COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA.

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA.

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

"No puedes penetrar dos veces en el mismo río, porque otras aguas corren constantemente... Todo fluye y nada dura; todo cede y nada permanece fijo... Las cosas frías se calientan, las cálidas se enfrían; la humedad se seca, lo reseco se empapa... Es en el cambio donde encuentran reposo las cosas..."

Heráclito 500 AC

REVISIÓN 2012

COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

RESOLUCIÓN No. DIEDMIL-2012-009

ERNESTO GONZÁLEZ VILLAREAL

GENERAL DE EJÉRCITO

JEFE DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

En uso de las atribuciones conferidas por el Art. 20, lit. b. de la LEY ORGÁNICA DE LA DEFENSA NACIONAL, en vigencia:

RESUELVE

Art. 1ro.- Aprobar el *MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS (REVISIÓN 2012)*

Art. 2do.- Autorizar su ejecución

Anótese y comuníquese.

Dado en la Jefatura del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en Quito a 24 ABR 2012

EL JEFE DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

ERNESTO GONZÁLEZ VILLAREAL

GENERAL DE EJÉRCITO

EGV/ENR/N.TAPIA

ÍNDICE GENERAL

MENSAJE DEL JEFE DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA.

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, en el campo militar no es la excepción, de ahí que, a esta época se la 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.

Es evidente que las Fuerzas Armadas 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", mismo que fuera aprobado el 01 de marzo de 2010.

La propia dinámica metodológica del Modelo Educativo recomienda realizar el seguimiento y evaluación, para verificar su capacitación y operacionalización en el aula específicamente, para lo cual, apoyados en el Proyecto de Evaluación, en agosto de 2011, se realiza el diagnóstico en las tres Fuerzas, a fin de verificar, si responde a la orientación mundial de la humanidad en tiempos de globalización, a las necesidades de nuestro país y a la reestructuración de las Fuerzas Armadas.

Sobre la base de los resultados del diagnóstico, se estructuraron las comisiones curriculares conformadas por oficiales, tropa y servidores públicos de las tres Fuerzas. La importancia de este trabajo, radicó en que ha sido preparado por un grupo de académicos, apoyados por destacados profesionales militares y civiles, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias en numerosas sesiones de trabajo, talleres, eventos académicos de carácter reflexivo, trabajo en equipo y un proceso de toma de decisiones y revisión de las autoridades superiores de la Dirección de Educación y Doctrina Militar del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Bien se sabe que los avances sólidos, sostenidos, trascendentes, implican un tiempo de desarrollo y son resultado de un proceso de reflexión y maduración.

La eficiencia y el éxito en la implementación del Modelo Educativo rediseñado de las Fuerzas Armadas, depende de la oportunidad y eficacia con la que lleguemos a todos los sectores de la Institución Militar; por lo que, debemos asumir el mayor de los compromisos y dedicar nuestro mejor empeño, en un ejercicio de corresponsabilidad para alcanzar los logros deseados.

Éste no es un trabajo final, es perfectible como toda obra humana, es parte de un proceso dinámico de la praxis, de su aplicación, de la síntesis de las distintas experiencias recogidas en las instituciones educativas militares, habrán de tomarse los elementos valiosos para perfeccionarlo gradualmente con un adecuado seguimiento, evaluación y el establecimiento de propuestas de mejoramiento continuo.

Ernesto González V.
GENERAL DE EJÉRCITO
JEFE DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

INTRODUCCIÓN

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, es un instrumento legal (metodológico curricular) que permite regular el funcionamiento del Sistema de Educación Militar y contribuir a la Misión Institucional, amparado en la Constitución Ecuatoriana.

Este documento se estructura en tres partes, las que a su vez se conforman en capítulos:

Primera Parte

Corresponde a la fundamentación teórica, es el tratamiento conceptual de todos los temas que contempla el Modelo, a fin de establecer los postulados científicos y técnicos con los que se construye el mismo, para de esta manera dar unidad, coherencia y consistencia a los postulados y principios en los que se sustenta el enfoque de competencias que operacionaliza al Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.

Capítulo I

Comprende el Marco Legal, el mismo que, partiendo de la Constitución de la República, sustenta la legalidad del Modelo Educativo, la filososfía institucional de las FF.AA, la Misión de la DIEDMIL, el Sistema de Educación y Doctrina Militar y los componentes del Sistema de Educación Militar de las FF.AA.

Capítulo II

Comprende la fundamentación teórica del Modelo, es el tratamiento conceptual de temas específicos. No se trata únicamente de un conjunto de conceptos estáticos, sino, mas bien, son referentes que justifican el porqué, se ha considerado al enfoque de competencias para su operacionalización. Entre los principales temas se encuentran definición, objetivos, justificación, fundamentos teóricos, entre otros.

Capítulo III

Se relaciona con el diseño curricular, cuya información permitirá desarrollar procesos integrales de definición de los niveles de concreción, organización y estructura curricular, ejes de formación, sistema de créditos e instrumentos de la planificación curricular, operacionalización y previsión de las acciones a desarrollarse en las instituciones educativas con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables por el Modelo Educativo.

Capítulo IV

Hace un recorrido por los elementos que conforman el sistema de evaluación educativa por competencias, en cuanto tiene que ver con la fundamentación teórico-metodológica.

Segunda Parte

Corresponde a la Planificación Educativa, la misma que presenta todos los instrumentos curriculares con los cuales se debe trabajar en las Escuelas/Institutos Militares.

Capítulo I

Presenta el conjunto de procedimientos e instrumentos para el diseño del mesocurrículo.

Capítulo II

Corresponde a los instrumentos curriculares para el diseño del microcurrículo

Tercera Parte

Corresponde al desarrollo del sistema de evaluación educativa por competencias, considerando sus componentes:

Capítulo I

Evaluación del aprendizaje

Capítulo II

Evaluación del docente

Capítulo III

Evaluación curricular

Finalmente se adjunta un glosario de términos y la bibliografía consultada con el propósito de orientar la comprensión de la terminología utilizada en el documento.

PRIMERA PARTE

MODELO EDUCATIVO

(FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA)

PRIMERA PARTE
MODELO EDUCATIVO

CAPÍTULO I
MARCO INSTITUCIONAL

A. MARCO LEGAL

La Educación Militar de las Fuerzas Armadas se encuentra regulada por el siguiente conjunto de normas legales y reglamentarias:

1. Constitución de la República del Ecuador

El artículo 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".

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

El artículo 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.

El artículo 162 establece que "Las Fuerzas Armadas sólo podrán participar en actividades económicas relacionadas con la defensa nacional, y podrán aportar su contingente para apoyar el desarrollo nacional, de acuerdo con la ley".

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".

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

El artículo 16 cita entre las principales atribuciones y deberes del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, entre otras, literal g) "Establecer y actualizar la doctrina militar conjunta y emitir las directrices que permitan la interoperabilidad entre las Fuerzas".

El artículo 20 de la Ley citada establece, entre otras atribuciones del Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, literal b) "Comandar y dirigir la organización, preparación y empleo de las Fuerzas Armadas".

3. **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.

4. **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".

5. **Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013**

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 señala como principios para alcanzar una sociedad justa, libre, democrática y sustentable, los siguientes: "Hacia la unidad en la diversidad; hacia un ser humano que desea vivir en sociedad; hacia la igualdad, la integración y la cohesión social; hacia el cumplimiento de derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas; hacia una relación armónica con la naturaleza; hacia una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa; hacia un trabajo y un ocio liberadores; hacia la reconstrucción de lo público; hacia una democracia representativa, participativa y deliberativa; hacia un Estado democrático, pluralista y laico, los mismos que tienen en la educación el sustento fundamental para su consecución".

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 No. 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."

6. **Política de la Defensa Nacional de la República del Ecuador**

La educación militar, en todos sus niveles, obedece a una filosofía humanística e integral; las Fuerzas Armadas orientan sus esfuerzos hacia la integración de los organismos y centros de entrenamiento, optimización de los medios disponibles y la adopción de una conducta de operatividad y empleo conjunto.

El Sistema de Educación y Doctrina Militar considera el conocimiento, la práctica y la difusión de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, a lo largo del proceso de formación y perfeccionamiento de los miembros de las Fuerzas Armadas.

7. **Agenda Política de la Defensa Nacional**

La Agenda Política de la Defensa Nacional establece como misiones de las Fuerzas Armadas las siguientes: "Conservación de la soberanía nacional; contribuir con la comunidad internacional en el mantenimiento de la paz y de la seguridad internacional, en el marco de la ONU; disponer de talento humano capacitado y comprometido con los intereses institucionales y del Estado; Implementar un sistema integrado de investigación y desarrollo y alcanzar una economía sostenible para la defensa".

8. **Plan de Reestructuración de las Fuerzas Armadas**

El Plan de Reestructuración de las Fuerzas Armadas (2006) tiene como propósitos los siguientes: "Mejorar la respuesta de Fuerzas Armadas al nuevo entorno de seguridad; crear y fortalecer las capacidades militares para el cumplimiento de las misiones y nuevas tareas de seguridad; optimizar el talento humano, los recursos administrativos y operacionales; y, definir y ejecutar los cambios necesarios para la reestructuración de las Fuerzas Armadas"; en el ámbito de educación genera como lineamientos los siguientes: "Coordinar los niveles de educación y los contenidos curriculares dentro del Sistema de Educación Superior acorde a la reestructuración de Fuerzas Armadas, respetando la especificidad de cada Fuerza, evitando multiplicidad de esfuerzos; y fortalecer los valores institucionales y cultura democrática en todos los niveles de la educación militar".

9. **Modelo Descriptivo del Sistema de Educación y Doctrina Militar**

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 de las FF. AA".

B. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

1. MISIÓN CONSTITUCIONAL

"Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial."

2. VISIÓN DEL COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

"Fuerzas Armadas modernas, profesionales, altamente operativas, sistemáticamente integradas, respetuosas de la Constitución y de los Derechos Humanos, sustentadas en valores éticos, morales, cívicos, con capacidad disuasiva para enfrentar eficazmente las amenazas internas y externas que garanticen la seguridad, el desarrollo y los intereses nacionales del Ecuador".

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

a. Defender la soberanía e integridad territorial.
b. Disponer de una organización moderna y flexible de las Fuerzas Armadas.
c. Fortalecer el Sistema de Planificación Estratégica Institucional.
d. Disponer de un Marco Legal actualizado.
e. Optimizar la gestión del talento humano.
f. Impulsar la investigación científica y tecnológica aplicada a la defensa y orientada al desarrollo militar.
g. Aportar con el contingente de Fuerzas Armadas para apoyar el desarrollo nacional.
h. Participar en actividades económicas relacionadas con la defensa nacional.

4. VALORES INSTITUCIONALES DE LAS FUERZAS ARMADAS

a. *Subordinación al interés nacional* como principio ordenador supremo de la conducta, procedimientos, actividad social y comportamiento de sus miembros;

b. *Entrega irrestricta a la defensa de la Patria*, al resguardo de su soberanía y a garantizar la seguridad y el desarrollo de la nación, con respeto a la condición humana y a los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de las personas;

c. *Desarrollo de una disciplina fundamentada en el acatamiento y aceptación voluntaria de las órdenes* y de la forma de vida militar, que se manifiesta en el acatamiento fiel de las normas;

d. *Desarrollo institucional* basado en el conocimiento, que estimule la creatividad y la iniciativa en el desempeño profesional de todos sus miembros, impulsando el perfeccionamiento continuo, la equidad, el respeto a las oportunidades, méritos y acciones de servicio profesional y el desarrollo del espíritu colectivo, propio del trabajo en equipo con responsabilidad compartida;

e. La *lealtad* entendida como el sentimiento de noble fidelidad y franqueza que permite un ambiente de confianza y seguridad en las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas y de entrega total a la Institución. La lealtad es la máxima expresión del desinterés, que consiste en la devoción sincera,

desprendida y voluntaria a la institución, a una causa y a las personas, es decir donde prime la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad;

f. El *espíritu militar* es el estado moral, individual y colectivo, que caracteriza a los miembros de las Fuerzas Armadas; constituye el impulso que le determina a una persona la vocación de soldado, para servir a la patria sin ningún interés entregándose completamente al servicio de las armas, renunciando a una relativa libertad, a su hogar y a la fortuna. En el espíritu militar se manifiesta de forma clara el entusiasmo por la profesión militar, el orgullo de ser militar y el deseo de que las Fuerzas Armadas mantengan su imagen y credibilidad para ganarse el respeto de los ciudadanos ecuatoriano;

g. La *disciplina que consiste en la exacta observancia de las leyes y reglamentos* establecidos para los miembros de las Fuerzas Armadas y en el acatamiento integral de las órdenes y disposiciones;

h. El *respeto a la jerarquía* es reconocer con justicia y desinterés la autoridad legal y moral de los superiores jerárquicos. El respeto es conciencia, es disciplina, es obediencia, y es el reconocimiento justo de los méritos, la experiencia, la preparación profesional, la función desempeñada y especialmente por su integridad moral;

i. La *cohesión* es el vínculo de unión, solidaridad y orgullo de pertenecer a las Fuerzas Armadas ecuatorianas. Es el desarrollo del espíritu colectivo, propio del trabajo en equipo con responsabilidad compartida. La capacidad de las Fuerzas Armadas para operar conjuntamente y cooperar con las diferentes instituciones, depende de las competencias profesionales de sus miembros, la integración eficaz y la unidad institucional;

j. La *cultura democrática* implica desarrollar la capacidad de pensar en forma crítica e independiente, respetar el estado de derecho y las instituciones democráticas y participar en acciones constructivas para fortalecer a la comunidad. Implica aprender a vivir con los demás en una sociedad diversa. La práctica de la cultura democrática es responsabilidad de todos los sectores e instituciones de la sociedad ecuatoriana, cimentada en valores, actitudes, conocimientos y habilidades compartidas;

k. La *moral militar* es el conjunto de cualidades o principios que deben cultivarse para practicar el bien y evitar el mal; virtud que debe ser parte del militar, como factor determinante de toda actividad dentro y fuera de sus funciones específicas, orientándolo hacia la honradez, rectitud, delicadeza, escrúpulo, justicia y celo estricto en el cumplimento de su deber;

l. El *honor* es la cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación, constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la personalidad, es la calidad de sus principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal y en él radica el valor fundamental de los miembros de las Fuerzas Armadas. La institución militar se alimenta permanentemente de las virtudes morales, de las prácticas democráticas y de los valores institucionales;

m. La *honestidad* es la actividad de celo absoluto puesto para el cuidado de los bienes y valores que han sido entregados para su administración y custodia, así como en las relaciones extra institucionales, cuando tenga la misma oportunidad de velar por los bienes de otras personas;

n. La *ética militar* constituye la doctrina de la moral militar, es el conjunto de normas que regulan el comportamiento del militar profesional de acuerdo a las exigencias del servicio. Es el centro de gravedad de la profesión militar que

establece la legitimidad, eficacia y el honor de las Fuerzas Armadas ecuatorianas.

C. MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR (DIEDMIL)

"Gestionar la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación para el desarrollo del talento humano militar; generar doctrina militar; y, contribuir al progreso de la Nación a través de la educación".

D. EL SISTEMA DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

La Educación Militar es un sistema de conocimientos, destrezas y valores que las Fuerzas Armadas entregan a sus miembros a lo largo de su carrera mediante procesos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación permanente que los prepara para asumir nuevas responsabilidades, no solo constituyéndolo en un agente del proceso, sino que los hace capaces de aceptarlo y aprovecharlo.

En las Fuerzas Armadas ecuatorianas se asigna a la educación militar la máxima prioridad, la cual se orienta a desarrollar las competencias del personal militar que contribuyan a la operatividad y gestión institucional, como uno de los factores para alcanzar unas Fuerzas Armadas altamente operativas, listas para entrar en combate en cualquier escenario y con los medios disponibles.

En el Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, el ser humano es considerado como el factor fundamental y el recurso más preciado de la Institución; es el eje en el que está basada la fortaleza de las Fuerzas Armadas del siglo XXI, para el cumplimiento del mandato constitucional.

El Sistema de Educación y Doctrina Militar está constituido por las escuelas e institutos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación militar de oficiales y tropa, e institutos de educación superior para la preparación del personal militar de las Fuerzas Armadas.

1. SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MILITAR CONJUNTO

El Subsistema de Educación Militar Conjunto está administrado por la Dirección de Educación y Doctrina Militar (DIEDMIL).

2. SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MILITAR DE LA FUERZA TERRESTRE

Está administrado 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*".

3. SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MILITAR DE LA FUERZA NAVAL

Está administrado 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*".

4. 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*".

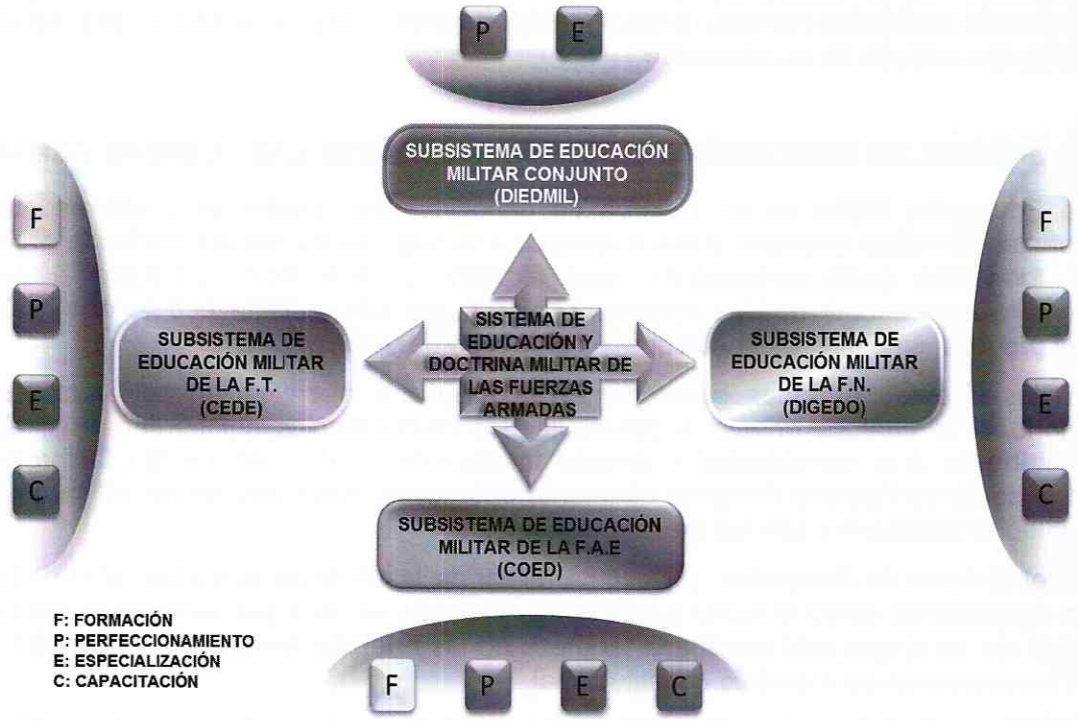


GRAFICO 1: SISTEMA DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

E. 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 institucional.

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

1. FORMACIÓN MILITAR:

Ley de Personal de las Fuerzas Armadas 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".

2. PERFECCIONAMIENTO:

Ley de Personal de las Fuerzas Armadas 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".

3. **ESPECIALIZACIÓN:**

Reglamento General a la Ley de Personal de las FF.AA. 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".

4. **CAPACITACIÓN:**

Reglamento General a la Ley de Personal de las FF.AA. 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".

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL DEL MODELO EDUCATIVO DE LAS FUERZAS ARMADAS

A. DEFINICIÓN DEL MODELO EDUCATIVO

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas es un instrumento curricular que permite operacionalizar en 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 de las Fuerzas Armadas.

El Modelo Educativo fija anticipadamente el ideal educativo y como es lógico, un modelo previo de ser humano y de sociedad, lo que lleva explícita o implícitamente la formulación de unos objetivos y estrategias en el ámbito educativo. En síntesis, un modelo educativo responde a dos preguntas: ¿Qué tipo de hombre/mujer formar? ¿Qué tipo de sociedad/institución se quiere contribuir a formar? para que cumpla las exigencias históricas que requiere la sociedad y las Fuerzas Armadas.

B. OBJETIVOS DEL MODELO EDUCATIVO

1. 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 las Fuerzas Armadas.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

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

c. Evaluar la implementación del Modelo Educativo en las instituciones educativas de las Fuerzas Armadas de acuerdo con la metodología propuesta.

C. JUSTIFICACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO

Hasta julio del 2009 cada Fuerza implementaba su propia planificación educativa. La DIEDMIL, consciente de este problema asume el liderazgo para crear un Modelo Educativo, el mismo que permita la regulación y el funcionamiento del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, para de esta manera, alcanzar su Misión Constitucional.

La reestructuración de las Fuerzas Armadas, establece políticas institucionales en el ámbito educativo que deben ser implementadas en las tres Fuerzas, en tal virtud, el Modelo Educativo se constituye en una norma para su ejecución.

El establecimiento de un Modelo Educativo para las FF.AA, permite estandarizar los componentes de: Formación, Perfeccionamiento, Especialización y Capacitación, para contar con hombres y mujeres militares requeridos para el Ecuador del Siglo XXI.

La evolución científica, tecnológica y organizacional, son realidades irrefutables en el mundo contemporáneo e imponen nuevos retos a las instituciones educativas, por este motivo, se requiere formar en los miembros de las Fuerzas Armadas aquellas

capacidades de acción e interacción que les posibiliten desempeñarse exitosamente en sus funciones.

Para lograr que un militar pueda cumplir sus tareas con eficacia y eficiencia, se ha considerado el enfoque pedagógico por competencias profesionales. Este enfoque centra su justificación en el desarrollo de las competencias y los productos del aprendizaje obtenidos, lo que permitirá a los militares resolver problemas de su campo ocupacional.

D. 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.

1. CONCEPCIÓN ONTOLÓGICA

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

La educación militar es una ayuda a la persona para que pueda extraer y desarrollar sus propias capacidades, sus potencialidades humanas y con ellos tomar decisiones en su propio beneficio, en el institucional, en el social, de forma libre y responsable. No es una reproducción o una copia exacta del entorno social, cultural, científico o tecnológico, sino que implica un proceso de construcción o reconstrucción de estos contextos, de acuerdo al futuro que aspiramos. Esto es, lo que constituye la ontología educativa, que indaga y expresa el ser de la educación en general.

2. CONCEPCIÓN EPISTEMOLÓGICA

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

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

El conocimiento es un proceso en construcción y transformación sustentada en la investigación permanente, en el que el profesional militar es responsable de su propio aprendizaje, mediante el desarrollo de habilidades que le permitan buscar, seleccionar, analizar y evaluar la información, asumiendo un papel más activo en la construcción de su propio conocimiento.

3. CONCEPCIÓN FILOSÓFICA Y AXIOLÓGICA

El fundamento filosófico expresa la intención de establecer causas, relaciones y finalidades del hombre y del universo, mediante la reflexión y razonamiento. La reflexión ideológica sobre la educación lleva al planteamiento del "deber ser" de la

educación en las Fuerzas Armadas y del ser humano que se debe formar a través del proceso educativo.

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

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

La dimensión axiológica del Modelo Educativo está inmersa como ejes transversales en el diseño curricular y en el desarrollo de los procesos de investigación y de vínculo con la sociedad.

4. CONCEPCIÓN ANTROPOLÓGICA

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

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

Bajo esta concepción, se busca la realización plena del ser humano, del profesional militar, dotado de dignidad, valor y actitud positiva de convivencia en el grupo, tanto en el orden individual como en el social.

5. CONCEPCIÓN SOCIOLÓGICA

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

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

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

Favorece la relación entre la educación de las Fuerzas Armadas con toda la estructura de la sociedad en un ambiente de respeto, procurando encontrar campos de beneficio mutuo y áreas de complementación con los sectores sociales, económicos y políticos de la nación.

El Modelo Educativo incentiva a las Fuerzas Armadas a conocer de cerca la problemática nacional, en el contexto geopolítico, histórico y sociológico, a fin de alcanzar la misión constitucional, mediante diseños curriculares que coadyuvan al

logro de los objetivos estratégicos de apoyo al desarrollo integrándose al mundo globalizado.

6. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA Y ANDRAGÓGICA

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

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

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

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

7. CONCEPCIÓN PSICOLÓGICA

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

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

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

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

E. LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

En los inicios del siglo XX se forjó el escenario del surgimiento de un nuevo enfoque dentro de las teorías del mundo empresarial: *las competencias*, pero no es hasta la

década del 70, que resurge con fuerza en los Estados Unidos, siendo uno de sus principales representantes, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David Mc Clelland, quien instó que "era preciso buscar otras variables en la formación, en este caso las competencias, que pudieran predecir cierto grado de éxito o al menos ser menos desviados", según plantea Blanco. R (1994).

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

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

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

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

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

El diseño y desarrollo curricular basado en competencias constituye un modelo facilitador con múltiples beneficios para diversos actores[1]:

- **Para las instituciones de educación superior**:
  - Impulsa la constitución de centros educativos que ayuden a aprender constantemente y también enseña a desaprender.
  - Supone transparencia en la definición de las competencias que se fijan para un determinado programa.
  - Incorpora la pertinencia de los programas, como indicadores de calidad, y el diálogo con la sociedad.

- **Para los docentes:**
  - Impulsa a trabajar en el perfeccionamiento pedagógico del cuerpo docente (docentes, instructores,...).

---

[1] Universidad de Deusto – Universidad de Groningen. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América latina. Informe final – Proyecto Tuning- América Latina 2004-2007.* Bilbao. IPAR, S. Coop. – Bilbao. pp. 41-42.

- Ayuda en la elaboración de competencias, núcleos de conocimientos, metodología, proyectos/productos integradores y las formas de evaluación de los planes curriculares, incorporando nuevos elementos.
- Permite un conocimiento y un seguimiento permanente del estudiante para su mejor evaluación.

- **Para los estudiantes y graduados:**
  - Permite acceder a un currículo derivado del contexto que tenga en cuenta sus necesidades e intereses y provisto de una mayor flexibilidad.
  - Posibilita un desempeño autónomo, el obrar con fundamento, interpretar situaciones, resolver problemas y realizar acciones innovadoras.
  - Implica la necesidad de desarrollar el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética.
  - Contribuye a tornar preponderante el autoaprendizaje, el manejo de la comunicación y el lenguaje.
  - Prepara para la solución de problemas del mundo laboral de una sociedad en permanente transformación.
  - Prioriza la capacidad de juzgar que integra y supera la comprensión y el saber hacer.
  - Incluye el estímulo de cualidades que no son específicas de una disciplina, o aún de características específicas a cada disciplina, que serán útiles en un contexto más general, como en el acceso al empleo y en el ejercicio de la ciudadanía responsable.

- **Para la sociedad:**
  - Fomenta la habilidad para la participación ciudadana, brindándole a cada sujeto la capacidad para ser protagonista en la sociedad civil.

- **Para las Fuerzas Armadas:**
  - Conjuga los ideales formativos del Sistema de Educación y Doctrina 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.

A lo largo de este proceso histórico los estudiosos del tema, han argumentado sus experiencias respecto a las competencias en formas muy diversas, coinciden mayoritariamente que en su sentido más amplio, se componen de la sinergia de los conocimientos, habilidades, motivos, rasgos de carácter, actitudes y comportamientos, marcando las diferencias entre unas escuelas y otras como:

- Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. Mc Clelland (1973);
- Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Gonczi, A (1996);

- La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño constructivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, y en gran extensión, mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo. Pérez J. L. (1997);
- Característica subyacente y relativamente estable en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en el trabajo. Cubeiro J.C. (1999);
- Una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Ortiz J. (2000);
- Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Payeras J. (2000);
- Capacidad que se refiere a lo que la persona es capaz de hacer, no a lo que hace siempre en cualquier situación. Cuesta A. (2001);
- Resultado de la integración esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores que se manifiestan a través de un desempeño eficiente en la solución de problemas pudiendo incluso resolver aquellos que no están predeterminados. Forgas J. (2003);
- Integran el conocimiento y la acción, las capacidades que permiten desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar profesionalmente. CINTERFOR (2004);
- Conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que permiten a un individuo responder a las demandas de una situación concreta. No se trata de un concepto meramente pragmático, sino que tiene un contenido ético, porque se considera competente al individuo que es capaz de desempeñar adecuadamente una tarea valiosa para sí mismo y para la sociedad. Marina J.A. (2007);
- Habilidad para afrontar demandas externas o desarrollar actividades y proyectos de manera satisfactoria en contextos complejos, implica dimensiones cognitivas y no cognitivas: conocimientos, habilidades cognitivas, habilidades prácticas, actitudes, valores y emociones. Pérez Gómez A.I. (2007);
- Ser competente en un ámbito determinado es tener los conocimientos necesarios para desenvolverse en ese ámbito y ser capaz de utilizarlos actuando con eficacia en el desarrollo de actividades y tareas relacionadas con él. Coll C. &. Marchesi A, (2007).

De las definiciones citadas en competencia, podemos extraer algunas características que manifiestan regularidad[2]:

- El carácter holístico e integrado de las competencias, en el sentido de que integran demandas externas, atributos individuales internos y externos (incluidos los afectos, las emociones, los valores y las actitudes, así como el conocimiento tácito y los territorios inconscientes) y las peculiaridades de los contextos o escenarios cercanos y lejanos de actuación.

---

[2] Adaptado de Pérez Gómez, A.I. (2007). *Cuadernos de Educación de Cantabria No 1: Las Competencias Básicas: su naturaleza e implicaciones pedagógicas* pp. 14-16.

- Una competencia manifiesta integración. La integración es una combinación compleja de atributos personales, actitudes, comportamientos, talentos, capacidades; la convergencia de conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades de saberes complejos. Se trata de una combinación donde se pone en juego simultáneamente saberes, cualidades, valores, contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que se enfrenta a la realidad y a los problemas. Esto significa que los aprendizajes lineales, aislados, cada ciencia por su lado, cada contenido por separado, no tienen sentido.
- En el enfoque abierto y relacional de las competencias, la importancia radica en los contextos de aprendizaje. Dentro de un marco teórico sociocultural, los contextos y las relaciones son aspectos determinantes de los procesos de aprendizaje. Lo verdaderamente importante desde el punto de vista educativo es que cada individuo comprenda la pluralidad de aspectos o dimensiones que entran en juego en cada situación que afronta, para comprenderlos in situ y adaptar la intervención, recrearla y no simplemente reproducir de forma mecánica rutinas aprendidas en situaciones previas.
- La importancia de las disposiciones o actitudes, tienen que ver con las emociones, los deseos, los valores e intenciones del sujeto y los hábitos adquiridos en su biografía personal. Resalta la necesidad de que los individuos deseen proyectarse en la acción y desarrollaren los comportamientos requeridos.
- La transferibilidad creativa, no mecánica, de las mismas a diferentes contextos, situaciones y problemas, como afirman Rychen y Salganik (2003) y Carr y Claxton (2002), la capacidad para transferir competencias aprendidas a diferentes escenarios debe entenderse como un proceso de adaptación más o menos profundo o radical. Es decir, un proceso de nueva aplicación activa y reflexiva de conocimientos, habilidades y actitudes para comprender las peculiaridades de la nueva situación y la validez de las diferentes formas de intervención en ella. Del mismo modo, la transferencia adaptativa o recreadora, supone reconocer los elementos singulares de cada situación y evaluar las posibilidades de adecuación de nuestros conocimientos, habilidades y actitudes a las nuevas exigencias.
- Una competencia se basa en resultados, es decir, en desempeños, en la práctica, en el cumplimiento de funciones, actividades, tareas, en la solución de problemas concretos conocidos, incluso los desconocidos, con autonomía y flexibilidad. En el momento actual donde paulatinamente desaparece el empleo estable para toda la vida, donde se requiere polivalencia, donde los problemas se complejizan, ser competente significa saber enfrentar con estrategias esta realidad.

Hablar de competencias es hablar de:

- Aprendizajes que se consideran imprescindibles;
- Conocimientos útiles orientados a la aplicación de los saberes adquiridos, "saber hacer";
- Aplicación de saberes a diferentes situaciones y contextos;
- Integración de los conocimientos poniéndolos en relación con los distintos tipos de contenidos.

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

- Poseer los conocimientos básicos y relevantes del entorno en que vive;
- Dominar destrezas necesarias para la vida cotidiana;
- Utilizar 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 eficaces en la respuesta al medio;

- Ser capaz de adaptar una respuesta puesta en práctica ante una determinada situación para abordar una nueva tarea;
- Desarrollar 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.

Hay dos aspectos unificadores en todas las definiciones de competencia presentadas, ya recogidos por Lévy Leboyer (2003)[3]:

- Es "poder" decidir sobre algo, entendiéndose la competencia como un conjunto de acciones o decisiones que una persona "puede" adoptar.
- Es "poseer un saber", refiriéndose a la forma en que una persona utiliza sus posibilidades de decisión, es decir, el modo en que las decisiones adoptadas o las acciones realizadas son "buenas".

Conjugando ambos aspectos podría señalarse que el término "competencia" se refiere a todo aquello que posibilita para que una persona haga buen uso de su poder de decisión y/o acción.

