Superior y sus reglamentos;
- Política de la Defensa Nacional de la República del Ecuador;
- Agenda Política de la Defensa Nacional;
- Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-1013;
- Plan de Reestructuración de las Fuerzas Armadas;
- Políticas y Directrices Generales para Regular el Funcionamiento del Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas;
- Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, basado en el Enfoque de Competencias;
- Normativa de Planificación Educativa, en el enfoque de Diseño Curricular por Competencias.

1.3 Finalidad

Emitir normas generales para el proceso de evaluación del aprendizaje basado en el Modelo Educativo por competencias que contribuirá a la ejecución de los diferentes cursos de los centros educativos de las Fuerzas Armadas.

1.4 Objetivos

- Desarrollar un proceso de evaluación del aprendizaje que permita obtener información sobre los procesos de aprendizaje de los cursos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, para una toma de decisiones adecuadas y oportunas.
- Alcanzar una evaluación más objetiva e imparcial en el proceso de evaluación educativa del Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas.
- Garantizar la formación científica, técnica y humanística de los miembros de las Fuerzas Armadas para que puedan desempeñar efectivamente en sus diferentes cargos y funciones, conforme al Plan de Carrera Profesional.
- Asegurar la consecución de las competencias genéricas y específicas determinadas en Modelo Educativo por Competencias de las Fuerzas Armadas a fin de contribuir a su implementación manteniendo un sistema

educativo actualizado y acorde con la realidad y necesidades institucionales.

- Fomentar una cultura de mejoramiento continuo en el Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas, mediante el establecimiento de normas, procedimientos e instrumentos de evaluación educativa, a fin de que sus integrantes alcancen las expectativas deseadas en el ámbito profesional en beneficio de la Misión Institucional.

1.5 Responsabilidades

La evaluación del aprendizaje o educativa será responsabilidad de cada centro educativo militar, en coordinación con los departamentos involucrados y instructores y/o docentes, bajo responsabilidad de la Subdirección y Dirección del instituto militar.

1.6 Evaluación del aprendizaje

La Norma de Evaluación del Aprendizaje, según el enfoque de Diseño Curricular por Competencias, constituye el documento normativo y legal para el proceso de educativo de formación, perfeccionamiento y especialización y contribuir al desarrollo de competencias en todos los niveles del Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas.

La evaluación del aprendizaje por competencias, es un proceso de verificación a través de información adecuada para elaborar programas de mejora continua en el crecimiento, desarrollo y logro de los conocimientos, habilidades y valores aplicados por los estudiantes en la solución de problemas en diferentes desempeños.

“La evaluación de competencias es ante todo una evaluación integral. Tiene en cuenta los saberes del sujeto evaluado en relación con su contexto específico”. (Fuerzas Armadas, 2012).

“Más que medir qué tanto ‘saben’ los estudiantes sobre un tema, las evaluaciones hoy en día buscan detectar qué ‘saben hacer’ con la información que tienen sobre el mismo”. (Fuerzas Armadas, 2012).

“Se intenta, pues, a través de la evaluación por competencias, indagar por las potencialidades del sujeto a partir de sus múltiples posibilidades, ya no desde un entorno formal, neutro y descontextualizado sino desde problemas puntuales que involucran un contexto amplio conformado por docentes, estudiantes e instituciones educativas”. (Fuerzas Armadas, 2012).

La evaluación del aprendizaje será aplicable bajo los siguientes ítems:

1. La evaluación cualitativa de los parámetros que se enuncian a continuación, servirán únicamente de insumo para la Evaluación del

Desempeño Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas, en vigencia: (Fuerzas Armadas, 2012):

- a) Aptitud para el servicio;
 - b) Actitud Profesional;
 - c) Disciplina / Conducta u otros sinónimos;
 - d) Espíritu Militar;
 - e) Concepto Militar.
-
2. La evaluación en el sistema educativo militar, como parte del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, tiene una fundamentación teórica que sostiene que la evaluación debe realizarse con criterio holístico e integrador del crecimiento de la personalidad del individuo.

 3. El procedimiento establecido en este documento, más las normas o manuales específicos de cada Fuerza, se verá reflejado en el Plan General de Enseñanza, Plan Curricular, Plan de Asignatura o Área de Estudio, Plan de Unidad de Competencia y Plan de Clase.

 4. La correcta aplicación y observancia de la Norma de Evaluación del Aprendizaje debe ser obligación y preocupación permanente de directivos y docentes de los centros educativos de las Fuerzas Armadas, para contribuir a la obtención de un proceso educativo eficiente y justo.

1.7 Propósitos y características de la evaluación

Son propósitos de la evaluación del aprendizaje por competencias los siguientes:

- Generar procesos permanentes del mejoramiento continuo de la calidad educativa en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas;
- Propiciar la idoneidad, solidez y transparencia de los procesos educativos de las Fuerzas Armadas;
- Hacer visibles las competencias y características del talento humano ante las necesidades y demandas institucionales;
- Seleccionar y clasificar a los estudiantes al final del proceso educacional, con el propósito de fortalecer el sistema de antigüedades;
- Obtener datos cuantitativos y cualitativos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso de enseñanza suministrado por los docentes, corregir fallas en el planeamiento y proceder al constante perfeccionamiento de la enseñanza.

El sistema de evaluación del aprendizaje se caracteriza por:

- Es un proceso de inspección externo no impuesto, sino una exigencia interna de mejoramiento, lo que implica como condición la participación de quienes actúan y desean conocer la naturaleza real de su intervención y las consecuencias y efectos que producen.

- El carácter axiológico de todo análisis de la evaluación. Es valorar, emitir un juicio de valor, determinar el valor de un proceso educativo.

En un enfoque basado en competencias se deben diversificar las técnicas, situaciones e instrumentos de evaluación, considerando, entre otros, los siguientes:

- La observación de los estudiantes, tanto en el trabajo individual como en el grupal;
- El análisis del trabajo cotidiano de los estudiantes, a través de cuadernos, fichas de trabajo, proyectos...;
- La valoración de la participación en las actividades de aprendizaje;
- La calidad de las aportaciones y sugerencias en el marco de tareas de grupo (debates, intercambios, asambleas...);
- La valoración de la colaboración entre los estudiantes;
- La realización de las tareas (en clase, en casa, en otros contextos...);
- Pruebas orales y escritas, que deberán garantizar la valoración de aspectos no sólo conceptuales sino también relacionados con los valores y actitudes, con los procedimientos y habilidades. (Fuerzas Armadas, 2012).

Es importante adecuar las técnicas de evaluación a los marcos conceptuales que se proponen desde las evaluaciones nacionales e internacionales ya existentes. En ambos casos, esas pruebas de evaluación

se orientaran a comprobar el grado de adquisición de competencias, más que al dominio de determinados conocimientos disciplinares.

Es necesario que en el Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, el proceso evaluativo fortalecerá la estructura jerárquica vigente, en base a las antigüedades, por lo que la innovación en el sistema de evaluación considerará esta variable como la más importante.

CAPÍTULO II

2.1 Fases de la evaluación del aprendizaje

La evaluación debe cumplirse en diferentes fases: inicial o diagnóstica, formativa o procesual y sumativa o final, las mismas que deberán ser cumplidas observando las disposiciones emitidas en esta norma.

2.1.1 Fase inicial o diagnóstica

La evaluación diagnóstica es un referente para la planeación de la enseñanza y la selección de estrategias y técnicas didácticas a utilizar en el proceso enseñanza-aprendizaje. Se aplica, al inicio de cada módulo/asignatura.

Identifica los conocimientos, habilidades, destrezas y valores con que se inicia un proceso educativo.

Para este tipo de evaluación se pueden utilizar herramientas que posibiliten una rápida colecta de datos relativos a los conocimientos adquiridos previamente por los estudiantes y tener una primera impresión de un individuo o de un grupo.

La evaluación diagnóstica es de carácter eminentemente cualitativo e informativo para el docente y estudiante.

Esta evaluación el instructor o docente puede realizar al iniciar el curso, tema o unidad didáctica, esta se realiza con el objetivo de conocer más de cada uno de los estudiantes así como su historial evolutivo académico es decir su grado de conocimientos adquiridos.

Las técnicas a utilizar pueden ser:

- Encuestas (cuestionarios).
- Observación de trabajos.
- Verificaciones.
- Intercambio verbal.
- Test de sondeo.
- Entrevistas individuales y colectivas.
- Dinámicas de grupo.
- Exámenes médicos (clínicos y laboratorio) y odontológicos.
- Test físico.
- Test de habilidades especiales y de calificación.
- Test psicológico.
- Otros.

Las acciones de seguimiento a realizarse pueden ser:

- Indicaciones de lectura, de estudios a través de contenidos de enseñanza, de programas educacionales informatizados requeridos para el periodo en tiempos establecidos y recomendaciones.
- Identificación de educandos que necesiten de tratamiento o acompañamiento individual, médico o físico.
- Como insumo se deberá disponer de los resultados individuales para un seguimiento continuo.

2.1.2 Fase formativa o procesual

Sirve esencialmente para recopilar datos e indicadores que permitan estimar los logros y dificultades que encuentran los estudiantes en el proceso educativo para, en función de la interpretación de los mismos, adaptarlos a las necesidades de enseñanza - aprendizaje y conseguir mejores resultados.

La evaluación formativa se realiza durante el desarrollo del aprendizaje; en esta fase de la evaluación, se utilizan instrumentos como:

Estudios de caso:

- Simulaciones.
- Ejercicios prácticos.
- Prácticas de laboratorio.

- Trabajo de campo.
- Trabajos extra clase de investigación y consulta.
- Exposiciones.
- Proyectos.
- Quiz.
- Trabajos individuales en clase.
- Trabajos grupales en clase, e
- Instrumentos de evaluación, de tipo oral, escrito, práctico, entre otros.

Este proceso implica involucrar a los estudiantes en la evaluación de sus propias competencias y las de sus compañeros, generando espacios que les permita compartir, explicar y debatir los logros alcanzados. Esta evaluación permite valorar de forma general el nivel alcanzado en relación con el desarrollo de las competencias y establecer las acciones correctivas necesarias a procesos pedagógicos futuros.

A lo largo de todo el proceso de aprendizaje, mientras se van desarrollando los temas, mientras se está aprendiendo. Es un seguimiento continuo del proceso.

Las evaluaciones formativas serán importantes para entregar al educando un continuo análisis de su rendimiento en el proceso de enseñanza y del aprendizaje.

Las medidas pedagógicas discutidas y planeadas en las reuniones deben ser implementadas para contribuir a la enseñanza aprendizaje.

2.1.3 Fase sumativa

Esta fase está constituida por los resultados y logros que se han alcanzado durante las dos fases anteriores. Se realiza al final de cada asignatura/módulo, dándole una característica integradora al concluir los períodos académicos aportando evidencias para determinar la calificación final.

Las técnicas o instrumentos utilizados:

- El análisis de datos.
- Producciones y trabajos.
- Verificaciones formales: pueden ser escritas, orales, prácticas, gráficas o mixtas, realizadas individualmente o en grupo, en actividades presenciales o no presenciales.
- La cantidad de verificaciones formales serán establecidas conforme a cantidad de horas de la asignatura.
- Los criterios para evaluación deben ser previamente definidos.
- Proyecto interdisciplinario (monografía, ejercicios tácticos y actividades interdisciplinarias).

Las medidas pedagógicas discutidas y planificadas en reuniones de comité de clase/enseñanza deben ser agilitadas.

La evaluación del área afectiva contribuirá, o no, con un porcentaje en la composición de la nota final de cada curso, de acuerdo con los criterios de evaluación educacional.

2.2 Agentes de evaluación del aprendizaje

El proceso permanente de reflexión e información sobre el aprendizaje se puede lograr en el propio educando, sus compañeros, docentes y autoridades educativas.

a. Autoevaluación

En la medida que el educando vivencia su proceso de aprendizaje, como un acto permanente de construcción y revisión de su proyecto personal de desarrollo, se mantiene atento y autocrítico a los cambios producidos en él. Éste es el sentido y significado de la **autoevaluación**.

La autoevaluación debe ser considerada no solamente como una cualidad, sino también como un objetivo que trasciende el ámbito educativo, ya que es la expresión más genuina de la independencia lograda por el

educando, cuyo alcance se extiende a los otros grupos sociales en que participa e incluso ha de tener una incidencia en su futura vida productiva.

b. Heteroevaluación

Es la evaluación que realiza el docente, a los estudiantes, y los estudiantes al docente.

Es la más común en el sistema educativo de todos los niveles.

c. Coevaluación

La coevaluación se realiza entre dos o más personas afines en el proceso académico, requiere de una práctica habitual y de responsabilidad y objetividad en el sentido de mutua formación criterial.

La coevaluación consiste en un proceso de apreciación personal por parte de su compañero de grupo, con la finalidad de valorar su modo de ser, procurando su auto perfeccionamiento permanente, tiene como objetivo integrar al estudiante a su grupo de trabajo como un profesional comprometido con la tarea asignada, en cuya medida es evaluado, aplicando herramientas que evidencien justicia y equidad en los resultados.

d. Metaevaluación

El proceso de evaluación debe ser evaluado, si es que se quiere garantizar la eficiencia y confiabilidad del proceso y sus resultados. Por ello es imprescindible establecer ciertos criterios que permitan evaluar sus propósitos y estrategias, no solamente para analizar el rigor del proceso, sino para ver cómo condiciona lo que se está realizando.

Bajo estas consideraciones el seguimiento permanente y sistemático del accionar académico y administrativo constituye una de las principales acciones de las instancias de dirección de los centros educativos y se traduce en la evaluación del diseño curricular.

2.3 Dimensiones de la evaluación del aprendizaje

El Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas, concibe un sistema de evaluación del aprendizaje que involucra un proceso permanente, científico y sistemático, integrado al proceso educativo que tiene como dimensiones las siguientes:

- **Cualitativa**, se basa en el rendimiento, definido por rangos de criterio que reflejan el nivel de logro de las competencias profesionales propuestas.

- **Cuantitativa**, los resultados de la evaluación individual se analizan estadísticamente para conocer el rendimiento académico de los estudiantes a partir de los estándares e indicadores de calidad establecidos y tomar decisiones.
- **Multidireccional e informativa**, sirve de las apreciaciones externas recíprocas y personales para obtener un eficiente servicio de asesoría.
- **Perfectiva**, sus resultados sirven para estimular actitudes de superación en el individuo evaluado.

2.4 Características de los instrumentos de evaluación del aprendizaje

Son características de un buen Instrumento de Evaluación las siguientes:

Validez

Es la característica más importante y consiste en la capacidad que tiene el instrumento para medir aquello que se pretende, en función a los indicadores de calidad.

La validez es por tanto, un requisito específico y no general. Es específico porque el instrumento puede ser altamente válido para el empleo en una situación y no válido para otra, puede también ser válido para un curso y no para otro diferente.

Precisión

Un instrumento de evaluación del aprendizaje es "preciso" cuando presenta coherencia en los resultados. La precisión depende de la eficacia con que el instrumento mide aquello que debe.

La precisión es en gran parte, determinada por la mecánica del instrumento, esto es, por el número y tipo de indicadores empleados, por la claridad de los mismos, por las instrucciones dadas a los estudiantes, por el modo de ser aplicados y sobre todo por la forma de ser corregidos.

Practicidad

Un instrumento es "práctico" cuando contiene instrucciones claras, precisas, simples y son de fácil comprensión para el estudiante.

2.5 Estándares de calidad

Un instrumento de evaluación del aprendizaje debe indicar, de manera general, si los estudiantes están alcanzando o no los estándares de calidad de las competencias.

2.6 Tipos de verificaciones

Los procesos de medida del aprendizaje en el Sistema de Educación Superior Militar de las Fuerzas Armadas, se clasifican de la siguiente forma: verificación de diagnóstico; verificación de proceso y verificación final.

2.6.1 Verificación del aprendizaje

La verificación del aprendizaje en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas, se clasifican de la siguiente forma:

2.6.2 Verificación de diagnóstico

Son actividades de evaluación organizadas por el docente mediante preguntas orales, escritas, gráficas u otros instrumentos, pueden ser tomadas al inicio, durante o al final del proceso para evaluar los aprendizajes adquiridos.