En el contexto educativo el desarrollo y trabajo en competencias ha de entenderse dentro de una concepción constructivista y social del aprendizaje. Postula que el conocimiento no es el resultado de una recepción pasiva de objetos exteriores, sino fruto de la actividad del sujeto que tiene lugar en contextos sociales, lo que lleva a considerar en el aprendizaje una triple dimensión:

- Dimensión constructivista.- Trata de los aspectos relacionados con la organización de sus componentes, situando al estudiante en condiciones para que construya sus conocimientos a partir de lo que sabe, estableciendo una relación dialéctica entre los antiguos y nuevos aprendizajes.
- Dimensión social.- Trata de los aspectos relacionados con la organización de las interacciones sociales con los demás estudiantes y el docente; y de las actividades de enseñanza que se realizan bajo el control del profesor.
- Dimensión interactiva.- Trata de los aspectos relacionados con la organización del saber escolar, adaptando las situaciones de interacción con el medio físico y social, de acuerdo con las características del objeto de aprendizaje. Dicho de otra manera, lo que determina el aprendizaje no son los contenidos disciplinares, sino las situaciones en las que el estudiante utiliza los saberes para resolver la tarea

---

1. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

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

b. ***Multireferencialidad:*** es un rasgo de las competencias, el cual hace referencia a la posibilidad de orientar las acciones educativas intencionales en función de las características de diferentes contextos profesionales. El supuesto base es que las competencias profesionales desarrolladas durante los cursos, permitan al personal militar resolver problemas semejantes en distintos escenarios. En el diseño de las competencias se debe considerar los diversos contextos y culturas, para que la transferencia y la multireferencialidad se alcancen, por cuanto ambos principios están muy relacionados.

[3]Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias (2008). Hacia un enfoque de la educación en competencias. España. GPSL. p. 19.

c. ***Formación en alternancia:*** implica integrar la capacitación en ámbitos reales con la formación en las aulas. Esta transición de una situación de aprendizaje formal a contextos reales de la práctica profesional requiere del establecimiento de niveles progresivamente superiores de formación para cada individuo, mediante la combinación estratégica de estos dos escenarios de aprendizaje.

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

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

f. ***Aprendizaje por disfunciones:*** requiere poner en juego las capacidades de pensamiento reflexivo, haciendo posible el desarrollo de la creatividad, iniciativa y capacidad para tomar decisiones en situaciones problemáticas no contempladas durante la formación; es decir, la capacidad del estudiante para que actúe en situaciones imprevistas o disfuncionales, las cuales pueden presentarse tanto en ambientes educativos como en ámbitos generales de la vida y del campo ocupacional.

2. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

Las competencias se declaran empleando la siguiente estructura:

COMPONENTES DE LA COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Habilidad de mayor nivel de generalización que caracteriza el desempeño requerido (verbo).	Se utiliza el verbo redactado en tercera persona singular del presente indicativo.	Opera
Conocimientos científico-técnicos y expresión del nivel de complejidad necesario (objeto).	Este componente indica el objeto o situación en que recae la acción. Son las experiencias de aprendizaje fundamentadas en la doctrina militar, en la ciencia, tecnología y otras manifestaciones culturales.	los sistemas y equipos de comunicaciones
Condición de calidad (calidad)	Indica el criterio o estándar de calidad del nivel de desempeño deseado en el cual se va a llevar a cabo la acción sobre el objeto. Brinda un referente esencial para evaluar la competencia.	De acuerdo a las especificaciones técnicas y normas de seguridad.

COMPONENTES DE LA COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Valores y Actitudes (valor)	En la declaración de las competencias no se incluye el componente valores, puesto que están presentes en toda actividad académica y en el desarrollo de su vida profesional como eje transversal, más aún si consideramos que el militar es el fiel reflejo de la institución armada, quien practica la lealtad, el honor, la disciplina y otros valores específicos para cada competencia.	

Ejemplo de redacción de competencia declarada:

"Opera los sistemas y equipos de comunicaciones de acuerdo a las especificaciones técnicas y normas de seguridad"

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

a. RECOMENDACIONES PARA REDACTAR LA CONDICIÓN DE CALIDAD, COMO UNO DE LOS COMPONENTES DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL.

La condición de calidad de una competencia profesional (*genérica, específica, unidad y elemento de competencia*) siempre es compleja de enunciar y por lo mismo de evaluar. La medida de la calidad puede abordarse desde muy diferentes perspectivas y tiene multitud de posibles soluciones. Aquí es donde entran en juego criterios, indicadores y estándares de calidad que van íntimamente ligados.

1) **CRITERIO DE CALIDAD:** Se define como aquella condición que debe cumplir una determinada actividad, actuación o proceso para ser considerada de calidad. Es decir, ¿qué perseguimos?, ¿cuál es el objetivo?, ¿qué pretendemos?, teniendo en cuenta aquellas características que mejor representan (siempre que puedan medirse) lo que deseamos lograr.

2) **INDICADOR DE CALIDAD**: Es una medida cuantitativa que puede usarse como guía para controlar y valorar la calidad de las diferentes actividades. Es decir, la forma particular (normalmente numérica) en la que se mide o evalúa cada uno de los criterios.

3) **ESTÁNDAR DE CALIDAD**: Se define como el grado de cumplimiento exigible a un criterio de calidad. Dicho en otros términos, define el rango en el que resulta aceptable el nivel de calidad que se alcanza en una determinada competencia. Los estándares de calidad determinan el nivel mínimo y máximo aceptable para un indicador. Si el valor del indicador se encuentra dentro del rango significa que estamos cumpliendo con el criterio de calidad que habíamos definido y que las cosas transcurren conforme a lo previsto.

Para fines de operacionalizar la condición de calidad en la competencia profesional, asumimos como sinónimos a los criterios, indicadores y estándares de calidad, entendiendo que constituyen una medida cuantitativa o cualitativa que puede usarse.

La condición de calidad se construye a partir de la experiencia y del conocimiento que se tenga del área de estudio que pretendemos evaluar y, como es natural, respetando ciertas recomendaciones:

- Debe ser siempre fácil de medir.
- Debe enunciarse con objetividad y de la forma más sencilla posible.
- Debe resultar relevante para la toma de decisiones.
- No debe implicar un elevado grado de dificultad en su interpretación.
- Debe abarcar un amplio número de posibilidades. Hay que recordar aquí que cuando ponemos en práctica un indicador, observamos en la práctica que éste mejorará, pero que otros aspectos no recogidos por los indicadores podrían empeorar.
- Normalmente debe construirse una "matriz de verificación" que permita monitorear la condición de calidad de forma sencilla y, siempre que podamos, automatizada (la ayuda de la micro-informática aquí es decisiva).
- Los términos usados en la condición de calidad que puedan inducir a dudas, o sean susceptibles de diferentes interpretaciones, deben ser definidos para que docentes y estudiantes, entiendan y midan lo mismo de idéntica forma.

b. TIPOS DE CRITERIOS, ESTÁNDARES E INDICADORES DE CALIDAD PARA EVALUAR EL APRENDIZAJE

1) POR ESTÁNDARES DE DESARROLLO

- Condición de tiempo: plazos, horas, minutos, segundos.
- Condición de espacio.
- Condición de orden.
- Condición de lógica.

2) POR CRITERIOS DE ÍNDICE

Son los porcentajes de aceptación para valorar el logro de una competencia o número de casos resueltos.

Ejemplos:

- Demostración de que se han consultado al menos 5 fuentes de información sobre una misma temática.
- Demostración de que se han consultado textos y revistas de los últimos 5 años y al menos 3 sitios WEB especializados.
- Empleo de al menos 3 organizadores gráficos del conocimiento, con adecuada lógica estructural.
- Reflejo de que se ha respetado en un 100% el derecho de autor, haciendo citas y referencias de las ideas que se toman de un texto.
- Ausencia de errores ortográficos e incoherencia en la composición de los textos.

3) POR ESTÁNDARES DE CALIDAD

Define el rango en el que resulta aceptable el nivel de calidad que se alcanza en un determinado proceso. El rango puede ser de tiempo, de índice o una combinación de ambos.

4) POR INDICADORES OPERATIVOS.

Ejemplos:

- Rapidez en la solución de problemas.
- Exactitud en los cálculos.
- Profundidad en la fundamentación teórica.
- Originalidad en las repuestas y propuestas.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Honestidad en los procesos de trabajo.
- Responsabilidad en la realización de las tareas.

Los indicadores deben tener un carácter eminentemente cuantitativo, precisando cantidades o porcentajes esperados.

5) POR INDICADORES DE CALIDAD

- **Eficacia**: Es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos. En el aprendizaje es el nivel de logro de la competencia propuesta, es decir, la relación que se da entre lo que se ha alcanzado vs. lo que se pretendía alcanzar.
- **Eficiencia**: Es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de los resultados deseados. Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles. Hace relación al esfuerzo requerido para ser eficaz. Así, un estudiante puede ser más eficiente si consigue los resultados previstos con menos esfuerzo y menor costo. El costo puede ser expresado en términos energéticos (energía gastada en la ejecución), en términos mentales (el grado de esfuerzo cognitivo necesario para tal respuesta) y en términos temporales (cuánto esfuerzo ha costado).
- **Efectividad**: Cuantificación del logro de la meta. Se entiende en dos vertientes: la primera referida al grado de consecución de una habilidad o destreza que más se acerca al punto de máxima calidad; la segunda se refiere al porcentaje de logros (% de efectividad), es decir, cuántos lo han logrado o lo han conseguido.

6) POR CRITERIOS DE CALIDAD

Son los que se refieren a cualidades. Se trata de aspectos que no son cuantificados directamente. Se trata de opiniones, percepciones o juicios de parte del docente sobre el nivel de desarrollo de la competencia.

Ejemplos:

- Fundamentar implicaciones de teorías.
- Teorizar sobre hechos determinados.
- Argumentar la solución dada a un problema.
- Plantear procedimientos para resolver problemas y hallar la solución más adecuada según el contexto.
- Establecer las condiciones adecuadas para demostrar hipótesis;
- Actualización científica y tecnológica.
- Profundidad en el ámbito teórico.

- Grado de perfeccionamiento de las habilidades prácticas.
- Precisión en los cálculos y en las valoraciones de los resultados.
- Rapidez y orden en las actividades.
- Aplicación de métodos de la investigación científica.
- Comunicación efectiva, coherente, funcional.
- Grado de desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Otros aspectos esenciales que caracterizan el desarrollo de las competencias.

7) POR NIVELES DE ASIMILACIÓN DE LA COMPETENCIA

NIVEL DE ASIMILACIÓN	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
FAMILIARIZACIÓN	Es el contacto inicial con los elementos de la competencia y no está en condiciones de utilizarlos. No puede llevar a la práctica el contenido propuesto.	□ Reconocer determinados elementos de la competencia. □ Identificar y señalar objetos, hechos, situaciones.
REPRODUCCIÓN (SABER)	El contenido y la situación son conocidos. El estudiante se limita a reproducirlos en las condiciones que establece el docente.	□ Describir un proceso □ Realizar operaciones de cálculos o prácticas que responden a un algoritmo. □ Identificar un objeto. □ Enunciar definiciones o propiedades. □ Realizar un experimento a la par del docente.
PRODUCCIÓN (SABER HACER)	El contenido es conocido, sin embargo, la situación es nueva. Orienta la aplicación de contenidos a diferentes situaciones.	□ Clasificar objetos, procesos. □ Comparar objetos, fenómenos. □ Valorar hechos. □ Resolver tareas con las leyes aprendidas. □ Explicar hechos concretos aplicando la teoría científica. □ Establecer y descubrir las relaciones causa-efecto, pudiéndolas relacionar con la vida práctica.
CREACIÓN (SABER CREAR)	No dispone de todos los elementos, por lo que el desarrollo de la competencia se relaciona con su potencialidad creadora.	□ Trasladar independientemente los conocimientos, hábitos, habilidades y procedimientos a una nueva situación. □ Enfocar o apreciar un nuevo problema dentro de una situación ya conocida. □ Descubrir un nuevo uso o función de un objeto ya conocido. □ Combinar de forma independiente los métodos de la actividad ya adquiridos o, a partir de éstas, elaborar un nuevo método. □ Percibir la estructura de un objeto o situación no conocida.

3. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas considera dos tipos de competencias profesionales: Genéricas y Específicas.

El Perfil Profesional de cada curso debe expresar las Competencias Genéricas y las Específicas, a fin de proyectar, de forma integrada, la formación científica, tecnológica y humanística de los miembros de las Fuerzas Armadas.

a. COMPETENCIAS GENÉRICAS

Las Competencias Genéricas identifican los elementos compartidos que pueden ser comunes a los cargos, funciones o tareas que desempeñan los miembros de las Fuerzas Armadas en sus respectivos grados. Presentan una proyección generalizadora para el desempeño profesional durante toda la carrera militar en la sociedad, constituyen capacidades que posee el militar y que le permiten cumplir la Misión Constitucional.

En las Fuerzas Armadas, se asumen como competencias genéricas las que se enuncian a continuación y serán consideradas de acuerdo al Perfil Profesional.

COMPETENCIA GENÉRICA	DEFINICIÓN	FORMULACIÓN DE LA COMPETENCIA
Comandar	Es el ejercicio de la autoridad que un militar de las Fuerzas Armadas ejerce legalmente sobre sus subordinados de acuerdo a su grado y cargo.	Comanda Unidades y Repartos militares de las Fuerzas Armadas, de acuerdo a su grado y cargo, en función de los parámetros y características que propone el liderazgo militar.
Apoyar a las operaciones militares	Es proporcionar conocimientos y recursos para el desarrollo de las operaciones militares en el tiempo y lugar requeridos.	Apoya con conocimientos y recursos a las operaciones militares con eficiencia y eficacia de manera oportuna.
Administrar	Es el proceso de planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar todos los recursos de las Fuerzas Armadas para alcanzar los objetivos institucionales.	Administra los recursos de las Fuerzas Armadas en los niveles: estratégico, operacional y táctico de acuerdo a las normas administrativas vigentes.
Educar / instruir	Educar: Enseñar y formar a un individuo para favorecer el desarrollo integral de su personalidad y facilitar su adaptación social. Instruir: Es el proceso de preparación y adoctrinamiento técnico-militar que se realiza en forma permanente para formar y desarrollar destrezas en los miembros de las Fuerzas Armadas.	Educa e instruye al personal militar de las Fuerzas Armadas en base a la doctrina vigente y a los postulados filosófico-pedagógicos del Modelo Educativo.
Asesorar	Aconsejar, sugerir soluciones, orientar en asuntos profesionales o técnicos relacionados en el ámbito militar.	Asesora a su nivel en asuntos técnico-militares relacionados con su ámbito profesional y de especialidad para la toma de decisiones acertadas.
Promover el desarrollo nacional	Es la participación activa del personal militar de las Fuerzas Armadas en el desarrollo social del país, orientado al mejoramiento de las condiciones militares, sociales y económicas.	Promueve el desarrollo social del país a través de programas de acción cívica, protección del ambiente y mejoramiento comunitario de acuerdo con la Constitución, Políticas de Estado y Mando Militar.

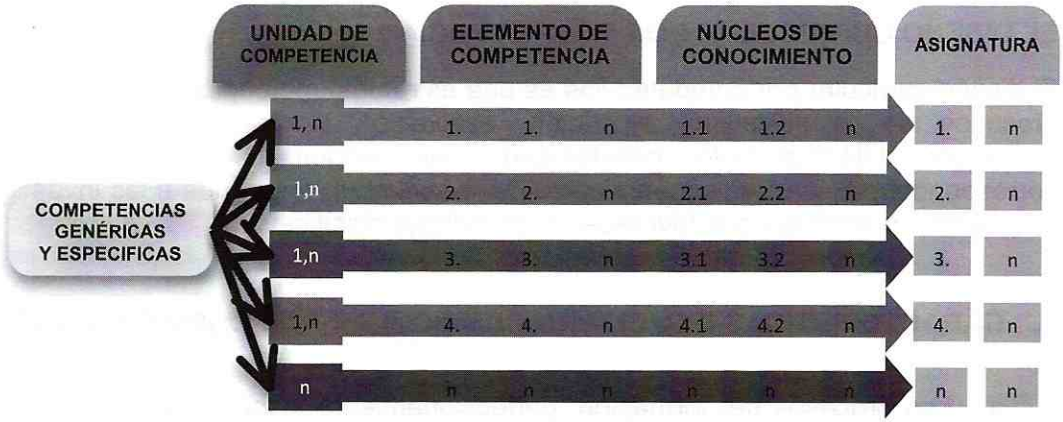
b. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Son las capacidades que debe desarrollar el militar de acuerdo a su grado y especialidad para cumplir actividades y tareas de su campo ocupacional.

Las competencias específicas operacionalizan el perfil profesional para cada grado y especialidad en las Fuerzas Armadas, a través de diseños curriculares en los procesos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación.

4. ESTRUCTURA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias genéricas y específicas se estructuran de la siguiente manera:



Nota: El presente esquema, contempla los componentes de la planificación curricular por competencias.

Unidad de competencia: conjunto de elementos de competencia que se identifican para dar significado operativo a las competencias profesionales que provienen del desempeño, tareas, actividades y funciones del campo ocupacional. Su formulación sigue el mismo esquema de las competencias profesionales, pero con un alcance más reducido.

Elemento de competencia: expresión de desempeño más específico, referido fundamentalmente a un área del saber de una unidad de competencia. Son estándares básicos de los resultados del aprendizaje.

Núcleos de conocimientos: son conjunto de saberes relacionados con el contenido científico específico del elemento de competencia.

Asignatura: es una estructura curricular que responde a una disciplina de estudio en función de lograr el desarrollo de los núcleos de conocimientos y el elemento de la competencia. Estas articulan actividades teóricas y prácticas en aulas, laboratorios, talleres y trabajo de campo.

Para el sistema modular se estructura de la siguiente manera:

Módulo: Es una estructura inter y transdisciplinaria, que conduce a la adquisición y desarrollo sistemático de las competencias necesarias para el desempeño profesional eficiente, donde se integran núcleos de conocimientos correspondientes a las unidades de competencia. Los módulos integradores de contenidos se proyectan para concretar unidades de competencia.

CAPÍTULO III
DISEÑO CURRICULAR

A. EL DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS

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 que favorece el aprendizaje significativo.

1. 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 cambiar la 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. NIVELES DE CONCRECIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR

El sistema estructural del diseño curricular, integra los niveles de concreción de su planteamiento que garantizan la formación por competencias:

a. DISEÑO MACRO CURRICULAR

Proyecta la fundamentación social de la carrera y el perfil profesional con el sistema de competencias a desarrollar. 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, con su Modelo Educativo, las mismas que con sus propias especificidades se desarrollan en cada una de las Fuerzas.

b. 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 Departamento de planificación de la institución educativa en coordinación con el comité de asignatura o docentes.

c. 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.

3. EJES CURRICULARES MILITARES

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

a) Ciencias Militares:

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que forman al profesional militar, se circunscriben a la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación para la defensa del país.

Sus disciplinas básicas son la estrategia, la táctica, las funciones primarias del mando y otras que fundamentan la competencia genérica de Comandar y las competencias específicas que se relacionan con ésta.

b) Cultura Militar:

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que refuerzan la carrera militar, son complementarios a los conocimientos del eje de las Ciencias Militares.

c) Cultura Humanística:

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que permiten la formación integral del militar. Tienen relación con las ciencias económicas, políticas, educacionales, administrativas, estudios sociales, internacionales y otras.

d) Ciencia y Tecnología:

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que sirven de soporte para el desarrollo y puesta en práctica de la teoría adquirida. Son las ciencias básicas, de ingeniería, informática, etc.

e) Cultura Física:

Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con la Educación Física, que permiten alcanzar una óptima capacidad operativa del militar en sano equilibrio psicológico y emocional, estimulando las relaciones interpersonales, el espíritu de cuerpo y la disciplina.

Ponderación referencial de ejes curriculares militares.

Ciencia Militar	Cultura Militar	Cultura Física	Cultura Humanística	Ciencia y Tecnología
25%	25%	20%	15%	15%

Los porcentajes antes mencionados son referenciales para el proceso de formación y perfeccionamiento, mientras que, para los procesos de especialización y capacitación los porcentajes serán en función de las características de los cursos.

4. EJES TRANSVERSALES DEL MODELO

Son contenidos culturales que se refieren al contexto, es decir a la educación de los ciudadanos (militares) y la solución de problemas.

Los cambios constantes impuestos por la globalización determinan también la inclusión de nuevos conocimientos, que no pueden ser tratados como asignaturas aisladas.

Estos nuevos conocimientos deben ser tratados y potenciados en las asignaturas de los diferentes cursos y también con las acciones que realicen las instituciones y los docentes mediantes actividades extracurriculares tales como: ciclos de conferencias, visitas profesionales, seminarios, semanas culturales, casas abiertas, carteleras, entre otras.

Son ejes transversales los temas relacionados con las mega tendencias mundiales tales como: ambiente, educación sexual, valores personales e institucionales, equidad de género y los que por razones emergentes se incluyan en el currículo.

5. EJE TRANSVERSAL DE INVESTIGACIÓN

Una de las características distintivas de la Educación superior es la investigación, para cumplir con esta tarea las instituciones educativas militares deben orientar sus actividades académicas a generar conocimiento, para de esta manera, reducir la dependencia tecnológica y científica de las Ciencias Militares y difundir el saber como producto de la investigación y la enseñanza.

Se sugiere trabajar con las siguientes propuestas teórico-metodológicas que pueden contribuir para que docentes y estudiantes en trabajo conjunto en el aula apliquen las técnicas de investigación científica:

a) Leer investigaciones militares publicadas.

b) Realizar exposiciones conceptuales sobre el proceso de investigación.

c) Acompañar a los estudiantes en el proceso de investigación dentro y fuera del aula.

d) Como docente enseñar a investigar temas de la asignatura o módulo.

e) Practicar la investigación significativa.

f) Evaluar formativamente.

g) Mantener una relación asertiva tutor-tesista en el proceso de investigación, para el caso de tesis de grado.

6. MODALIDADES DE ESTUDIO

El Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas considera las siguientes modalidades:

a) Modalidad Presencial

Es aquella en la que los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación se desarrollan prioritariamente con la presencia física del docente y los estudiantes, en tiempo real. El tiempo real de interacción entre el estudiante y docente es de 16 horas por crédito.

b) Modalidad a Distancia

Modalidad que se aplica dentro y fuera del país, en la que los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación se desarrollan prioritariamente a través del trabajo autónomo del estudiante mediado por tecnologías de información y comunicación, para compensar la separación física entre el docente y el estudiante. La interacción entre el estudiante y el docente es de al menos 3 horas por crédito.

c) Modalidad Semi-presencial

En esta modalidad los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación conjugan las características y estrategias de funcionamiento tanto de la modalidad presencial como de la modalidad a distancia. El tiempo real de interacción entre el estudiante y el docente es de 8 horas por crédito, que corresponden al 50 % de las horas definidas para la modalidad presencial.

7. EL SISTEMA DE CRÉDITOS EN LA EDUCACIÓN MILITAR

Un crédito equivale a 32 horas de 60 minutos entre horas presenciales y de trabajo autónomo del estudiante, dependiendo de la modalidad de estudio. La estructura curricular se realiza en base a las horas presenciales.

- En la modalidad presencial un crédito corresponde a 16 horas presenciales efectivas y al menos 16 horas correspondientes al trabajo autónomo del estudiante.
- En la modalidad a distancia un crédito corresponde a 3 horas de tutorías directas o mediadas en tiempo real, y al menos 29 horas de trabajo autónomo del estudiante.
- En la modalidad semi-presencial un crédito corresponde a 8 horas de tutorías presenciales en tiempo real y al menos 24 horas de trabajo autónomo del estudiante.

a. NÚMERO DE CRÉDITOS PARA LOS DISEÑOS CURRICULARES DE LOS CURSOS MILITARES

1) CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE TROPA DE LAS FUERZAS ARMADAS

ORD	CURSO	ACREDITACIÓN	No. CRÉDITOS
1	FORMACIÓN MILITAR ARMA, TÉCNICO Y SERVICIO. DOS (2) AÑOS	TÉCNICO SUPERIOR	MÍNIMO DE CIEN **(100)** CRÉDITOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO. ADEMÁS, SE DEBE REALIZAR EL TRABAJO DE TITULACIÓN CORRESPONDIENTE, CON UN VALOR DE CINCO **(5)** CRÉDITOS Y CUMPLIR CON LAS HORAS DE PASANTÍAS PRE PROFESIONALES.
		TECNÓLOGO	MÍNIMO DE CIENTO CINCUENTA **(150)** CRÉDITOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO. ADEMÁS, SE DEBE REALIZAR EL TRABAJO DE TITULACIÓN CORRESPONDIENTE, CON UN VALOR DE OCHO **(8)** CRÉDITOS Y CUMPLIR CON **300** HORAS DE PASANTÍAS PRE PROFESIONALES Y APROBACIÓN DE 4 NIVELES DE IDIOMA EXTRANJERO.
2	FORMACIÓN MILITAR ESPECIALISTAS NUEVE (9) MESES	----------	MÍNIMO DE CINCUENTA Y CINCO **(55)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
3	CURSO DE PROMOCIÓN DE SOLDADO O SU EQUIVALENTE, A CABO SEGUNDO, O SU EQUIVALENTE EN CADA FUERZA, CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE SEIS (6) MESES.	----------	MÍNIMO DE TREINTA Y CINCO **(35)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
4	CURSO DE PROMOCIÓN DE CABO PRIMERO A SARGENTO SEGUNDO, O SU EQUIVALENTE EN CADA FUERZA, CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE SEIS (6) MESES.	----------	MÍNIMO DE TREINTA Y CINCO **(35)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
5	CURSO DE ADMINISTRACIÓN DE SARGENTO PRIMERO A SUBOFICIAL SEGUNDO, CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE SEIS (6) MESES.	----------	MÍNIMO DE TREINTA Y CINCO **(35)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.

2) CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS.

ORD	CURSO	ACREDITACIÓN	No. CRÉDITOS
1	FORMACIÓN MILITAR CUATRO (4) AÑOS	LICENCIATURA	MÍNIMO DE DOSCIENTOS VEINTICINCO **(225)** CRÉDITOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO. ADEMÁS, SE DEBE REALIZAR EL TRABAJO DE TITULACIÓN CORRESPONDIENTE CON UN VALOR DE VEINTE **(20)** CRÉDITOS Y CUMPLIR CON 400 HORAS DE PASANTÍAS PRE PROFESIONALES Y SUFICIENCIA EN IDIOMA EXTRANJERO.
	FORMACIÓN MILITAR ESPECIALISTAS SEIS (6) MESES	----------	MÍNIMO DE TREINTA Y CINCO **(35)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
2	CURSO DE SUBTENIENTE O ALFÉREZ, A TENIENTE O TENIENTE DE FRAGATA, CURSO DE PROMOCIÓN O SU EQUIVALENTE, CON DURACIÓN MÍNIMA DE **TRES** (3) MESES.	----------	MÍNIMO DE QUINCE **(15)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.

3	CURSO BÁSICO O SU EQUIVALENTE DE TENIENTE O TENIENTE DE FRAGATA, A CAPITÁN O TENIENTE DE NAVÍO, CON DURACIÓN MÍNIMA DE **SEIS** (6) MESES.	--------	MÍNIMO DE TREINTA Y CINCO **(35)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
4	CURSO AVANZADO O SU EQUIVALENTE DE CAPITÁN O TENIENTE DE NAVÍO, A MAYOR O CAPITÁN DE CORBETA, CON DURACIÓN MÍNIMA DE **OCHO** (8) MESES.	ESPECIALIZACIÓN	MÍNIMO DE CUARENTA **(40)** CRÉDITOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO, INCLUIDO EL TRABAJO DE TITULACIÓN CORRESPONDIENTE.
5	CURSO DE ORIENTACIÓN BÁSICA PARA ESPECIALISTAS: DE CAPITÁN O TENIENTE DE NAVÍO, A MAYOR O CAPITÁN DE CORBETA, CON DURACIÓN MÍNIMA DE **CUATRO** (4) MESES.	----------	MÍNIMO DE VEINTE **(20)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
6	CURSO DE ESTADO MAYOR DE ARMA O SU EQUIVALENTE: DE MAYOR O CAPITÁN DE CORBETA; A TENIENTE CORONEL O CAPITÁN DE FRAGATA DE ESTADO MAYOR DE ARMA, CON DURACIÓN MÍNIMA DE **UN (1) AÑO**.	MAESTRÍA	MÍNIMO DE SESENTA **(60)** CRÉDITOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO, INCLUÍDO EL TRABAJO DE GRADUACIÓN CORRESPONDIENTE.
7	CURSO DE ESTADO MAYOR TÉCNICO O DE SERVICIOS O SU EQUIVALENTE: DE MAYOR O CAPITÁN DE CORBETA; A TENIENTE CORONEL O CAPITÁN DE FRAGATA DE ESTADO MAYOR TÉCNICO O DE SERVICIOS, CON DURACIÓN MÍNIMA DE **UN (1) AÑO**.	MAESTRÍA	MÍNIMO DE SESENTA **(60)** CRÉDITOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO, INCLUÍDO EL TRABAJO DE GRADUACIÓN CORRESPONDIENTE.
8	CURSO DE ORIENTACIÓN AVANZADA DE ESPECIALISTAS: DE MAYOR O CAPITÁN DE CORBETA; A TENIENTE CORONEL O CAPITÁN DE FRAGATA ESPECIALISTA O SU EQUIVALENTE EN OTRAS FUERZAS, CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE CUATRO (4) MESES.	----------	MÍNIMO DE VEINTE **(20)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
9	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE MAYOR O CAPITÁN DE CORBETA A TENIENTE CORONEL O CAPITÁN DE FRAGATA DE ARMA, TÉCNICO, SERVICIOS CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE CUATRO (4) MESES. (ART. 123 LEY DE PERSONAL FF.AA. VIGENTE)	----------	MÍNIMO DE VEINTE **(20)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO

10	CURSO SUPERIOR MILITAR O SU EQUIVALENTE EN LAS OTRAS FUERZAS: DE TENIENTE CORONEL O CAPITÁN DE FRAGATA A CORONEL O CAPITÁN DE NAVÍO, CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE SEIS (6) MESES.	----------	MÍNIMO DE TREINTA Y CINCO **(35)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
11	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE TENIENTE CORONEL O CAPITÁN DE FRAGATA A CORONEL O CAPITÁN DE NAVÍO ESPECIALISTA CON UNA DURACIÓN MÍNIMA DE CUATRO (4) MESES. (ART. 132 LEY DE PERSONAL FF.AA. VIGENTE)	----------	MÍNIMO DE VEINTE **(20)** CRÉDITOS DEL CURRÍCULO.
12	CURSO DE ESTADO MAYOR CONJUNTO DE CORONEL O CAPITÁN DE NAVÍO DE ESTADO MAYOR DE ARMA A GENERAL DE BRIGADA O SU EQUIVALENTE, CON UNA DURACIÓN DE **OCHO** (8) MESES.	ESPECIALIZACIÓN EN EL ÁREA DE SEGURIDAD	MÍNIMO DE CUARENTA **(40)** CRÉDITOS INCLUÍDO EL TRABAJO DE GRADUACIÓN.

8. INSTRUMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

a. DISEÑO CURRICULAR DEL CURSO

1) PERFIL PROFESIONAL

Comprende el conjunto de competencias profesionales que debe reunir el militar para satisfacer las demandas de las Fuerzas Armadas y la sociedad, que se desarrollan en el ejercicio de los cargos y funciones asignados de acuerdo a su jerarquía y especialidad.

2) PLAN CURRICULAR

El plan curricular describe de manera concisa los requisitos académicos para el desempeño profesional: despliegue de las competencias, perfil profesional, la red lógica de contenidos, logros o resultados de aprendizaje, malla curricular, porcentaje por ejes curriculares militares, la división del curso en modalidades, el proyecto integrador de investigación/producto integrador del curso.

La Red Lógica de Contenidos visualiza los contenidos principales de estudio (*aquellos que constituyen el núcleo del conocimiento y que no varían*) y sus relaciones lógicas de tal manera que presente una correcta integración vertical y horizontal. Demuestra el orden jerárquico o la secuencia de los procesos de trabajo que son inherentes al núcleo teórico-práctico que se desarrolla en el programa en cuestión.

3) PROYECTO – PRODUCTO

a) **El Proyecto Integrador de Investigación (P.I.I.)** constituye un requisito para la obtención de un título profesional y corresponde a un problema

profesional que se pretende solucionar en el desarrollo del curso. Ejemplo: tesis, monografías, proyectos.

b) **El Producto Integrador del Curso (P.I.C.)** es el resultado final del curso y se realiza en los cursos que no se obtiene un título profesional. Ejemplo: juegos de guerra, ejercicios aplicativos, patrullajes, navegación, vuelo, trabajos de investigación según el curso, entre otros.

La planificación, ejecución y evaluación es responsabilidad de un equipo de docentes que trabaja simultáneamente con un grupo de estudiantes; requiere de un programa de tutoría sistemática. Para la investigación se aplicará el método científico.

4) PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

Constituye uno de los instrumentos curriculares para el planeamiento minucioso de las actividades de enseñanza-aprendizaje de las instituciones militares, las mismas que se desarrollan durante un (1) año calendario.

Representa el resultado de un proceso tendiente a racionalizar los recursos: administrativos, académicos, técnicos, humanos, culturales y materiales, evaluación, entre otros aspectos, con miras a producir determinados resultados educativos en los estudiantes.

5) SYLLABUS

Es un instrumento curricular elaborado por el docente y/o el equipo de docentes, quienes planifican en forma sistemática la organización, ejecución y evaluación de los temas derivados del Plan Curricular.