Los resultados de la verificación de diagnóstico son cualitativos.

2.6.3 Verificación formativa

La verificación formativa comprende el 60% del promedio final de la asignatura/módulo y tiene dos componentes:

- Verificación de aportes de las tareas que integran la unidad de estudio.
- Verificación del Producto de unidad de estudio.

a) La verificación de los aportes de las tareas corresponden al 30% del promedio final de la asignatura/módulo y comprenden: consultas, quiz (evaluación inmediata escrita o en línea); trabajos en clase y extra clase, individuales o grupales y talleres, de acuerdo al CUADRO DE RESUMEN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS ANEXO "A".

Las preguntas serán formuladas para medir la comprensión del estudiante, de tal manera de asegurarse que se haya conceptualizado adecuadamente el contenido. No se debe formular preguntas que induzcan a memorizar y repetir el contenido de un texto o lo señalado por el docente.

Los APORTES estarán bajo la responsabilidad del personal docente para su elaboración, aplicación y calificación. Una vez calificado el documento se hará conocer al estudiante y se remitirá a la sección de evaluación del aprendizaje para el registro y archivo. La sección de evaluación del aprendizaje entregará al estudiante el reporte de las notas alcanzadas para la legalización.

Cuando la evaluación de un aporte se realice mediante una prueba escrita, el instrumento a utilizar será el QUIZ (evaluación inmediata), ANEXO “B”, compuesta de hasta DIEZ preguntas de comprensión (conceptualización) tipo cerradas, con un tiempo para su aplicación de hasta DIEZ minutos.

Para la evaluación de los aportes de las asignaturas prácticas (instrucción formal, instrucción individual de combate y otras) se aplicará la técnica de la observación a través de una LISTA DE COTEJO PARA EJERCICIOS PRÁCTICOS ANEXO “C”.

Todas las tareas son evidenciables, pero **NO** todas serán parte del promedio final de la asignatura/módulo. El comité de asignatura/docente principal deberá discriminar las tareas que contribuyen con mayor peso al logro de la competencia, estas serán parte del promedio y deberán estar declaradas en el sílabo.

Las tareas deben estar orientadas a reforzar aspectos puntuales, que garanticen de mejor manera el logro de la competencia definida en la asignatura/módulo.

La verificación de las evidencias de aprendizaje incluirá la coevaluación, tendrá un carácter cualitativo y se aplicará a los integrantes de los equipos de trabajo estructurados por el organismo de psicopedagogía, de acuerdo a

lo establecido en los INSTRUCTIVOS DE EVALUACIÓN COLATERAL ANEXO “G”.

b) Las verificaciones de los Productos de Unidad de Estudio corresponde al 30% del promedio final de la asignatura/módulo, se puede realizar a través de verificaciones escritas, ensayos, proyectos, estudios de caso, simulaciones, ejercicios prácticos, prácticas de laboratorio, trabajo de campo, exposiciones, trabajos individuales y grupales en clase, entre otros; tendientes a evaluar el producto de Unidad de Estudio, dependiendo de la naturaleza de la asignatura/módulo; estos trabajos se evaluarán mediante la calificación del documento escrito y la exposición oral. El trabajo escrito tendrá una ponderación del 40% y la exposición oral el 60%.

La calificación del documento y de la exposición oral es de responsabilidad del docente. La evaluación del documento escrito se realizará a través del INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL, INDIVIDUAL O GRUPAL ANEXO “D”.

La evaluación de la exposición oral se realizará a través del INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE EXPOSICIÓN INDIVIDUAL O GRUPAL ANEXO “E”.

En la exposición oral, el docente definirá el orden de exposición de los temas; en tal virtud todos los estudiantes deben estar en condiciones de exponer cualquiera de los temas establecidos. En caso de verificaciones de

aspectos prácticos, cada instituto evaluará mediante una LISTA DE COTEJO PARA EJERCICIOS PRÁCTICOS, establecida en base a su necesidad.

Este tipo de verificación estará debidamente planificada y su propuesta seguirá el flujo en el organismo de evaluación educativa.

La autoevaluación se aplicará como mínimo en mitad y al final del curso y tendrá un carácter cualitativo.

Los resultados de la autoevaluación servirán para que los estudiantes puedan evidenciar sus deficiencias, potencialidades y puedan tomar los correctivos correspondientes, orientados al mejoramiento continuo.

Los resultados de la coevaluación deben ser entregados al estudiante de manera individual y en forma periódica para que sobre la base de los mismos puedan superar ciertas deficiencias con la ayuda de la Sección de Psicopedagogía u órgano correspondiente.

2.6.4 Verificación final

La verificación final corresponde al 40% del promedio final de la asignatura/módulo y se evalúa en el resultado final del aprendizaje; en consecuencia; abarca todo lo visto durante el periodo académico y utiliza para su evaluación los siguientes instrumentos: INSTRUMENTO DE

EVALUACIÓN DOCUMENTAL, INSTRUMENTO DE EXPOSICIÓN INDIVIDUAL O GRUPAL, VERIFICACIONES ESCRITAS, EJERCICIOS EN EL TERRENO O PRÁCTICOS.

La verificación final, igual que la verificación de proceso debe ser conocida por el estudiante desde el inicio de la asignatura/módulo, pues obedece a una programación previamente establecida y constante en el Plan General de Enseñanza.

Para verificaciones escritas se tomará en cuenta que las preguntas ya no estarán orientadas a la repetición sino a la comprensión y aplicación de manera que permita alcanzar la competencia.

Los trabajos para evaluar el resultado final de aprendizaje se calificarán a través del instrumento para evaluar el documento escrito y la exposición oral. El trabajo escrito tendrá una ponderación del 40% y la exposición oral el 60%.

El docente debe presentar a la sección de evaluación del aprendizaje un instructivo, ocho días antes de la verificación, en donde se establezca los lineamientos para el desarrollo del mismo, así como la organización de los equipos de trabajo **INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE ANEXO “F”**.

Los trabajos escritos deberán ser presentados por el estudiante al docente, dos días antes de la exposición del mismo, a fin de que el docente de la asignatura/módulo y los miembros del tribunal dispongan del tiempo suficiente para la revisión.

En base al instructivo, el Departamento de Evaluación en coordinación con el Departamento de Administración Académica, designará los docentes que serán parte del tribunal y entregará los instrumentos de evaluación para la calificación.

La calificación del documento es de responsabilidad del docente, mientras que la exposición oral se realizará ante un tribunal, el mismo que estará conformado por:

- El docente de la materia
- Delegado Departamento de Evaluación
- Docente del instituto, que sea del arma, servicio o especialidad a fin al tema a evaluarse.

La evaluación del documento se realizará con el INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL, INDIVIDUAL O GRUPAL.

La evaluación de la exposición oral se realizará con el INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE EXPOSICIÓN INDIVIDUAL O GRUPAL. En la exposición oral, el docente definirá el orden de exposición de los temas; en

tal virtud todos los estudiantes deben estar en condiciones de exponer cualquiera de los temas establecidos.

En caso de verificaciones de aspectos prácticos, cada instituto evaluará mediante una LISTA DE COTEJO, establecida en base a su necesidad.

El docente debe presentar al organismo de evaluación, un instructivo en donde se establezca los lineamientos para el desarrollo de la evaluación, así como la organización de los equipos de trabajo.

Para la verificación final, el docente presentará su propuesta de evaluación al organismo de Evaluación.

Las actividades de aprendizaje como ejercicios en el terreno o en el aula: excursiones tácticas, ejercicios de campaña, ejercicios operacionales, juegos de guerra, defensa de tesis, trabajos de comité y otros pueden ser tanto de proceso como finales.

En caso de que el producto integrador de curso se lo ejecute a través de un ejercicio de cuarteles generales o en el terreno, se elaborará un instructivo ajustándose con el modelo establecido en la norma de planificación, de acuerdo al INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE.

La elaboración de la propuesta de examen deberá ceñirse a los procedimientos para la elaboración y presentación de propuestas de examen en las fechas y plazos establecidos en el flujograma del instrumento de medida.

En caso de asignaturas que tengan un crédito, se observará la siguiente ponderación para la evaluación: 60% los aportes y 40% el resultado final de aprendizaje.