En la planificación del Syllabus de asignatura constará el Producto de Unidad y el Resultado Final del Aprendizaje de la Asignatura.

La asignatura/módulo se organiza por unidades de estudios y contenidos, responde a un proceso completo de interaprendizaje, en el cual se pretende obtener el resultado final del aprendizaje de la asignatura/módulo, a partir de un conjunto de tareas, contenidos, métodos y técnicas de enseñanza - aprendizaje, evaluación y bibliografía.

6) PLAN DE CLASE

Es un instrumento curricular donde se describen todas las actividades académicas en el aula, métodos, procedimientos y técnicas para la enseñanza-aprendizaje en procura del logro de las unidades de estudio y sus contenidos de la asignatura/módulo.

Esta planificación es una condición de eficiencia del proceso de aprendizaje, porque evita la improvisación, la pérdida de tiempo y recursos, constituyéndose en un instrumento de ayuda al docente; así como, permite realizar el seguimiento académico del mismo.

7) PORTAFOLIO DEL DOCENTE

Consiste (Martín, 1997) en una compilación de trabajos del estudiante, recogidos a lo largo del tiempo, que aportan evidencias respecto de sus conocimientos, habilidades o incluso de su disposición para actuar de determinadas maneras. Constituye en el marco del nuevo sistema de créditos un instrumento muy eficaz de gestión conjunta de los aprendizajes.

DOCENTE y estudiante disponen de suficientes evidencias concretas para poder analizar y determinar el grado de desarrollo y crecimiento del estudiante durante un periodo específico.

Provee también a los estudiantes y DOCENTEes de elementos sobre los cuales orientar el trabajo del aprendizaje. Al debatir los contenidos del portafolio, todas las partes toman conciencia clara del grado de desarrollo y progreso del estudiante.

En función de los beneficios que aporta este instrumento, algunas de las utilidades que se han dado en el portafolio son:

- Comprobar y/o certificar el desarrollo realizado durante el curso.
- Reflexionar y aprender sobre el desarrollo realizado en auto-evaluaciones.
- Planificar un programa, utilizando el portafolio como diagnóstico.
- Mejorar la calidad de la enseñanza - aprendizaje.
- Seleccionar estudiantes para un programa especial.
- Evaluar el currículo y la enseñanza.

9. 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, específicamente en la metodología.

Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta las características de las competencias, se establecen algunas orientaciones metodológicas[4] 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**: Un estudiante reflexivo relaciona nuevos conocimientos con los que ya sabe, establece relaciones entre las diferentes asignaturas y módulos, adapta los conocimientos a sus propias necesidades y convierte el pensamiento en acción, constituyendo el conocimiento significativo.

- **Proponer diferentes situaciones de aprendizaje que conllevan procesos para la adquisición del conocimiento como:** reconocer, analizar, sintetizar, discriminar, aplicar, resolver, establecer semejanzas y diferencias, localizar, identificar, etc.

- **Contextualización de los aprendizajes**: Los aprendizajes que se adquieren relacionados con la realidad vital tienen un carácter más significativo y perdurable para el estudiante. Se debe ofrecer a los estudiantes la oportunidad de encontrarse con un nuevo aprendizaje que les permita transferirlos a conocimientos distintos al escolar.

- **Utilización de diferentes estrategias metodológicas, con especial relevancia del trabajo a partir de situaciones-problema**: Esta forma de trabajar supone potenciar la autonomía de los estudiantes, de tal manera que sean capaces de tomar decisiones sobre su propio aprendizaje, con el objetivo de que desarrollen diferentes procesos cognitivos.

- **Alternancia de diferentes tipos de actuaciones, actividades y situaciones de aprendizaje, teniendo en cuenta las motivaciones y los intereses del**

[4] Pérez Gómez, A.I. (2007). *Cuadernos de Educación de Cantabria No 1: Las Competencias Básicas: su naturaleza e implicaciones pedagógicas.* Cantabria. pp. 21-25.

estudiante: La utilización de diferentes actividades debe ser entendida como una forma de cambiar un modelo en el que el docente monopoliza el tiempo de clase y el estudiante se limita sólo a ser receptor. Pueden concretarse en acciones tales como la elaboración de proyectos y la organización del trabajo por centros o temas de interés claves para resolver problemas cotidianos, deben ser diseñados, estimulados, provocados, guiados y reconducidos por el docente.

- **Potenciación de una metodología investigativa:** La investigación por parte del estudiante propicia el desarrollo de la autonomía personal, además de aproximarle a los procedimientos propios del método científico.
- **Potenciación de la lectura y el tratamiento de la información como estrategia de aprendizaje**: Un estudiante que lee, que investiga, que busca información y la relaciona, de forma crítica, con otras informaciones procedentes de diferentes fuentes, es un estudiante más autónomo, capaz de construir su propio aprendizaje con las ayudas que sean necesarias.
- **Fomento del conocimiento que tiene el estudiante sobre su propio aprendizaje**: Es importante conseguir que el estudiante sea capaz de *aprender a aprender*, organizar y planificar el trabajo personal como estrategia para progresar en su aprendizaje, plantearse interrogantes, contrastar información, comprobar y contrastar resultados y ser capaz progresivamente de evaluar su propio proceso de aprendizaje (autoevaluarse).
- **Fomento de un clima escolar de aceptación mutua y cooperación:** Se hace necesario un clima escolar adecuado que proporcione al estudiante seguridad, bienestar y confianza; que favorezca la interacción en grupos heterogéneos y la mediación y resolución de conflictos. Asimismo, se debe potenciar un clima de participación, colaboración y respeto entre estudiantes y éstos con el docente.
- **Búsqueda, selección y elaboración de materiales curriculares diversos**: El docente conjuntamente con el estudiante, deben elaborar y diseñar diferentes tipos de materiales adaptados a los distintos niveles, estilos y ritmos de aprendizaje. El libro de texto no debe constituir el principal y único recurso didáctico, sino que se debe potenciar el uso de una variedad de materiales y recursos, considerando especialmente la integración de las bibliotecas y las Tecnologías de la Información y Comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Coordinación metodológica y didáctica de los equipos docentes**: Los centros educativos deben reflexionar sobre la eficacia de las diferentes concepciones metodológicas. Asimismo, es fundamental la importancia del diálogo y el debate entre los docentes para poner de manifiesto las diversas culturas profesionales, con el fin de potenciar la coordinación metodológica de los mismos y progresar hacia una construcción colaborativa del conocimiento.

CAPÍTULO IV
EVALUACIÓN EDUCATIVA

A. LA EVALUACIÓN EDUCATIVA POR COMPETENCIAS

Es un proceso que proporciona información para mejoramiento de la calidad de la educación y permite la comprobación de logros que se han alcanzado desde el inicio hasta el final del proceso académico. Sirve para planificar la práctica educativa a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje reorientando cuantas veces sean necesarios los procesos durante el desarrollo de las competencias.

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

- Debe ser ***integral***, puesto que abarca todos los momentos del proceso docente-educativo, en el estudiante su integralidad está dada por la inclusión de las diferentes esferas de la personalidad: lo cognitivo, psicomotriz, afectivo, volitivo, espiritual y todo lo relacionado con su entorno. Para su aplicación holística se deberá insistir en los procesos de cambio más que en los resultados, en la búsqueda de un crecimiento humano adecuado.
- Debe ser ***permanente***, dado que el sistema educativo militar funciona ininterrumpidamente y su realimentación es imprescindible para su perfeccionamiento constante. En los estudiantes su carácter permanente proporciona una visión de su progreso intensivo permitiendo realizar las correcciones adecuadas.
- Debe ser ***sistemática***, puesto que la educación militar está constituida por un sistema en su concepción teórica y en su diseño organizativo e institucional. Interviene dentro del sistema en cualquiera de sus momentos y niveles.
- Debe ser ***participativa***, porque en ella intervienen todos los componentes personales del proceso docente–educativo: directivos, asesores, docentes, instructores, estudiantes.
- Debe ser ***científica***, porque su construcción teórica y su ejecución práctica se lleva a cabo sobre la base de principios, métodos, técnicas y procedimientos de significativa confiabilidad y validez, relacionados con todas las ciencias que tributan en el saber pedagógico.
- Debe ser ***educativa***, porque trata de mejorar la formación de la personalidad humana y del sistema educativo en el que se inserta.
- Debe ser ***interdisciplinaria***, porque involucra diferentes disciplinas que se relacionan para ofrecer una visión de conjunto del proceso docente-educativo.
- Debe ser ***sencilla***, porque el lenguaje que se utiliza es accesible para todos quienes intervienen en el proceso.

El sistema de evaluación educativa integra la evaluación del aprendizaje, la evaluación del diseño curricular y la evaluación de la gestión docente.

B. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

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.

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.

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 y del campo ocupacional del militar.

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, otros.
- 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, otros).

- 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 orientarán 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 fortalezca 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.

C. EVALUACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR

La puesta en marcha del Modelo Educativo no significa que vaya a permanecer estático. Más bien se considera que el trabajo debe estar orientado al análisis de este importante instrumento de la planificación curricular institucional, a fin de coadyuvar al mejoramiento del mismo.

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. Lo anterior implica concebir a la evaluación del diseño curricular como 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, las realizarán las Comisiones Curriculares designadas, tanto para evaluar los elementos, la organización y estructura del currículo, así como, como para evaluar el impacto social del egresado de los centros educativos militares de las Fuerzas Armadas.

Son propósitos de la evaluación del diseño curricular:

- Establecer en las Fuerzas Armadas un Sistema Educativo continuo, progresivo y permanente, actualizado y perfeccionado que incluya fases mínimas de estudios teóricos y de inmediatas aplicaciones prácticas, de exigencias siempre crecientes, desde el inicio hasta los niveles más avanzados del proceso.
- Fomentar una cultura de mejoramiento continuo en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas, mediante el establecimiento de procedimientos e instrumentos que orienten el proceso de evaluación del diseño curricular, a fin de permitir a sus integrantes enfrentar con éxito los desafíos que impone la Misión Constitucional.
- Efectuar la evaluación al diseño curricular al final del curso con el propósito de realimentar, redefinir contenidos de curso y procedimientos educativos con el fin de que los resultados entregados estén acordes a los requerimientos institucionales.
- Fortalecer el proceso evaluativo en los institutos y escuelas militares, haciendo del Departamento de Evaluación Educativa un órgano asesor y evaluador permanente del diseño curricular que se desarrolla en cada curso.

La evaluación del diseño curricular se caracteriza por:

- Ser sistemática y no ocasional, rigurosa y no arbitraria, canalizada y no dispersa, colectiva y no solamente individual, compartida y no solamente de directivos o del equipo evaluador, documentada y no dejándola sin respaldos escritos, integral y no excluyente.
- Obtener conclusiones confiables por la seriedad, técnica, imparcialidad, instrumentación eficaz, credibilidad y sujeción a los procedimientos aprobados, así como a la ética profesional y personal de los evaluadores.
- Atender a los procesos y no solamente a los resultados.
- Tomar muy en cuenta los valores sin centrar su atención exclusivamente en los indicadores de carácter técnico.
- Investigar continuamente lo relacionado a la evaluación con el propósito de hacer propuestas de mejorar el diseño curricular de los cursos.

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/producto integrador del curso.
- Exámenes escritos y orales, entre otros.

D. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

Según Caballero (1992), la docencia "Es la profesión en la que convergen capacidades y aptitudes específicas, para generar conocimiento". Es por ello que el docente se convierte en un sujeto social y en eso radica su profesionalidad, la cual se fundamenta en la apropiación del conocimiento científico y tecnológico.

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.

El docente debe poseer conocimiento científico, tecnológico y práctico, unido a una formación pedagógica y humana que le permita desarrollar el proceso educativo con eficiencia para evidenciar las siguientes competencias:

- Planifica el diseño micro curricular de los componentes educativos que se le asignen.
- Emplea diversos métodos de enseñanza y de aprendizaje garantizando un alto protagonismo de los estudiantes en la actividad de estudio.
- Conduce el proceso educativo en su ámbito de especialidad, integrando los conocimientos teóricos a desarrollar, las habilidades y los valores.
- Promueve la investigación científica desde el contenido y actividades de los componentes educativos a su cargo.
- Evidencia valores personales e institucionales.
- Se comunica en un idioma extranjero.
- Participa en proyectos de investigación de carácter departamental e institucional.
- Participa en el diseño, tutoría y evaluación de los proyectos integradores de investigación y en las aulas virtuales de los diferentes cursos.
- Emplea las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso educativo.
- Aplica metodologías de evaluación del aprendizaje que garantizan objetividad, justicia y equidad.
- Participa en los procesos de evaluación integral de las competencias profesionales, con criterios objetivos.
- Realiza procesos de tutoría y evaluación de proyectos que constituyan requisito de graduación.
- Produce información en su ámbito de especialidad, la misma que se traduce en artículos científicos, libros, folletos, manuales, reglamentos, entre otros.

Además para ejercer la docencia en el Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas, los docentes deben conocer el Modelo Educativo y los procedimientos que lo operacionalizan.

La evaluación del desempeño profesional del docente tendrá como fuentes de información: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y metaevaluación.

- Autoevaluación

  La autoevaluación se produce cuando un docente evalúa sus propias actuaciones. Es un tipo de evaluación que toda persona realiza de forma permanente a lo largo de su vida.

- Coevaluación

  Es la evaluación de pares académicos, es una evaluación mutua que hacen los integrantes de un grupo. Es evaluar los procesos entre los miembros integrantes de una misma área de conocimiento, con el propósito de determinar los logros, falencias y avances de los procesos de aprendizaje, los aspectos académicos, la integración y dinámica institucional.

- Heteroevaluación

  Es aquella en la cual evaluadores distintos, evalúan una actividad, objeto o producto. Las fuentes de evaluación del docente son los estudiantes, directivos y técnicos especialistas.

- Metaevaluación

  Se da cuando agentes no integrantes del centro educativo militar evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos", con fines de acreditación.

SEGUNDA PARTE

PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

CAPÍTULO I
PROCEDIMIENTOS PARA LA ELABORACION DE LOS INSTRUMENTOS MESO CURRICULARES

A. ELABORACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR DEL CURSO

Será elaborado por el departamento de planificación curricular de cada institución educativa teniendo como insumo fundamental el perfil profesional y plan de carrera profesional del personal militar, bajo la dirección de los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza.

Un diseño curricular podrá ser revisado después de una evaluación cada *cinco (5) años para formación de oficiales; cada tres(3) años para formación de tropa; para cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación según características y necesidades de cada Fuerza;* y las variaciones pueden hacerse de acuerdo a las tendencias educacionales si fuere del caso, previa la aprobación de la DIEDMIL, en los cursos conjuntos o de los Comandos/Dirección de Educación y Doctrina de cada Fuerza en los cursos de su responsabilidad.

Los cambios del Diseño Curricular del curso serán en función de reajustes al perfil profesional y a los resultados de la evaluación curricular.

El perfil profesional, el plan curricular, el proyecto integrador de investigación / producto integrador del curso son los instrumentos curriculares que conforman el diseño curricular del curso.

1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICA DEL PERFIL PROFESIONAL

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

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

El perfil profesional proporciona las bases para las decisiones curriculares que se despliegan de los cargos y funciones, en cuanto tiene que ver con la formulación de las competencias genéricas, competencias específicas, unidades y elementos de competencia, identificación y selección de núcleos de conocimientos.

ESTRUCTURA DEL PERFIL PROFESIONAL

El perfil profesional se estructura así:

1. **Naturaleza del curso**

   Se indicará el tipo ***(formación, perfeccionamiento, especialización, capacitación)***, a quien está dirigido de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes, modalidad, duración, finalidad y contexto.

2. **Competencias Genéricas**

El perfil profesional contendrá las competencias genéricas del curso tomadas del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas y seleccionadas de acuerdo a las características propias de la institución o del proceso educativo.

3. **Competencias Específicas**

Son las capacidades que debe desarrollar el militar de acuerdo a su grado y especialidad para cumplir actividades y tareas de su campo ocupacional.

Para la declaración de competencias específicas se debe partir del campo ocupacional de la especialidad.

4. **Proyección hacia el futuro del curso**

Consiste en registrar una visión prospectiva, las exigencias futuras del desempeño profesional del estudiante, en concordancia con la filosofía y las directrices de las Fuerzas Armadas.

Como aspectos que orienten la redacción de la proyección hacia el futuro, se deben tener en cuenta los siguientes:

- Indicar la proyección que tiene la carrera militar en el ámbito de especialidad del estudiante, tanto en la ciencia militar como en el desarrollo científico-tecnológico.
- Enfatizar las preocupaciones del centro educativo con la actualización del estudiante una vez egresado.

2. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN CURRICULAR

El plan curricular es el instrumento de la planificación educativa que permite el cumplimiento del perfil profesional y facilita la coordinación entre los centros educativos que integran el Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas.

ESTRUCTURA DEL PLAN CURRICULAR

El plan curricular se estructura así:

1. **Despliegue de las competencias del perfil profesional**

Las competencias genéricas y específicas que han sido declaradas en el perfil profesional, se despliegan en unidades de competencia y elementos de competencia, dando lugar a los núcleos de conocimiento que determinan las asignaturas. Los módulos se originan directamente de las unidades de competencia.

2. **Red Lógica de Contenidos**

La Red Lógica de Contenidos expone en modo gráfico, los contenidos principales de estudio y sus relaciones lógicas demostrando orden jerárquico o la secuencia de los mismos.

Cada columna de la Red Lógica de Contenidos puede configurar una asignatura o módulo, (depende del tipo de organización curricular adoptado), en el cual se integran todos los núcleos de conocimientos por afinidad garantizando la inter y

transdisciplinariedad a partir de la articulación entre los contenidos y las exigencias académicas y tecnológicas. De la misma manera se identifica el proyecto integrador de curso/proyecto de grado que debe estar en correspondencia con los productos integradores de aprendizaje de la asignaturas/módulos.

- **Proyecto Integrador de Investigación**
  1) Los proyectos integradores de investigación serán realizados en los cursos que tienen acreditación con títulos avalados por el SENESCYT.
  2) El proceso de elaboración, seguimiento, sustentación y aprobación del proyecto de investigación será regulado por la entidad superior que otorgue el título.
- **Producto Integrador del Curso**
  1) La elaboración del producto integrador del curso será responsabilidad del Coordinador nombrado por el Director del centro educativo, con la participación de la comisión curricular, docentes de las asignaturas/ módulos que contribuyen al producto.
  2) El producto integrador del curso debe estar relacionados con las tareas, productos de unidad y resultados finales de aprendizaje.

3. Logros o resultados de aprendizaje

Según Kennedy (2007), los resultados del aprendizaje son enunciados acerca de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado el proceso de aprendizaje.

"Los logros o resultados de aprendizaje apoyan a las competencias, tienen un mayor nivel de detalle y constituyen la base tanto del aprendizaje como de la evaluación"[5]. La metodología de evaluación considera el concepto de resultados o logros del aprendizaje como uno de los criterios más importantes de los procesos de evaluación. La implementación en el área de la educación superior es mandatorio.

Los resultados o logros del aprendizaje en los cursos que tienen acreditación, se establecerán por parte de sus propios responsables académicos en concordancia con los principios orientadores que el CEAACES haya determinado para la carrera a nivel nacional[6].

En los cursos que no tienen acreditación, los resultados de aprendizaje serán establecidos por el Departamento de Planificación.

4. Malla/Mapa Curricular

La malla/mapa curricular es una herramienta que permite observar en forma gráfica según el curso, todas las asignaturas/módulos constantes en la Red Lógica de Contenidos, indica los ejes militares, créditos y flujo.

5. Porcentajes por ejes curriculares militares.

Es la sumatoria total del número de créditos de las asignaturas que corresponden a cada eje con su respectivo porcentaje.

6. División del curso en modalidades.

Un curso, dependiendo de su naturaleza puede desarrollarse en diferentes modalidades, las que deben ser claramente indicadas.

---

[5] Modelo general para la evaluación de carreras .CEACES.2011

[6] 6.6.Criterio F. Modelo general para la evaluación de carreras .CEACES.2011

3. ESTRUCTURA DEL PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO

a. Datos Informativos: donde se incluyen las asignaturas y docentes involucrados, el coordinador y el tema del producto.

b. Contenidos y tareas integradoras de asignaturas que aportan al producto integrador.

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL 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. Depende de las características, duración, naturaleza del curso y de las competencias profesionales que se pretende alcanzar.

De acuerdo a la naturaleza del curso, el producto integrador del curso desarrollará y precisará algunos de los siguientes aspectos:

- Los escenarios concretos.
- La descripción del problema y los objetivos del producto.
- La descripción del proceso a realizar.
- La guía teórica que será considerada.
- Los resultados finales.
- La distribución de tareas entre los integrantes del equipo.

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PRODUCTO INTEGRADOR DE CURSO

La elaboración del Producto Integrador del curso, debe ser realizado por un equipo de trabajo que incluya a la mayoría de docentes y contendrá los siguientes aspectos:

- Determinar las unidades de competencias que abarca el producto integrador.
- Delimitar el tema del producto, su alcance y posible impacto institucional.
- Diseñar los componentes del producto integrador: aportes hacia las competencias específicas y genéricas del curso, vínculo del producto con las líneas de investigación.

Si el producto integrador del curso corresponde a los **ejercicios en el terreno, entrenamientos, prácticas de navegación** el docente elaborará los instrumentos de evaluación correspondientes.

4. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Los responsables de las firmas serán: el Jefe de Planificación y el Director de la Escuela.

(LOGOTIPO DE LA ESCUELA)

DISEÑO CURRICULAR DEL CURSO (.....)

A. ESTRUCTURA DEL PERFIL PROFESIONAL

1. NATURALEZA DEL CURSO

2.- COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL CURSO

COMPETENCIAS GENÉRICAS	FORMULACIÓN DE LA COMPETENCIA

3.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CARGOS/CAMPO OCUPACIONAL	ACTIVIDADES Y/O TAREAS	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

5. PROYECCIÓN HACIA EL FUTURO

.....

.....

.....

.....

B. ESTRUCTURA DEL PLAN CURRICULAR

1. DESPLIEGUE DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL

COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA	NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS	ASIGNATURA/ MÓDULO	HORAS	CRÉDITOS

1. RED LÓGICA DE CONTENIDOS

UNIDAD DE COMPETENCIA				
ASIGNATURA/ MÓDULO		*ASIGNATURA/ MÓDULO*		*ASIGNATURA/ MÓDULO*
NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS:		*NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS:*		*NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS:*
RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA/MÓDULOS		*RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA/MÓDULOS*		*RESULTADO FINAL DEL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA/MÓDULOS*
PRODUCTO INTEGRADOR DE CURSO/PROYECTO INTEGRADOR DE INVESTIGACIÓN **En caso de ser proyecto integrador de investigación no se llenara el literal C y se alineará de acuerdo a los formatos emitidos por los centros educativos que acrediten los títulos.*				

2. LOGROS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE

LOGROS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE
A.
B.
C.
D.

3. MALLA/MAPA CURRICULAR

4. **PORCENTAJE POR EJES CURRICULARES MILITARES**

EJES	PORCENTAJE %	CRÉDITOS
CIENCIA MILITAR		
CULTURA MILITAR		
CULTURA HUMANÍSTICA		
CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
CULTURA FÍSICA		
TOTAL		

5. **DIVISIÓN DEL CURSO EN MODALIDADES**

MODALIDAD	OBSERVACIONES

C. PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO

1. **DATOS INFORMATIVOS**

ASIGNATURAS INVOLUCRADAS	
COORDINADOR DEL PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO:	
TEMA DEL PRODUCTO INTEGRADOR DELCURSO:	

2. **CONTENIDOS Y TAREAS INTEGRADORAS DE ASIGNATURAS QUE APORTAN AL PRODUCTO INTEGRADOR**

ASIGNATURA/MÓDULO	CONTENIDO	TAREA INTEGRADORA

D. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

ELABORADO	REVISADO
JEFE DE PLANIFICACIÓN	**DIRECTOR DEL INSTITUTO/ESCUELA**

ELABORACIÓN DEL PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

1) El Plan General de Enseñanza Anual se elaborará para proporcionar al nivel directivo información sobre los procesos de planificación, ejecución, evaluación, investigación y psicología educativa; actividades administrativas y logísticas de acuerdo a la naturaleza de los cursos.
2) El Plan General de Enseñanza Anual será el documento básico de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades académicas para cada año lectivo y su formato será el constante en la presente normativa.
3) Las actividades curriculares que contempla el Plan General de Enseñanza Anual tendrá una relación directa con la Programación Anual de la Política Pública.
4) El Plan General de Enseñanza Anual de los Institutos y Escuelas será elaborado para los cursos que tiene el centro educativo durante el año y será remitido por duplicado, impreso y en archivo magnético a su organismo rector correspondiente, para su análisis y aprobación ***hasta el mes de octubre de cada año para su ejecución el año siguiente.***

ESTRUCTURA DEL PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

Ver ANEXO "A"

CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS MICRO CURRICULARES

A. ELABORACIÓN DEL SYLLABUS

La elaboración del syllabus será responsabilidad de la comisión curricular de cada institución, en coordinación con los docentes y coordinadores de áreas de estudio.

Cada comisión curricular tendrá como insumo fundamental para la planificación el Diseño Curricular del curso.

La carga horaria destinada para cada asignatura se expresará en créditos académicos por cuestiones de acreditación.

La constante validez que debe mantener la planificación del syllabus estará en función de la actualización de sus contenidos.

ESTRUCTURA DEL SYLLABUS

1. Datos informativos

Donde se consignará:

- Nombre de la asignatura o módulo, el código (en caso de existir), el número de créditos, nombre del docente, eje curricular militar, período académico y fecha de elaboración.
- Pre-requisitos son las asignaturas que deben ser aprobadas previamente.
- Co-requisitos son las asignaturas que se aprueban simultáneamente.
- Eje curricular militar al que pertenece la asignatura.
- Descripción de la asignatura, esta sección describe la finalidad, el propósito, la importancia, el alcance y la naturaleza de la asignatura. La contribución de la asignatura a la formación profesional, es decir al cumplimiento de resultados de aprendizaje del perfil profesional.
- Competencias a lograr, donde se escribirán las competencias genéricas y específicas declaradas en el Diseño Curricular que tienen relación con la asignatura.
- Unidad de Competencia, para su logro contribuye la asignatura correspondiente.
- Elemento de competencia que corresponde directamente a la asignatura.
- Resultado final de aprendizaje de asignatura, son las declaraciones que especifican lo que los estudiantes serán capaces de conocer, saber y ser como resultado de una actividad de aprendizaje. Debe ser observable, cuantificable y evaluable. Se expresan generalmente como conocimientos, habilidades o actitudes.
- Contribución de la asignatura a la formación profesional en coherencia con el perfil profesional y la proyección hacia el futuro.

2. Sistema de contenidos y productos del aprendizaje

En esta sección se incluye:

- Unidades de estudio y sus contenidos

Cada unidad con sus respectivos contenidos y el tiempo programado para su desarrollo. En esta planificación se debe considerar también el tiempo que se destinará a exposiciones, evaluaciones y cualquier otra actividad tanto curricular como extracurricular.

- Evidencia del aprendizaje y sistema de tareas

  Paralelamente a cada unidad se consigna el producto de la unidad y las tareas correspondientes. Se recomienda que las tareas apoyen a la obtención del producto. Es conveniente que los productos de unidad contribuyan al logro del resultado de aprendizaje de la asignatura.

3. Resultados y contribuciones a las competencias profesionales

La tabla contiene la relación entre los logros o resultados de aprendizaje, niveles de logro y la evidencia evaluable en las acciones del estudiante.

El docente debe recibir del Departamento de Planificación los logros o resultados del aprendizaje de la carrera/curso, determinar a cuáles de ellos tributa la asignatura, establecer las estrategias de evaluación y los niveles de cumplimiento de los resultados de aprendizaje.

4. Formas y ponderación de la evaluación

Donde se indica la valoración cuantitativa de las actividades evaluables de acuerdo con la normativa de evaluación.

5. Proyección metodológica y organizativa

Se efectúa una descripción general de las actividades, métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje que utilizará el docente durante todo el desarrollo de la asignatura y la incidencia tanto en el cumplimiento de las competencias declaradas como en las fases de la evaluación. Adicionalmente, se indicará cómo se emplearán las TIC´s en los procesos de aprendizaje.

6. Distribución del tiempo

Se distribuye el tiempo considerando las actividades del maestro y del estudiante, incluido el trabajo autónomo.

7. Textos guía de la asignatura

Se especifica textos guía para el estudiante y el docente.

8. Bibliografía recomendada

Al incluir la bibliografía se utilizará las normas APA

9. Lecturas principales sugeridas

Tomadas de textos varios, internet y otros.

(LOGO DE LA ESCUELA)

SYLLABUS

1. DATOS INFORMATIVOS

ASIGNATURA/MÓDULO:	CÓDIGO:	CRÉDITOS:
DOCENTE(S):	EJE CURRICULAR MILITAR:	
PERÍODO ACADÉMICO:	FECHA ELABORACIÓN:	
PRE-REQUISITOS:		
CO-REQUISITOS:		
DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA:		
COMPETENCIAS A LOGRAR: GENÉRICAS: ESPECÍFICAS:		
UNIDAD DE COMPETENCIA:		
ELEMENTO DE COMPETENCIA:		
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA:		
CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL:		

2. SISTEMA DE CONTENIDOS Y PRODUCTOS DEL APRENDIZAJE POR UNIDADES DE ESTUDIO

No.	UNIDADES DE ESTUDIO Y SUS CONTENIDOS		EVIDENCIA DEL APRENDIZAJE Y SISTEMA DE TAREAS
1	Unidad 1:	Horas :	Producto de unidad:
			Tarea principal 1.1: Tarea principal 1.2: Tarea principal n:
2	Unidad 2:	Horas:	Producto de unidad:
			Tarea principal 2.1: Tarea principal 2.2: Tarea principal n:
3	Unidad 3:	Horas :	Producto de unidad:
			Tarea principal 3.1: Tarea principal 3.2: Tarea principal n:

3. RESULTADOS Y CONTRIBUCIONES A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES:

LOGROS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE	NIVELES DE LOGRO			El estudiante debe
	A Alta	B Media	C Baja	
A.				
B.				
C.				
D.				
E.				
F.				
G.				
H.				
I.				
J.				
K.				

4. FORMAS Y PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

TAREAS		INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
TAREAS PRINCIPALES A SER EVALUADAS				
TOTAL EVALUACIÓN TAREAS				**30%**
PRODUCTOS DE UNIDAD DE ESTUDIO				
PRODUCTOS DE UNIDAD DE ESTUDIO		INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
TOTAL PONDERACIÓN DE UNIDADES DE ESTUDIO				**30%**
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE				
RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE		INSTRUMENTO	DURACIÓN PREVISTA	PONDERACIÓN
				40%

5. PROYECCIÓN METODOLÓGICA Y ORGANIZATIVA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA

Se emplearán varios métodos y técnicas de enseñanza para generar un aprendizaje significativo.
El empleo de las TIC´s en los procesos de aprendizaje:

6. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

TOTAL HORAS	CONFERENCIAS ORIENTADORAS DEL CONTENIDO (clase expositiva)	CLASES PRÁCTICAS (talleres)	LABORATORIOS	CLASES DEBATES	CLASES EVALUACIÓN	TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE

7. TEXTO GUÍA DE LA ASIGNATURA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL

8. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
1.					
2.					
3.					
4.					

9. LECTURAS PRINCIPALES SUGERIDAS

LIBROS – REVISTAS – SITIOS WEB	TEMÁTICA DE LA LECTURA	PÁGINAS Y OTROS DETALLES

B. ELABORACIÓN DEL PLAN DE CLASE

La elaboración del Plan de Clase es responsabilidad del docente de la asignatura/módulo.

El formato del Plan de Clase se utilizará también para la instrucción militar debiendo poner énfasis en la metodología del tema.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE CLASE

1. **DATOS INFORMATIVOS**

   En esta parte del Plan de Clase se describe: la asignatura/módulo, curso, eje curricular militar, paralelo, nombre del docente, duración de la misma, fecha, período académico, tema de la clase y la tarea principal.

2. **DESPLIEGUE DEL PROCESO**

   Con la finalidad de guardar coherencia con el syllabus, se transcribe el producto de unidad y el resultado final de aprendizaje de la asignatura.

3. **MATRIZ DE PLANIFICACIÓN**

   La matriz de planificación está organizada por: las fases de la clase, proceso metodológico, tiempo aproximado, instrumento de evaluación y el tiempo total de la clase.

   Las fases de la clase se dividen en: inicial, desarrollo y final. En el proceso metodológico como actividad del docente. En la fase inicial se puede considerar como actividad la motivación, diagnóstico, planteamiento del tema. En la fase de desarrollo se explica la aplicación de métodos, técnicas, procedimientos, actividades y medios. En la fase final se realizan actividades de retroalimentacion y evaluacion.

4. **ACTIVIDADES PARA LA SIGUIENTE(S) CLASE(S)**

   Se indicarán las tareas (lecturas, investigaciones, ejercicios, problemas propuestos, informes, análisis, otros).

5. **OBSERVACIONES**

   Medios y equipos (laboratorios, aulas, talleres, conferencia, proyector multimedia, papelógrafos, otros) y las coordinaciones (aquellas que se necesiten para el desarrollo de la clase).

6. **FIRMAS DE RESPONSABILIDAD**

   El plan de clases se entregarà al Departamento Académico correspondiente para su revisión y validacion con 48 horas de anticipacion al desarrollo de la clase y tendrà como firmas de responsabilidad, la del docente y del responsable de la validación con la fecha de su revisión.

(LOGO DEL CENTRO EDUCATIVO)
PLAN DE CLASE

No.
De:

1. DATOS INFORMATIVOS:

Asignatura/Módulo:	**Curso:**	**Tema de la clase:**
Eje Curricular Militar:	**Paralelo:**	**Tarea principal:**
Docente :	**Duración de la clase:**	
Fecha:	**Periodo académico:**	

2. DESPLIEGUE DEL PROCESO:

PRODUCTO DE UNIDAD:	**RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA:**

3. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN:

FASES DE LA CLASE	PROCESO METODOLÓGICO		TIEMPO APROX.	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION
	ACTIVIDADES DOCENTES	ACTIVIDADES ESTUDIANTES		
INICIAL				
DESARROLLO				
FINAL				
TIEMPO TOTAL DE LA CLASE				

4. ACTIVIDADES PARA LA SIGUIENTE CLASE:

Tareas (lecturas, ejercicios, problemas, informes, etc.):

5. OBSERVACIONES

a) Coordinaciones:	**b) Medios, Equipos, Otros:**

DOCENTE

REVISADO POR

FECHA DE REVISIÓN

C. ELABORACIÓN DEL PORTAFOLIO DOCENTE

El portafolio docente será entregado al Departamento Académico correspondiente y las evidencias de aprendizaje al Departamento de Evaluación al término de la asignatura/módulo.

ESTRUCTURA DEL PORTAFOLIO DOCENTE

1. Currículum actualizado del docente
2. Síntesis del modelo educativo de las FF.AA
3. Misión y Visión de la institución educativa
4. Nómina de los estudiantes
5. Horario de clases
6. Syllabus
7. Plan de clase
8. Actividades, procedimientos e instrumentos de evaluación
9. Evidencias del aprendizaje
10. Notas de aula (texto y/o magnético)
11. Medidas de seguridad (aulas, laboratorios, terreno, etc.)

ANEXO "A"

FORMATO DE RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL A DESARROLLARSE EN EL INSTITUTO/ESCUELA DE _____

RESOLUCIÓN No. _____

NOMBRES Y APELLIDOS

GRADO

COMANDO / DIRECCIÓN

En uso de las atribuciones conferidas en el Art. _____ lit. _____ del Reglamento de Educación _____

RESUELVE

Art. 1ro.- Aprobar el PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL, a desarrollarse en el Instituto/Escuela _____, entre el _____ y el _____ del año _____

Art. 2do.- Autorizar su ejecución

Anótese y comuníquese.

Dado en el Comando/Dirección de Educación, en _____ a _____

EL COMANDANTE/DIRECTOR

NOMBRES Y APELLIDOS

GRADO

PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

A.- FINALIDAD DEL PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

La elaboración del Plan General de Enseñanza tiene como finalidad:

- Establecer procedimientos para la planificación, desarrollo, control y evaluación de las actividades académico-curriculares de los cursos que se desarrollan en la Escuela/Institución _____ durante el año.
- Asignar responsabilidades administrativas a los organismos pertinentes de apoyo al proceso educativo.

B.- REFERENCIAS LEGALES PARA LA PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN

Reglamentos, directivas, normas del escalón superior y otros documentos en que se basa para la elaboración del Plan General de Enseñanza Anual.

Ejemplos:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Agenda Política de la Defensa Nacional.
- Política de la Defensa Nacional de la República del Ecuador.
- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, sus reformas y reglamentos.
- Ley Orgánica de la Defensa Nacional y su reglamento.
- Ley Orgánica de Educación Superior y sus reglamentos.
- Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas.
- Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.
- Reglamento de Educación de la Fuerza Terrestre.
- Reglamento de Educación de la Fuerza Naval.
- Reglamento de Educación de la Fuerza Aérea.
- Plan General de Cursos.
- Normas Técnicas de Planificación, Investigación y Evaluación Educativa.
- Directivas e Instructivos para la planificación, desarrollo y evaluación de los cursos, en caso de haberlos.
- Otros, de acuerdo a las especificidades de cada curso.

C.- MISIÓN/FUNCIÓN BÁSICA DEL INSTITUTO-ESCUELA

.....

.....

.....

.....

CAPÍTULO II

PLANIFICACIÓN CURRICULAR

A. CURSOS

ORD.	CURSOS	MODALIDAD	CUPOS					TOTAL
			FUERZAS			OTROS	EXTRANJEROS	
			F.T	F.N	F.A.E			

B. CALENDARIO GENERAL DE ACTIVIDADES

Los centros educativos planificarán detallando todas las actividades a desarrollarse durante el año, incluyendo cursos, teniendo en cuenta los días feriados que son de vacación obligatoria según Decreto Ejecutivo.

Los centros educativos planificarán el feriado de navidad y año nuevo en un solo grupo, cuyas fechas serán emitidas por el Comando/Dirección de Educación de cada Fuerza.

ANEXO "A": CALENDARIO GENERAL DE ACTIVIDADES

C. HORARIO DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

El régimen interno de los Institutos/Escuelas privilegiará el cumplimiento de las actividades académicas y de formación integral del personal militar, tanto en las horas de clase, cuanto en las actividades administrativas.

Las actividades académicas se desarrollarán en base a la naturaleza del curso y características de los Institutos/Escuelas debidamente planificados y legalizados por las autoridades competentes.

Los centros educativos, darán cumplimiento a las actividades fuera del Plan General de Enseñanza, siempre y cuando consten en las directivas, planes, órdenes de operaciones o instructivos, previa autorización del Director/Comandante de Comando de Educación y Doctrina pertinente.

ANEXO "B": HORARIO DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

D. CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO POR CURSO

El Cuadro de Distribución del Tiempo es el cronograma de las actividades académicas a desarrollarse en el curso, en su elaboración se tomará en cuenta los siguientes lineamientos:

- Planificar las modalidades en que se estructura el curso. El insumo es el Plan Curricular del Curso y el Calendario General de Actividades de la Escuela/Instituto.
- Los períodos de clase tendrán una duración de ***sesenta (60) minutos.***

- Planificar el tiempo necesario para el desarrollo de: momento cívico, juegos de guerra, ejercicios tácticos, proyecto integrador, visitas y giras de instrucción; éstas deberán constar en este documento.
- Los institutos/escuelas que dentro del cuadro de distribución de tiempo tienen educación física deben citar al final del mismo el tipo de actividad correspondiente. (trote, natación, pistas militares, entre otros.)
- Resaltar las evaluaciones con un círculo.
- Actividades de evaluación de producto integrador de curso
- Evaluaciones de recuperación.
- La planificación de los módulos y asignaturas serán en base a créditos.
- Considerar las siguientes *actividades extra curriculares y administrativas* en horas a disposición de la dirección:
  - Emisión de disposiciones académicas y administrativas.
  - Revisión de exámenes, tareas/trabajos y entrega de calificaciones.
  - Informaciones y comunicaciones de las Fuerzas Armadas.
  - Boletines de Inteligencia, informaciones en general.
  - Preparación de locales para juegos de guerra y ejercicios.
  - Ceremonias cívico-militares no programadas.
  - Seguimiento psicotécnico a estudiantes.
  - Aplicación de encuestas.
  - Recuperación pedagógica, entre otras.

ANEXO "C": CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

E. PROGRAMA DE CONFERENCIAS

Los Institutos/Escuelas deben planificar para cada curso el Programa de Conferencias, cuyo contenido debe estar orientado a la formación integral del personal militar que participa en los diferentes cursos, disertados por especialistas en el tema.

ORD	TEMA DE LA CONFERENCIA	CURSOS	CONFERENCISTA	FECHA	LOCAL

Nota: En este programa de conferencias no se considerará los temas de los momentos cívicos (lunes).

F. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA DOCENTES

El Instituto/Escuela deberá elaborar un cronograma de inducción para los nuevos docentes seleccionados, con la finalidad que conozcan el proceso educativo de la

Institución, así como los procedimientos de la planificación micro curricular. También planificará periódicamente seminarios de actualización pedagogía para el personal directivo y docente.

G.- PLAN DE CULTURA FÍSICA

El Plan de Cultura Física es un componente del Plan General de Enseñanza, el mismo que deberá ser planificado de acuerdo a los formatos establecidos en cada sección o departamento de cultura física, tomando en cuenta los lineamientos del organismo superior.

ANEXO "D": PLAN DE CULTURA FÍSICA

H. PLAN DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

El Plan de Psicología Educativa es un componente del Plan General de Enseñanza, el mismo que deberá ser planificado en el formato correspondiente, tomando en cuenta las actividades a ejecutarse antes de iniciar el curso, en cada uno de los periodos y durante todo el curso.

Los centros educativos que no disponen de psicólogo deberán coordinar con la DIEDMIL o los Comandos/Dirección de Educación para que reciban el apoyo correspondiente para la planificación, ejecución y evaluación del proceso de psicología educativa en los diferentes cursos.

ANEXO "E": PLAN DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

I. PROGRAMACIÓN DE VISITAS Y GIRAS DE INSTRUCCIÓN

La finalidad de las visitas y giras de instrucción (en el país o en el exterior) es complementar los conocimientos adquiridos con las experiencias que se obtengan fundamentalmente en las áreas de empleo de las unidades de las Fuerzas Armadas, a fin de obtener una concepción clara de las capacidades y limitaciones de las unidades u organismos que se visiten, tanto en el país como en el exterior.

Para la planificación, se considerará que todas las visitas y giras de instrucción estén planificadas y debidamente presupuestadas. De no ser así, no deberán constar en el Plan General de Enseñanza.

ANEXO **"F":** PROGRAMACIÓN DE VISITAS Y GIRAS DE INSTRUCCIÓN.

J. EJERCICIOS TÁCTICOS

Se incluirán los elementos más importantes para la planificación, ejecución y evaluación del ejercicio táctico. Se debe elaborar una matriz para cada ejercicio.

ANEXO **"G":** EJERCICIOS TÁCTICOS

K. ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES

Son actividades extra curriculares el conjunto de actividades culturales, sociales, deportivas, recreativas, artísticas, cursos, seminarios y otros eventos que no siendo parte del Plan Curricular del Curso, el Instituto/Escuela propone como complementarios porque contribuyen a la educación integral de los estudiantes.

Las actividades extracurriculares pueden fomentar el desarrollo de habilidades e intereses que no se cultivan plenamente durante el horario propio de la asignatura o del curso.

1) Actividades Culturales

Para dar cumplimiento a estos eventos, el centro educativo debe planificar una serie de actividades (panel, seminarios, casas abiertas, periódico mural, otros) que permitan complementar la cultura general de los estudiantes. Las actividades se describen en el siguiente cuadro.

ORD	ACTIVIDAD	FECHA	LUGAR	RESPONSABLE

2) Actividades deportivas y recreativas

Detallar las actividades deportivas y recreativas que se realizarán durante el curso, tales como: excursiones, campeonatos (internos o abiertos con otros institutos o repartos), entre otros. Las actividades se describen en el siguiente cuadro.

ORD	ACTIVIDAD	FECHA	LUGAR	RESPONSABLE

L. DOCTRINA MILITAR

Se emplearán los reglamentos y manuales en vigencia, debidamente aprobados por el organismo regulador de la doctrina militar, los mismos que constarán en el syllabus del módulo/asignatura. En caso de encontrarse en proceso de experimentación y evaluación se solicitará a los respectivos Comandos/Dirección de Educación la autorización para su empleo.

M. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Se tendrá en cuenta los instrumentos de evaluación educativa vigente en el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas y en los reglamentos correspondientes a Ley de Educación Superior y Educación Militar.

N. JUNTA DE ENSEÑANZA/ACADÉMICA

El Plan General de Enseñanza precisará las fechas, el local y procedimientos para las reuniones ordinarias de la Junta Académica por cada curso y extraordinarios cuando el caso lo requiera. Estas juntas serán organizadas exclusivamente para tratar los asuntos académicos, constituyéndose en un organismo de asesoramiento y resolución.

O. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA ESTÍMULOS Y SANCIONES

Los estímulos y sanciones se regularán de acuerdo a la legislación vigente al inicio del curso y de conformidad al Artículo 160 de la Constitución de la República, "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."

CAPÍTULO III

CONTROL Y EVALUACIÓN DE GESTIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

A. CONTROL DE LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DEL CURSO

1. LISTA DE VERIFICACIÓN PARA CONTROLAR EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR

El principal objetivo del control de la planificación del curso es garantizar la calidad del proceso a fin de demostrar transparencia, el control interno y la mejora de procedimientos, impulsando la administración y control de riesgos para la mejora continua.

La matriz de indicadores de gestión que se propone, ***constituye un ejemplo***, en consecuencia, tiene que ser desarrollada con el mayor nivel de detalle por los planificadores al elaborar el Plan General de Enseñanza.

Ejemplo:

Elabore indicadores de cada uno de los instrumentos del diseño curricular (Plan General de Enseñanza, Diseño Curricular del Curso, Syllabus, Plan de Clase, Sistema de Evaluación, Investigación Pedagógica y otros)

El control se realizará en forma permanente durante el proceso de planificación del curso considerando la siguiente escala:

N/C: NO CUMPLE
CS: CUMPLE EN FORMA SATISFACTORIA

ORD	ÁREA DE ANÁLISIS	RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL CONTROL	ESCALA		OBSERVACIONES
				N/C	CS	
1	PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
2	DISEÑO CURRICULAR DEL CURSO	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
3	SYLLABUS	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
4	PROYECTO/PRODUCTO INTEGRADOR DE CURSO	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
5	PLAN DE CLASE	DOCENTE	JEFE DPTO. DE ADM. ACADÉMICA			
6	LECCIONARIO	JEFE DPTO. DE PLANIFICACIÓN	DIRECTOR			
7	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	DPTO. DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
8	EVALUACIÓN DEL DOCENTE	DPTO. DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
9	REVISIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR	DPTO. DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
10	INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA	DPTO. DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
11	OTROS.					

2. LISTA DE VERIFICACIÓN PARA CONTROLAR EL PROCESO DE DESARROLLO CURRICULAR Y EL APOYO ADMINISTRATIVO AL CURSO

Desarrollar indicadores para controlar la ejecución de las actividades del curso. El control se realizará en forma permanente durante el proceso de planificación del curso.

Igual que la matriz anterior, este solamente constituye un ejemplo. Los planificadores educativos deben desarrollar parámetros de control de todas las actividades que intervienen en la ejecución del curso y en el apoyo administrativo.

ORD	ÁREA DE ANÁLISIS	RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓN	RESPONSABLE DEL CONTROL	ESCALA		OBSERVACIONES
				N/C	CS	
1	DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
2	CAPACITACIÓN DE NUEVOS DOCENTES	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
3	ORGANIZACIÓN DEL CURSO	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
4	CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES CURRICULARES	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
5	CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
6	CARPETA DEL DOCENTE	DPTO. DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
7	HORARIO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	DPTO. DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
8	DOCTRINA MILITAR	DPTO. DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
9	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA EL DESARROLLO DEL CURSO	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
10	SISTEMA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA	DPTO. DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
11	ACTAS DE JUNTA DE ENSEÑANZA	DPTO. DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	DIRECTOR			
12	APOYO ADMINISTRATIVO PARA EL DESARROLLO DEL CURSO	DPTO. ADMINISTRATIVO	DIRECTOR			
13	APOYO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL CURSO	DPTO. ADMINISTRATIVO	DIRECTOR			
14	OTROS					

B. CONTROL DE DOCUMENTACIÓN POR ELABORARSE.

El Director del Instituto/Escuela supervisará la preparación de todos los documentos a ser elaborados por los diferentes departamentos y secciones, verificando que se elaboren oportunamente y con calidad.

El listado de documentos que se registra a continuación es una guía de las actividades que debe realizar cada Instituto/Escuela; sin embargo, se modificará de acuerdo con las características y trabajos que se cumplen en cada uno de ellos. La fecha de envío estará sujeta al desarrollo del curso.

ORD	TIPO DE DOCUMENTO	DOCUMENTO PARA ELABORARSE	SECCIÓN RESPONSABLE	DESTINATARIO	FECHA DE ENVÍO
		PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA			
		DISEÑO CURRICULAR DEL CURSO			
		SYLLABUS			
		INFORME DE FINALIZACIÓN DEL CURSO			
		CONTRATO DE DOCENTEES Y CONFERENCISTAS			
		LISTA DE ESTUDIANTES ACEPTADOS PARA EL INGRESO			
		SOLICITUD DE CANCELACIÓN DE ESTUDIANTES			
		SOLICITUD DE NOMBRAMIENTO DE ESTUDIANTES			
		PARTES SEMANALES			
		SOLICITUDES DE COOPERACIÓN DE INSTRUCCIÓN PARA EL CURSO			
		PROYECTO PRESUPUESTARIO PARA EL DESARROLLO DEL CURSO			
		INVITACIONES PARA CEREMONIAS MILITARES			
		INVITACIONES PARA EVENTOS CULTURALES, SOCIALES Y DEPORTIVOS.			
		RESULTADO DE PRUEBAS FÍSICAS			
		SOLICITUD DE CONDECORACIONES			
		REQUERIMIENTO DE INSTRUCTORES PARA EL CURSO			
		REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES			
		PLAN DE APOYO AÉREO PARA EL CURSO			
		OTROS DOCUMENTOS DE ACUERDO A LOS PROCESOS DE LA ESCUELA A CUMPLIR.			

CAPÍTULO IV
APOYO ADMINISTRATIVO

DISPONIBILIDAD Y REQUERIMIENTO DE MEDIOS DEL INSTITUTO/ESCUELA

1. INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE PARA EL DESARROLLO DEL CURSO.

Con la finalidad de armonizar la capacidad de las instalaciones para el desarrollo de los cursos, es necesario planificar el proceso administrativo, teniendo como referencia los siguientes lineamientos:

- Describir la infraestructura física disponible (propia o de otras unidades) para la ejecución de los cursos.
- Determinar la capacidad de cada instalación: aulas, auditorio, teatro, talleres, piscina, canchas, biblioteca, laboratorios, hangares y otros.
- Proyectar la infraestructura académica en función del avance tecnológico y necesidades futuras.

Ejemplo:

ORD	INFRAESTRUCTURA	CURSO	CAPACIDAD ESTUDIANTES	PERTENENCIA		OBSERVACIONES
				PROPIA	OTRA UNIDAD	
1	AULA 1	PARACAIDISMO	30	X		COORDINACION COMACO
2	AUDITORIO	SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD AEREA	145	X		COORDINACION DIRSIS
3	AULA 3	BASICO DE SUPERFICIE	20		X	
4	LABORATORIO INFORMÁTICA	OFIMATICA	25		X	

2. RECURSOS DIDÁCTICOS DEL INSTITUTO/ESCUELA

Describir los recursos didácticos disponibles y los requeridos en el Instituto/Escuela para su planificación anual. (Computadores, proyectores de imágenes, simuladores, software educativo, NTIC´s, otros).

ORD	RECURSOS DIDÁCTICOS	CANTIDAD DISPONIBLE	CANTIDAD REQUERIDA	OBSERVACIONES
1	PROYECTOR DE IMAGENES	5	6	ALQUILAR 1 EA.
2				

3. CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Detallar las instalaciones que facilitan el aprendizaje tanto disponibles como los requeridos por el docente.

DESCRIPCIÓN	EXISTE	NO EXISTE	OBSERVACIÓN
ARCHIVOS	X		
BIBLIOTECA			
VIDEOTECA		X	
AUDIOTECA			
MAPOTECA			
HEMEROTECA		X	INFRAESTRUCTURA EN CONSTRUCCION
INTERNET			
SOFTWARE EDUCATIVO			

4. REQUERIMIENTOS PARA EL CURSO

a. Requerimiento de Apoyo Terrestre, Naval o Aéreo

El Plan de Apoyo Terrestre, Naval o Aéreo para los cursos, debe satisfacer los requerimientos oportunamente, mismos que serán planificados en el formato correspondiente y presentado *con la debida anticipación al Departamento correspondiente en* cada Fuerza.

MEDIO DE TRANSPORTE	FECHA		No. PASAJEROS / CARGA	ITINERARIO	ACTIVIDADES A REALIZAR	HORAS IDA	HORAS RETORNO	TOTAL HORAS	COSTO HORA USD.	VALOR TOTAL USD.
	INICIA	TERMINA								
TOTAL:										

b. Requerimiento de Armamento y Munición

Todos los Institutos/Escuelas que tengan previsto la realización de práctica de tiro con los diferentes cursos harán constar en el Plan General de Enseñanza los requerimientos de: polígono propio o de otro reparto, armamento y munición en el formato correspondiente. La asignación se solicitará oportunamente al organismo pertinente en cada Fuerza.

ORD	TIPO DE ARMAMENTO	CANTIDAD DE ARMAMENTO	CANTIDAD DE MUNICIÓN POR ARMA	OBSERVACIONES

CAPÍTULO V

OTRAS DISPOSICIONES

A. MEDIDAS DE SEGURIDAD A OBSERVARSE EN EL DESARROLLO DE LOS CURSOS

Es responsabilidad de la Sección/Departamento del Sistema Integrado de Seguridad, elaborar y supervisar la "***LISTA DE VERIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA EL DESARROLLO DEL CURSO***", con indicadores diferenciados según la naturaleza de las actividades planificadas.

B.- OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Es responsabilidad del Jefe Administrativo o su equivalente en cada Fuerza, elaborar y supervisar la "***LISTA DE VERIFICACIÓN PARA ASEGURAR LA OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS***", cuyos indicadores serán formulados teniendo como sustento los siguientes instrumentos normativos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Constitución de la República del Ecuador
- Legislación Militar.

ANEXOS AL PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

- ☐ ANEXO "A": CALENDARIO GENERAL DE ACTIVIDADES.
- ☐ ANEXO "B": HORARIO DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS.
- ☐ ANEXO "C": CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO.
- ☐ ANEXO "D": PLAN DE CULTURA FÍSICA.
- ☐ ANEXO "E": PLAN DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA.
- ☐ ANEXO "F": PROGRAMACIÓN DE VISITAS Y GIRAS DE INSTRUCCIÓN.
- ☐ ANEXO "G" EJERCICIOS TÁCTICOS.

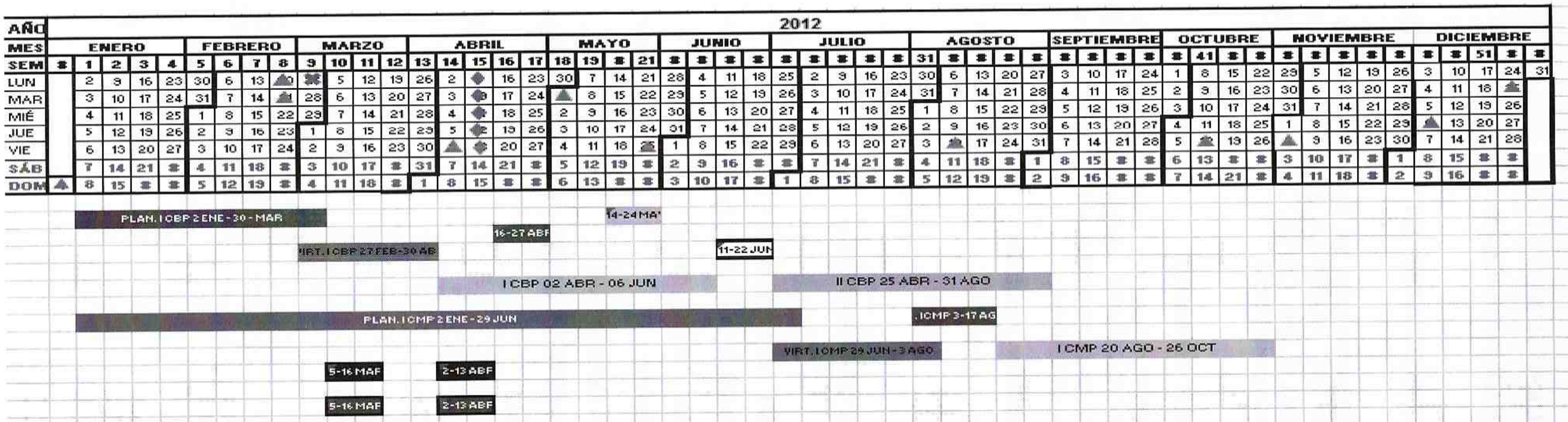
FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

ELABORADO	REVISADO
EL JEFE DE PLANIFICACIÓN	EL DIRECTOR DEL INSTITUTO/ESCUELA

ANEXOS AL PLAN GENERAL DE ENSEÑANZA ANUAL

ANEXO "A"

CALENDARIO GENERAL DE ACTIVIDADES



AÑO	2012												
MES	ENERO					FEBRERO				MARZO			
SEM	#	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
LUN		2	9	16	23	30	6	13	▲	✖	5	12	19
MAR		3	10	17	24	31	7	14	▲	28	6	13	20
MIÉ		4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21
JUE		5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22
VIE		6	13	20	27	3	10	17	24	2	9	16	23
SÁB		7	14	21	#	4	11	18	#	3	10	17	#
DOM	▲	8	15	#	#	5	12	19	#	4	11	18	#

MES	ABRIL					MAYO				JUNIO			
SEM	13	14	15	16	17	18	19	#	21	#	#	#	#
LUN	26	2	◆	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18
MAR	27	3	◆	17	24	▲	8	15	22	29	5	12	19
MIÉ	28	4	◆	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20
JUE	29	5	◆	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21
VIE	30	▲	◆	20	27	4	11	18	▲	1	8	15	22
SÁB	31	7	14	21	#	5	12	19	#	2	9	16	#
DOM	1	8	15	#	#	6	13	#	#	3	10	17	#

MES	JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBRE			
SEM	#	#	#	#	#	31	#	#	#	#	#	#	#	#
LUN	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24
MAR	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25
MIÉ	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26
JUE	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27
VIE	29	6	13	20	27	3	▲	17	24	31	7	14	21	28
SÁB	#	7	14	21	#	4	11	18	#	1	8	15	#	#
DOM	1	8	15	#	#	5	12	19	#	2	9	16	#	#

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE					DICIEMBRE				
SEM	#	41	#	#	#	#	#	#	#	#	#	51	#	#
LUN	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31
MAR	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	▲	
MIÉ	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	
JUE	4	11	18	25	1	8	15	22	29	▲	13	20	27	
VIE	5	▲	19	26	▲	9	16	23	30	7	14	21	28	
SÁB	6	13	#	#	3	10	17	#	1	8	15	#	#	
DOM	7	14	21	#	4	11	18	#	2	9	16	#	#	

LEYENDA:

☐	INICIO DEL AÑO LECTIVO	▨	PLANIFICACION I CMP	✖	DIA DEL EJÉRCITO
▨	I CURSO BASICO PED.	■	CAP. ESMIL	◆	FIESTAS DEL CTED
▨	II CURSO BASICO PED.	■	CAP. ESFORSE	■	CAP. EIWIAS
▨	I CURSO MEDIO PED.	▨	VIRTUALIZACION SIVEC	▨	CAP. ESCART
■	PLANIFICACION I CBP	■	REVICION EN EL CTED	☐	CAP. EFE-9

DÍAS FESTIVOS PARA EL 2012							
▲	1	ENERO	AÑO NUEVO	▲	25	MAYO	BATALLA DE PICHINCHA
▲	20	FEBRERO	CARNAVAL	▲	10	AGOSTO	PRIMER GRITO DE INDEPENDENCIA
▲	21	FEBRERO	CARNAVAL	▲	12	OCTUBRE	DIA DE LA INDEPENDENCIA DE GUAYAQUIL
▲	6	ABRIL	VIERNES SANTO	▲	2	NOVIEMBRE	DIA DE LOS MUERTOS
▲	7	ABRIL	SABADO SANTO	▲	3	NOVIEMBRE	DIA DE LA INDEPENDENCIA DE CUENCA
▲	8	ABRIL	DOMINGO DE RESURECCIÓN	▲	6	DICIEMBRE	FUNDACION DE QUITO
▲	1	MAYO	DÍA DEL TRABAJO	▲	25	DICIEMBRE	NAVIDAD

ANEXO "B"

HORARIO DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

(EJEMPLO)

HORAS	ACTIVIDADES	D I A S							OBSERVACIONES
		L	M	M	J	V	S	D	

ANEXO "C"

CUADRO GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA.

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO

NOMBRE DE DPTO. RESPONSABLE

CURSO:

INICIA:

TERMINA:

ASIGNATURAS O MÓDULO	HORAS	CREDITOS	SEPTIEMBRE																				NOTAS:
			1ra. SEMANA					2da. SEMANA					3ra. SEMANA					4ta. SEMANA					
			L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	1. Las horas destinadas a exámenes se computarán como horas de clase.
			1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	22	23	24	25	26	
																							2. Se señalarán con una circunferencia, las horas de las evaluaciones
TOTAL DE HORAS CLASE																							
TOTAL DE CRÉDITOS																							
HORAS A DISPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN																							
TOTAL GENERAL																							

ANEXO "D"

PLAN DE CULTURA FÍSICA

(SE INCLUIRÁ EL PLAN DE CULTURA FÍSICA DE CADA ESCUELA)

ANEXO "E"

PLAN DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA. NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR NOMBRE DE DPTO. RESPONSABLE

UNIDAD DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

INSTITUTO/ESCUELA:

AÑO LECTIVO:

PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES:

1. Antecedentes:

2. Objetivos generales:

3. Actividades:

ACTIVIDADES	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	POBLACIÓN	FECHAS	RESPONSABLE(S)

ANEXO "F"

PROGRAMACIÓN DE VISITAS Y GIRAS DE INSTRUCCIÓN

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA. NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR NOMBRE DE DPTO. RESPONSABLE

1.- CUADRO DE VISITAS Y GIRAS DE INSTRUCCIÓN

ORD	CURSO	LUGAR/DESTINO	DURACIÓN		ACTIVIDAD	PARTICIPANTES				APOYO ADMINISTRATIVO LOGÍSTICO
			DESDE	HASTA		OF.	TR.	Serv. Públ.	TOTAL	
1										
2										

2.- COORDINACIONES:

3.-OBSERVACIONES:

ANEXO "G"

EJERCICIOS TÁCTICOS

COMANDO CONJUNTO DE LAS FF.AA. NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR NOMBRE DE DPTO. RESPONSABLE

1.- CUADRO DE EJERCICIOS TÁCTICOS

ORD	CURSO	LUGAR	FECHA		TIPO DE EJERCICIO	OBJETIVO	APOYO ADMINISTRATIVO LOGÍSTICO
			INICIA	FINALIZA			
1							
2							

2.- COORDINACIONES:

3.-OBSERVACIONES:

TERCERA PARTE

EVALUACIÓN

TERCERA PARTE
EVALUACIÓN

CAPÍTULO I
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

A. 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 en forma obligatoria en el proceso educativo.

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.

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 proceso de aprendizaje; en esta fase se pueden utilizar como instrumentos de evaluación los siguientes: estudios de caso, simulaciones, ejercicios prácticos, prácticas de laboratorio, trabajo de campo, trabajos extra clase de investigación y consulta, exposiciones, proyectos, trabajos individuales y 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.

3. FASE SUMATIVA

Esta fase está constituida por los logros y resultados 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.

B. 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.

1. AUTOEVALUACIÓN

En la medida que el educando vivencia su proceso de aprendizaje, como un acto permanente de construcción y revisión y toma de decisiones 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.

2. COEVALUACIÓN

La coevaluación o evaluación de pares, se realiza entre dos o más personas afines en el proceso académico, requiere de una práctica habitual 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, además, tiene como objetivo integrar y comprometer al estudiante en la tarea asignada, cuyo resultado será evaluado, aplicando herramientas que evidencien justicia y responsabilidad.

3. 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.

4. METAEVALUACIÓN

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

C. 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:** considera 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.

D. CARACTERÍSTICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

- **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 y aplicación para el estudiante.
- **Estándares de Calidad:** un instrumento de evaluación del aprendizaje debe indicar de manera general, si los estudiantes están alcanzando o no los niveles óptimos durante el desarrollo de las competencias.

E. VERIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE

Se entiende como verificación, la aplicación de los instrumentos de evaluación de aprendizaje para evidenciar el nivel alcanzado de las competencias en las diferentes fases de la evaluación de aprendizaje.

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

1. 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. 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 ANEXO "A" CUADRO DE RESUMEN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS.

Las preguntas serán formuladas para medir la comprensión del estudiante, para asegurar 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 para el registro, legalización y archivo.

Cuando la evaluación de un aporte se realice mediante prueba escrita, el instrumento a utilizar será el QUIZ (evaluación inmediata), ver ANEXO "B", compuesta de hasta diez (10) preguntas de comprensión (conceptualización) tipo preguntas cerradas, con un tiempo para su aplicación de hasta diez (10) 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, ver 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, serán parte del promedio y deberán estar declaradas en el syllabus.

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 Departamento de psicopedagogía, de acuerdo a lo establecido en el ANEXO "G" INSTRUCTIVOS DE EVALUACIÓN COLATERAL.

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, ver ANEXO "D".

La evaluación de la exposición oral se realizará a través del INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE EXPOSICIÓN INDIVIDUAL O GRUPAL, ver 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, ver ANEXO "C".