2.6.5 Producto integrador de curso

El Producto Integrador de curso se diseña para integrar interdisciplinariamente y transdisciplinariamente a las asignaturas/módulos correspondientes a un curso determinado.

Para la evaluación de un producto integrador de curso, el Departamento de Evaluación deberá presentar un instructivo de acuerdo al ejemplo del ANEXO "F".

2.7 Frecuencias para la aplicación de los procesos de medida

Los procesos de medida se operacionalizan a través de las pruebas, las mismas que son instrumentos que se caracterizan por ser sistemáticos (no

son improvisados), continuos (no se aplican únicamente al final de un período o semestre), integrales (evalúan aspectos cognoscitivos, afectivos y psicomotores), funcionales (se realizan en función de las competencias) destinados a determinar hasta qué punto las competencias profesionales, en sus diferentes niveles están siendo alcanzados.

A la hora de planificar los instrumentos de medida, considere el siguiente axioma: “El número excesivo de pruebas, dificulta el aprendizaje; el número reducido de pruebas perjudica la evaluación”.

Para la aplicación de procesos de medida del aprendizaje, se debe aplicar el siguiente procedimiento:

2.8 Verificación de proceso al finalizar una unidad de competencia

Una verificación de proceso por cada unidad de competencia que tenga la asignatura, la misma que constará en el Plan de Evaluación, el Plan General de Enseñanza y la propuesta será analizada en el organismo de evaluación, hasta su legalización.

Un aporte por cada tarea planificada en cada unidad de competencia, el mismo que será planificado en el Plan de Evaluación de la Asignatura y regulado por el organismo de evaluación.

Los instrumentos para evaluar los aportes serán de conocimiento y validación del organismo de Evaluación, con la finalidad de asegurar que sean elaborados con criterios técnicos.

2.9 Verificación final al finalizar la asignatura

Una verificación final, que, igual que la verificación de proceso deberá constar en el Plan de Evaluación de la Asignatura; Plan General de Enseñanza y la propuesta seguirá el proceso de análisis en el organismo de evaluación.

2.10 Peso de las verificaciones en el promedio final

Peso de las verificaciones en el promedio final

TABLA Nº. 29

FASE DE LA EVALUACIÓN	TIPOS DE VERIFICACIONES	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE DE VALOR DEL VERIFICADOR
DIAGNÓSTICA	VERIFICACIÓN DE DIAGNÓSTICO	CUALITATIVA	0,00%
FORMATIVA	VERIFICACIÓN DE LOS APORTES	CUANTITATIVA EVALÚA LAS TAREAS DE LAS UNIDADES DE ESTUDIO. (Los instrumentos de evaluación son administrados por el docente)	30,00%

	VERIFICACIÓN DE LAS UNIDADES DE ESTUDIO	CUANTITATIVA EVALÚA LOS PRODUCTOS DE LAS UNIDADES DE ESTUDIO. (Sigue el proceso de análisis en el Organismo de evaluación)	30,00%
SUMATIVA	VERIFICACIÓN FINAL	CUANTITATIVA EVALÚA EL RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE. (Sigue el proceso de análisis en el Organismo de evaluación)	40,00%

Fuente: Escuela Superior Militar el Eloy Alfaro

2.11 Matriz de vaciamiento verificaciones

Matriz de vaciamiento verificaciones

TABLA Nº. 30

UNIDAD DE ESTUDIO	VERIFICACIONES	CALIFICACIONES OBTENIDAS	PESO EN %	RESULTADO (CALIF * PESO)	PROMEDIO OBTENIDO
UNIDAD DE ESTUDIO No. 1	APORTE 1	18	0,0375	0,675	
	APORTE 2	19	0,375	0,712	
	APORTE 3	18	0,375	0,675	
	PRODUCTO DE UNIDAD 1	17	0,10	1,70	
PROMEDIO DE LA PRIMERA UNIDAD DE ESTUDIO					3,762
UNIDAD DE ESTUDIO No. 2	APORTE 1	16	0,0375	0,600	
	APORTE 2	19	0,0375	0,712	
	APORTE 3	20	0,0375	0,750	
	PRODUCTO DE UNIDAD 2	15	0,10	1,50	
PROMEDIO DE LA SEGUNDA UNIDAD DE ESTUDIO					3,562
UNIDAD DE	APORTE 1	17	0,0375	0,637	

ESTUDIO No. 3	APORTE 2	18	0,0375	0,675	
	PRODUCTO DE UNIDAD 3	19	0,10	1,90	
PROMEDIO DE LA TERCERA UNIDAD DE ESTUDIO					3,212
RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE		17	0,4	6,80	6,800
PROMEDIO DE LA ASIGNATURA/MODULO			1		17,337

Fuente:Escuela Superior Militar el Eloy Alfaro

2.12 Cálculo de la nota final de la asignatura/módulo

El cálculo para obtener la nota final de la asignatura/módulo se realizará de acuerdo al siguiente procedimiento:

Cálculo de la nota final de la asignatura/módulo

CUADRO N°. 18

TIPO DE VERIFICACIÓN	PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO	FÓRMULA
Verificación de los aportes (Tareas)	Es el promedio de la sumatoria de todas las tareas de las unidades de estudio y tiene un peso de 0,30%	0,30 / # T
Verificación de las Unidades de Estudio (Producto de Unidad de Estudio)	Es el promedio de todos los productos de unidades de estudio y tiene un peso del 30%	0,30 / # P.I.
Verificación Final (Resultado Final del Aprendizaje)	La verificación final es siempre una sola en cada asignatura y tiene un peso del 40%	0,40
Nota final de la Asignatura o Modulo.	Es la sumatoria de los promedios obtenidos de cada evidencia	1,00

Fuente:Escuela Superior Militar el Eloy Alfaro

2.13 Establecer coeficientes de las asignaturas/módulos.

Los coeficientes para las asignaturas/módulos serán el producto de la división del número de horas por asignatura, para el número total de horas del curso. Ejemplo:

Establecer coeficientes de las asignaturas/módulos

CUADRO Nº. 19

ASIGNATURAS/MODULO PROCEDIMIENTO	A	B	C	TOTAL HORAS CURSO
HORAS ASIGNADAS A CADA ASIGNATURA / MÓDULO	180	16	200	396
COEFICIENTE	0,45	0,04	0,51	1,00

$$\text{COEF} = \# \text{hsasig} / \# \text{hs. curso}$$

$$\text{COEF} = 180 / 396 =$$

0,45

Fuente:Escuela Superior Militar el Eloy Alfaro

2.14 Notas mínimas de aprobación de asignaturas, áreas, módulos y cursos.

Los estudiantes aprobarán las diferentes asignaturas, áreas o módulos establecidos en el Plan Curricular si han obtenido una calificación mínima equivalente al 70% de dominio de la competencia. En caso contrario serán cancelados del curso, de acuerdo a la reglamentación vigente.

Con el fin de mantener un estándar de eficiencia y eficacia profesional en las asignaturas, áreas, módulos o cursos que por su grado de importancia requieran de una nota de aprobación superior al 70% serán normadas por los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.

2.15 Cálculo de antigüedades

Las antigüedades del curso serán el resultado de la multiplicación del promedio de las calificaciones obtenidas en cada asignatura, área o módulo (formativa-sumativa) por el coeficiente asignado a cada una, que sumadas entre sí dan el producto sobre veinte puntos. Ejemplo:

Cálculo de antigüedades

CUADRO N°. 20

PROCED. CALIF ESTUDIAN.	CALIFICACIÓN OBTENIDA			PRODUCTO (ASIG * COEF)			PROMEDIO POR ASIG- NATURA	ANTIG.
	ASIG. 1 (0,45)	ASIG. 2 (0,04)	ASIG. 3 (0,510)	ASIG. 1	ASIG. 2	ASIG. 3		
E	20,000	20,000	20,000	9,000	0,800	10,200	20,000	1
A	18,000	17,000	19,000	8,100	0,680	9,690	18,470	2
C	19,000	18,000	16,000	8,550	0,720	8,160	17,430	3
D	16,000	20,000	18,000	7,200	0,800	9,180	17,180	4
B	20,000	16,000	14,000	9,000	0,640	7,140	16,780	5

Fuente:Escuela Superior Militar el Eloy Alfaro

$$\text{PROM ASIG} = \text{Calif. Asig.} * \text{coef}$$

$$\text{PROM ASIG} = 20,000 * 0,45 = 9,000$$

CAPÍTULO III

3.1 La recuperación pedagógica

La recuperación del pedagógica del aprendizaje se trata de la creación de oportunidades para que el estudiante reajuste su proceso de aprendizaje, ocurre durante el desarrollo de la asignatura/módulo, en forma permanente e inmediatamente después de haberse identificado las dificultades, o después de la aplicación de la evaluación final, cuando la sección evaluación definirá cuáles son los estudiantes que se someterán a recuperación, en qué periodo y subsecuentemente cuándo podrán realizar otra verificación formal paralela.

La aplicación del instrumento de recuperación del aprendizaje se realizará en horario extra clase, sin que afecte a la carga horaria de la asignatura.

Este tipo de evaluación se aplicará con la finalidad de valorar el progreso conseguido por el estudiante después de haberse sometido a un proceso de recuperación pedagógica, al no haber alcanzado la nota mínima de aprobación.

Se observarán las mismas normas establecidas para la elaboración de los instrumentos de evaluación y el docente diseñará y presentará una nueva propuesta de verificación.

En la verificación de recuperación, el estudiante deberá alcanzar una calificación mínima de acuerdo a la nota base de aprobación de la asignatura/módulo.

Avisos de Bajo Rendimiento

Los Avisos de Bajo Rendimiento (ABR) tienen como finalidad alertar al estudiante cuando a criterio del docente y/u organismo de evaluación del centro educativo se considere la posibilidad de que éste pueda reprobar una asignatura/módulo.

Los estudiantes recibirán Avisos de Bajo Rendimiento Académico por haber obtenido una calificación inferior a la nota base de aprobación (14/20) en una evaluación de proceso.

El seguimiento y comunicación con ABR es responsabilidad del organismo de evaluación del centro educativo.

3.2 Pprocedimiento para la recuperación del aprendizaje

Las actividades de recuperación del aprendizaje se realizan diariamente, a partir de la observación de los docentes, en el propio ambiente donde se desarrolla la clase. Los mecanismos de recuperación están insertos en la

práctica del docente, que al mismo tiempo que desarrolla su clase, investiga las dificultades y proporciona variadas oportunidades de aprendizaje. Aquellos estudiantes que continuaren presentando dificultades en el dominio de una competencia, ingresarán al Programa de Recuperación Pedagógica, de acuerdo a los siguientes parámetros:

Avisos de Bajo Rendimiento

Los Avisos de Bajo Rendimiento (ABR) tienen como finalidad alertar al estudiante cuando a criterio del docente y/u organismo de evaluación del centro educativo se considere la posibilidad de que éste pueda reprobado una asignatura, área o módulo.

Los estudiantes recibirán Avisos de Bajo Rendimiento Académico por haber obtenido una calificación inferior a la nota base de aprobación (14/20) en una evaluación de proceso.

El seguimiento y comunicación con ABR es responsabilidad del organismo de evaluación del centro educativo.

Programa de Seguimiento Especial

Los Programas de Seguimiento Especial tienen la finalidad de ayudar al estudiante a superar las dificultades que presente durante el desarrollo de

cualquier asignatura, área o módulo, a través de tutorías o trabajos, de acuerdo a las deficiencias detectadas; adicionalmente, se realizará una investigación de los factores internos y externos que pudieran incidir en el bajo rendimiento.

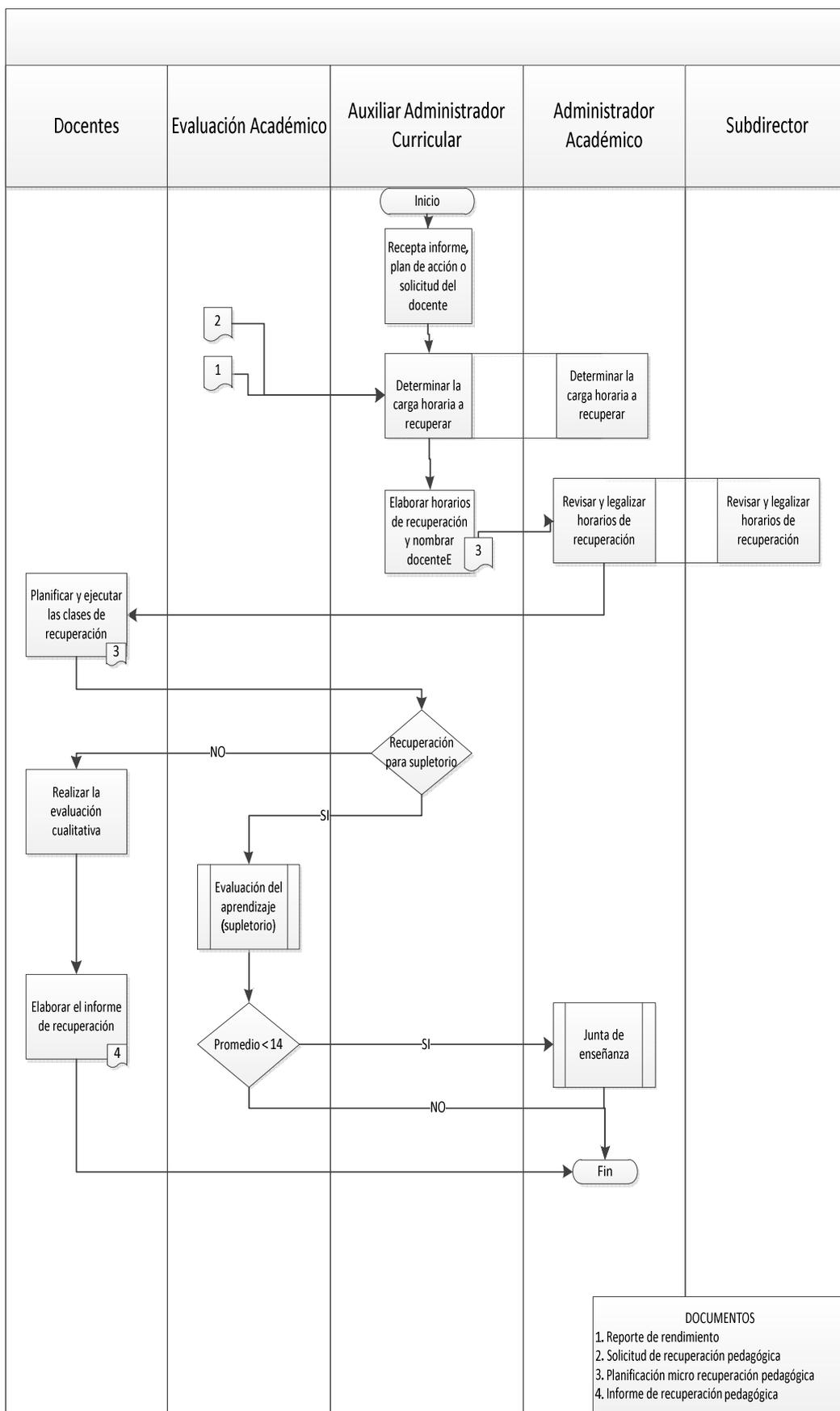
Los estudiantes ingresarán a un Programa de Seguimiento Especial por las siguientes causas:

- Por obtener dos (2) avisos de bajo rendimiento.
- Como resultado de una evaluación psicológica, referente a las situaciones de bajo rendimiento presentadas por el estudiante en el desempeño de las actividades propias de los centros educativos.
- Por no alcanzar la nota base de aprobación en una verificación final, las acciones del Programa de Seguimiento Especial deberán ejecutarse antes de la verificación de recuperación.