Este tipo de verificación estará debidamente planificada y su propuesta seguirá los lineamientos de la evaluación educativa correspondiente.

La autoevaluación se aplicará durante el desarrollo 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 deberán 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.

3. 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: de evaluación documental, de exposición individual o grupal, verificaciones escritas y ejercicios en el terreno o prácticos, ver ANEXO "A".

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

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

Al aplicar las técnicas de análisis de solución de casos, ensayos, proyectos y otros, se utilizarán los instrumentos, para evaluar el trabajo escrito y exposición oral. El trabajo escrito tendrá una ponderación del 40% y la exposición oral el 60%.

La calificación del documento escrito 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 que sea del arma, servicio, especialidad o su equivalente, afín al tema a evaluarse.

La evaluación del documento escrito se realizará con el INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL (ESCRITO), INDIVIDUAL O GRUPAL, ver ANEXO "D".

La evaluación de la exposición oral, el docente definirá el orden de exposición de los temas, y todos los estudiantes deben estar en condiciones de exponer cualquiera de los temas establecidos. Ver ANEXO "E", INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE EXPOSICIÓN (ORAL), INDIVIDUAL O GRUPAL.

En el caso de aspectos prácticos, cada Instituto evaluará en base a su necesidad, mediante una LISTA DE COTEJO, ver ejemplo ANEXO "C".

El examen escrito deberá ceñirse a los procedimientos para la elaboración y presentación de propuestas de evaluación en las fechas y plazos establecidos en el flujograma de evaluación.

Para verificaciones escritas se tomarán 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.

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.

4. 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 elaborar y presentar un instructivo de acuerdo al ejemplo del ANEXO "F".

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

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 para verificación final de asignatura como de curso.

5. PROYECTO INTEGRADOR DE INVESTIGACION

El Proyecto Integrador de investigación, se diseña para solucionar un problema profesional al final del proceso de formación militar.

El Departamento de Evaluación en coordinación con el Departamento de Administración Académica o su equivalente, designará los docentes que serán parte del tribunal.

Su evaluación corresponderá a un equipo de docentes de conformidad a las normas, reglamentación y procedimientos, establecidos por los organismos de control de Educación Superior.

F. LA RECUPERACIÓN DEL APRENDIZAJE.-

Es la oportunidad para que el estudiante reajuste su proceso de aprendizaje 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 al no haber alcanzado la nota mínima de aprobación.

La Sección de Evaluación definirá cuáles son los estudiantes que se someterán a recuperación y en qué periodo, en consecuencia, determinará cuándo podrán realizar otra verificación formal paralela.

En la verificación de recuperación, el estudiante deberá alcanzar la calificación mínima requerida, finalmente, se registrará como la nota base de aprobación de la asignatura/módulo.

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.

La aplicación del instrumento de recuperación del aprendizaje se realizará en

horario extra clase, sin que afecte a la carga horaria de la asignatura/módulo y se aplicará con la finalidad de valorar el progreso conseguido por el estudiante después de haberse sometido al proceso de recuperación pedagógica.

G. AVISOS DE BAJO RENDIMIENTO

Los Avisos de Bajo Rendimiento (ABR) son emitidos por el Departamento de evaluación con la finalidad de alertar al estudiante cuando existe la posibilidad de que 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 Departamento de evaluación del centro educativo.

H. PESO DE LAS VERIFICACIONES EN EL PROMEDIO FINAL

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 Departamento de evaluación)	30,00%
SUMATIVA	**VERIFICACIÓN FINAL**	CUANTITATIVA Evalúa el resultado final del aprendizaje. (Sigue el proceso de análisis en el Departamento de evaluación)	40,00%

I. PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO DE LA NOTA FINAL DE LA ASIGNATURA/MÓDULO.

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

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 30%	0,30 / # Tareas
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 / # PUE.

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 Módulo.	Es la sumatoria de los promedios obtenidos de cada evidencia	1,00

J. MATRIZ DE VACIAMIENTO DE VERIFICACIONES

Detalla el procedimiento de cálculo de la nota final de la asignatura o modulo.

Ejemplo: de una asignatura de tres (3) unidades y ocho (8) aportes o tareas.

UNIDAD DE ESTUDIO	VERIFICACIONES	CALIFICACIONES OBTENIDAS	PESO EN %	RESULTADO (CALIF * PESO)	PROMEDIO OBTENIDO
UNIDAD DE ESTUDIO No. 1	APORTE 1	18	0,375	0,675	
	APORTE 2	19	0,0375	0,712	
	APORTE 3	18	0,0375	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 ESTUDIO No. 3	APORTE 1	17	0,0375	0,637	
	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/MÓDULO			**1**		**17,337**

K. PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER COEFICIENTES DE LAS ASIGNATURAS/MÓDULOS.

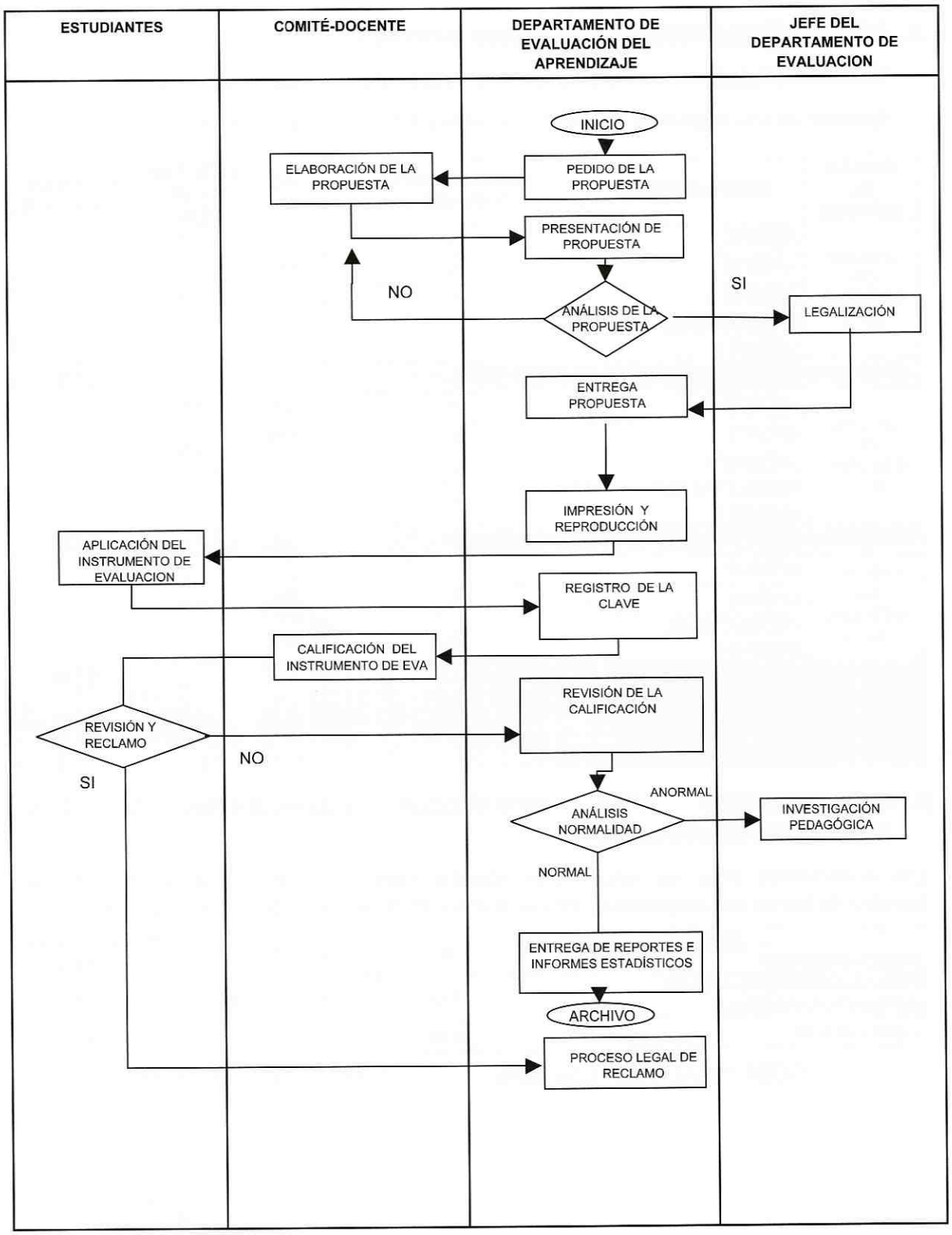
Los coeficientes para las asignaturas/módulos serán el producto de la división del número de horas por asignatura, para el número total de horas del curso. Ejemplo:

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

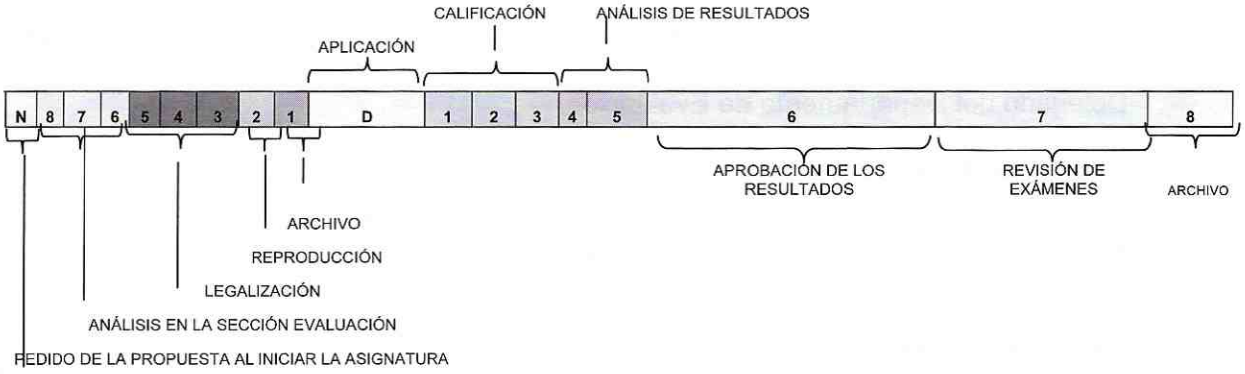
COEF = # hs. asig / # hs. curso COEF = 180 / 396 = 0,45

L. EL PROCESO EN EL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN

En los centros educativos de las Fuerzas Armadas, el Departamento de Evaluación, seguirá el proceso establecido en el siguiente flujograma:



EL PROCESO DE PEDIDO, ANÁLISIS Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE TIENE LA SIGUIENTE DURACIÓN:



NOTA: la duración del proceso del aprendizaje, será considerada en días.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

1. PEDIDO DE LA PROPUESTA AL INICIAR LA ASIGNATURA/MÓDULO

Día en que el Departamento de evaluación entrega los documentos para que el docente o comité de docentes elabore la propuesta del instrumento de evaluación, con su respectivo solucionario (gabarito).

2. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA EN LA SECCIÓN EVALUACIÓN

Los instrumentos de evaluación como: la verificación de las unidades de estudio y verificación final deben ser sometidos a un análisis de contenido para determinar su relevancia, dosificación y amplitud, tiempo de ejecución, especificación y redacción.

3. LEGALIZACIÓN

En el caso de que sea detectado algún problema durante el análisis de la propuesta del instrumento de evaluación, será devuelta al docente/comité para su rectificación.

La propuesta del instrumento de evaluación del aprendizaje que no presente ningún problema, será enviada a las autoridades correspondientes para su aprobación.

4. REPRODUCCIÓN

Se realizará como procedimiento de reproducción las actividades siguientes:

- Analizar con el docente la estructura y redacción de la matriz digitalizada.
- Imprimir las copias del instrumento de evaluación en el número exacto de los estudiantes y una más para la solución de la misma, debiendo estar presente en la reproducción un Delegado del Departamento de Evaluación.
- Colocar los instrumentos de evaluación en un sobre membretado por paralelos.
- Sellar y firmar todos los sobres.

5. ARCHIVO

Mantener en forma segura dentro del Departamento Evaluación todos los sobres hasta el día de la aplicación.

6. APLICACIÓN

Estará a cargo de un Delegado del Departamento de Evaluación, quien recibirá un documento con todas las instrucciones para su aplicación.

El docente deberá estar presente los diez (10) primeros minutos para atender cualquier pregunta o aclaración, posteriormente dejará la responsabilidad al Delegado del Departamento de Evaluación.

7. CALIFICACIÓN

El Departamento de Evaluación codificará los instrumentos de evaluación aplicados a los estudiantes y entregará al docente para su calificación, mediante la comparación de cada instrumento con la solución propuesta (gabarito).

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Es responsabilidad del Departamento de Evaluación y comprende: verificación y registro de las calificaciones en la base de datos, determinación de las menciones, procesamiento estadístico de los resultados, criterios de aceptación, instauración de la Investigación Pedagógica sobre el resultado del instrumento de evaluación.

9. APROBACIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de la aplicación, los instrumentos de evaluación serán puestos en conocimiento de los estudiantes para su aprobación, legalización y registro en la base de datos del Departamento de Evaluación.

10. RECALIFICACION DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION

El pedido de recalificación de un instrumento de evaluación es un derecho del estudiante, quien lo solicitará de acuerdo al procedimiento establecido por cada Institución.

11. ARCHIVO

Una vez que un instrumento de evaluación haya sido aplicado y procesado, éste deberá ser archivado de conformidad al Manual de Elaboración de Documentación Militar.

CAPITULO II

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

A. GENERALIDADES

La educación militar es sistémica en todos sus niveles y se reconoce como un proceso integral y completo que compromete la participación de los líderes militares en los diferentes escalones del mando para conducir como docentes: la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación de los Recursos Humanos de las Fuerzas Armadas.

El sistema de docencia militar es uno de los componentes fundamentales del proceso educativo cuyo propósito es determinar en qué medida el sistema de educación militar es eficiente en su planificación, ejecución, evaluación, investigación y gestión, para cumplir con las tareas y funciones que le han sido asignadas.

La evaluación del desempeño profesional del docente implica propiciar el perfeccionamiento de la actuación docente, con la finalidad de elevar la calidad del mismo mediante procesos de capacitación sobre la base de los resultados de la evaluación, todo esto como contribución a su desarrollo profesional y a la mejora de la institución militar.

La concepción de la evaluación del desempeño profesional del docente, tiene como sustento el enfoque de *"evaluación como desarrollo profesional"* que consiste en el proceso mediante el cual el docente alcanza altos niveles de competencia y amplía la comprensión de sí mismo como profesional de la educación, de sus funciones docentes, del entorno en que ejerce su práctica y de su propia carrera como elementos para alcanzar la excelencia profesional.

En esta concepción se busca crear un proceso dinámico y evolutivo de la función docente, que puede darse a través del proceso de mejora de los conocimientos profesionales por medio de una actitud de constante aprendizaje por parte de los docentes.

B. PROPÓSITOS

1. Regular la evaluación profesional del personal docente del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas.
2. Fomentar una cultura de mejoramiento continuo en el Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, mediante el establecimiento de normas, procedimientos e instrumentos que orienten el proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, a fin de permitir a sus integrantes enfrentar con éxito los desafíos que impone la misión institucional.
3. Evaluar el desempeño profesional de los docentes, a través de un sistema técnico y optimizado de instrumentos que permitan el mejoramiento continuo del proceso educativo.
4. Establecer si el desempeño profesional del docente aporta efectivamente al logro de los objetivos institucionales, y si favorece al mejoramiento continuo del alumno y de los factores que intervienen en su proceso académico.

C. LA DOCENCIA EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR

1. CONFORMACION

a. Nivel directivo: directores, subdirectores, jefes departamentales, jefes de sección y subsección; nombrados en la Orden General de cada Fuerza.

b. Docentes: personal de Oficiales, Tropa y Servidores Públicos, nombrados en la Orden General de cada Fuerza.

c. Profesionales de la educación que cumplen labores docentes o desempeñan funciones técnico-administrativas especializadas en el Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas.

2. SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

a. El proceso de selección de docentes deberá ser realizado, según el siguiente procedimiento:

1) Para el personal militar, se considerarán los siguientes componentes: vocación para el ejercicio de la docencia, conocimiento amplio, profundo y actualizado en el ámbito de su especialidad, cursos relacionados a la docencia en los niveles de educación continua, pregrado o posgrado, entre otros.

2) Para el personal de servidores públicos, se realizará mediante un análisis de la experiencia en la función, capacitación en el ámbito de su especialidad y conocimiento amplio, profundo y actualizado del contenido de la asignatura, área o módulo, cursos relacionados a la docencia en los niveles de educación continua, pregrado o posgrado, entre otros.

3) Para profesionales civiles, se realizará por medio de concurso público en el ámbito nacional, prevista en el Art. 152 de la Ley Orgánica de Educación Superior vigente.

b. Antes de iniciar sus labores, el docente militar deberá: realizarse una evaluación psicológica, aprobar un curso básico de pedagogía, pertenecer al magisterio militar, desempeñarse como auxiliar y luego como principal.

c. El Comando de Educación y Doctrina de cada Fuerza, regulará mediante directrices específicas los procesos de selección y capacitación de los docentes militares.

1. PERFIL DEL DOCENTE MILITAR

El perfil ideal del docente del Sistema de Educación y Doctrina Militar de las Fuerzas Armadas, comprende el conjunto de competencias que debe cumplir la persona, las mismas que tienen su origen en los saberes establecidos por la UNESCO (ser, hacer, saber, convivir). Entendiéndose por competencias docentes, el grado de disposición o preparación que presenta la persona, producto de un conjunto de conocimientos, constituidos de manera integral, por aspectos conceptuales, valóricos y procedimentales que le permiten un desempeño satisfactorio en el escenario en que le corresponda actuar. Es decir es la disposición para iniciar una experiencia, académica o profesional, que posibilita enfrentar con éxito el desafío. Las competencias comprenden habilidades, actitudes y destrezas.

2. COMPETENCIAS DEL DOCENTE

Las competencias del docente se clasifican en cuatro grupos, de acuerdo con la finalidad que persiguen:

a. Competencias Pedagógicas.

Son facilitadoras de procesos de aprendizaje, los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas.

b. Competencias Institucionales.

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

c. Competencias Técnicas

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

d. Competencias Personales

Están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con los grupos de estudiantes, ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación con la comunidad educativa, para ello deberá poseer valores, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión y de liderazgo, relacionados con desempeños superiores deseados.

Para que los docentes alcancen las competencias del perfil enunciado es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, agudizar prácticas reflexivas, fortalecer el sentido de su propia capacitación, desarrollar inteligencias múltiples y fomentar los valores.

Para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI necesita, tenemos que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como ciudadanos en el mundo que nos toca vivir.

3. PERFIL DEL DOCENTE

Al hablar del perfil hacemos referencia a la definición de las características profesionales y humanas que deben desarrollar en la docencia militar, para responder a las demandas del proceso educativo. La función del docente concretada en competencias se aborda desde los siguientes ámbitos:

a. En el ámbito del Ser

- Capacidad de tomar decisiones, adaptabilidad al cambio, espíritu de innovación.
- Confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, tolerancia, solidaridad, responsabilidad, autonomía y colaboración profesional.
- Convencido de la importancia del trabajo académico y de la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que está buscando promover en sus estudiantes.

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

b. En el ámbito del Saber-Conocer (conocimientos)

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

c. En el ámbito del Hacer

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

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

D. RESPONSABILIDAD, ESTRATOS QUE INTERVIENEN Y ESCALA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

1. RESPONSABILIDAD

a. La responsabilidad del proceso de evaluación del desempeño profesional del docente es del *Departamento de Evaluación Educativa*, del Centro Educativo con la participación de los Departamentos de Planificación e Investigación Educativa, en lo que sea pertinente. Para el efecto elaborará el *"Plan de Evaluación del Desempeño Profesional del Docente"*, el mismo que debidamente legalizado será difundido a los usuarios.

b. En el *"Plan de Evaluación del Desempeño Profesional del Docente"* se describen: objetivos, lineamientos generales para una correcta evaluación, actividades a evaluar, descripción de formularios para la evaluación.

c. El Departamento de Planificación en coordinación con el Departamento de Evaluación Educativa, definirán el grupo responsable de la evaluación y el cronograma de actividades.

d. Los instrumentos para evaluar el desempeño profesional de los docentes tendrán la siguiente estructura: presentación, objetivo, datos informativos, escala de evaluación, cuestionario y observaciones.

e. El Departamento de Evaluación Educativa capacitará a los miembros del nivel directivo, docentes y estudiantes en los componentes de los instrumentos para evaluar el desempeño profesional de los docentes, los mismos que deben ser de dominio de los evaluadores, tanto en el conocimiento teórico, cuanto en la metodología para su empleo.

f. En coordinación con el Departamento de Planificación, incluirán el tiempo asignado a la evaluación del desempeño profesional del docente en el Cuadro General de Distribución del Tiempo de cada curso.

g. El informe de la evaluación del desempeño profesional del docente será enviado al Departamento de Planificación para que disponga las acciones correspondientes al registro, capacitación, seguimiento y asesoría, según corresponda, en coordinación con el nivel directivo de los Institutos y Escuelas.

h. Los resultados de la evaluación del desempeño profesional del docente, serán manejados en forma reservada y exclusivamente para los fines señalados.

i. Los resultados del proceso de evaluación serán de conocimiento de cada uno de los docentes, en forma personalizada y servirán para mejorar su desempeño

profesional, previa capacitación en las áreas que a juicio de los evaluadores demuestra debilidad o para reconocer su capacidad profesional en mérito a su excelente desempeño. En ambos casos, se comunicará el resultado de la evaluación sobre su desempeño profesional.

j. El departamento de Administración Académica, mantendrá un registro actualizado del desempeño profesional de los docentes organizados por: grados, apellidos y nombres, título o capacitación recibida, cargos y funciones adicionales, cursos, asignaturas/módulos asignados a su responsabilidad, número de horas dictadas, calificación obtenida en la evaluación del desempeño, tiempo en el instituto y otros datos significativos.

k. Los centros educativos de las Fuerzas Armadas mantendrán un perfil histórico ampliamente detallado del desempeño profesional del personal docente.

l. Los estímulos y condecoraciones para los docentes militares se sujetarán a lo establecido en el Reglamento de Condecoraciones Militares, tanto para oficiales como para personal de tropa.

m. Para la evaluación del docente, los estudiantes y evaluadores utilizarán el sistema informático propio de cada Fuerza.

n. Las encuestas se realizarán en el sistema informático hasta 48 horas de haber finalizado la asignatura.

2. ESTRATOS QUE INTERVIENEN EN LA EVALUACIÓN DOCENTE

a. Directivos

Son considerados miembros del nivel directivo: el Director, Subdirector, Jefes de Departamento y Sección de los centros educativos de las Fuerzas Armadas.

Para esta evaluación se les proporcionará a los Directivos el instrumento de EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS. El valor de esta evaluación **tendrá un coeficiente de 0,30** de la calificación final del docente y será aplicado en una o dos sesiones de clase. La evaluación será realizada individualmente por los Directivos.

Será responsabilidad del Jefe del Departamento de Evaluación Educativa la entrega, recepción y procesamiento de la información.

b. Supervisores

Los supervisores son Oficiales o miembros del personal de Tropa nombrados por el Jefe del Departamento de Evaluación.

El supervisor es especialista en la materia que va a evaluar, preferentemente más antiguo que el docente evaluado.

Para esta evaluación se le proporcionará al supervisor el instrumento para EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE.

El valor de esta evaluación **tendrá un coeficiente de 0,40** de la calificación final del docente y será aplicado en una o más sesiones de clase.

Será responsabilidad directa, la entrega, recepción, y procesamiento de la información el Jefe de la Sección de Evaluación Docente o equivalente bajo supervisión del Jefe del Departamento de Evaluación Educativa.

c. **Estudiantes.-**

Los estudiantes son: Oficiales, Cadetes, Tropa, Aspirantes a Tropa y Servidores Públicos nombrados como tales para la realización de cursos de formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación.

Para la evaluación del docente serán encuestados todos los estudiantes de los cursos.

El valor de esta evaluación **tendrá un coeficiente de 0,30** de la calificación final del docente.

El instrumento de evaluación debe ser aplicado antes de la verificación final de la asignatura/módulo.

3. ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

La escala de evaluación se manifiesta en la mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, según el siguiente detalle:

MENCIÓN	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO
EXCELENTE	A-1	20,00	Los resultados de la función docente son de VALÍA EXTRAORDINARIA para la formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación del estudiante.
	A-2	19,50	La función docente encomendada fue cumplida MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
	A-3	19,00	La función docente SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
MUY BUENA	B-1	18,50	La función docente fue cumplida en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-2	18,00	La función docente fue cumplida en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-3	17,50	La función docente fue cumplida en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-4	17,00	La función docente fue cumplida en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
BUENA	C-1	16,50	La función docente fue cumplida DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-2	16,00	La función docente fue cumplida POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-3	15,50	La función docente fue cumplida MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-4	15,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
	C-5	14,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.

REGULAR	D	13,00	La función docente NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como docente.
DEFICIENTE	E	00,00	La función asignada NO FUE CUMPLIDA, SE RECOMIENDA QUE NO SE TOME EN CUENTA AL PROFESIONAL PARA desempeñar como docente en otros cursos.

E. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

1. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

Entre los parámetros de evaluación que constan en los instrumentos de evaluación y que son evaluados mediante una serie de preguntas, tenemos los siguientes:

a. Cumplimiento de sus obligaciones

El docente cumple en tiempo oportuno y con criterios de calidad los documentos solicitados por el nivel directivo y que están asociados a su función, tales como: portafolio docente, propuestas de examen, reportes de calificaciones, informes, entre otros; de la misma manera, participa activamente en reuniones de trabajo o eventos académicos organizados por el centro educativo.

b. Sociabilidad

Evalúa los factores de empatía y habilidades sociales que demuestra el docente en su relación con: miembros del nivel directivo, docentes del centro educativo y estudiantes con quienes comparte sus actividades académicas.

c. Actitud personal

El docente demuestra una permanente preocupación por actualizar sus conocimientos, tanto en el ámbito de las ciencias militares, como en temas de cultura general, fundamentalmente en didáctica para proponer nuevos métodos y técnicas de enseñanza que permitan a los estudiantes acceder al conocimiento de una manera más significativa.

d. Metodología

Conocimiento y aplicación en el aula de métodos y técnicas de enseñanza que orientan el aprendizaje a la práctica y al desarrollo de capacidades superiores, tales como: facilidad de comunicarse, capacidad de entender símbolos, capacidad para trabajar en equipo, interpretar planos, reportar novedades a sus compañeros o superiores, leer, calcular, anticipar, analizar, investigar, plantear y resolver problemas.

e. Capacidad para motivar a los estudiantes

La capacidad del docente para crear en el aula un clima favorable hacia el aprendizaje y la presentación oportuna de herramientas motivacionales que promuevan el aprendizaje significativo y duradero en los estudiantes.

f. Planificación

El docente evidencia que el proceso educativo se desarrolla con instrumentos debidamente planificados, tales como: syllabus de asignatura o módulo, plan de clase, ayudas de instrucción, hojas avanzadas, entre otros.

g. Evaluación

El docente aplica instrumentos de evaluación técnicamente elaborados acordes a las competencias a ser alcanzadas. De la misma manera expone el procedimiento de evaluación del aprendizaje, el mismo que se sujeta a lo que establece la norma vigente para el efecto.

h. Puntualidad

El docente es puntual para el desarrollo de sus actividades y para entregar los resultados de las actividades académicas.

2. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE.

a. Recopilación de datos.-

1) El Departamento de Evaluación distribuye los instrumentos para su aplicación a los miembros del equipo de directivos, supervisores y estudiantes.

2) La evaluación del desempeño profesional del docente tendrá como insumos los siguientes:

- El resultado de la evaluación del docente por parte de los directivos.
- El resultado de la evaluación del docente por parte de los supervisores.
- El resultado de la evaluación del docente por parte de los estudiantes.

b. Análisis, interpretación de los datos y asignación de la nota final de la evaluación del desempeño profesional del docente.

1) El procesamiento estadístico de los datos de la evaluación del desempeño profesional del docente se realizará en el sistema informático de cada Fuerza.

2) Para obtener el promedio en cada una de las preguntas, multiplique la calificación asignada a cada escala (A1, A2, A3, B1, B2,...) por el número de casos. Este resultado se suma y el producto se divide para el número de preguntas de la encuesta, obteniendo la calificación de cada estrato, el mismo que se multiplica por el coeficiente asignado.

3) El coeficiente asignado a cada estrato es el siguiente:

NOTA FINAL		COEFICIENTE
Calificación de los Directivos	0,30 =	_____
Calificación de los Supervisores	0,40 =	_____
Calificación de los Estudiantes	0,30 =	_____
SUMAN:		_____
CALIFICACIÓN FINAL:		_____

4) La evaluación del docente se realizará en la escala de 0 a 20 puntos.

5) La mención atribuida al docente, en mérito a su desempeño profesional será establecida de acuerdo a los siguientes criterios:

- Excelente de 19,000 a 20,000 puntos

- ❑ Muy Buena de 17,000 a 18,999 puntos
- ❑ Buena de 14,000 a 16.999 puntos
- ❑ Regular de 12,000 a 13,999 puntos
- ❑ Deficiente de 00,000 a 11,999 puntos

6) Cuando el docente alcance una calificación de BUENA, el Departamento de Investigación y Evaluación Académica reportará esta novedad a los Departamentos de Planificación y Administración Académica para los correctivos del caso.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE No. 1

EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS

1. PRESENTACIÓN

El instituto/escuela _____ se encuentra empeñado en llevar adelante la evaluación del desempeño profesional del docente, con la finalidad de contribuir a su desarrollo profesional y a la mejora de la institución militar.

Su información, contribuirá significativamente a la consecución de nuestro objetivo.

2. OBJETIVO

Obtener información de los directivos respecto al desempeño profesional del docente, con el propósito de promover el desarrollo de estrategias de intervención pedagógica que contribuyan al mejoramiento del proceso educativo.

3. DATOS INFORMATIVOS

a. Nombre del docente: ----------

b. Curso: ----------

c. Fecha: ----------

d. Asignatura / módulo: ----------

e. Periodo de evaluación desde: ---------- hasta: ----------

4. ESCALA

La siguiente escala de evaluación determina la mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, según el siguiente detalle:

MENCIÓN	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO
EXCELENTE (EXC)	A-1	20,00	Los resultados de la función docente son de VALÍA EXTRAORDINARIA para la formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación del estudiante.
	A-2	19,50	La función docente encomendada fue cumplida MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
	A-3	19,00	La función docente SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
MUY BUENA (MB)	B-1	18,50	La función docente fue cumplida en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-2	18,00	La función docente fue cumplida en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-3	17,50	La función docente fue cumplida en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-4	17,00	La función docente fue cumplida en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
BUENA (B)	C-1	16,50	La función docente fue cumplida DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-2	16,00	La función docente fue cumplida POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-3	15,50	La función docente fue cumplida MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-4	15,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
	C-5	14,50	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
REGULAR (R)	D	13,99-12,00	La función docente NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como docente.
DEFICIENTE (D)	E	11,99-0,00	La función asignada NO FUE CUMPLIDA, SE RECOMIENDA QUE NO SE TOME EN CUENTA AL PROFESIONAL para desempeñarse como docente en otros cursos.

5. CUESTIONARIO:

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y marque con una "X" la alternativa que mejor describa la actividad del docente de acuerdo a la siguiente equivalencia. No deje casilleros sin contestar.

ORD	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN													
		EXCELENTE			MUY BUENA				BUENA					R	D
	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D	E
1	CUMPLE CON LOS PLAZOS ESTABLECIDOS PARA LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS SOLICITADOS (PORTAFOLIO DOCENTE, VERIFICADORES, CUESTIONARIOS DE OPINIÓN, INFORMES, ENTRE OTROS).														
2	ELABORA CORRECTAMENTE DOCUMENTOS MICRO CURRICULARES														
	COMPETENCIAS PERSONALES														
3	ES SOCIABLE CON SUS COMPAÑEROS														
4	ES SOCIABLE CON LAS AUTORIDADES														
5	CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO CON SUS ESTUDIANTES														
	COMPETENCIAS INSTITUCIONALES														
6	CUMPLE CON LAS EXIGENCIAS INSTITUCIONALES (REUNIONES, CONVOCATORIAS, EVENTOS ACADÉMICOS, ENTRE OTROS)														
7	ENTREGA LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN CALIFICADOS DENTRO DE LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS														
	COMPETENCIAS TÉCNICAS														
8	UTILIZA EFICIENTEMENTE LAS DIVERSAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN														
9	RESUELVE CORRECTAMENTE PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA PROFESIÓN														
10	APLICA LA INVESTIGACIÓN EN LA ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA														
	SUMAN:														
	TOTAL:														

OBSERVACIONES:

_____

_____

_____

_____

EL EVALUADOR

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE No. 2

EVALUACIÓN A DOCENTES POR LOS SUPERVISORES

1. PRESENTACIÓN

El instituto/escuela _____ se encuentra empeñado en llevar adelante la evaluación del desempeño profesional del docente, con la finalidad de contribuir a su desarrollo profesional y a la mejora de la institución militar. Su información, contribuirá significativamente a la consecución de nuestro objetivo.