El organismo de evaluación en coordinación con los demás departamentos y secciones inherentes al seguimiento del estudiante tomará las siguientes acciones:

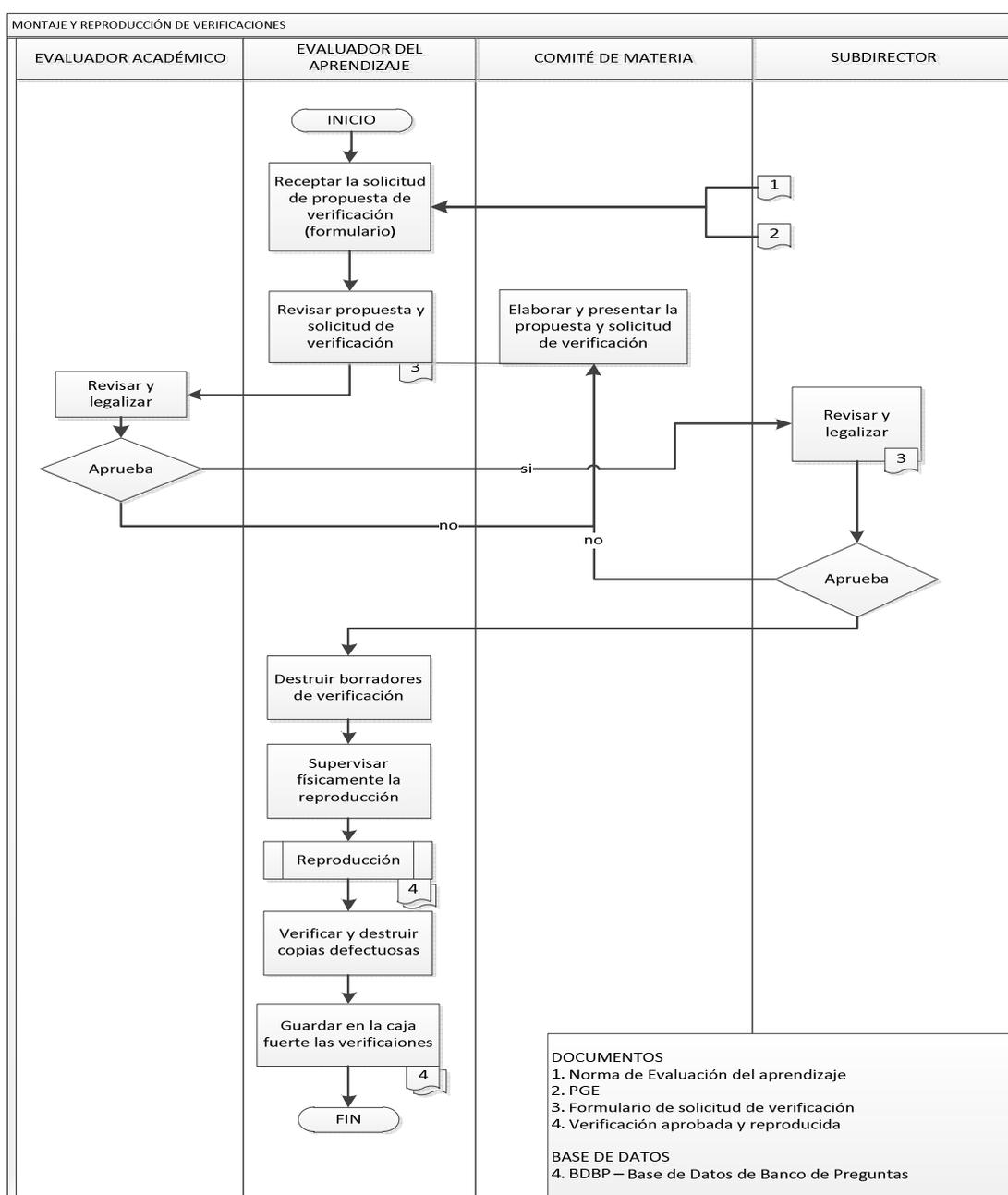
- Investigar y determinar las causas que han originado el bajo rendimiento.
- Programar y ejecutar tutorías, cuando el caso lo amerite.

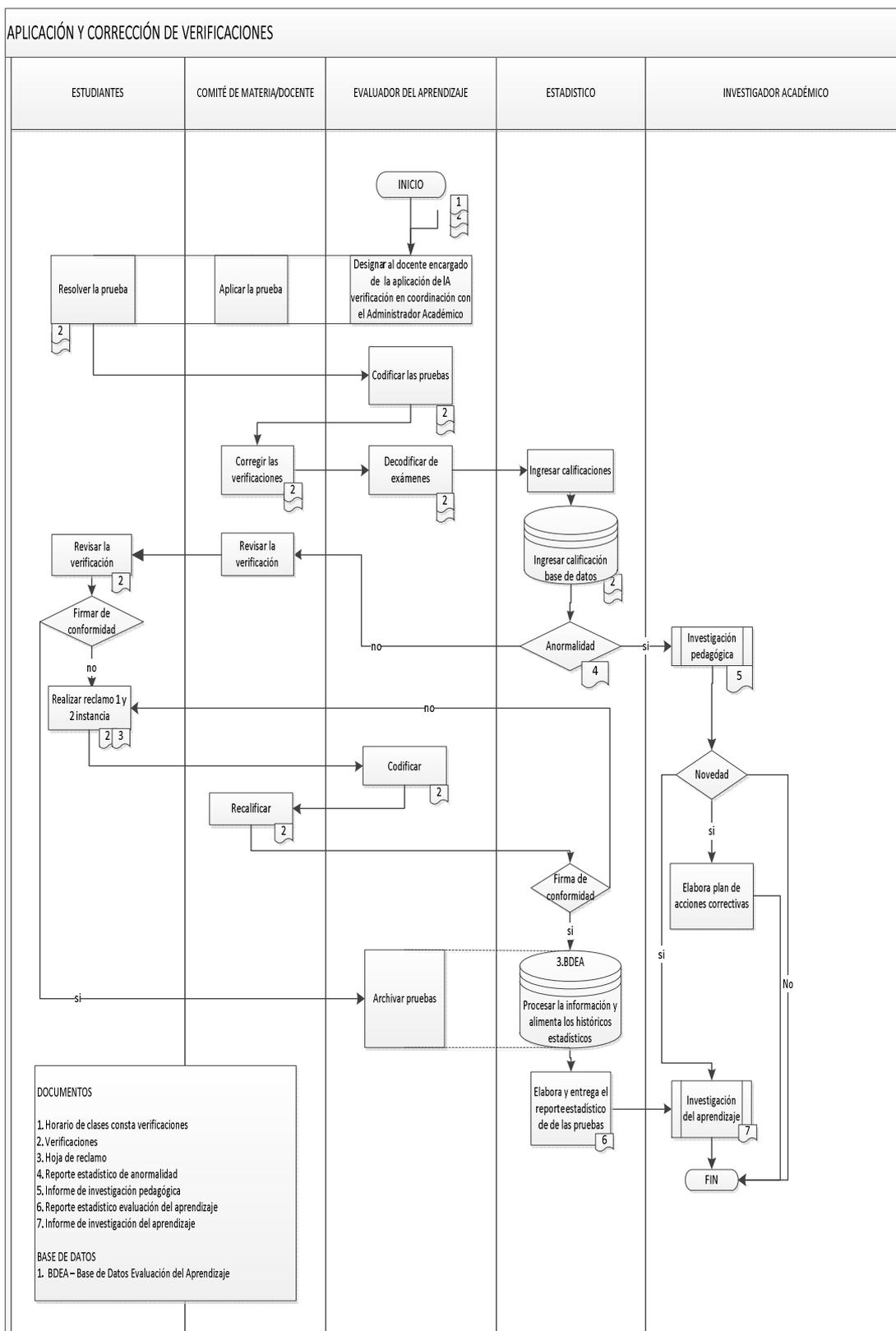
- Extremar la supervisión del estudiante hasta solventar la deficiencia presentada.
- Pedir consulta a la asesoría psico-pedagógica si el caso lo amerita.

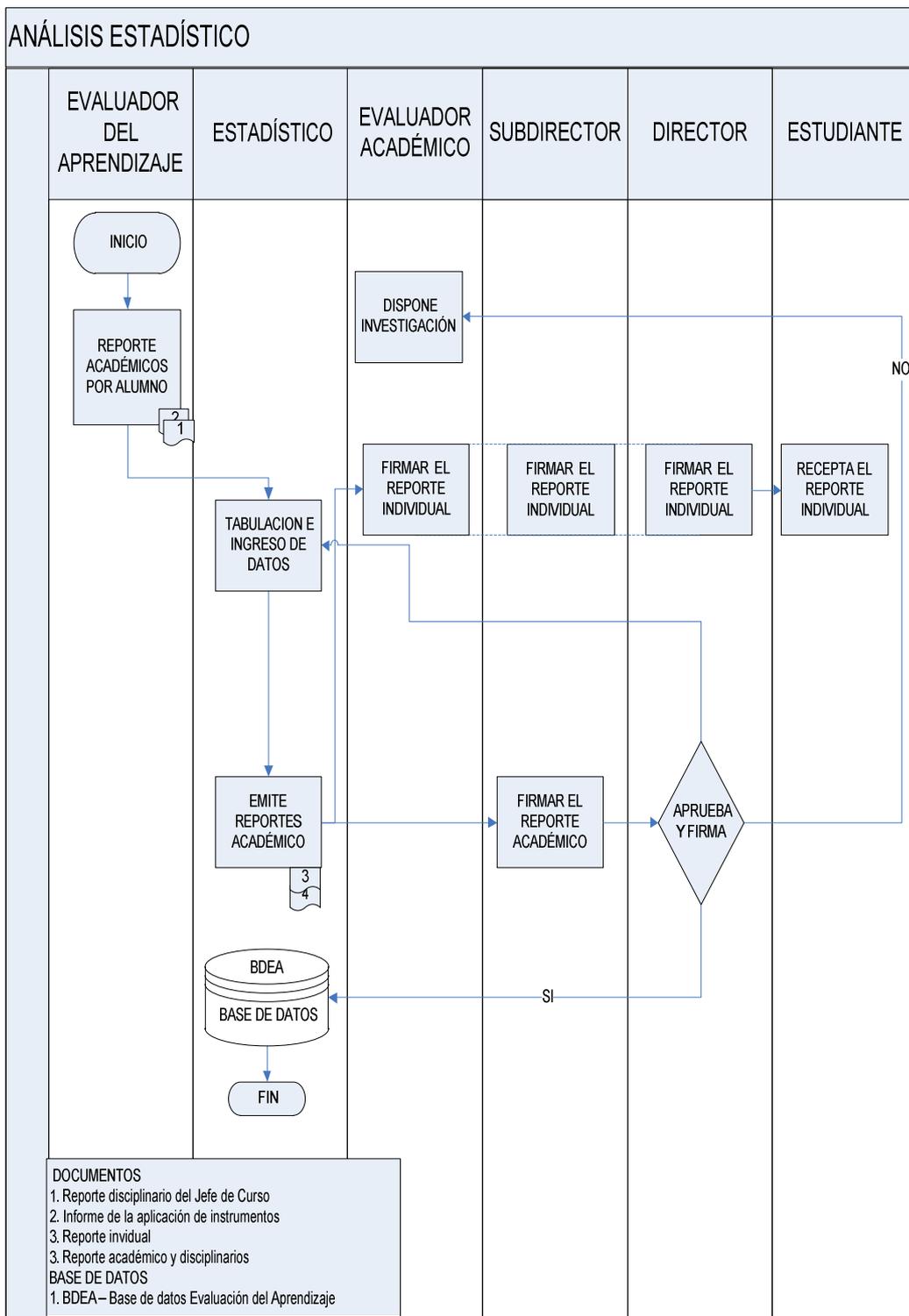


3.3 El proceso en el organismo de evaluación

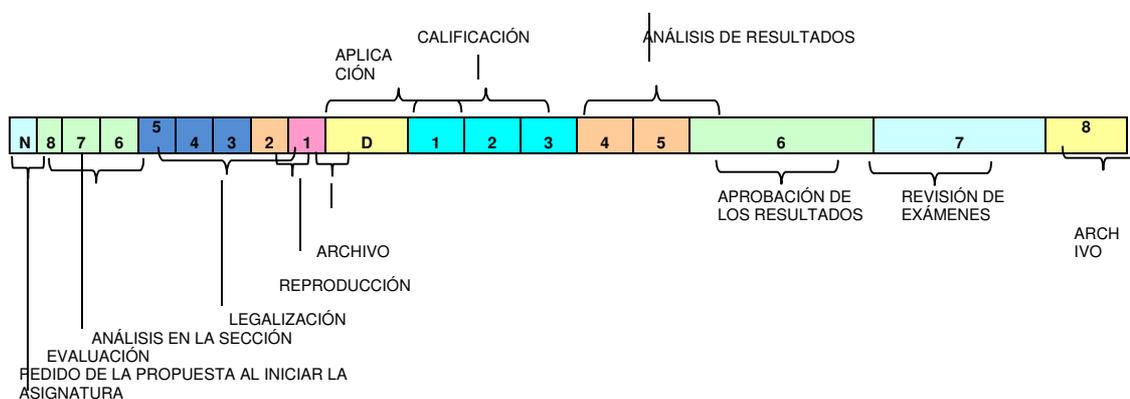
En los centros educativos de las Fuerzas Armadas, el instrumento de medida es sometido a una serie de operaciones que casi en su totalidad se las realiza en el organismo de evaluación. La evaluación se basara en los siguientes procedimientos de los siguientes flujogramas.







El proceso de pedido, análisis y aplicación del instrumento de medida del aprendizaje tiene la siguiente duración:



3.4 Poder discriminante y el índice de dificultad

El poder discriminante (PD) y el índice de dificultad (ID) son medidas que caracterizan a las preguntas (ítems y subítems) de una prueba en forma aislada. Cada pregunta debe tener su poder discriminante y su índice de dificultad.

- a) El P.D. de un ítem indica si el ítem separó (discriminó) a los estudiantes de mayores notas de los alumnos de notas más bajas. Como el cálculo del P.D. y del I.D., es efectuado después de haber aplicado la prueba, es claro que es influenciado por la manera como el asunto fue explicado, por la personalidad del docente, por las características personales de los estudiantes por condiciones del

ambiente del aula y en el momento de la prueba. Por tanto, una misma pregunta puede presentar el P.D. y el I.D., diferentes en pruebas sucesivas, sufriendo así una variación, por lo tanto el P.D. y el I.D. son considerados en términos de fajas de valores; cuando una pregunta se mantiene dentro de una faja a lo largo de varias pruebas, aplicadas a diferentes cursos, por diferentes docentes, en circunstancias diversas, su P.D. y el I.D. son perfectamente confiables.

- b) La sección evaluación mantendrá un banco de preguntas que consiste en una base de datos debidamente automatizada en donde se archivarán cada uno de los ítems que representa los valores y la clasificación del P.D. y del I.D., que una pregunta tiene presentado en las diversas pruebas en que fue incluida.
- c) Como norma para cada instituto o escuela de armas, servicios y especialidades de la Fuerzas Armadas, se determina que por lo menos el 70% de los ítems de una prueba de ingreso sea tomado del banco de preguntas y el 30% sea de ítems nuevos, para lo cual la sección evaluación deberá organizar este banco de preguntas, con los ítems aplicados en la pruebas de ingreso, en todo caso cada ficha del ítem tendrá una duración de 4 años, fecha en la que será renovada por otra ficha.

<u>BÁSICO</u>		
CURSO		
<u>HISTORIA</u>		<u>SELECCIÓN MÚLTIPLE</u>
FICHA	ASIGNATURA	TIPO DE ÍTEM
<u>REDACCIÓN DEL ÍTEM:</u>		
Pregunta:		
OBSERVACIONES:		

CUADRO N°. 21

FECHA	CURSO	No. de IDEAS	VERIFICA C. VE-VC-VF.	No. de Alumnos	I.D.(% DE ACIERTOS)	P.D.
16-SEP-2005	BÁSICO	1	VC	120	67 M	24 M
18-OCT-2006	BÁSICO	1	VC	120	63 M	30 M

Fuente:Escuela Superior Militar el Eloy Alfaro

OBSERVACIONES:

Clasificación del <u>ID</u> en función	Clasificación del <u>PD</u> de los Aciertos
DIFÍCIL de 0,00 a 0,29 %	NEGATIVO -1,00 a 0.00
DIFÍCIL de 0,30 a 0,59 %	BAJO 0,00 a 0,20
MEDIO de 0,60 a 0,79 %	MEDIO 0,21 a 0,37

FACIL	de 0,80 a 1,00%	ALTO	0,38 a 1,00
-------	-----------------	------	-------------

El 70% de los ítems ya examinados y los nuevos deben entrar en la prueba con la siguiente proporción:

- a) Ítems muy difíciles: 2%
- b) Ítems difíciles: 14%
- c) Ítems medios: 68%
- d) Ítems fáciles: 16%

El ID Y PD funciona junto. Una pregunta debe ser analizada cuando se considera el ID y PD al mismo tiempo. Así, un PD bajo puede estar relacionado a un ID muy difícil o a un ID fácil. El PD puede haber sido bajo porque casi todos los alumnos erraron (ID muy difícil) o porque casi todos los alumnos acertaron (ID fácil).