2. OBJETIVO

Obtener información por parte de los evaluadores, notificado por el Departamento de *Evaluación e Investigación Académica, respecto al desempeño profesional del docente, con el propósito de promover el desarrollo de estrategias de intervención pedagógica y didáctica que contribuyan al mejoramiento del proceso educativo.*

3. DATOS INFORMATIVOS

a. Nombre del docente: _____

b. Curso: _____

c. Fecha: _____

d. Asignatura/módulo: _____

e. Periodo de evaluación: desde: _____ hasta: _____

4. ESCALA

La siguiente escala de evaluación determina la mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, según el siguiente detalle:

MENCIÓN	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO
EXCELENTE (EXC)	A-1	20,00	Los resultados de la función docente son de VALÍA EXTRAORDINARIA para la formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación del estudiante.
	A-2	19,50	La función docente encomendada fue cumplida MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
	A-3	19,00	La función docente SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
MUY BUENA (MB)	B-1	18,50	La función docente fue cumplida en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-2	18,00	La función docente fue cumplida en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-3	17,50	La función docente fue cumplida en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-4	17,00	La función docente fue cumplida en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
BUENA (B)	C-1	16,50	La función docente fue cumplida DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-2	16,00	La función docente fue cumplida POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-3	15,50	La función docente fue cumplida MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-4	15,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
	C-5	14,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
REGULAR (R)	D	13,00	La función docente NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como docente.
DEFICIENTE (D)	E	00,00	La función asignada NO FUE CUMPLIDA, SE RECOMIENDA QUE NO SE TOME EN CUENTA AL PROFESIONAL PARA desempeñar como docente en otros cursos.

5. CUESTIONARIO:

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y marque con una "X" la alternativa que mejor describa la actividad del docente de acuerdo a la siguiente equivalencia. No deje casilleros sin contestar. Recuerde que el sentido de justicia es la base fundamental para el progreso de las instituciones y la sociedad.

ORD	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN													
		EXCELENTE			MUY BUENA				BUENA					R	D
	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D	E
1	POSEE CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS DE CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA														
2	APLICA DIFERENTES MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA FACILITANDO EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES														
4	RESUELVE LOS PROBLEMAS PRESENTADOS CON SOLUCIONES DEBIDAMENTE ARGUMENTADAS														
5	UTILIZA LA EVALUACIÓN COMO UN INSUMO PARA ENRIQUECER, REORIENTAR Y MEJORAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE														
6	PROMUEVE EL TRABAJO RESPONSABLE EN EQUIPO														
	COMPETENCIAS PERSONALES														
7	PROPICIA UN CLIMA FAVORABLE PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES:														
8	APOYA A LOS ESTUDIANTES QUE REQUIEREN ESPECIAL ATENCIÓN EN ASUNTOS RELACIONADOS AL APRENDIZAJE														
9	DEMUESTRA SEGURIDAD Y ACTITUD POSITIVA DURANTE SUS CLASES														
	COMPETENCIAS INSTITUCIONALES														
10	ENTREGA OPORTUNA DEL SYLLABUS A LOS ESTUDIANTES														
11	MANTIENE EL PORTAFOLIO DOCENTE ACTUALIZADO														
	COMPETENCIAS TÉCNICAS														
12	PROPICIA LA INVESTIGACIÓN ENFOCADA A PROBLEMAS PROFESIONALES DE LA CARRERA														
13	IMPARTE LA CLASE EN BASE A CONTENIDOS ACTUALIZADOS DE LA ASIGNATURA														
14	UTILIZA LAS DIVERSAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN														
	SUMAN:														
	TOTAL:														

OBSERVACIONES:

_____

_____ _____

EL EVALUADOR **EL EVALUADO**

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN No. 3

EVALUACIÓN A DOCENTES POR ESTUDIANTES

1. PRESENTACIÓN

El instituto/escuela _____ se encuentra empeñado en llevar adelante la evaluación del desempeño profesional del docente, con la finalidad de contribuir a su desarrollo profesional y a la mejora de la institución militar. Su información, contribuirá significativamente a la consecución de nuestro objetivo.

2. OBJETIVO

Obtener información de los estudiantes respecto al desempeño profesional del docente, con el propósito de promover el desarrollo de estrategias de intervención pedagógica y didáctica que contribuyan al mejoramiento del proceso educativo.

3. DATOS INFORMATIVOS

a. Nombre del docente: ----------

b. Curso: ----------

c. Fecha: ----------

d. Asignatura/módulo: ----------

4. ESCALA

La siguiente escala de evaluación determina la mención, escala, puntaje y criterio, que deben ser tomados en cuenta por el evaluador para asignar valor a cada atributo, según el siguiente detalle:

MENCIÓN	ESCALA	PUNTAJE	CRITERIO
EXCELENTE (EXC)	A-1	20,00	Los resultados de la función docente son de VALÍA EXTRAORDINARIA para la formación, perfeccionamiento, especialización o capacitación del estudiante.
	A-2	19,50	La función docente encomendada fue cumplida MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
	A-3	19,00	La función docente SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto/escuela.
MUY BUENA (MB)	B-1	18,50	La función docente fue cumplida en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-2	18,00	La función docente fue cumplida en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-3	17,50	La función docente fue cumplida en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	B-4	17,00	La función docente fue cumplida en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
BUENA (B)	C-1	16,50	La función docente fue cumplida DENTRO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-2	16,00	La función docente fue cumplida POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-3	15,50	La función docente fue cumplida MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas.
	C-4	15,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
	C-5	14,00	La función docente fue cumplida PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
REGULAR (R)	D	13,00	La función docente NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como docente.
DEFICIENTE (D)	E	00,00	La función asignada NO FUE CUMPLIDA, SE RECOMIENDA QUE NO SE TOME EN CUENTA AL PROFESIONAL PARA desempeñar como docente en otros cursos.

5. CUESTIONARIO:

Lea detenidamente cada uno de los enunciados y marque con una "X" la alternativa que mejor describa la actividad del docente de acuerdo a la escala presentada para el efecto. No deje casilleros sin contestar. Recuerde que el sentido de justicia es la base fundamental para el progreso de las instituciones y la sociedad.

ORD	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN													
		EXCELENTE			MUY BUENA				BUENA					R	D
	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D	E
1	POSEE CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS DE CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA														
2	APLICA DIFERENTES MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA FACILITANDO EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN EL AULA Y FUERA DE ELLA														
3	PLANTEA SOLUCIONES DEBIDAMENTE ARGUMENTADAS A LOS PROBLEMAS PRESENTADOS														
4	UTILIZA LA EVALUACIÓN COMO UN INSUMO PARA ENRIQUECER, REORIENTAR Y MEJORAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE														
5	POSEE LA CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO CON SUS ESTUDIANTES														
	COMPETENCIAS PERSONALES														
6	INICIA LA CLASE PUNTUALMENTE														
7	PROPICIA UN CLIMA FAVORABLE PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES BASADO EN EL RESPETO Y LA BUENA COMUNICACIÓN														
8	MANTIENE CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y MOTIVACIÓN DURANTE LA CLASE														
9	CUMPLE CON EL TIEMPO DE CLASES ASIGNADO SIN ABANDONAR EL AULA														
	COMPETENCIAS INSTITUCIONALES														
10	PROMUEVE EN LOS ESTUDIANTES LA PRACTICA DE VALORES INSTITUCIONALES														
	COMPETENCIAS TÉCNICAS														
11	PROPICIA LA INVESTIGACIÓN ENFOCADA A PROBLEMAS PROFESIONALES DE LA CARRERA														
12	PLANIFICA LA CLASE EN BASE A CONTENIDOS ACTUALIZADOS DE LA ASIGNATURA														
13	UTILIZA EFICIENTEMENTE LAS DIVERSAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN														
	SUMAN:														
	TOTAL:														

OBSERVACIONES:

_____

_____

_____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUCCIONES PARA ELABORAR LA MATRIZ DE DOCENTES EN EJERCICIO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE LAS FUERZAS ARMADAS PARA EL REGISTRO EN EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

1. **ORDINAL**

   Organice la información con números, siendo el primero el oficial de la más alta jerarquía nombrado para el ejercicio de la función docente.

2. **GRADO**

   Grado del docente militar o siglas de servidor público nombrado para el ejercicio de su función docente.

3. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE**

   En la matriz, registre los dos apellidos y nombres del docente.

4. **TÍTULO O CAPACITACIÓN QUE LE HABILITA AL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN**

   En esta columna registre el título, en los niveles bachillerato, técnico, tecnológico, tercer o cuarto nivel adquirido por el docente, así como su especialidad. De no disponer título profesional, describa el nivel y años de estudio (primarios o secundarios) y los cursos de capacitación docente recibidos en los últimos dos años.

5. **CARGOS Y FUNCIONES ADICIONALES**

   Describa los cargos y funciones adicionales que cumple el docente, tales como Director, Jefe de Departamento, Jefe de Sección, entre otros.

6. **CURSO**

   Nombre del curso o cursos en que ejerce su función docente.

7. **ASIGNATURAS O MÓDULOS ASIGNADOS A SU RESPONSABILIDAD**

   Enuncie el nombre de la(s) asignatura/módulo(s) asignadas a su responsabilidad.

8. **No. DE HORAS DICTADAS**

   Describa el número de horas clase efectivamente dictadas en las asignaturas, áreas o módulos asignados a su responsabilidad.

9. **CALIFICACIÓN OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

   Describa la calificación obtenida en la evaluación del desempeño profesional del docente.

10. **TIEMPO EN EL INSTITUTO**

    Describa el tiempo efectivo en que el docente está prestando sus servicios en el centro educativo, en términos de años y meses.

11. **OBSERVACIONES**

    Registre cualquier información cualitativa adicional, que a su juicio complementa la información.

12. **FIRMAS DE RESPONSABILIDAD**

    El documento deberá ser legalizado por el Director del Instituto/Escuela y el Jefe del Departamento de Administración Educativa o su equivalente.

MATRIZ DE DOCENTES EN EJERCICIO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE LAS FUERZAS ARMADAS PARA EL REGISTRO EN EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

ORD	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	TÍTULO O CAPACITACIÓN QUE LE HABILITA AL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	CARGOS Y FUNCIONES ADICIONALES	CURSO	ASIGNATURAS O MÓDULOS ASIGNADOS A SU RESPONSABILIDAD	No. DE HORAS DICTA-DAS	CALIFICACIÓN OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	TIEMPO EN EL CENTRO EDUCATIVO

OBSERVACIONES ADICIONALES

_____

_____

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

_____

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO/ESCUELA

_____

CAPÍTULO III
EVALUACIÓN CURRICULAR

A. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

1. Las modificaciones a introducirse en el diseño curricular resultan de las observaciones de su propia ejecución. Los centros educativos de las Fuerzas Armadas deben estar preparados para que la evaluación curricular se haga dentro de un sistema de trabajo permanente y debidamente planificado. Para eso es fundamental recolectar el mayor número posible de datos sobre el desarrollo del diseño curricular.

2. De manera general, las reformas curriculares se pueden realizar:

   a. En las competencias específicas y unidades de competencia del curso
   b. En la Red Lógica de Contenidos
   c. En las asignaturas/módulos que conforman el plan curricular
   d. En los resultados finales del aprendizaje de las asignaturas/módulos y productos de unidades de estudios
   e. En las estrategias metodológicas
   g. En la distribución del tiempo de la asignatura/módulo
   h. En la estrategia general de evaluación del aprendizaje

3. Las reformas deben realizarse en base a las observaciones seleccionadas por el Departamento de Planificación Educativa durante la ejecución del diseño curricular. Para eso, es necesario disponer de una serie de instrumentos colectores de datos que una vez interpretados, orientarán las modificaciones curriculares.

4. Las modificaciones curriculares, según la metodología propuesta, presuponen la necesidad de periodicidad para el diseño curricular y podrá ser revisado después de una evaluación cada *cinco (5) años para formación de oficiales; cada tres(3) años para formación de tropa; para cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación según características y necesidades de cada Fuerza*, dentro del cual las revisiones curriculares se limitan al mínimo indispensable a la buena ejecución de la enseñanza. Dentro de este período solamente deberán hacerse modificaciones con el propósito de:

   a. Sustituir procedimientos didácticos que comprobadamente no tengan resultados positivos.
   b. Atender a una necesidad prioritaria de las Fuerzas Armadas, que determine la inclusión de nuevos contenidos de estudio dentro de las asignaturas.
   c. Realizar modificaciones en el sistema de evaluación del aprendizaje cuando la Institución crea pertinente (número de evaluaciones, fechas de aplicación, entre otras).

B. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN CURRICULAR

1. CONSIDERACIONES INICIALES

La evaluación curricular contiene una serie de etapas que anteceden a la propia modificación curricular y son fundamentales para concretar cualquier alteración que el diseño curricular pueda sufrir. Por tanto, el método de evaluación curricular engloba no sólo operaciones preliminares sino también el propio acto de la modificación curricular y se desenvuelve en las siguientes etapas:

a. Recolección de datos.

1) Generalidades.

Se realiza mediante la obtención de informaciones sobre la aplicación del diseño curricular y resultados presentados.

El centro educativo, de acuerdo a sus características y la de sus estudiantes, así como de sus recursos y posibilidades, puede elaborar instrumentos de evaluación adicionales, capaces de obtener datos informativos sobre el diseño curricular de sus cursos y deberán ser aprobados por la DIEDMIL a través de los Comandos de Educación y Doctrina de cada Fuerza.

2) Instrumentos para la recolección de datos.

a) De manera general pueden ser clasificados en dos grupos:

- Los destinados a obtener información sobre el resultado (producto) del diseño curricular, esto es, sobre el desempeño funcional del ex-estudiante.
- Los destinados a obtener información sobre la ejecución del diseño curricular, esto es: de las asignaturas/módulo y contenidos seleccionados, la eficiencia de los docentes, la motivación y aprendizaje de los estudiantes, la administración escolar y la adecuación de los procedimientos didácticos.

b) Los Centros Educativos, podrán utilizar los siguientes instrumentos de acuerdo a sus requerimientos:

- Encuestas destinadas a los ex-estudiantes.
- Encuestas destinadas al Jefe inmediato de los ex-estudiantes.

Las encuestas destinadas a los ex-estudiantes deben encaminarse a: identificar las dificultades que encuentren en el desempeño de sus cargos o funciones, las contribuciones que juzguen tener para mejorar la función que desempeñan y el grado de motivación en la ejecución de las actividades funcionales.

Las encuestas destinadas a los Jefes inmediatos deben encaminarse al concepto que tiene respecto al desempeño del ex-estudiante o su grado de motivación y su contribución innovadora en el ejercicio de las actividades.

c) Los instrumentos de evaluación destinados a obtener informaciones sobre la ejecución del diseño curricular son los siguientes:

- Encuestas dirigidas a los docentes.
- Encuestas dirigidas al nivel directivo.
- Encuestas dirigidas a los estudiantes.

(1) Encuestas dirigidas a los docentes, encaminadas a:

- Aspectos generales de la organización del diseño curricular.
- La formulación de las competencias específicas y unidades de competencia.
- El resultado final de aprendizaje asignatura/módulo y productos de unidades de estudios.
- Los núcleos de conocimientos de la asignatura/módulo.
- La motivación de los estudiantes.
- El sistema de evaluación del aprendizaje.

- La integración estudiante-docente.
- La administración educativa.

(2) Las encuestas destinadas a los miembros de la administración académica deben esencialmente cubrir:

- Los aspectos generales de la organización del diseño curricular.
- La motivación de los estudiantes.
- El sistema de evaluación del aprendizaje.
- La integración estudiante-docente.
- La administración educativa.

(3) Las encuestas destinadas a los estudiantes deben cubrir:

- La percepción de los estudiantes en cuanto a la adecuación del contenido de las asignaturas/módulo a las unidades de estudios, competencias específicas, competencias genéricas del curso y producto integrador.
- La distribución del tiempo destinado a la asignatura/módulo y a los contenidos de estudio.
- Las estrategias metodológicas utilizadas.
- La motivación de los estudiantes en el estudio de la asignatura/módulo.
- La integración docente-estudiante.
- Las fuentes de consulta utilizadas.

(4) Relación sobre aspectos generales del diseño curricular, surge del análisis realizado sobre los datos recogidos por los diversos instrumentos descritos anteriormente y presenta conclusiones que no son específicas de tal o cual asignatura/módulo, sino que dicen respecto al diseño curricular considerado como un todo. Estas conclusiones pueden ser al respecto:

- De las competencias genéricas, específicas, unidades de competencia del curso y producto integrador.
- De la duración del curso.
- De las asignaturas/módulo seleccionadas.
- Del sistema de evaluación.
- De la infraestructura educativa.
- Del régimen de trabajo académico.
- De la tendencia del rendimiento de los diversos grupos.
- De las dificultades encontradas por ex-estudiantes en el desempeño de los cargos y funciones para los que fueron preparados
- De la motivación del estudiante posterior a la finalización del curso.
- De las contribuciones que los ex-estudiantes proporcionen al perfeccionamiento de las funciones para la cuales fueron preparados.
- De la opinión de los jefes inmediatos, de los ex-estudiantes sobre su desempeño profesional.

b. Organización e interpretación de los datos.

El esquema que se presenta a continuación es solamente un ejemplo de cómo es posible trazar un diagnóstico sobre determinados aspectos del diseño curricular, partiendo de datos recolectados en encuestas y de los resultados de la evaluación del aprendizaje. El valor de ese tipo de análisis es función de la experiencia pedagógica del evaluador.

INSTRUMENTO DEL DISEÑO CURRICULAR	ASPECTOS	DIAGNÓSTICO	INDICIOS
PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CURSO	- Adecuada articulación de las competencias específicas a las competencias genéricas - Mal definidas	- Opinión del Jefe Inmediato - Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No son percibidas por los estudiantes	- Opinión del estudiante
PLAN CURRICULAR	UNIDADES DE COMPETENCIA	- Articulación adecuada de las Unidades de Competencia a las Competencias Específicas. - Mal definidas	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No son percibidas por los estudiantes	- Opinión del estudiante
	ELEMENTO DE COMPETENCIA	- Articulación adecuada de los elementos de Competencia a las unidades de Competencias. - Mal definidas	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
	RED LÓGICA DE CONTENIDOS	- Estructuración adecuada de la Red Lógica de Contenidos - Mal definida	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No es percibida por los estudiantes	- Opinión del estudiante
	LISTADO DE ASIGNATURAS/MODULO POR EJES DE FORMACIÓN / PERFECCIONAMIENTO	- Adecuada distribución de las asignaturas en los ejes - Mal definidas	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No es percibida por los estudiantes	- Opinión del estudiante
	DIVISIÓN DEL CURSO	- Adecuación División del Curso - Mal definida	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No es percibida por los estudiantes	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
SYLLABUS	PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO	- Adecuada formulación del producto integrador del curso - Mal definido	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No es percibido por los estudiantes	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
	RESULTADO FINAL DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA/ MÓDULO	- El producto de unidad y las tareas contribuyen adecuadamente al resultado final de aprendizaje. - Mal definidos	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No es percibido por los estudiantes	- Opinión del estudiante
	UNIDADES DE ESTUDIOS Y SUS CONTENIDOS	- Contenidos adecuados a la asignatura/modulo en profundidad y secuencia. - Mal definidos	- Opinión del ex estudiante - Opinión del directivo - Opinión del docente
		- No despiertan la motivación del estudiante	- Opinión del estudiante
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	- Estrategias metodológicas adecuadas a los contenidos de las asignaturas	- Opinión del ex estudiante - Opinión del docente - Opinión del estudiante
	DISTRIBUCIÓN TOTAL DEL TIEMPO EN LA ASIGNATURA/ MÓDULO	- Insuficiente	- Opinión del ex estudiante - Opinión del docente - Evaluación del aprendizaje
		- Adecuado	Opinión del docente

			- Opinión de los estudiantes.
		- Excesivo	- Opinión del docente - Opinión del estudiante
	SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	- Adecuado	- Opinión del docente - Opinión del estudiante
		- Inadecuado	- Opinión del docente - Opinión del estudiante
	FUENTES DE CONSULTA UTILIZADAS (TEXTOS-LECTURAS)	- Insuficientes	- Opinión del docente - Opinión de los estudiantes
		- Adecuados	- Opinión del docente - Opinión de los estudiantes
		- Excesivos	- Opinión del docente - Opinión de los estudiantes
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	NIVEL DE RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES EN LA ASIGNATURA/ MÓDULO	- Positivo/negativo	- Opinión del docente - Opinión de los estudiantes
	INTEGRACIÓN: DOCENTE - ESTUDIANTE	- Positivo/negativo	- Opinión del docente - Opinión de los estudiantes

c. Modificación curricular:

1) Generalidades

La decisión de realizar modificaciones en el diseño curricular debe ser en base a los datos obtenidos durante su ejecución e interpretación. Las modificaciones curriculares ameritan la aprobación de los Comandos de Educación y Doctrina de cada Fuerza con la finalidad de evitar cambios radicales de un curso a otro y poder obtener resultados reales de un currículo. Las modificaciones pueden incidir sobre:

- La formulación de las competencias específicas del curso.
- La formulación de las unidades de competencia.
- La estructuración de la red lógica de contenidos.
- La distribución de las asignaturas/módulos por ejes.
- La división del curso en modalidades.
- La formulación del producto integrador del curso y de las unidades de estudios.
- La formulación del resultado final de aprendizaje de la asignatura/módulo.
- El sistema de contenidos integrantes de cada asignatura.
- Las estrategias metodológicas empleadas.
- La distribución total del tiempo en la asignatura/módulo.
- El sistema de evaluación del aprendizaje.
- Las fuentes de consulta utilizadas.

2) Modificaciones en las competencias específicas del curso

- Definir con precisión las competencias específicas del curso.
- Adecuar estas competencias a las genéricas del curso.
- Incluir nuevas competencias específicas.

3) Modificaciones en las unidades de competencia del curso

- Definir con precisión las unidades de competencia del curso.
- Adecuar estas unidades de competencia a las competencias específicas del curso.
- Incluir nuevas unidades de competencia.

4) Modificaciones en la red lógica de contenidos

- ❑ Optimizar la estructuración de la red lógica de contenidos.
- ❑ Adecuar la red lógica de contenidos al perfil profesional.
- ❑ Incluir nuevos elementos en la red lógica de contenidos.

5) Modificaciones en el listado de asignaturas/módulos por ejes de formación / perfeccionamiento

- ❑ Retirar asignaturas/módulo del plan curricular.
- ❑ Incrementar asignaturas/módulo que no constaban en el plan curricular.
- ❑ Cambiar las asignaturas/módulo de un eje a otro.

6) Modificaciones en la división del curso

- ❑ Definir mejor la división del curso.
- ❑ Establecer cambios en las asignaturas/módulo en las modalidades.
- ❑ Integrar las tecnologías de la información y comunicaciones en las diferentes modalidades.

7) Modificaciones en el producto integrador del curso y de las unidades de estudios

- ❑ Reformular el producto integrador del curso.
- ❑ Reformular el producto de la unidad de estudio.
- ❑ Cambiar el producto integrador del curso.
- ❑ Cambiar el producto de la unidad de estudio.

8) Modificaciones en el resultado final de aprendizaje

- ❑ Reformular el producto de la unidad de estudio.
- ❑ Reformular las tareas que le dan soporte a los productos de las unidades de estudios.
- ❑ Cambiar el resultado final de aprendizaje.

9) Modificaciones en el sistema de contenidos de cada asignatura/módulo

- ❑ Podrán realizarse para excluir contenidos de una determinada asignatura/módulo y/o incluir otros contenidos.

10) Modificaciones en las estrategias metodológicas empleadas

- ❑ Estas modificaciones determinarán la utilización de otros métodos, técnicas, recursos didácticos de aquellos que estén presentando resultados insuficientes

11) Modificaciones en la distribución del tiempo en la asignatura/módulo y el curso

- ❑ Para aumentar o disminuir el número de créditos del curso;
- ❑ Para aumentar o disminuir el número de créditos destinados a las asignaturas/módulo;

12) Modificaciones en el sistema de evaluación del aprendizaje

- ❑ Para modificar el número de pruebas previstas
- ❑ Para mantener o modificar los instrumentos de evaluación.

13) Modificaciones en las fuentes de consulta utilizadas

- Pueden realizarse para excluir y/o incrementar las fuentes de consulta utilizadas.

2. CONDICIONES DE EJECUCIÓN:

1) Generalidades

Los trabajos de evaluación curricular serán efectuados por el Departamento de Evaluación con el apoyo del Departamento de Investigación.

2) Departamento de Evaluación

- Elabora el instructivo para la evaluación curricular del curso.
- Ejecuta el proceso de evaluación curricular.
- Genera reportes estadísticos de las encuestas aplicadas.
- Genera reportes de la evaluación curricular.

3) Departamento de Investigación

- Analiza e interpreta reportes estadísticos del diseño curricular.
- Elabora la propuesta de mejora.

4) Evaluación curricular

- De los datos colectados, su interpretación y la de otros elementos juzgados oportunos y adecuados, el centro educativo realizará una propuesta a la DIEDMIL o a los Comandos de Educación y Doctrina de cada Fuerza, según corresponda, sobre las modificaciones curriculares a ser realizadas para su aprobación.

C. PROBLEMAS DE EVALUACIÓN CURRICULAR

1. INTRODUCCIÓN

Cualquier trabajo de evaluación presupone la existencia de un diseño curricular que presente resultados observables para orientar la evaluación. Podríamos comparar el diseño curricular a una hipótesis que será probada en una experimentación.

Existen básicamente, dos criterios de evaluación: el de evaluación y el de validez.

a. La *evaluación* curricular consiste en la determinación de su nivel de eficiencia, esto es, saber hasta qué punto los medios utilizados conducen a los estudiantes al logro de las competencias.

   Los datos para la evaluación son tomados en el desarrollo del proceso educativo, a través de: los instrumentos de evaluación del aprendizaje, de observaciones del cuerpo docente, de la administración escolar y de los propios estudiantes.

b. La *validez* es la determinación del nivel de eficacia del diseño curricular, esto es, saber hasta qué punto los resultados presentados (situación final) corresponden a las expectativas de la Institución. Los datos para la validez son tomados luego del desarrollo del proceso educativo a través de la encuesta a ex-estudiantes y a los Jefes inmediatos de los ex-estudiantes. Los elementos informativos proporcionados por la evaluación y por la validez darán los puntos de referencia de la evaluación curricular.

Esos datos, necesitan ser interpretados, correlacionados y organizados en un contexto que permitan una explicación de las deficiencias encontradas.

Otro elemento fundamental en todo el proceso es la organización y capacitación del personal para la evaluación.

Esta tarea depende de varias circunstancias como: la estructura particular de la escuela, especialización, nivel motivacional de los responsables de la evaluación, tiempo disponible para el trabajo de evaluación, entre otros.

2. PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR

Por su propia naturaleza la evaluación curricular encierra cuestiones administrativas, que afectan directamente a los resultados de las actividades. Estos problemas pueden ser clasificados de la siguiente manera:

a. Selección del personal capacitado:

El proceso de evaluación curricular exigen la participación de:

1) Personal con formación pedagógica, en lo posible.
2) Especialistas en las asignaturas o módulos sujetos a evaluación curricular.

b. Organización del personal:

Cada Centro Educativo tendrá una comisión permanente de evaluación, que, basándose en el presente Modelo Educativo y en datos observables, recomendará las modificaciones necesarias. Esta comisión necesitará una estructura administrativa de soporte y se exigirá la participación exclusiva de sus integrantes.

El nivel directivo del Instituto/Escuela es responsable de promover la cultura de la evaluación curricular permanente, vital para fundamentar técnica y científicamente la implantación de las modificaciones sugeridas.

c. Necesidades materiales:

Los datos informativos referentes a la eficacia y eficiencia del diseño curricular, serán obtenidos a través de encuestas, fichas de observación, gráficos, y deben inmediatamente ser tabulados e interpretados. La cantidad y la diversidad de los recursos que intervienen en esas operaciones dependerán del número de elementos consultados en el levantamiento de los datos de acuerdo al cronograma establecido.

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN CURRICULAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL FINALIZAR LA ASIGNATURA/MÓDULO

A.- PRESENTACIÓN

Esta encuesta debe ser llenada por los estudiantes al término de cada asignatura/módulo y remitido al Departamento de Evaluación.

B.- OBJETIVO

Obtener información de los estudiantes al finalizar la asignatura/módulo, con la finalidad de obtener sus apreciaciones tendientes a mejorar el proceso educativo.

C.- DATOS INFORMATIVOS

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA/MÓDULO:
2. NOMBRE DEL CURSO:
3. CLASIFICACIÓN/ ESPECIALIDAD:
4. PARALELO:
5. FECHA:

D.- INDICADORES DE LOGRO

NO:	00%	INADECUADO
	25%	POCO ADECUADO
	50%	MEDIANAMENTE ADECUADO
	75%	ADECUADO
SI:	100%	MUY ADECUADO

E.- CUESTIONARIO

ÁMBITO	INDICADORES DE LOGRO				
	NO 0%	25 %	50 %	75 %	SI 100%
COMPETENCIAS PROFESIONALES					
1. ¿El resultado final de aprendizaje de la asignatura/módulo contribuyó a relacionar la teoría con la práctica?					
2. ¿Los **trabajos autónomos** fueron dosificados en función de la carga horaria de la asignatura/módulo?					
3. ¿Los **trabajos autónomos** aportaron al logro del elemento de competencia?					
4. ¿Considera usted que todos los **contenidos de la asignatura/módulo** fueron abordados en el curso?					
5. ¿La distribución del tiempo en la asignatura/módulo fue adecuada?					
6. ¿El sistema adoptado para **evaluar el aprendizaje** de los estudiantes en esta asignatura/módulo fue adecuado?					
7. ¿Esta asignatura/módulo motivó el desarrollo de aprendizajes significativos?					
8. ¿Los conocimientos de la asignatura/módulo serán **útiles** en su futuro desempeño profesional?					
PROPUESTAS DE MEJORA: Indique cuáles serían las mejoras en la asignatura que usted implementaría para mejorar la calidad del proceso educativo **(no quejas, deseamos propuestas).**					
_____					
_____					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL FINALIZAR EL CURSO

A.- PRESENTACIÓN

Esta encuesta debe ser llenada por los estudiantes al finalizar el curso y remitido al Departamento de Evaluación.

B.- OBJETIVO

Obtener información de los estudiantes sobre la ejecución del diseño curricular, esto es, sobre la administración escolar, logro de competencias, contenidos, capacidad didáctica del docente, sistema de evaluación utilizado, entre otros.

C.- DATOS INFORMATIVOS

1. NOMBRE DEL CURSO:
2. CLASIFICACIÓN/ ESPECIALIDAD:
3. PARALELO:
4. FECHA:

D.- INDICADORES DE LOGRO

NO: 00% INADECUADO

25% POCO ADECUADO

50% MEDIANAMENTE ADECUADO

75% ADECUADO

SI: 100% MUY ADECUADO

E.- CUESTIONARIO

ÁMBITO	INDICADORES DE LOGRO				
	NO 0%	25%	50%	75%	SI 100%
A) Cumplimiento de indicadores de logro de competencias profesionales					
1. ¿Se lograron las **competencias específicas** del curso?					
2. ¿El producto integrador del curso integra los conocimientos adquiridos en el mismo?					
B) Contenidos integrantes de la asignatura/módulo					
3. ¿Las **asignaturas/módulo** del curso se encuentran relacionadas entre sí?					
4. ¿El contenido estudiado en las asignaturas/módulo será de **utilidad** para su futura **actividad profesional**?					
C) Distribución del tiempo en el curso					
5. ¿La distribución de horas académicas diarias entre asignatura/módulo fueron adecuadas?					
D) Evaluación					
6. ¿Utilizó la evaluación como un insumo para el mejoramiento del proceso de aprendizaje?					
7. ¿Está de acuerdo con el sistema de evaluación de aprendizaje utilizado en el curso?					
8. ¿Se utilizó durante el curso diferentes formas e instrumentos para la evaluación del aprendizaje?					
E) Informes de visitas o viajes de instrucción					
9. ¿Los **objetivos** de la visita fueron cumplidos?					
10. ¿El **tiempo** asignado para la visita fue suficiente?					
11. ¿La **época** en que se ejecutó la visita fue la más óptima?					
F) Preparación física del estudiante en el curso:					
12. ¿El tiempo asignado a la **preparación física** del estudiante es suficiente?					
13. ¿La preparación física es dirigida por profesionales **especialistas** en esta área?					

PROPUESTAS DE MEJORA: Indique cuáles serían las mejoras que usted implementaría en las áreas que a continuación se indican **(no quejas, deseamos propuestas).**

_____

_____

_____

_____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE AL FINALIZAR LA ASIGNATURA/MÓDULO

A.- PRESENTACIÓN

Esta encuesta debe ser llenada por el docente al finalizar la asignatura/módulo y remitido al Departamento de Evaluación.

B.- OBJETIVO

Obtener información del docente sobre la ejecución de la asignatura/módulo, con el propósito de establecer mecanismos que permitan realimentar el proceso educativo.

C.- DATOS INFORMATIVOS

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA/MÓDULO:
2. NOMBRE DEL CURSO:
3. NOMBRE DEL DOCENTE:
4. CLASIFICACIÓN/ ESPECIALIDAD:
5. PARALELO:
6. FECHA:

D.- INDICADORES DE LOGRO

NO:	00%	INADECUADO
	25%	POCO ADECUADO
	50%	MEDIANAMENTE ADECUADO
	75%	ADECUADO
SI:	100%	MUY ADECUADO

E.- CUESTIONARIO

ÁMBITO	INDICADORES DE LOGRO				
	NO 0%	25 %	50 %	75 %	SI 100%
A) Organización del currículo					
1. ¿El nivel directivo del centro educativo coordina los procesos de planificación?					
2. ¿El nivel directivo del centro educativo coordina los procesos de evaluación curricular?					
3. ¿La organización del diseño curricular posibilita un interrelacionamiento de las diversas asignaturas/módulo, para lograr aprendizajes significativos?					
B) Competencias profesionales					
4. ¿El elemento de competencia de la asignatura se encuentra definido adecuadamente?					
5. ¿Los núcleos de conocimientos están relacionadas con el elemento de competencia?					
6. ¿La asignatura/módulo se encuentra debidamente articulada en la **red lógica de contenidos?**					
7. ¿El **resultado final de aprendizaje** de la asignatura/módulo se encuentra claramente identificado en el syllabus?					
8. ¿El **producto de unidades de estudio** le dan soporte contribuyendo al logro del resultado final de aprendizaje?					
C) Contenidos integrantes de la asignatura/módulo					
9. ¿Todos los **contenidos** fueron abordados durante el desarrollo de la asignatura/módulo?					
D) Estrategias Metodológicas					
10. ¿Las **estrategias metodológicas** utilizadas por el docente, permiten la participación del estudiante en el proceso de aprendizaje**?**					
11. ¿El curso desarrolla **actitudes** y capacidades como parte de la formación integral del estudiante?					
12. ¿El centro educativo proporciona a los docentes los **recursos** necesarios y oportunos para la enseñanza?					
13. ¿El nivel directivo del centro educativo estimula la utilización de nuevos **métodos d**e enseñanza o el aprovechamiento de nuevos materiales?					
E) Distribución del tiempo					
14. ¿El tiempo asignado a la asignatura/módulo permite que se aborden los contenidos en forma total?					
F) Vida académica					
15. ¿Cómo calificaría el nivel de participación de los estudiantes al comenzar su asignatura/módulo?					
16. ¿Los **docentes** recibieron inducción pedagógica para mejorar su desempeño docente**?**					
G) Recursos					
17. ¿El **instituto** dispone de recursos y materiales necesarios para					

la enseñanza?						
Los medios y recursos didácticos **atienden** perfectamente en cuanto a:	18. Calidad					
	19. Cantidad					
H) Sistema de evaluación del aprendizaje						
El **sistema de evaluación**, permite obtener información respecto a:	20. **Aprovechamiento** del estudiante					
	21. **Interés** del estudiante					
	22. **Capacidad creadora** del estudiante					
	23. **Experiencia** acumulada durante el curso					
24. ¿El estudiante **participó** con el docente en la evaluación de su propio progreso?						
25. ¿Cómo califica el sistema de evaluación del aprendizaje vigente?						
I) Integración docente – estudiante						
26. ¿Se logró la integración de los estudiantes durante la realización de trabajos grupales?						
27. ¿Existió empatía en la relación docente – estudiante?						

PROPUESTAS DE MEJORA: Indique cuáles serían las mejoras que usted implementaría para mejorar la calidad del proceso educativo, en la asignatura de su responsabilidad **(no quejas, deseamos propuestas).**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DIRIGIDA A EX ESTUDIANTES SOBRE EL CURSO REALIZADO

A.- PRESENTACIÓN

El Comando de Educación y Doctrina, a través del (instituto/escuela) _____ se encuentra empeñado en llevar adelante la evaluación curricular del curso_____ con la finalidad de elevar la calidad educativa.

Para obtener información de calidad respecto al curso, adjunto a esta encuesta encontrará las competencias genéricas del curso realizado por usted.

Su información, contribuirá significativamente a la consecución de nuestros objetivos, por lo que es necesario que remita esta encuesta debidamente contestada al instituto, hasta **48 HORAS DESPUÉS DE SU RECEPCIÓN.**

Contamos con su colaboración para nuestro perfeccionamiento.

B.- OBJETIVOS

- ☐ Obtener información de los egresados del instituto/escuela para evaluar el currículo vigente y proponer alternativas que contribuyan al mejoramiento del proceso educativo.
- ☐ Proporcionar datos sobre el desempeño del profesional, en los cargos y funciones que fue formado.

C.- INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO

- ☐ Proporcionar la información solicitada en la encuesta, registrando las respuestas en los espacios destinados para el efecto.
- ☐ Registrar información adicional en los espacios destinados a observaciones.

D.- DATOS INFORMATIVOS

1.- NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO:

2.- PROMOCIÓN Y CURSO REALIZADO:

3. NOMBRE DEL EX ESTUDIANTE:

4.- AÑO DE GRADUACIÓN:

5.- FECHA:

E.- CUESTIONARIO

1. Nuevas funciones desempeñadas después de terminado el curso:

FUNCIÓN _____ UNIDAD _____ DE _____ A _____

FUNCIÓN _____ UNIDAD _____ DE _____ A _____

FUNCIÓN _____ UNIDAD _____ DE _____ A _____

FUNCIÓN _____ UNIDAD _____ DE _____ A _____

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

   ( ) ALTO

   ( ) MEDIO

   ( ) BAJO

   Justifique:

   _____

   _____

   _____

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

   _____

   _____

   _____

4. ¿Considerando la respuesta anterior qué asignaturas/módulos o experiencias no constaron en su curso y que Ud. juzga de gran importancia para el desempeño de la función para la cual fue formado, perfeccionado o especializado?

   _____

   _____

   _____

   _____

5. ¿Tuvo acceso durante el curso a las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones y/o publicaciones técnicas relacionadas con su especialidad?

   SI _____ NO _____

   En caso negativo, ¿Cuáles?

   _____

   _____

   _____

   _____

6. ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos del curso que Ud. realizó? (*Metodología de enseñanza empleada, procesos de evaluación del aprendizaje, docentes, administración educativa, actividades extra-clase, tiempo destinado al estudio del estudiante, tiempo asignado al curso, asignaturas/módulos que deben incluirse-asignaturas que deben suprimirse, entre otros*).

   a) Aspectos positivos:

   _____

   _____

   _____

   _____

   b) Aspectos negativos:

   _____

   _____

   _____

   _____

7. El espacio de abajo está destinado a cualquier contribución que Ud. quiera aportar para mejorar el desarrollo del curso (utilice hojas adicionales de ser necesario).

   _____

   _____

   _____

   _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DIRIGIDA A LOS JEFES INMEDIATOS DE LOS EX ESTUDIANTES

A. PRESENTACIÓN

El Comando de Educación y Doctrina, a través del (instituto/escuela) _____ se encuentra empeñado en llevar adelante la evaluación curricular del curso, _____ con la finalidad de elevar la calidad educativa.

Para obtener información de calidad respecto al curso realizado, adjunto a esta encuesta encontrará las competencias genéricas del curso realizado por el personal evaluado.

Todas las respuestas a esta encuesta, más los aportes que tenga a bien agregar al mismo, tienden a mejorar la formación profesional del personal militar que se forma, perfecciona y especializa en el centro educativo.

Su información, contribuirá significativamente a la consecución de nuestros objetivos.

B. OBJETIVO

- ☐ Obtener información de los Jefes inmediatos de los ex estudiantes del centro educativo para evaluar el currículo vigente y proponer alternativas que contribuyan al mejoramiento del proceso educativo.
- ☐ Proporcionar datos sobre la formación del profesional, teniendo en cuenta la reformulación curricular del curso.

C. DATOS INFORMATIVOS

1.- NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO:

2. NOMBRE DEL JEFE:

2.- TIEMPO EN LA FUNCIÓN:

3.- FORMACIÓN PROFESIONAL:

4.- FECHA:

D. CUESTIONARIO

1. Las informaciones sobre el desempeño profesional del personal evaluado son fruto de observación en un periodo de:

   Más de 18 meses _____ 12 a 18 meses _____ 6 a 12 meses _____

   3 a 6 meses _____ Menos de 3 meses _____

2. ¿A su llegada dio alguna nueva contribución?

   Si _____ No _____

   En caso afirmativo, ¿Cuáles?

   _____

   _____

   _____

   _____

3. 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 encomienden de acuerdo a su jerarquía. En vista de eso, en lo que respecta a su desempeño, esta condición puede ser considerada:

   Muy Bueno _____ Bueno (a) _____ Regular_____ Deficiente _____

   Justifique:

   _____

   _____

   _____

   _____

4. ¿La formación profesional observada por Ud. presenta algún aspecto negativo que podría mejorarse?

   Si _____ No _____

   En caso afirmativo, cite:

   _____

   _____

   _____

   _____

5. ¿Las competencias genéricas del curso que constan en el documento anexo, contribuyen al ejercicio de la función?

   Si _____ No _____

   En caso negativo ¿cuáles son los aspectos que merecerían redefinición?

   _____

   _____

   _____

   _____

6. Indique las sugerencias necesarias para que el centro educativo mejore la formación de sus estudiantes:

   _____

   _____

   _____

   _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN SOBRE VISITAS POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

A. PRESENTACIÓN

1.- Esta encuesta debe ser aplicada al estudiante dentro de las 48 horas después de haber realizado la visita.

2.- El Departamento de Evaluación realizará el análisis del resultado y proporcionará la información a la unidad que colaboró en la visita.

B. OBJETIVO

Obtener información sobre los aspectos relevantes de las visitas realizadas, con el propósito de establecer mecanismos que permitan mejorar la ejecución de estas actividades de aprendizaje.

C. DATOS INFORMATIVOS

1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA/MÓDULO:
2. NOMBRE DEL CURSO:
4. LUGAR DE LA VISITA:
5. PARALELO:
6. FECHA:

D. INSTRUCCIONES

1.- Sea franco y objetivo, su criterio es muy importante.

2.- En las preguntas en que su respuesta sea desfavorable, como cooperación, solicitamos que presente sugerencias para de esta manera eliminar las fallas existentes, para el efecto, al final dispone del espacio necesario.

3.- Solicitamos no divulgar a sus compañeros, durante o antes de completar esta encuesta, su opinión puede influenciar el pensamiento de algunos

4.- Coloque una "X" en el cuadro correspondiente a la alternativa que juzgue más adecuada.

E. INDICADORES DE LOGRO

NO:	00%	INADECUADO
	25%	POCO ADECUADO
	50%	MEDIANAMENTE ADECUADO
	75%	ADECUADO
SI:	100%	MUY ADECUADO

F.- CUESTIONARIO

ÁMBITO	INDICADORES DE LOGRO				
	NO 0%	25 %	50 %	75 %	SI 100%
1. ¿La visita/viaje de instrucción despertó el interés deseado?					
2. ¿El tiempo destinado a la visita/viaje de instrucción fue suficiente?					
3. ¿Hubo objetividad en la exposición de los contenidos?					
4. ¿La época en que se realizó la visita/viaje de instrucción fue la más oportuna?					
5. ¿La visita/viaje de instrucción cumplió su finalidad y debe ser realizada en el próximo año lectivo?					
6. ¿Las facilidades logísticas fueron adecuadas a los propósitos de la visita/viaje de instrucción?					

PROPUESTAS DE MEJORA: Indique cuáles serían las mejoras que usted implementaría para cumplir con los objetivos de la visita con el más alto grado de calidad **(no quejas, deseamos propuestas).**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

ANEXO "A"

CUADRO DE RESUMEN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS.

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

ANEXO "B"

QUIZ

AZULES: _____
ROJOS : _____
TOTAL: _____

APELLIDOS Y NOMBRE: ……

C.I: …….. PROMOCIÓN:…….. CURSO:……

PARALELO:…… FECHA:…… LUGAR: ……

ASIGNATURA: ……

NOMBRE DEL DOCENTE:……

FINALIDAD: Evaluar la comprensión (conceptualización) en…… ……de la asignatura de……

INSTRUCCIONES: Coloque una sola "X" en el paréntesis de cada una de las alternativas, correspondientes a las preguntas propuestas.

EJEMPLO

1. El Estado Mayor Especial asesora al Comandante:

   En aspectos profesionales ( )
   En aspectos profesionales, técnicos y otros específicos ( )
   En asuntos técnicos y de ingeniería ( )
   En asuntos administrativos y tácticos ( )
   En asuntos de apoyo de fuegos a las operaciones ( )

2. El vínculo entre los individuos y las organizaciones militares para establecer obligaciones recíprocas, funciones y limitaciones se conoce como:

   Relaciones de mando ( )
   Relaciones de apoyo ( )
   Relación de dependencia ( )

3. Para ejercer el mando, el Comandante de una unidad militar será asistido por:

   JEM y EM ( )
   JEM ( )
   Ninguna de las anteriores ( )

4. La relación de dependencia permanente de un individuo o unidad militar, respecto de la autoridad de un escalón de mando establecido en el Reglamento Orgánico, se denomina:

   Asignada ( )
   Control operacional ( )
   Agregada ( )
   Orgánica ( )

HE REVISADO LA PRESENTE VERIFICACIÓN Y ESTOY CONFORME

Firma del estudiante

ANEXO "C"

LISTA DE COTEJO No. 1
PARA EJERCICIOS PRÁCTICOS

EJEMPLO

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EXAMEN PRÁCTICO DE CONOCIMIENTO DE ARMAS

1.- DATOS INFORMATIVOS

a.- INSTITUTO/ESCUELA:
b.- CURSO:
c.- NOMBRE DEL ESTUDIANTE:
d. FECHA:

2.- LISTA DE VERIFICACIÓN

A continuación se presenta una lista de indicadores para evaluar el aprendizaje de destrezas correspondiente a la asignatura de Conocimiento de Armas. Marque una (X) en la columna que corresponda.

INDICADORES:

N/C: NO CUMPLE = O
C: CUMPLE = 1

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE VERIFICACIÓN	N/C	C	OBSERVACIONES
1. REALICE EL MONTAJE DEL FUSIL HK:			
a. COLOCAR EL SEGURO EN CERO			
b. SACAR EL CARGADOR PRESIONANDO LA PALANCA DE RETENCIÓN			
c. ACCIONAR LA BARRA DE MANIOBRAS LLEVANDO LOS MECANISMOS HACIA ATRÁS MANTENIÉNDOLES EN ESA POSICIÓN, SUJETÁNDOLOS EN LA ESCOTADURA DEL TUBO GUÍA			
d. INSPECCIONAR LA RECÁMARA CON LA VISTA Y EL TACTO QUE NO HAYA CARTUCHO.			
e. LLEVAR LOS MECANISMOS HACIA DELANTE			
f. SACAR EL PASADOR DE SUJECIÓN DE LA CULATA Y COLOCARLO EN UNO DE LOS ALOJAMIENTOS			
g. RETIRAR LA CULATA			
h. LLEVAR LA EMPUÑADURA HACIA ABAJO, CON LA AYUDA DE LA BARRA DE MANIOBRA, ACCIONAR LOS MECANISMOS MÓVILES HACIA ATRÁS Y RETIRARLOS JUNTO CON EL RECUPERADOR			
i. SACAR EL PASADOR DE SUJECIÓN DE LA EMPUÑADURA Y RETIRARLA			
j. RETIRAR EL PASADOR DEL GUARDAMANO, RETIRAR EL GUARDAMANO			

2. REALICE EL DESMONTAJE DEL FUSIL HK. a.- COLOCAR EL SEGURO EN CERO b.- SACAR EL CARGADOR PRESIONANDO LA PALANCA DE RETENCIÓN c.- ACCIONAR LA BARRA DE MANIOBRAS LLEVANDO LOS MENCIONADOS HACIA ATRÁS, MANTENIÉNDOLES EN ESA POSICIÓN SUJETÁNDOLOS EN LA ESCOTADURA DEL TUBO GUÍA. d.- INSPECCIONAR LA RECÁMARA CON LA VISTA Y EL TACTO QUE NO HAYA CARTUCHO e.- LLEVAR LOS MECANISMOS HACIA DELANTE f.- SACAR EL PASADOR DE SUJECIÓN DE LA CULATA Y COLOCARLO EN UNO DE SUS ALOJAMIENTOS g.- RETIRAR LA CULATA h.- LLEVAR LA EMPUÑADURA HACIA ABAJO, CON LA AYUDA DE LA BARRA DE MANIOBRA, ACCIONAR LOS MECANISMOS MÓVILES HACIA ATRÁS Y RETIRARLOS JUNTO CON EL RECUPERADOR i.- SACAR EL PASADOR DE SUJECIÓN DE LA EMPUÑADURA Y RETIRARLA j.- RETIRAR EL PASADOR DEL GUARDAMANO, RETIRAR EL GUARDAMANO k.- COLOCACIÓN DE LAS PIEZAS EN ORDEN TOTAL			

CALIFICACIÓN FINAL:

HE REVISADO LA PRESENTE VERIFICACIÓN Y ESTOY CONFORME

Firma: _____

EL ESTUDIANTE

ANEXO "D"

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCUMENTAL (ESCRITO), INDIVIDUAL O GRUPAL

DOCUMENTO: _____

APELLIDOS Y NOMBRES	FUNCIÓN QUE CUMPLE	CONTENIDO 90 %			FORMA 10 %		FIRMA DE CONFORMIDAD DEL ESTUDIANTE
		P.A. 20%	**F.T.** 30%	**O.T.** 40%	**R.O** 5%	**F.** 5%	

OBSERVACIONES:

_____

_____

_____

_____

EVALUADOR: _____
Grado, Apellidos y nombres

FIRMA: _____

FECHA: _____

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

PARÁMETROS		**DEFINICIONES**
CONTENIDO	PROFUNDIDAD DEL ANÁLISIS (P.A.)	Determinación de causas raíz de los problemas, orígenes de un fenómeno, demostración de hipótesis o planteamiento de una tesis sustentable.
	FUNDAMENTACIÓN DEL TRABAJO (F.T.)	El trabajo está alineado con la competencia definida por el docente
	ORIGINALIDAD DEL TRABAJO (O.T.)	Propuesta inédita y de autoría intelectual propia que constituye un nuevo enfoque acerca del tema central.
FORMA	REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA (R.)	Estructuración que permite una fácil lectura y comprensión de los contenidos, Corrección idiomática y gramatical.
	FORMALIDAD DEL DOCUMENTO (F.)	Cumplimiento de las instrucciones, establecidas en el instructivo para su elaboración en cuanto a formatos, carátulas, bibliografía, citas al pie de página, con impresión de calidad.

CRITERIOS A CONSIDERAR PARA IMPONER UNA MENCIÓN DURANTE LOS JUEGOS DE GUERRA, EJERCICIOS EN EL TERRENO Y TRABAJOS EN GRUPO			
MENCIÓN	**ESCALA**	**PUNTAJE**	**CRITERIO**
EXCELENTE (EXC)	A-1	20	El parámetro evaluado en el trabajo escrito es de VALÍA EXTRAORDINARIA para el prestigio del instituto
	A-2	19,5	El parámetro evaluado en el trabajo escrito va MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto para el desarrollo del mismo.
	A-3	19	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma que SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto.
MUY BUENA (MB)	B-1	18,5	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecida por el instituto.
	B-2	18	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecida por el instituto.
	B-3	17,5	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	B-4	17	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
BUENA (B)	C-1	16,5	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido INSATISFACTORIA DENTRO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	C-2	16	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	C-3	15,5	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido en forma MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	C-4	15	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.
	C-5	14	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL
REGULAR (R)	D	MENOS DE 14	El parámetro evaluado durante la exposición NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como estudiante.

ANEXO "E"

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE EXPOSICIÓN (ORAL), INDIVIDUAL O GRUPAL

TIPO DE ACTIVIDAD: .....

APELLIDOS Y NOMBRES	FUNCIÓN QUE CUMPLE	CONCEPTUALIZACIÓN Y DOMINIO DE TEMA	CAPACIDAD DE SÍNTESIS	EVALUACIÓN DE RESPUESTAS	FIRMA DE CONFORMIDAD DEL ALUMNO
		40%	20%	40%	

OBSERVACIONES:

_____

_____

_____

_____

EVALUADOR: _____

Grado, Apellidos y nombres

FIRMA: _____

FECHA: _____

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

PARÁMETROS	DEFINICIONES
CONCEPTUALIZACIÓN Y DOMINIO DE TEMA	Presentación de las ideas principales, que evidencia el conocimiento y entendimiento de la competencia establecida.
CAPACIDAD DE SÍNTESIS	Exposición de lo esencial del contenido, en el tiempo asignado para la exposición individual.
EVALUACIÓN DE RESPUESTAS	Responde en forma clara y precisa con pertinencia a la pregunta formulada por el docente, evidenciando el nivel de conocimiento sobre el tema expuesto.

CRITERIOS A CONSIDERAR PARA IMPONER UNA MENCIÓN DURANTE LOS JUEGOS DE GUERRA, EJERCICIOS EN EL TERRENO Y TRABAJOS EN GRUPO			
MENCIÓN	**ESCALA**	**PUNTAJE**	**CRITERIO**
EXCELENTE (EXC)	A-1	20	El parámetro evaluado en el trabajo escrito es de VALÍA EXTRAORDINARIA para el prestigio del instituto
	A-2	19,5	El parámetro evaluado en el trabajo escrito va MÁS ALLÁ DE LAS NORMAS establecidas por el instituto para el desarrollo del mismo
	A-3	19	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma que SUPERA EVENTUALMENTE LAS NORMAS establecidas por el instituto
MUY BUENA (MB)	B-1	18,5	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma MUY SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecida por el instituto
	B-2	18	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecida por el instituto.
	B-3	17,5	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma MEDIANAMENTE SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	B-4	17	El parámetro evaluado en el trabajo escrito fue cumplido en forma POCO SATISFACTORIA, DENTRO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
BUENA (B)	C-1	16,5	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido INSATISFACTORIA DENTRO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	C-2	16	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	C-3	15,5	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido en forma MUY POR DEBAJO DE LAS NORMAS establecidas por el instituto
	C-4	15	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido PERO NOTÁNDOSE UN BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL
	C-5	14	El parámetro evaluado durante la exposición fue cumplido PERO NOTÁNDOSE UN MUY BAJO ÍNDICE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL
REGULAR (R)	D	MENOS DE 14	El parámetro evaluado durante la exposición NO FUE CUMPLIDA A CABALIDAD, se recomienda un mejoramiento ostensible de su actitud profesional como estudiante

ANEXO "F"

INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO

EJEMPLAR No. ..... DE.....

INSTRUCTIVO No....., PARA ESTABLECER LOS PROCEDIMIENTOS QUE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO.....

A. REFERENCIAS

Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas

B. FINALIDAD

Emitir disposiciones a los estudiantes para la elaboración, ejecución y evaluación del Producto Integrador.

C. TITULO DEL PRODUCTO INTEGRADOR

.....

D. NORMAS A SEGUIR EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO (LAS NORMAS SE EMITIRÁN DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA ESCUELA)

EJEMPLO

1) El curso se dividirá en..... grupos establecidos por la Sección de Asesoría Psicopedagógica.
2) Cada grupo recibirá el mismo ejercicio de....., el mismo que será entregado el día....
3) El ejercicio versará sobre .....
4) Cada grupo deberá elaborar.....
5) Constituyen parámetros de evaluación los especificados en la rúbrica establecida en los Instrumentos No... y No.... de evaluación documental y exposición.
6) Los trabajos, tendrán que ser originales y/o no ser el producto de la modificación a uno ya existente (otro grupo de trabajo).
7) Los grupos no podrán consultar a los docentes, para la resolución del problema táctico, vista se encuentran en un procedimiento de evaluación.
8) Los documentos necesarios para la elaboración del trabajo serán entregados a los grupos el día.....
9) El documento escrito deberá ser entregado el.....
10) Los estudiantes deberán estar en condiciones de exponer oral (sin ayudas) e individualmente aspectos puntuales del trabajo, los cuales serán sorteados el día de la evaluación.
11) Trabajo que no sea entregado la fecha y hora establecida será penalizado en el parámetro de Formalidad (F) del instrumento de evaluación No 01.

E. EVALUACIÓN

Si el producto integrador del curso corresponde a un trabajo de investigación, la parte escrita tendrá una valoración del 60% y la ejecución del 40% de la nota final del producto.

Si el producto integrador del curso corresponde a un ejercicio práctico que requiere de planificación previa a ser documentada, tendrá una valoración del 40% la parte escrita y la ejecución del 60% de la nota final del producto.

Si el producto integrador del curso corresponde a un ejercicio práctico la valoración será el 100% de la nota final del producto, a través de una lista de cotejo.

La valoración cuantitativa se realizara utilizando los instrumentos de: evaluación documental individual o grupal y el instrumento de evaluación de exposición individual o grupal, los que deberán ser entregados a la sección de Evaluación del Aprendizaje para su cuantificación.

La exposición será evaluada por un comité dispuesto por cada escuela.

El cronograma de evaluación de la exposición el día de la evaluación será designado como por ejemplo el siguiente:

1) Primer grupo: ……..
2) Segundo grupo: ……
3) n grupo……..

Dentro de cada grupo cada alumno será evaluado en aproximadamente…… minutos.

F. ASPECTOS FORMALES DEL TRABAJO ESCRITO

En la redacción de los trabajos se debe emplear un lenguaje formal, simple y directo.

Los documentos que contenga el trabajo serán preparados tomando en consideración las especificaciones que se detallan a continuación:

EJEMPLO

- Los símbolos serán aquellos establecidos en el manual de símbolos y abreviaturas
- La construcción de párrafos, la puntuación y el uso de las letras mayúsculas deben ajustarse a las normas gramaticales generalmente aceptadas.
- Se observara el dominio en el manejo de las matrices de cálculo
- La ortografía, puntuación, construcción de párrafos, uso de letras mayúsculas, etc., deberán sujetarse a las normas gramaticales vigentes.
- La redacción militar (principalmente la numeración) se sujetará a lo establecido en los correspondientes reglamentos, conservando unidad de lenguaje y doctrina.
- El formato y presentación del documento seguirá las siguientes normas:
- Se entregará un solo trabajo por grupo.
- Papel bond blanco tamaño INEN A4, 75 gramos y textura uniforme, ninguna hoja debe tener rayas ni perforaciones.
- Los documentos gráficos (esquemas, calcos, croquis, etc.) deben ser presentados en el tamaño que sea requerido de acuerdo a las necesidades.
- Con fines de estética y nitidez del trabajo, no se aceptarán tachones, enmendaduras, ni inserciones.
- Los calcos deberán realizarse en papel calco, con todas las medidas de coordinación y control y la información marginal correspondiente.
- Todo calco deberá reposar en sobres de manila debidamente etiquetados.

Márgenes:

(1) Izquierdo: 3,0 cm.
(2) Derecho: 2,0 cm.
(3) Superior: 2,0 cm.
(4) Inferior: 2,0 cm.
(5) Encabezado: 1,5 cm.
(6) Pie de página: 1,5 cm.
(7) Interlineado: 1,5 cm.

Tipo de letra (fuente), tamaño y color:

(1) Texto en general por un solo lado de la hoja.
(2) Arial, tamaño "12" color negro normal.

- ☐ Utilizar doble espacio luego de los títulos, antes y después de los encabezados, así como también, antes y después de los cuadros y gráficos que se presenten incorporados entre párrafos del texto.
- ☐ Comenzar en una página nueva cada una de las partes principales.
- ☐ Como encabezado irá:

G. GRUPOS DE TRABAJO

SECRETO

(Solo con Fines de Ejercicio)

GRUPO No. 01			
ORD.	**GRADO**	**CLASIFICACIÓN (ARMA/TÉCNICO/SERVICIO...)**	**APELLIDOS Y NOMBRES**
1			
2			
3			
4			

DISTRIBUCIÓN:

EJEMPLAR No. 01: SECCIÓN EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE
EJEMPLAR No. 02: CURSO.....
EJEMPLAR No. 03: ARCHIVO (JEFE DE PLANIFICACIÓN)

EL JEFE DE EVALUACIÓN

_____

SECRETO

(Solo con Fines de Ejercicio)

ANEXO "G"

INSTRUCTIVO N.- 1 DE COEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN:

Coevaluación: Consiste en evaluar el desempeño de un estudiante a través de sus propios compañeros y proporcionar retroalimentación para la mejora de la calidad del trabajo del grupo.

Autoevaluación: Involucra a los estudiantes, y tomar la responsabilidad de monitorearse a sí mismos haciendo juicios acerca de los aspectos de su propio aprendizaje. Los roles del evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

2. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE: _____ CURSO: _____ PARALELO: _____

MODULO: _____ GRUPO: _____ FECHA: _____

3. OBJETIVO

- Generar y desarrollar una evaluación en la que se permite a los estudiantes de un grupo, participar en el establecimiento y valoración de los aprendizajes logrados y el fortalecimiento de las actitudes.

4. INSTRUCCIONES

Valore a cada uno de sus compañeros y realice la evaluación correspondiente asignando una escala de acuerdo a los siguientes indicadores:

D	**= DESTACADO**
P	**= PLENO**
A	**= ADECUADO**
NP	**= NECESITA PERFECCIONARSE**

a) En el ámbito del Aula de estudio, Subgrupo, Plana Mayor, Ejercicio en el Terreno y Juego de Guerra, los estudiantes evaluarán a todos los compañeros de su paralelo o de su grupo en los atributos de: Camaradería, Decisión, Dedicación, Disciplina, Iniciativa, Responsabilidad (anexo, matriz).

b) La valoración será por atributos (vertical/columnas), evaluarán a todos los compañeros en ese atributo y no por compañero (horizontal/filas) evaluando cada estudiante asignado en la matriz.

c) Inicialmente, los compañeros serán evaluados en los 3 niveles de desempeño: **Pleno, Adecuado y Necesita Perfeccionarse**.

d) Dentro de los estudiantes con **"P",** se verificará la existencia aquellos que se hayan destacado; en caso positivo se consignará "D", los estudiantes seleccionados se sujetaran a los máximos establecidos en la **Tabla Determinada**. En el caso de que apenas 1 o ninguno haya sido evaluado con **"P"** no existirá **"D".**

e) Vale resaltar que la evaluación **"D"** tiene una característica particular por surgir de la evaluación comparativa, es decir, dentro de los estudiantes que fueron evaluados con **"P".**

f) Los límites establecidos en cada atributo, deberán ser obligatoriamente respetados de acuerdo a la **Tabla Determinada,** en las siguientes condiciones de acuerdo con el curso y con el evaluado:

1) Por atributo, un número mínimo y un número máximo de estudiantes asignados con **"D"** y un número mínimo y un número máximo de estudiantes asignados con **"P".**

2) La sumatoria **("D" + "P")** no podrá ser superior a un determinado número de estudiantes por atributo.

5. DESARROLLO

ESTUDIANTES EVALUADOS	ATRIBUTOS A EVALUAR (serán definidos por cada escuela y naturaleza del curso)					
	CAMARADERÍA	DECISIÓN	DEDICACIÓN	DISCIPLINA	INICIATIVA	.....

NIVELES DE DESEMPEÑO PARA LA COEVALUACIÓN

DESTACADO (D): En el contexto de los oficiales evaluados con un nivel de desempeño "P" el oficial se destacó en los atributos del área afectiva; es una evaluación comparativa, por medio de una nueva selección de entre aquellos que fueron evaluados con "P"

PLENO (P): En el contexto de los oficiales evaluados, El oficial desempeñó plenamente los atributos del área afectiva; significa que el alumno representa las mejores condiciones en el atributo, demuestra el atributo con gran intensidad.

ADECUADO (A): En el contexto de los oficiales evaluados, El oficial desempeñó adecuadamente los atributos del área afectiva; entiéndase que el alumno presenta muy buenas condiciones en el atributo: significa que el alumno representa buenas condiciones en el atributo, demuestra el atributo con intensidad: evidencia el atributo con media intensidad; denota una lectura positiva y no una percepción de "regular".

NECESITA PERFECCIONARSE (NP): En el contexto de los oficiales evaluados, El oficial NO desempeñó adecuadamente los atributos del área afectiva, necesitando por tanto perfeccionamiento; refleja que el alumno tiene un comportamiento regular o que deja que desear en el desempeño de los atributos del área afectiva; evidencia el atributo con baja intensidad, demostrando la necesidad de mejoría.

a- TABLA DE SELECCIÓN PARA SER CONSIDERADA EN LA COEVALUACIÓN. TABLA DETERMINADA

CURSO:					
Desempeño / Evaluados	DMin	DMax	PMin	PMax	D+PMax
1	-	-	-	1	1
2	-	1	-	1	1
3	-	1	-	2	2
4	-	1	1	2	2
5	-	1	1	2	2
6	-	1	1	2	3
7	-	1	1	3	4
8	1	2	2	3	4
9	1	2	2	4	5
10	1	2	2	4	5
11	1	2	2	4	6
12	1	2	2	5	6
13	1	3	3	5	7
14	1	3	3	6	7
15	2	3	3	6	8
16	2	3	3	6	8
17	2	3	3	7	9
18	2	4	4	7	9

19	2	4	4	8	10
20	2	4	4	8	11
21	2	4	4	8	11
22	2	4	4	9	12
23	2	5	5	9	12
24	2	5	5	10	13
25	3	5	5	10	13
26	3	5	5	10	14
27	3	5	5	11	14
28	3	6	6	11	15
29	3	6	6	12	15
30	3	6	6	12	16
31	3	6	6	12	17
32	3	6	6	13	17
33	3	7	7	13	18
34	3	7	7	14	18
35	4	7	7	14	19
36	4	7	7	14	19
37	4	7	7	15	20
38	4	8	8	15	20
39	4	8	8	15	20
40	4	8	8	16	21
41	4	8	8	16	21
42	4	9	8	17	22
43	4	9	8	17	22
44	4	9	9	17	22
45	4	9	9	17	23
46	4	9	9	17	23
47	4	9	9	18	23

b- DESCRIPCIÓN DE PAUTAS A SER CONSIDERADAS EN LA EVALUACIÓN DE ATRIBUTOS DEL CURSO DE PLANA MAYOR

1. CAMARADERÍA

a. Capacidad de establecer relaciones amistosas con superiores, compañeros y subordinados.
b. Establece y promueve relaciones amistosas entre los integrantes del grupo de trabajo, ayudando a sus compañeros a vencer las dificultades.
c. Promueve en todo momento la unión del grupo, principalmente en momentos de mucho trabajo o presión.