El PD es empleado para el análisis de ítems de tipo objetivo y para los cursos igual o superior que 50 estudiantes. En la realidad ambos pueden ser calculados también para preguntas de disertación siempre y cuando las ideas a ser abordadas por el alumno estén especificadas en el gabarito (solución patrón) y en el termómetro de corrección. Para los cursos inferiores a 50 estudiantes, realmente no hay cómo calcular el PD, pero el ID Puede ser calculado para cursos con cualquier número de estudiantes.

Cálculo del PD y del ID.

a) Para calcular el PD y el ID de un ítem aplicado a un curso igual o superior a 50 alumnos, se procede de la siguiente manera:

1. Se ordenan las pruebas en orden decreciente de notas.
2. Se separan el 27% de las pruebas de mayores notas y el 27% de las pruebas de menores notas.
3. Se cuenta el número de alumnos del grupo superior que acertó o erró el ítem en estudio.
4. Se cuenta el número de alumnos del grupo inferior que acertó o erró el ítem en estudio.

b) En los Institutos y Escuelas que cuenten con cursos de hasta 50 alumnos, se hace el cálculo del ID utilizando los errores o aciertos en este caso se trabaja con el número total de alumnos. Ejemplos:

En una prueba aplicada a 50 alumnos, 8 alumnos del grupo superior y 4 del grupo inferior, acertaron determinado ítem de Selección Múltiple, cuál es el PD y el ID de ese ítem.

$$(1) \text{ PD.} = \frac{A(S)-A(I)}{0,27 \cdot (N)(VI)} \quad \text{PD} = \frac{8-4}{0,27 \times 50 \times 1} \quad \text{PD} = \frac{4}{13} = 0,31$$

Se aplica la tabla siguiente:

-1,00	a	0,00	O (negativo)
0,00	a	0,20	B (bajo)
0,21	a	0,37	M (medio)
0,38	a	1,00	A (alto)

En consecuencia, PD = 0,31 significa que el PD es MEDIO.

$$(2) \text{ ID.} = \frac{A(S) + A(I)}{2 \cdot 0,27 \cdot (N)(VI)} \quad \text{ID} = \frac{8+4}{0,54 \times 50 \times 1} = \frac{12}{27} = 0,44$$

Se aplica la tabla siguiente:

EN FUNCIÓN DE LOS ACIERTOS EN FUNCIÓN DE LOS ERRORES

0,00 a 0,20 (FÁCIL)	0,00 a 0,29 (MUY DIFÍCIL)
0,21 a 0,40 (MEDIO)	0,30 a 0,59 (DIFÍCIL)
0,41 a 0,70 (DIFÍCIL)	0,60 a 0,79 (MEDIO)
0,71 a 1,00 (MUY DIFÍCIL)	0,80 a 1,00 (FÁCIL)

Para el presente caso, aplicamos la tabla de los aciertos, en consecuencia, ID = 0,44 significa que el ID es DIFÍCIL. Es recomendable que el procedimiento de cálculo y la aplicación de la tabla sea en función de los aciertos; sin embargo, si se prefiere y según las conveniencias, se podrá aplicar también el procedimiento de cálculo y la tabla en función de los errores.

Utilizar las fórmulas y tablas para calcular el ID y PD que se adjunta para mayor facilidad en los cálculos.

FÓRMULAS PARA CALCULAR EL ID Y PD

ÍNDICE DE DIFICULTAD

a.- Curso menor a 50 alumnos

En función de los errores

$$ID = \frac{\text{TOTAL DE ERRORES}}{N^{*VII}}$$

En función de los aciertos

$$ID = \frac{\text{TOTAL DE ACIERTOS}}{N^{*VI}}$$

b.- Curso igual o mayor a 50 alumnos

En función de los errores

$$ID = \frac{E(S) + E(I)}{2^{*0,27^{*N^{*VI}}}}$$

En función de los aciertos

$$ID = \frac{A(S) + A(I)}{2^{*0,27^{*N^{*VI}}}}$$

TABLA:

EN FUNCIÓN DE LOS ACIERTOS		EN FUNCIÓN DE LOS ERRORES	
0.00 a 0.20	FÁCIL	0.00 a 0.29	MUY DIFÍCIL
0.21 a 0.40	MEDIO	0.30 a 0.59	DIFÍCIL
0.41 a 0.70	DIFÍCIL	0.60 a 0.79	MEDIO
0.71 a 1.00	MUY DIFÍCIL	0.80 a 1.00	FÁCIL

PODER DE DISCRIMINANTE

a.- Curso igual o mayor a 50 alumnos

En función de los errores

$$PD = \frac{E(I) - E(S)}{0,27 N * VI}$$

En función de los aciertos

$$PD = \frac{A(S) - A(I)}{0,27 * N * VI}$$

TABLA:

– 1.00 a 0.00 NEGATIVO

0.00 a 0.20 BAJO

0.21 a 0.37 MEDIO

0.38 a 1.00 ALTO

Leyenda:

E (s) = Errores del Grupo Superior N = Total de alumnos

E (s) = Errores del Grupo Inferior VI = Valor del ítem

A (s) = Acierto del Grupo Superior

A (l) = Acierto del Grupo Inferior

BIBLIOGRAFÍA

- ANDER-EEG, E. (1983). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2009). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Asamblea Nacional.
- CARR, W. y. (1988). *TEORIA CRITICA DE LA ENSEÑANZA: La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca.
- COBOS, G. L. (2011). *Diseño de un modelo de gestión académica para el Instituto Superior de Educación a Distancia (ISED)* . Quito: Universitaria.
- COMANDO GENERAL DE LA FUERZA TERRESTRE. (2010). *Políticas del Comando General de la Fuerza Terrestre*. Quito: Fuerza Terrestre.
- Consejo de Educación superior. (2010). *Ley Organica de Educación Superior*. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- E., C. R. (1996). *APRENDER A EDUCARSE, A SER Y A OBRAR: Formación Integral con base en el aprendizaje por valores y procesos*. Bogotá: Géminis.
- Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Constituyente.
- Ecuador, F. A. (2010). *Perfil profesional 2012*. Quito: Fuerzas Armads.
- EL GIRO CUALITATIVO DE LA EDUCACION: Desafíos educativos para el Tercer Milenio y Orientaciones para un diseño curricular por procesos con enfoque holístico-sinérgico*. (1996). Cali: Kyz.
- Fuerzas Armadas. (2012). *Modelo Educativo 2012*. Quito: CEDE.
- Fuerzas Armdas. (2010). *Reglamento General a la Ley de Personal FF.AA.* . Quito: Fuerzas Armadas.
- Gallart, M. A. (2006). *Binstock: Gestión pública y privada, autonomía institucional y logros educativos en la enseñanza media argentina.* . Buenos Aires: Alianza.
- GUTIÉRREZ M., A. (1998). *Métodos y Técnicas de la Investigación*. Mexicano: Época.
- MARCHESI, A. (2008). *Secretario general de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA*. Santiago: OEI.
- MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. (2006). *POLÍTICA DE LA DEFENSA NACIONAL DEL ECUADOR*. Quito: Fuerzas Armadas.
- Pérez Gómez, A. (2007). *Cuaderno de Educación de Cantabria N^o. ! Competencias básicas*.
- Universidad de Deusto . (2007). *Reflexiones y perspectiva en América Latina*. Bilbao: 2007.