2. DECISIÓN

a. Capacidad de analizar y determinar la alternativa más adecuada con oportunidad y con convicción.
b. Escoge el curso de acción más adecuado, entre las opciones presentadas, en el menor tiempo útil y con seguridad.

c. Sustenta el curso de acción seleccionado con argumentos coherentes.

3. **DEDICACIÓN**
   a. Capacidad de realizar espontáneamente actividades con empeño y entusiasmo.
   b. Estimula a los compañeros del aula o del grupo de trabajo, por medio de su conducta, a la participación en las actividades con entusiasmo.
   c. Participa de las actividades desarrolladas por el grupo de trabajo con entusiasmo.

4. **DISCIPLINA**
   a. Conduce las actividades del grupo de trabajo, procediendo conforme normas, leyes y reglamentos de la Institución.
   b. Respeta las decisiones del jefe del grupo y de sus miembros.
   c. Procede de acuerdo con todas las normas, leyes y reglamentos de la Institución, actuando de acuerdo con las órdenes recibidas.

5. **INICIATIVA**
   a. Conduce las actividades del grupo de trabajo, de forma adecuada y oportuna, sin depender de orden o decisión del docente.
   b. Estimula a los compañeros del grupo a realizar las actividades, sin esperar orden del jefe del grupo o del docente.
   c. Actúa en todas las actividades sin depender de orientación de los docentes.

6. **RESPONSABILIDAD**
   a. Cumple las misiones impuestas al grupo de trabajo dentro de los plazos establecidos, asumiendo y enfrentando las consecuencias de sus actitudes y decisiones.
   b. Cumple los plazos establecidos, asumiendo y enfrentando las consecuencias de sus actitudes y decisiones por sí mismo o por el grupo.

7. **LIDERAZGO**
   a. Dentro de las actividades del grupo, indica la mejor solución.
   b. Orienta los trabajos del grupo en las tareas descentralizadas.
   c. Conduce las diversas actividades en los trabajos de grupo.
   d. Conduce el grupo al objetivo propuesto.
   e. Consigue que cada componente del grupo ponga lo máximo de si en las tareas.
   f. Distribuye adecuadamente los trabajos de su grupo.
   g. Establece para el grupo, las condiciones de cumplimiento de las tareas.
   h. Mantiene el control del grupo como un todo, en relación al trabajo de cada compañero.
   i. Asume el control del grupo de acuerdo a las funciones.

8. **CREATIVIDAD**
   a. Incrementa nuevos datos para facilitar la ejecución de las tareas.
   b. Presenta nuevas ideas en determinado asunto.
   c. Presenta nuevas ideas para mejorar la rutina del trabajo.
   d. Presenta soluciones doctrinarias originales para pedidos en el aula.
   e. Presenta soluciones nuevas y resuelve problemas en su área de actuación.
   f. Presenta una línea de acción diferente de la solución padrón.
   g. Presenta nuevas ideas en situaciones vistas anteriormente.
   h. Se destaca en el análisis de las situaciones, buscando presentar diferentes soluciones para un problema.
   i. Propone soluciones inéditas para los trabajos desarrollados en el aula o en el terreno.

9. AUTOCONFIANZA

a. Presenta confianza en la realización de los trabajos que le puedan afectar.
b. Asume actitud firme al sustentar una opinión.
c. Asume tareas difíciles, aún en contra de la opinión mayoritaria, con confianza y optimismo.
d. Debate con determinación los temas que le son propuestos.
e. Defiende sus ideas, aun estando en desacuerdo con la mayoría del grupo.
f. Demuestra firmeza al hablar en público.
g. Es determinante en sus respuestas cuando es requerido.
h. Expresa su opinión cuando es solicitado, pudiendo ser criticado.
i. Debate otras posiciones con argumentos substanciales.
j. Responde a una pregunta en el aula o terreno, sin perturbarse, controlando la situación.

10. EQUILIBRIO EMOCIONAL

a. Actúa con serenidad en situaciones adversas.
b. Actúa de manera tranquila con los compañeros, independientemente de la situación.
c. No se perturba cuando se halla en situación incómoda.
d. Consigue tomar decisiones adecuadas, que pueden estar bajo tensión.
e. Se mantiene sereno durante la realización de asuntos prácticos en las verificaciones.
f. Defiende sus ideas sin alterarse.
g. Se mantiene calmado, luego de ser corregido por el instructor.
h. Mantiene la calma en discusiones acaloradas.
i. Mantiene la calma cuando varias personas le solicitan al mismo tiempo.
j. Permanece tranquilo durante la realización de tareas intensas en el aula o en los ejercicios tácticos.
k. Reacciona con sensatez en las contrariedades.
l. Reacciona moderadamente cuando lo provocan.

11. DISCIPLINA INTELECTUAL

a. Expone sus mejores ideas a favor del cumplimiento de la misión.
b. Acata la decisión de la mayoría de los trabajos realizados en grupo.
c. Acepta la decisión final, en la realización de los trabajos en grupo, aunque no esté de acuerdo.
d. Racionaliza los procedimientos de una misión, a pesar de no estar de acuerdo con ellos.
e. Presenta un elevado rendimiento en las misiones para los cuales fue seleccionado en contra de su voluntad.
f. Demuestra actitud positiva en situaciones en las cuales no está de acuerdo.
g. Se esmera en el cumplimiento de una decisión superior, aunque su voto sea nulo en el estudio de una situación.
h. Se limita a argumentar dentro del grupo (o con el instructor), solamente antes de tomar la decisión.
i. Mantiene la postura ante decisiones contrarias a la suya.
j. Prioriza las decisiones del grupo, aún en contra de su opinión.

12. COOPERACIÓN

a. Ayuda a sus compañeros en la conclusión de las tareas.
b. Acepta la parte que le compete en la división de un trabajo sin cuestionar.
c. Ayuda a los compañeros en dificultades y en la solución de una tarea.
d. Ayuda al grupo en las diversas misiones recibidas, participando activamente en todas las fases.

e. Ayuda voluntariamente a sus compañeros cuando se encuentran sobrecargados.
f. Comparte las tareas fáciles y difíciles.
g. Contribuye a mantener la armonía del grupo en diferentes situaciones.
h. Busca aclarar dudas.

13. FLEXIBILIDAD

a. Adecúa el planeamiento de inmediato, de acuerdo a las nuevas situaciones, a fin de alcanzar el objetivo propuesto.
b. Adecúa el planeamiento en la carta y reconocimiento en el terreno.
c. Adecúa sus ideas con rapidez, con nuevos argumentos
d. Presenta alternativas rápidas y viables mediante los cambios sin previo aviso de la situación.
e. Mantiene su actitud cuando es cambiado de función.
f. Modifica el método de trabajo mediante una sugerencia más eficaz para el cumplimiento de la misión.
g. Reacciona con prontitud al recibir nuevas informaciones necesarias en los cambios.
h. Selecciona alternativas y presenta nuevas opciones para la realización de una tarea.

14. OBJETIVIDAD

a. Aborda aspectos esenciales durante la ejecución de trabajos escolares.
b. Presenta soluciones claras y concisas para las cuestiones objetivas.
c. Aprovecha el tiempo que dispone para realizar una determinada tarea o misión.
d. Da una solución eficaz en la resolución de los trabajos escolares, sin perder los detalles.
e. Se identifica con los puntos más importantes al explicar sobre un asunto.
f. Destaca lo esencial de las preguntas, sin perder tiempo en divagaciones.
g. Es preciso en sus preguntas, localizando los puntos a ser esclarecidos.
h. Responde a las preguntas en el aula, abordando el fondo de la pregunta.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

GLOSARIO

- ACTITUD: Predisposiciones afectivas para cumplir las funciones asignadas. Es la posición afectiva consciente y racional que motiva a actuar de acuerdo con un valor objetivo y válido personal y socialmente; es una disposición psíquica y nerviosa, organizada por la experiencia, que ejerce una influencia orientadora o dinámica sobre las reacciones del individuo frente a todos los objetos y situaciones con los que está relacionado.
- ANDRAGOGÍA: es la disciplina educativa que trata de comprender al adulto desde todos los componentes humanos, es decir, como un ente psicológico, biológico y social.
- APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO: está referido a utilizar los conocimientos previos del estudiante para construir un nuevo aprendizaje. El ser humano tiene la disposición de aprender -de verdad- sólo aquello a lo que le encuentra sentido o lógica. Tiende a rechazar aquello a lo que no le encuentra sentido. Cualquier otro aprendizaje será puramente mecánico, memorístico, coyuntural: aprendizaje para aprobar un examen, para ganar la asignatura, etc. El aprendizaje significativo es un aprendizaje relacional. El sentido lo da la relación del nuevo conocimiento con: conocimientos anteriores, con situaciones cotidianas, con la propia experiencia o con situaciones reales.
- APRENDIZAJE: es el proceso a través del cual se adquieren nuevas competencias profesionales como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.
- APTITUD: Capacidad para operar competentemente en una actividad. Conjunto de condiciones positivas existentes en el individuo para el éxito en los estudios y en la vida profesional. Correspondencia entre la capacidad de un individuo y el conjunto de requisitos de una determinada profesión.
- ÁREA DE ESTUDIO: conjunto de contenidos científicos que se agrupa por afinidad, con el propósito de evitar la dispersión del conocimiento. Una de las características de un plan de estudios integrado por áreas es la organización de los cursos con contenidos provenientes de diversas disciplinas, relacionados entre sí para facilitar una integración multidisciplinaria, o incluso interdisciplinaria, por parte del educando.
- ASIGNATURA: es una estructura curricular que responde a una disciplina de estudio en función de lograr los núcleos de conocimientos y/o elemento de la competencia. Estas articulan actividades teóricas y prácticas, en aulas, laboratorios, talleres y trabajo de campo
- AUTOEVALUACIÓN: Es un método que consiste en valorar uno mismo su propia capacidad que se dispone para tal o cual tarea o actividad , así como también la calidad del trabajo que se lleva a cabo, especialmente en el ámbito pedagógico. Mediante la autoevaluación los estudiantes pueden reflexionar y tomar conciencia de sus propios aprendizajes y de los factores que en ellos intervienen.
- CAPACIDADES: expresión integradora de aptitudes, conjunto de conocimientos, habilidades y valores humanos. Posibilidad que el estudiante tiene para desarrollar determinadas actividades en un momento dado. Una misma capacidad puede dar lugar a conductas distintas, no solo en distintos estudiantes, sino también en una misma persona en situaciones diversas. Es la habilidad que adquiere el estudiante para conceptualizar, comprender, analizar, sintetizar, generalizar, aplicar, crear, inducir, deducir.
- CAPACITACIÓN: Es la preparación al personal militar que se realizará mediante cursos o seminarios, los mismos que podrán tener una duración máxima de un año, 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.

- CENTRO DE INVESTIGACIÓN: Unidad que forma parte de la estructura funcional de las Fuerzas Armadas, cuya actividad central es desarrollar investigaciones científico-tecnológicas orientadas a la defensa nacional, priorizadas por la Institución, con docentes e investigadores especializados.
- CENTROS EDUCATIVOS MILITARES: Establecimientos organizados con grupos humanos, recursos tecnológicos y materiales para la preparación científica y técnica del personal militar, que sirviéndose de los fundamentos de la andragogía se integran y articulan coherentemente para lograr la misión y filosofía de las Fuerzas Armadas.
- CIENCIA MILITAR: Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que forman al profesional militar, se circunscriben a la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación para la defensa del país.
- COEVALUACIÓN: Es la evaluación realizada entre pares, de una actividad o trabajo realizado. Consiste en la evaluación del desempeño de un alumno a través de la observación y determinación de sus propios compañeros de estudio. Los estudiantes son partícipes de su propio aprendizaje y el de sus compañeros a través de la expresión de juicios críticos del trabajo de otros.
- COMPETENCIA PROFESIONAL: conjunto de capacidades que caracterizan comportamientos humanos generalizadores dentro de la perspectiva integradora y compleja del pensamiento y modo de actuación, para la solución de problemas sociales. Las competencias profesionales son genéricas y específicas.
- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: Son las capacidades que debe desarrollar el militar de acuerdo a su grado y especialidad para cumplir actividades y tareas de su campo ocupacional. Las competencias específicas hacen operativo el perfil profesional para cada grado y especialidad en las Fuerzas Armadas, a través de diseños curriculares en los procesos de formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación.
- COMPETENCIAS GENÉRICAS: Las competencias genéricas identifican los elementos compartidos que pueden ser comunes a los cargos, funciones o tareas que desempeñan los miembros de las Fuerzas Armadas en sus respectivos grados. Presentan una proyección generalizadora para el desempeño profesional durante toda la carrera militar en la sociedad, constituyen capacidades que posee el militar y que le permiten cumplir la Misión Constitucional.
- COMPETENCIAS: Reflejan una combinación dinámica de atributos, habilidades y actitudes. El objetivo de los programas educacionales es fomentar estas competencias. Se forman competencias en varias unidades de los cursos y se aprecian en diferentes etapas. Se pueden subdividir en "competencias específicas" (relacionado a un área de estudio específico) y en "competencias genéricas" (comunes a cualquier curso conducente a un grado).
- COMPETENTE: profesional que obtiene resultados significativos en su gestión laboral. Puede considerarse a una persona experta o que conoce bien una determinada área del conocimiento o una técnica, o persona que tiene capacidad o aptitudes para ocuparse de ella.
- COMPONENTE EDUCATIVO: Son las asignaturas, áreas, módulos, proyectos integradores, talleres, laboratorios, prácticas pre profesionales, pasantías, entre otros que se organizan dentro del currículo de un curso.
- COMUNIDAD EDUCATIVA: integra a todos los sujetos internos y externos que tienen relación directa e indirecta con la institución educativa.
- CONVALIDACIÓN: figura legal y académica que permite comparar y avalar estudios realizados en otras instituciones de educación superior, emitiendo certificación.

- CRITERIO DE DESEMPEÑO: entendidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizajes (evidencias), establecen las condiciones para inferir el desempeño.
- CULTURA MILITAR: Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que refuerzan la carrera militar, son complementarios a los conocimientos del eje de las Ciencias Militares.
- CURRÍCULO: es el conjunto de experiencias que sintetizan elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias y hábitos), científicos y tecnológicos. El currículo flexible posibilita modificaciones substanciales en sus componentes, y en consideración de los intereses de los estudiantes.
- DESEMPEÑO: es la expresión concreta de los resultados del accionar de un individuo. El criterio de desempeño se define como la descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia.
- DISEÑO CURRICULAR: 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.
- EDUCACIÓN MILITAR: programas de estudio en los que pueden participar oficiales, tropa y servidores públicos con certificado emitido por un centro cualificado de enseñanza secundaria, después de un mínimo de doce años de escolaridad (bachillerato), u otras cualificaciones profesionales relevantes previstos en el marco jurídico vigente. Las instituciones de educación superior de las Fuerzas Armadas pueden ser institutos de formación, perfeccionamiento, especialización, capacitación o de educación continua basada en las ciencias militares, o las de carácter tecnológico, pregrado, posgrado o de educación del amplio espectro de las ciencias.
- EJE DE FORMACIÓN: constituye la sistematización de contenidos y productos del aprendizaje, con secuencia lógica, de complejidad creciente, de las áreas y actividades curriculares que participan en la formación integral del estudiante.
- ELEMENTO DE COMPETENCIA: expresión de desempeño más específico, referido fundamentalmente a un área del saber: estándares básicos de los resultados del aprendizaje, traducidos en conocimientos nucleares.
- ENFOQUE HISTÓRICO CULTURAL: posición teórica que hace referencia al sujeto que aprende de manera contextualizada histórica y culturalmente, como ente transformador de la realidad.
- ENFOQUE TEÓRICO: sistematización de ideas que fundamentan científicamente procesos de la vida real. Un enfoque teórico es la manera de entender y organizar la educación y el aprendizaje que sirven de base a distintos modelos pedagógicos; provienen de teorías construidas por investigadores educativos. Ejemplos El Enfoque por Competencias, el enfoque del Cerebro Tríadico, el enfoque Holístico, otros.
- EPISTEMOLOGÍA: disciplina filosófica, que busca determinar el alcance, la naturaleza y el origen del conocimiento: proceso de conducción del conocimiento.
- ESCENARIO LABORAL: espacios organizacionales donde labora un profesional.
- ESPECIALIZACIÓN: Es 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.

- ESTÁNDAR: expresión del nivel deseado en el desempeño de los actores, caracterizan nivel de profundidad y complejidad.
- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: constituye el plan que dirige la práctica docente y se diseñan sobre la base de una situación instructiva concreta. Incluye el conjunto de decisiones educativas adoptadas por el docente para facilitar el desarrollo personal e integral de los estudiantes y el proceso de aprendizaje
- EVALUACIÓN: Conjunto de pruebas escritas, orales y prácticas, así como proyectos y trabajos, utilizados en la evaluación del progreso del estudiante en la unidad o módulo del curso. Pueden ser empleadas por los propios estudiantes para evaluar su progreso (evaluación formativa) o por los centros educativos para juzgar si la unidad o el módulo del curso se ha concluido satisfactoriamente en relación a los resultados del aprendizaje de la unidad o módulo (evaluación acumulativa o continua).
- EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO: son descripciones sobre variables o condiciones cuyo estado permite inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Las evidencias directas tienen que ver con la técnica utilizada en el ejercicio de una competencia y se verifican mediante la observación. Las evidencias por producto son pruebas reales, observables y tangibles de las consecuencias del desempeño.
- FORMACIÓN MILITAR: Es el conjunto de actividades educativas mediante las cuales se instruye a los ciudadanos ecuatorianos para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas permanentes y en las reservas. Inicia con el llamamiento y culmina con la graduación de los Institutos de formación militar.
- FORMACIÓN PROFESIONAL: proceso educativo con objetivos definidos, orientado a la preparación de las personas en actividades laborales específicas.
- GLOBALIZACIÓN: tendencia integradora del quehacer de la humanidad.
- HOMOLOGACIÓN: figura legal y académica que permite comparar integralmente programas de estudios similares, con el propósito de emitir certificación. A través de la homologación de estudios las instituciones de educación reconocen un componente educativo que un estudiante ha aprobado en otra carrera de la misma institución, o reconocen un componente educativo aprobado cuando un estudiante se reintegra a la institución en la cual está vigente una estructura curricular diferente a la que aprobó.
- INDICADORES: Tienen como función principal señalar datos, procedimientos a seguir, fenómenos, situaciones específicas. Cada ciencia desarrolla su propio tipo de indicadores que tendrán por objetivo final guiar análisis o estudio de los fenómenos propios de esa ciencia.
- INTERDISCIPLINARIDAD: conjunto de disciplinas conexas entre sí con relaciones curriculares predeterminadas.
- INVESTIGACIÓN: proceso mediante el cual docentes y estudiantes enfrentan la solución de problemas de la realidad y aplican los métodos teóricos y empíricos de investigación en su solución.
- LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: temáticas priorizadas que orientan el desarrollo de las investigaciones en el proceso de formación profesional y por los centros de investigación.
- MEDIOS DIDÁCTICOS: conjunto de recursos que facilitan el proceso de aprendizaje, la comunicación educativa, el acercamiento del sujeto al objeto. Puede referirse a un centro educativo o solamente al aula.

- MODELO DIDÁCTICO: Son planes estructurados que pueden ser utilizados para configurar un currículo, para diseñar materiales de enseñanza y para orientar la enseñanza en las aulas.
- MODELO EDUCATIVO: Son formas histórico-culturales de concreción de un paradigma o un enfoque. Es la representación ideal física, teórica y conceptual que reproduce, inventa o construye a escala un evento educativo y pedagógico en un ámbito escolar y constituye un tipo particular del proceso de formación, de enseñanza y de aprendizaje de una institución. Esta representación permite la comprensión mental de las prácticas educativas y pedagógicas de los agentes de la comunidad educativa (discursos, interacciones, imaginarios, concepciones y quehaceres) y el diseño operativo de acciones encaminadas a su mejoramiento en el contexto concreto.
- MODELO PEDAGÓGICO: es una forma particular de seleccionar, organizar, interactuar y evaluar el conocimiento, constituido por tres sistemas de mensajes: el currículo, la pedagogía y la evaluación. Además, es una estructura formativa soportada en procesos de indagación sistemática tendiente a la solución de problemas complejos. En este modelo, los roles de los agentes están determinados por la búsqueda de respuestas satisfactorias a preguntas pertinentes.
- MODELO: es un referente teórico y práctico que se orienta sobre uno o varios enfoques científicos y metodológicos. Concreta una posición teórica y lineamientos para enfrentar los procesos de trabajo.
- MÓDULO: es una estructura inter y transdisciplinaria, que conduce a la adquisición y desarrollo sistemático de las competencias necesarias para el desempeño profesional eficiente, donde se integran núcleos de conocimientos, habilidades y valores correspondientes a los elementos de competencia. Los módulos integradores de contenidos se proyectan para concretar unidades de competencia.
- MOTIVACIÓN: Impulso interno generado por razones, motivos o intereses que lleva a tomar decisiones. Toda motivación se genera por los resultados (éxito), la conciencia de los resultados, el reconocimiento externo. La motivación es resultante, como tal es terminal y depende del educando no del educador. (Cajamarca)
- MULTIDISCIPLINARIDAD: representa la utilización simultánea de varias disciplinas de estudio en la solución de problemas profesionales.
- NÚCLEOS DE CONOCIMIENTOS: son conjunto de saberes relaciones con el contenido científico específico del elemento de competencia.
- PARADIGMA: Entendemos por paradigma, en general, un patrón desde el cual vemos y juzgamos las cosas. En sentido más estricto los paradigmas son realizaciones científicas universalmente reconocidas, que, durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica.
- PEDAGOGÍA: conjunto, coherente y articulado, de principios, antropológicos, sociológicos, epistemológicos y didácticos que fundamentan, y permean todos los procesos educativos institucionales, en busca del desarrollo humano integral de la comunidad educativa.
- PERFECCIONAMIENTO: Es el conjunto de actividades educativas mediante las cuales 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.
- PERFIL PROFESIONAL: conjunto competencias genéricas y específicas que debe reunir un profesional militar para satisfacer las demandas de las Fuerzas Armadas y la sociedad, que definen su personalidad y se desarrollan en el ejercicio de los cargos y funciones asignados de acuerdo a su jerarquía y especialidad

- PLAN DE CARRERA: documento que establece un ordenamiento estructurado y sistemático de la carrera militar del personal de las Fuerzas Armadas.
- PORTAFOLIO DOCENTE :La carpeta o portafolios es un procedimiento de evaluación de ejecuciones, que se apoya en la recogida y almacenamiento de información sobre los logros o adquisiciones hechos por una persona durante un período de formación» (García Jiménez et al., 2002, pág. 263)
- PREPARACIÓN: Mediante la aplicación del análisis funcional, se identifican las siguientes funciones principales que abarcan la preparación de la Fuerza: investigación para el combate, doctrina, organización y equipamiento, educación, instrucción, entrenamiento y evaluación, apoyo a la instrucción y retroalimentación. (CRNL. EMC. Eduardo E. Vaca R. 2006).
- PROCESO EDUCATIVO: sistema de acciones coherentemente estructurada para generar modificaciones de la conducta en función de objetivos definidos.
- PRODUCTO INTEGRADOR DEL CURSO: es el resultado final del curso y se realiza en los cursos que no se obtiene un título profesional.
- PRODUCTO INTEGRADOR: Es el máximo resultado de un aprendizaje adquirido, que se evidencia en un tangible o producto entregable que corresponde a una unidad didáctica o asignatura, área, módulo o curso.
- PROSPECTIVA: visión de futuro, a partir del estudio de la realidad y de las tendencias que la dinamizan.
- PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: proyección de la solución de un problema del mundo social o empresarial, aplicando los métodos de la investigación científica y métodos propios de diferentes ciencias. En el desarrollo del mismo participan docentes-investigadores y estudiantes.
- PROYECTO INTEGRADOR DE INVESTIGACIÓN: constituye un requisito para la obtención de un título profesional y corresponde a un problema profesional que se pretende solucionar en el desarrollo del curso. Ejemplo: Tesis, monografías, proyectos.
- PROYECTOS INTEGRADORES: son aquellos que articulan el sistema de contenidos tratados en los diferentes componentes curriculares en función de las competencias. Un proyecto integrador se desarrolla en etapas que pueden estar conformadas por uno o más niveles de estudio, también se pueden planificar y ejecutar articulando un conjunto de asignaturas y/o módulos, respondiendo a las concepciones del sistema de créditos.
- RESULTADOS DE APRENDIZAJE: son formulaciones que el estudiante debe conocer, entender y / o ser capaz de demostrar tras la finalización del proceso de aprendizaje.
- RÚBRICA: es una herramienta de calificación utilizada para describir los parámetros utilizados para calificar el desempeño de los estudiantes. De esta forma provee una pauta clara con respecto a cómo se va a apreciar el trabajo de un estudiante. Cada criterio de calificación consiste generalmente de un conjunto de criterios y puntos asociados con esos criterios.
- SABER HACER: es dominar las habilidades mentales, intelectuales, sociales, interpersonales y prácticas.
- SABER SER: es demostrar un adecuado comportamiento ético profesional, social, consagración, honestidad y laboriosidad, entre otros.
- SABER VIVIR JUNTOS: expresión de la conducta que refleja capacidad para convivir, respetar al otro, debatir y trabajar en equipo de forma constructiva; de igual forma, para convivir con la naturaleza y protegerla.
- SABER: es poseer conocimientos.

- SISTEMA DE TAREAS: conjunto articulado de actividades de aprendizaje autónomo del estudiante que se integran con el fin de lograr un objetivo.
- TEORÍA: es un sistema de ideas que explica fenómenos, establece definiciones conceptuales y las relaciona con la realidad.
- TRANSDISCIPLINARIEDAD: Desde el punto de vista de Piaget viene a ser "la relación manifiesta y explícita entre disciplinas, mediante el logro de un sistema común de axiomas aplicables a un conjunto de ellas"; en otras palabras, "consiste en unificar, o al menos que la ciencia tenga un sentido unitario, o si se quiere de otro modo, que entre las ciencias nos den una imagen fiel o aproximada de la realidad". Este tipo de planificación integra cada nuevo conocimiento dentro de un cuadro holístico sin reforzar las fronteras entre las disciplinas, en una superior síntesis cultural
- UNIDAD DE COMPETENCIA: conjunto de elementos de competencia que se identifican para dar significado operativo a las competencias profesionales que provienen del desempeño, tareas, actividades y funciones del campo ocupacional. Su formulación sigue el mismo esquema de las competencias profesionales, pero con un alcance más reducido.
- VALORES: son aquellos elementos presentes en el ser y los seres, que los hacen apreciables para determinados fines morales, estéticos y religiosos. Estos pueden y deben ser aprehendidos por las personas en tantas unidades bio-psico-sociales; por lo mismo no sólo los conocerán sino que los sentirán y amarán hasta intentar realizarlos históricamente con la mayor perfección.
- VERIFICACIÓN: prueba formal, oral y / o escrita realizada al finalizar una unidad de competencia o una asignatura, área o módulo. Otros métodos de evaluación son también empleados. las pruebas realizadas durante las unidades de curso son clasificadas como evaluación continua.
- VISIÓN HOLÍSTICA E INTEGRAL: la formación promovida por la Escuela no está diseñada en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo; sino "partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (conocimientos, habilidades, valores), considera la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables" (Gonczi, 1996).
- ZONA DE DESARROLLO PRÓXIMO: representa en el estudiante, el tramo entre el nivel de conocimientos "actual" (lo conocido) y el nivel "potencial" que puede llegar.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- ANDER-EGG, E.1999 Diccionario de Pedagogía, segunda edición, Argentina.
- BARBA, Estela. 2002 Taller de Diseño Curricular basado en competencias. México
- CARR, Wilfred y KEMMIS, Stephen: TEORIA CRITICA DE LA ENSEÑANZA: La investigación-acción en la formación del docente; edit. Martínez Roca, Barcelona, 1988
- CELLIS, J. 2004 Investigación de necesidades de capacitación y formación profesional. Santiago de Cuba.
- CEJAS, E. Y Otros. 1998 Formación por competencias profesionales. ISPETP. La Habana.
- CORTIJO, René, Modelo Curricular por Competencias y Proyectos, Ecuador, 2007.
- CRIS, Bolívar, Más allá de la formación: el desarrollo de competencias.
- DE ZUBIRIA, Julián: TRATADO DE PEDAGOGÍA CONCEPTUAL, Los Modelos Pedagógicos; Fondo de Publicaciones Bernardo Herrera Merino, Bogotá, 1994.
- EJERCITO DE CHILE-COMANDO DE INSTITUTOS MILITARES: SISTEMA EDUCATIVO INSTITUCIONAL, GESTIÓN DOCENTE; 2000.
- EJÉRCITO DE CHILE: SISTEMA EDUCATIVO INSTITUCIONAL: FILOSOFÍA, POLÍTICAS Y ALCANCES; 2000.
- ESPE: Reformulación del Modelo Educativo de la Escuela Politécnica del Ejército (2007)
- ESPE: Guía Metodológica para el Diseño Curricular Basado en Competencias Profesionales (2007)
- FORGAS, J. 2004, Diseño Curricular por Competencias, Santiago de Cuba.
- FUERZA AÉREA: Modelo Educativo de la Fuerza Aérea (2009).
- FUERZA NAVAL: Modelo del Sistema Educativo para Oficiales (2009 – 2013)
- FUERZA NAVAL: Modelo del Sistema Educativo para Tripulantes (2005 – 2010)
- FUERZA TERRESTRE: Modelo Educativo de la Fuerza Terrestre (2003)
- GIROUX, Henry: LOS DOCENTEES COMO INTELECTUALES: Hacia una Pedagogía Crítica del Aprendizaje: Temas de Educación No. 18, Ediciones Paidós/MEC, Barcelona, 1990.
- GÓMEZ, José. 2004, Evaluación y Certificación de Competencias. Santiago de Cuba.
- GARCÍA, GARCÍA José, La educación basada en normas de competencia laboral. Realidad en el Instituto Politécnico Nacional, México.
- HUERTA, Jesús y Otros, Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales.
- INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, Modelo Educativo y Académico, México
- MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel, Las Competencias, una opción de vida Metodología para el diseño curricular, Ecoe Ediciones, Bogotá, 2006.
- MARÍNIBÁÑEZ, Ricardo: INTERDISCIPLINARIDAD Y ENSEÑANZA EN EQUIPO: Edit. Paraninfo, Madrid, 1978.
- MARTÍNEZ Marlenys y BASTO Miguel. 2004 Levantamiento de perfiles ocupacionales por competencias. Santiago de Cuba.
- MALDONADO, Miguel, 2003 Competencias para el trabajo y la acción, Bogotá, Colombia
- MORALES, Damaris, 2001 Hacia una nueva metodología del aprendizaje basado en el modelo de competencias. Costa Rica.

- MORÍN, Edgar: LOS SIETE SABERES NECESARIOS A LA EDUCACIÓN DEL FUTURO; CORTES EDITORA-UNESCO; Brasilia, 2001.
- SÁNCHEZ CEREZO y Otros, 1991 Léxicos Ciencias de la Educación, Tecnología de la Educación, Santillana, Barcelona.
- ORTEGA, Adalberto, 2004 Metodologías de Formación de Formadores en Competencia, Santiago de Cuba.
- PILONIETA, Germán, Evaluación de Competencias Profesionales Básicas del Docente, Estrategia Efectiva, Cooperativa Editorial Magisterio, 2006.
- STENHOUSE, L., 1993 La investigación como base de la enseñanza, Morata, 2da. Edición, Madrid- España.
- TOBÓN, Sergio, Las competencias en el Sistema Educativo: de la simplicidad a la complejidad.
- TORRES CÁRDENAS, Edgar y Otros, El Concepto de Competencia I, II y III, Edit. Sociedad Colombiana de Pedagogía, Bogotá. 2002,
- UNESCO, 1998 Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, París.
- UNESCO, 1998 La Educación Encierra un Tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI, UNESCO, 2_{da}. Edición México.
- VILLARROEL I. Jorge: DIDÁCTICA GENERAL; Módulo de Autoaprendizaje, Ibarra, 1995.

LEGISLACIÓN EDUCATIVA DE REFERENCIA

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de la Defensa Nacional
- Reglamento General a la Ley Orgánica de la Defensa Nacional
- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas
- Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas
- Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas
- Reglamento de Carrera Profesional del Personal Militar del Ejército
- Reglamento de Educación de la Fuerza Terrestre
- Reglamento de Educación de la Fuerza Naval
- Reglamento de Educación de la Fuerza Aérea
- Ley Orgánica de Educación Superior
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior
- Reglamento de Régimen Académico
- Reglamento de los Institutos Técnicos y Tecnológicos.